

INNOWACYJNE NARZĘDZIA do ZASTOSOWANIA w obszarze ADAPTACYJNOŚĆ

Szanowni Państwo,

W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki wypracowywane są, współfinansowane ze środków Unii Europejskiej, innowacyjne rozwiązania problemów w ważnych dla życia publicznego obszarach polityk społecznych. Rozwiązania te powstają po to, aby w sposób bardziej skuteczny odpowiadać na wyzwania jakie stawia przed nami codzienność, takie jak np.: niedostosowanie oferty kształcenia zawodowego i ustawicznego do potrzeb rynku pracy, wysoka stopa bezrobocia wśród osób po 45 roku życia, niski poziom innowacyjności małych i średnich przedsiębiorstw, czy niedostateczny rozwój metod i narzędzi zarządzania w jednostkach samorządu terytorialnego.

Wartość powstających narzędzi jest o tyle duża, że wypracowywane są one przez osoby i instytucje, na co dzień zajmujące się problemami, na które te rozwiązania odpowiadają - znając je z życia codziennego, wiedzą co stanowi ich źródło, i dzięki temu potrafią właściwie dobrać sposób ich rozwiązania. Użyteczność wypracowywanych narzędzi jest weryfikowana w praktyce poprzez testowanie przez osoby, których poszczególne problemy dotyczą. Dodatkowo, nowe narzędzia bardzo często powstają w ramach szerszej współpracy, w tym z instytucjami z innych państw, co zwiększa ich wartość poprzez spojrzenie na problem z szerszej perspektywy oraz możliwość zastosowania u nas metod sprawdzonych już gdzie indziej.

Niezwykle istotne jest także to, że wypracowane przez jedną instytucję narzędzia mogą być z powodzeniem zastosowane przez inne, które borykają się z podobnymi problemami. Same rozwiązania mają konkretną, gotową do zastosowania w praktyce formę – może to być np. poradnik, instrukcja działania, program kształcenia lub gotowy do wdrożenia model. Dostęp do tych rozwiązań jest bezpłatny, a ich zbiorcze zestawienie, wraz z charakterystyką oraz gotowymi do pobrania narzędziami, jest dostępne dla wszystkich.

Wszyscy mogą i powinni skorzystać z tych innowacji - dzięki nim można np. usprawnić swoją pracę, poprawić jakość życia w ważnym dla nas aspekcie, wzbudzić motywację do nauki i pracy w niszowym zawodzie. Korzyści jest tak dużo, jak samych rozwiązań, a wśród nich znajdują się zarówno takie, które można zastosować do problemów jednostkowych, jak też takie, które pomogą lub zainspirują w określeniu i rozwiązaniu szerszych problemów, związanych z zagadnieniami dotyczącymi grup społecznych np. zawodowych lub mniejszości.

Biorąc pod uwagę dużą liczbę powstających aktualnie narzędzi innowacyjnych (wypracowywanych zarówno na poziomie centralnym, jak też regionalnym i lokalnym), Krajowa Instytucja Wspomagająca - działając w porozumieniu z Ministerstwem Rozwoju Regionalnego - opracowała zbiorczą informację prezentującą wypracowywane rozwiązania. Zostały one zaprezentowane w ramach tzw. bloków tematycznych, obejmujących rozwiązania dotyczące podobnych problemów oraz skierowane do zbliżonych grup odbiorców.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KRAJOWA
INSTYTUCJA
WSPOMAGAJĄCA



CENTRUM PROJEKTÓW
EUROPEJSKICH

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Niniejsza informacja dotyczy narzędzi wypracowanych w ramach bloku tematycznego dotyczącego budowania potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw.

Prezentowane w niniejszym materiale narzędzia mogą być zastosowane (powielone w całości lub zmodyfikowane) także w Państwa instytucjach lub instytucjach/podmiotach, z którymi Państwo współpracujecie.

Do **materiału dołączamy** listę wypracowanych rozwiązań wraz z podstawowymi informacjami na ich temat. Opisy dotyczące innych bloków tematycznych w obszarze adaptacyjność, dostępne są na stronie internetowej KIW (www.kiw-pokl.org.pl; w zakładce „Innowacje” – „Upowszechnianie i mainstreaming”). Dodatkowo, zachęcamy do zapoznania się z narzędziami wypracowanymi w ramach innych obszarów związanych z innowacjami społecznymi: Edukacja i szkolnictwo wyższe, Dobre Rządzenie, Zatrudnienie i integracja społeczna (ścieżka dostępu do materiałów jak powyżej) oraz rozwiązań powstałych ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (www.kiw-pokl.org.pl; zakładka „Projekty i Produkty” – „IW EQUAL”).

Lista dostępnych rozwiązań nie jest zamknięta – wypracowywane są nowe narzędzia, które będą na bieżąco udostępniane na stronie internetowej KIW.

Zachęcamy do skorzystania z dostępnych już innowacyjnych rozwiązań!



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KRAJOWA
INSTYTUCJA
WSPOMAGAJĄCA



CENTRUM PROJEKTÓW
EUROPEJSKICH

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



1.	Obszar zastosowania rozwiązań	ADAPTACYJNOŚĆ
2.	Blok tematyczny	<p><u>Budowanie potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw</u></p> <p>Liczba rozwiązań w ramach bloku – 24.</p> <p>W ramach niniejszego bloku prezentowane są rozwiązania ukierunkowane na zwiększenie potencjału małych i średnich przedsiębiorstw poprzez: wspieranie pracowników i kadry zarządzającej w procesach adaptacyjnych i restrukturyzacyjnych; narzędzia służące do podnoszenia jakości usług świadczonych przez instytucje otoczenia biznesu; modele wspomagające zarządzanie zmianą, różnorodnością i wiedzą w przedsiębiorstwie; instrumenty służące podnoszeniu efektywności współpracy parterów społecznych i gospodarczych oraz interaktywne platformy oferujące przedsiębiorcom usługi doradcze, finansowe i prawne. Wśród wypracowanych rozwiązań znajdują się między innymi specjalistyczne programy szkoleniowo – doradcze do podnoszenia kompetencji pracowników o niskich kwalifikacjach, wskaźniki do szacowania skali zagrożeń psychospołecznych w przedsiębiorstwie, modele zarządzania zmianą w firmach rodzinnych (proces sukcesji) oraz narzędzia do zarządzania różnorodnością w miejscu pracy.</p> <p>Poniżej scharakteryzowano poszczególne, węższe grupy tematyczne, które można wyodrębnić w ramach bloku <i>Budowanie potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw</i> oraz przedstawiono opisy przykładowych, konkretnych rozwiązań innowacyjnych w ramach poszczególnych grup.</p> <p>1. <u>Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze świadczenia w jednym miejscu kompleksowych usług dla przedsiębiorców i osób zamierzających rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej (3 rozwiązania).</u></p> <p>Powstawanie nowych firm ograniczają w znacznym stopniu bariery w postaci braku lub niewystarczającego doświadczenia, niedostatecznych środków finansowych i/lub nieznaności uregulowań prawnych. Wśród propozycji w tym zakresie znajdują się narzędzia, które można wykorzystać w celu niwelowania tych czynników oraz aktywnego wspierania tworzenia nowych przedsięwzięć biznesowych. Wypracowane w tej grupie rozwiązania to między innymi: wyspecjalizowane centra doradcze, rozbudowana sieć poradnictwa prowadzonego przez ekspertów oraz różnorodne formy wsparcia finansowego dla najlepszych pomysłów biznesowych. Nowością w proponowanych rozwiązaniach jest umożliwienie ścisłej współpracy pomiędzy osobami szukającymi pomocy w planowaniu własnej działalności a ekspertami-praktykami prowadzącymi z sukcesem własne przedsięwzięcia biznesowe.</p>



➤ **Przykładowe rozwiązanie dotyczące wsparcia osób ponownie rozpoczynających działalność gospodarczą.**

Projekt wyróżniony w konkursie „Regaty rozwoju: Liderzy innowacji i Współpracy Ponadnarodowej PO KL 2007-2013” zorganizowanym w 2013 roku przez Krajową Instytucję Wspomagającą w Centrum Projektów Europejskich.

Celem rozwiązania jest kompleksowe wsparcie tzw. restarterów czyli osób, które zamierzają po raz kolejny rozpocząć własną działalność biznesową. Wypracowany model zawiera: centrum wsparcia dla restarterów, narzędzie *on-line* ułatwiające identyfikację potrzeb oraz komunikację pomiędzy nimi a instytucjami wsparcia biznesu oraz bazę ekspertów. Centrum wsparcia skupia trenerów i mentorów, którzy udzielają profesjonalnej pomocy wszystkim zainteresowanym wznowieniem działalności gospodarczej. Podczas indywidualnych konsultacji oraz szkolenia warsztatowego, restarterzy oceniają poziom konkurencji na rynku, przygotowują strategię rozwoju, określają źródła finansowania nowej działalności oraz dopracowują ofertę biznesową. Platforma *on-line* służy do rejestracji i wstępnej diagnozy potrzeb zainteresowanych wykorzystaniem opisywanego rozwiązania, a także umożliwia bezpośredni kontakt - w ramach interaktywnego forum dyskusyjnego - wszystkich stron procesu (restarterów, trenerów, ekspertów, instytucji otoczenia biznesu). Baza ekspertów gromadzi praktyków posiadających dużą wiedzę i doświadczenie w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej, którymi dzielą się w ramach usług doradczych świadczonych poprzez centrum wsparcia. Nowością w proponowanym rozwiązaniu jest objęcie kompleksowym wsparciem grupy osób, których problemy były dotychczas marginalizowane, a więc osób które z różnych powodów zmuszone były zamknąć swoją działalność gospodarczą. Rozwiązanie kładzie nacisk na praktyczną stronę procesu, co przejawia się między innymi w doborze ekspertów, którymi każdorazowo są osoby posiadające doświadczenie w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej.

➤ **Przykładowe rozwiązanie dotyczące wsparcia „na odległość” osób planujących własną działalność gospodarczą.**

Celem rozwiązania jest poprawa jakości i zwiększenie dostępności usług wsparcia merytoryczno-finansowego dla osób zamierzających prowadzić własną działalność gospodarczą, w szczególności dla osób zamieszkujących obszary oddalone od głównych ośrodków miejskich. Wypracowany model bazuje na platformie internetowej, w ramach której świadczone są usługi informacyjne, doradcze i finansowe. Po zalogowaniu na indywidualne konto, każdy z użytkowników aplikacji otrzymuje dostęp do rozbudowanych funkcjonalności (takich jak np. szkolenia e-learnigowe z podstaw księgowości i strategii marketingowych), informacji dotyczących źródeł finansowania firmy oraz specjalistycznych artykułów z zakresu przedsiębiorczości. Narzędzie pozwala na korzystanie ze wsparcia doradczego i prawnego poprzez



możliwość zadawania pytań, kontakt telefoniczny lub przez komunikator Skype. Dzięki funkcjonalnościom dostępnym na platformie osoba, która planuje założyć działalność gospodarczą może rozwinąć swój pomysł biznesowy działając pod numerem identyfikacji podatkowej wirtualnego preinkubatora, nie ponosząc np. kosztów związanych z ubezpieczeniem społecznym. Ważnym elementem jest również dostęp do specjalnego modułu księgowego, poprzez który użytkownik wystawia faktury i kontroluje swój stan konta, dzięki czemu może analizować obroty firmy. Nowością w wypracowanym rozwiązaniu jest możliwość świadczenia usług preinkubacji „na odległość”, co umożliwia skorzystanie z nich także użytkownikom pochodzącym z mniejszych ośrodków miejskich i wiejskich.

2. Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze wspierania pracodawców oraz pracowników przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne (7 rozwiązań).

W ramach tej grupy znajdują się rozwiązania, które można wykorzystać w celu usprawnienia funkcjonowania i poprawy konkurencyjności przedsiębiorstw przechodzących procesy restrukturyzacyjne i modernizacyjne. Wśród wypracowanych narzędzi znajdują się między innymi: poradniki opisujące modelowe rozwiązania w zakresie prywatyzacji pracowniczej; modele zarządzania działalnością gospodarczą przeznaczone dla przedsiębiorstw społecznych prowadzonych przez organizacje pozarządowe; narzędzia służące zwiększeniu adaptacyjności pracowników zagrożonych redukcją zatrudnienia oraz takie, które można wykorzystać do oceny czynników stresogennych w miejscu pracy.

Rozwiązania w niniejszej grupie dotyczące zarządzania przedsiębiorstwami społecznymi wiążą się tematycznie z rozwiązaniami prezentowanymi w bloku tematycznym: „Działania na rzecz podmiotów ekonomii społecznej” w obszarze „Zatrudnienie i integracja społeczna”.

➤ Przykładowe rozwiązanie dotyczące oceny ryzyka psychospołecznego w przedsiębiorstwie.

Psychospołeczne zagrożenia zawodowe, określane również jako tzw. „stresory zawodowe”, to te aspekty organizacji procesu pracy, które potencjalnie mogą powodować fizyczne, psychiczne lub społeczne szkody. Celem prezentowanego rozwiązania jest wsparcie firm przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne w planowaniu swoich strategii bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) w taki sposób, aby możliwie najszerszej wyeliminować czynniki związane z zagrożeniami psychospołecznymi. Wypracowany model - składający się z 4 części dotyczących różnych aspektów funkcjonowania pracowników i środowiska pracy - umożliwia także szacowanie ryzyka psychospołecznego w firmie, z uwzględnieniem jego kosztów ekonomicznych. **Pierwsza i druga część** odnosi się do indywidualnych cech pracowników i dotyczy zagadnień związanych, np. z samooceną stanu zdrowia, częstotliwością ulegania wypadkom w pracy, oceną zdolności do niej czy poziomem zadowolenia. **Trzecia część**, tzw. ankieta ogólna, dotyczy dziewięciu szerszych kategorii, takich jak: obciążenie i tempo pracy, czasowe ramy pracy, kontrola, kultura i funkcja



organizacji, stosunki międzyludzkie w pracy, rola w organizacji, rozwój kariery oraz relacje praca-dom. **Czwarta część** została zbudowana na wzór ankiety ogólnej, po uwzględnieniu specyfiki 15 różnych branż zawodowych. Nowością w wypracowanym rozwiązaniu jest wyposażenie pracowników i pracodawców w bezpłatne i przystępne narzędzie służące do samodzielnej oceny skali występowania „stresorów zawodowych” oraz kosztów, które one generują na poziomie przedsiębiorstwa.

➤ **Przykładowe rozwiązanie dotyczące modeli *outplacementu* dla przedsiębiorstw.**

Celem rozwiązania jest zwiększenie stopnia przystosowania przedsiębiorstw zagrożonych redukcją zatrudnienia dzięki podjęciu działań modernizacyjnych. Narzędzie przewiduje zastosowanie nowych usług *outplacementu*¹. Wypracowane narzędzie obejmuje w szczególności dwa modele *outplacementu*, które są skierowane do firm oraz ich pracowników. Wśród rozwiązań adresowanych do pracodawców znajdują się: program komputerowy w zakresie ewaluacji i bilansowania kompetencji w firmie; narzędzie do budowania strategii zmiany w warunkach kryzysu bazujące na kompetencjach oraz portal edukacyjny kojarzący luki kompetencyjne pracowników z propozycjami szkoleń dostosowanych do ich indywidualnych potrzeb. Wśród rozwiązań adresowanych bezpośrednio do pracowników znajdują się: program komputerowy w zakresie rozwiązań bilansowania ekwiwalentów pracownika (kwalifikacji nieformalnych, niezwiązanych ściśle z obecnym stanowiskiem pracy) na rzecz nowych zadań, stanowisk pracy w firmie lub reorientacji poza firmą; program komputerowy umożliwiający wyszukiwanie informacji o szkoleniach i ofertach pracy oraz portal edukacyjny wspierający pracowników w ramach procesu samokształcenia. Nowością w wypracowanym rozwiązaniu jest zintegrowanie działań podejmowanych w ramach *outplacementu* wewnętrznego i zewnętrznego, tak aby pracownik zagrożony bezrobociem mógł poszukiwać nowych szans zawodowych we własnej firmie, jak również na zewnątrz niej.

Opisane powyżej rozwiązanie wiąże się tematycznie z rozwiązaniem dotyczącym systemu wypożyczeń pracowniczych, zawartym w grupie rozwiązań dotyczących usprawniania procesów zarządczych w przedsiębiorstwie zaprezentowanym w bloku tematycznym: „Idea flexicurity” w obszarze „Adaptacyjność”.

3. **Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze zarządzania wiedzą, różnorodnością lub zmianą w polskich przedsiębiorstwach (14 rozwiązań).**

Wśród propozycji w tym zakresie znajdują się narzędzia, które można wykorzystać w celu lepszego

¹ Outplacement (zwolnienia monitorowane) – działania mające na celu udzielenie pomocy oraz wsparcia zwalnianym pracownikom w poszukiwaniu nowych możliwości zatrudnienia.



diagnozowania sytuacji wewnętrznej firmy, poprawy komunikacji na różnych szczeblach zarządzania, jak również w celu podwyższenia kompetencji pracowników w kluczowych obszarach. Wśród wypracowanych narzędzi znajdują się między innymi: poradniki dotyczące efektywnego zarządzania zmianą w procesie sukcesji; wskaźniki do diagnozowania organizacji pod kątem stosowania strategii zarządzania różnorodnością; wskaźniki do pomiaru wartości kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie oraz platformy do wymiany wiedzy pomiędzy pracownikami wykorzystujące elementy grywalizacji². Nowością w proponowanych rozwiązaniach jest zastosowanie na szeroką skalę nowoczesnych narzędzi w postaci interaktywnych platform, z których mogą samodzielnie korzystać wszystkie zainteresowane podmioty.

➤ **Przykładowe rozwiązanie wspomagające proces sukcesji w firmach rodzinnych.**

Celem rozwiązania jest umożliwienie lepszego przygotowania firm rodzinnych do zmiany pokoleniowej na stanowiskach kierowniczych. Wypracowany model obejmuje w szczególności metodologię skutecznej sukcesji z elementami zarządzania zasobami ludzkimi (w postaci drukowanej publikacji wraz z licznymi narzędziami do wykorzystania w praktyce), a także filmy instruktażowe oraz platformę internetową do wymiany doświadczeń pomiędzy przedstawicielami firm rodzinnych. Metodologia, w ramach której odniesiono się m.in. do specyfiki firm rodzinnych, sukcesji i kluczowych jej czynników, wraz ze studiami przypadków, adresowana jest przede wszystkim do właściciela przedsiębiorstwa. Narzędzia do wykorzystania w praktyce to między innymi: testy z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi (HR); gry międzypokoleniowe z elementami grywalizacji, w ramach których gracz może się wcielić w rolę w sukcesora lub właściciela fikcyjnej firmy; animowany serial, w którym zaprezentowano problemy związane z procesem sukcesji; instrukcje korzystania z wybranych narzędzi HR uznanych za najbardziej znaczące dla omawianego procesu oraz niezbędne formularze i kwestionariusze. Na portalu internetowym umieszczone dodatkowo studia przypadków i artykuły tematyczne do samodzielnego pogłębiania wiedzy. Nowością w wypracowanym rozwiązaniu jest zapewnienie wsparcia firmom rodzinnym w samodzielnym przeprowadzaniu procesu sukcesji, bez konieczności dodatkowego wsparcia ze strony zewnętrznych ekspertów oraz przy uwzględnieniu wszystkich grup pracowników wchodzących w skład przedsiębiorstwa.

➤ **Przykładowe rozwiązanie dotyczące monitorowania zarządzania różnorodnością w przedsiębiorstwie.**

Celem rozwiązania jest poprawa zarządzania różnorodnością w przedsiębiorstwie, w szczególności w odniesieniu do pracowników z grup defaworyzowanych na rynku pracy (np. kobiet, osób starszych,

² Grywalizacja – wykorzystanie procesów znanych np. z gier fabularnych i komputerowych do modyfikowania zachowań ludzi w sytuacjach niebędących grami, w celu zwiększenia ich zaangażowania w daną czynność. Technika bazuje na przyjemności, jaka płynie z pokonywania kolejnych osiągalnych wyzwań, rywalizacji, współpracy, itp.



		<p>niepełnosprawnych, odmiennej narodowości), których potencjał dotychczas nie był w pełni wykorzystywany. Wypracowane narzędzie to w szczególności tzw. wskaźnik różnorodności w postaci formularza z pytaniami, odpowiedziami i komentarzami, dostępny w wersji papierowej oraz uproszczonej formie <i>on-line</i>. Wskaźnik obejmuje 4 aspekty różnorodności: wiek, płeć, niepełnosprawność i wielokulturowość, a każdy z nich dotyczy pięciu obszarów przedmiotowych: procesu rekrutacji, dostępu do awansów, możliwości szkoleń, polityki wynagradzania i ochrony przed zwolnieniami. Model umożliwi zdiagnozowanie luk różnorodności czyli miejsc, w których można lub należy wprowadzić elementy zarządzania różnorodnością. Jest on wspierany aplikacją informatyczną, podręcznikiem użytkownika oraz programem szkoleń dotyczącym korzystania z narzędzia i wprowadzania na jego podstawie zmian w organizacji. Dzięki zastosowaniu rozwiązania, przedsiębiorca będzie mógł samodzielnie przeprowadzić analizę swojej firmy w przedmiotowym obszarze, bez konieczności wsparcia konsultantów zewnętrznych. Nowością w wypracowanym rozwiązaniu jest powiązanie zarządzania zasobami ludzkimi z kluczowymi aspektami różnorodności, takimi jak: płeć, wiek, niepełnosprawność i wielokulturowość.</p> <p><i>Opisane powyżej rozwiązanie łączy się tematycznie z rozwiązaniem dotyczącym realizacji polityki równości i niedyskryminacji w urzędach administracji szczebla samorządowego, prezentowanym w bloku tematycznym „Modernizacja administracji publicznej”, w obszarze „Dobre rządzenie”.</i></p> <p>Szczegółowe zestawienie narzędzi stanowi załącznik do niniejszego materiału.</p>
3.	<p>Do rozwiązania jakich problemów mogą się przyczynić narzędzia?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Niedostateczny poziom współpracy parterów społecznych i gospodarczych; • Niedostateczne wsparcie dla małych i średnich przedsiębiorstw przechodzących procesy przekształceń wewnętrznych; • Niewystarczające dostosowanie oferty instytucji otoczenia biznesu do potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie kompleksowych usług doradczych; • Trudności przedsiębiorstw społecznych w przystosowaniu się do funkcjonowania w warunkach współczesnej gospodarki rynkowej; • Niewystarczająca znajomość metod zarządzania różnorodnością wśród kadry zarządzającej małych i średnich przedsiębiorstw; • Niedostateczna liczba narzędzi wspierających przedstawicieli kadry zarządzającej i działów personalne przedsiębiorstw w zarządzaniu pracownikami z różnych kategorii wiekowych;



		<ul style="list-style-type: none"> • Niewystarczające uwzględnianie zagrożeń psychospołecznych w strategiach zarządzania zasobami ludzkimi przedsiębiorstw; • Niejednokrotnie niska świadomość pracodawców w zakresie korzyści związanych z podnoszeniem kompetencji pracowników; • Niedostatecznej liczby narzędzi do oceny kompetencji pracowników w oparciu o informacje od klientów zewnętrznych; • Niedostateczne wsparcie dla osób planujących założenie własnej działalności gospodarczej; • Niewystarczająca liczba praktycznych narzędzi wspierających proces sukcesji w firmach rodzinnych; • Niejednokrotnie niski poziom zainteresowania pracowników uczestnictwem w zarządzaniu przedsiębiorstwem.
4.	<p>Do kogo adresowane są rozwiązania?</p>	<p>Jakie podmioty/instytucje mogą zastosować wypracowane narzędzia w swojej działalności? (wykorzystanie zarówno systemowe, jak też jednostkowe – tj. do zastosowania w codziennej praktyce zawodowej pracowników)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kadra zarządzająca przedsiębiorstw, • Pracownicy działów HR przedsiębiorstw, • Spółki pracownicze, • Organizacje pozarządowe prowadzące przedsiębiorstwa społeczne, • Organizacje zawodowe i gospodarcze, • Instytucje rynku pracy, • Instytucje szkoleniowe, • Instytucje otoczenia biznesu, • Związki zawodowe, • Administracja samorządowa. <p>Czyje problemy mogą rozwiązać prezentowane narzędzia ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kadry zarządzającej przedsiębiorstw,



		<ul style="list-style-type: none"> • Pracowników przedsiębiorstw, • Osób planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej, • Osób bezrobotnych, • Przedstawicieli grup defaworyzowanych na rynku pracy (m.in. osób niepełnosprawnych, kobiet, mniejszości narodowościowych, pracowników do 25 r.ż.) w zakresie poprawy i wyrównywania warunków pracy.
5.	<p>Korzyści, które można uzyskać przy zastosowaniu narzędzi?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poprawa oferty wsparcia instytucji otoczenia biznesu, poprzez utworzenie centrów wsparcia, lepsze dopasowanie programów szkoleniowo-doradczych do potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw oraz podjęcie współpracy z praktykami posiadającymi doświadczenie w prowadzeniu działalności biznesowej; • Poprawa konkurencyjności przedsiębiorstw społecznych poprzez wdrożenie nowego modelu zarządzania działalnością gospodarczą obejmującego aspekty finansowe, kadrowe, organizacyjne i kreowanie wizerunku; • Zwiększenie efektywności współpracy parterów społecznych i gospodarczych, poprzez wdrożenie modelu zawierającego wzorcowe schematy działania, katalog dobrych praktyk i rekomendacje dla poszczególnych podmiotów; • Zwiększenie dostępności i form wsparcia dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą poprzez uruchomienie platformy internetowej oferującej „na odległość” usługi doradcze, finansowe i prawne; • Usprawnienie zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie poprzez wdrożenie systemu monitorowania i pomiaru wiedzy oraz platformy wymiany informacji wyposażonej w elementy grywalizacji; • Usprawnienie zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie poprzez udostępnienie portalu internetowego zawierającego materiały w zakresie planowania polityki personalnej firmy, tworzenia międzygeneracyjnych zespołów oraz sposobów motywowania pracowników z różnych kategorii wiekowych; • Wzrost przygotowania firm rodzinnych do efektywnego zarządzania procesem sukcesji poprzez wyposażenie w kompleksowe narzędzia w postaci przewodnika, filmów instruktażowych oraz narzędzi z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi;



		<ul style="list-style-type: none"> • Podwyższenie standardów pracy w firmie poprzez zastosowanie narzędzia do samodzielnej diagnozy przez pracowników zagrożeń psychospołecznych; • Zwiększenie zainteresowania pracowników uczestnictwem w zarządzaniu przedsiębiorstwem poprzez opracowanie podręcznika opisującego kompleksowo modelowe rozwiązania w zakresie prywatyzacji pracowniczej; • Wzrost wiedzy w zakresie praktycznego zarządzania różnorodnością poprzez zastosowanie wskaźnika diagnozującego pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie m.in. w oparciu o wiek, płeć, niepełnosprawność, wielokulturowość; • Poprawa adaptacyjności pracowników zagrożonych redukcją zatrudnienia poprzez wdrożenie dwóch nowych modeli <i>outplacementu</i> skierowanych do pracowników oraz ich pracodawców, polegających na przenoszeniu pracowników ze stanowisk nadwyżkowych w obszary kompetencji deficytowych w firmie, indywidualnym doradztwie zawodowym oraz zastosowaniu intermentoringu w szkoleniach wewnętrznych przygotowujących pracowników firmy do zmiany; • Podwyższenie poziomu kompetencji teleinformatycznych wśród pracowników z sektora MŚP poprzez zastosowanie dedykowanej platformy szkoleniowej działającej w modelu chmury internetowej.
6.	Powiązania z innymi obszarami tematycznymi	<p>Wskazane powyższej, w odniesieniu do pojedynczych rozwiązań/grup rozwiązań. Opisy bloków tematycznych/rozwiązań, z którymi powiązane są narzędzia mieszczące się w niniejszym bloku tematycznym dostępne są pod adresem www. wskazanym w wierszu nr 7.</p> <p>Informacje w zakresie budowania potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw znajdują Państwo również w blokach: „Działania na rzecz podmiotów ekonomii społecznej” w obszarze Zatrudnienie i integracja społeczna oraz „Idea flexicurity” w obszarze Adaptacyjność.</p>
7.	Szczegółowe informacje na temat poszczególnych rozwiązań	<p>Lista rozwiązań znajdujących się w bloku „Budowanie potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw” jest załączona do niniejszego materiału.</p> <p>Ponadto na stronie internetowej KIW (www.kiw-pokl.org.pl) można znaleźć:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wersję elektroniczną opisów poszczególnych bloków tematycznych oraz załączonych do nich list rozwiązań, dostępnych w zakładce „Upowszechnianie i włączanie”, • szczegółowe informacje na temat konkretnych rozwiązań, które są dostępne w zakładce „Projekty i produkty” – „POKL” – „Wyszukiwarka projektów i produktów”.



8.	Chcę skorzystać z rozwiązania i co dalej?	Narzędzia, które uzyskały pozytywną weryfikację są bezpłatnie udostępniane wszystkim zainteresowanym przez realizatorów projektów, instytucje finansujące projekt, a także Krajową Instytucję Wspomagającą. Rozwiązania gotowe do wdrożenia są dostępne na stronie internetowej www.kiw-pokl.org.pl . Informacje na temat rozwiązań, które są w trakcie opracowywania są dostępne u podmiotów realizujących projekty.
9.	Informacje na temat bloku tematycznego	<p>Anna Mroczkowska</p> <p>Koordynatorka Krajowej Sieci Tematycznej w obszarze Adaptacyjność, Krajowa Instytucja Wspomagająca – Centrum Projektów Europejskich, e-mail: anna.mroczkowska@cpe.gov.pl</p>

