

## ADAPTACYJNOŚĆ

### Priorytet II Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących

#### Temat: Działania mające na celu wsparcie pracodawców oraz pracowników przedsiębiorstw przechodzących procesy adaptacyjne.

W ramach tematu realizowane są dwa projekty innowacyjne testujące wybrane do dofinansowania przez PARP.

L.p.	Nr fizyki	Woj. / centrum	Odbiorcy	Użytkownicy	Synteza produktu finalnego
1	148	PARP	Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach (z pięciu branż) przygotowujących powstanie spółek pracown.	Zarządy, rady nadzorcze i grupy inicjatywne przygotowywanych Spółek Pracowniczych, a także liderzy organizacji związkowych z pięciu branż (górnictwo, energetyka, chemia, Poczta Polska, PKP).	Poradnik (możliwy do upowszechnienia), opisujący kompleksowo modelowe rozwiązanie w zakresie prywatyzacji pracowniczej (PP).
2	150	PARP	Wszyscy pracownicy i pracodawcy, gotowi ocenić zagrożenie psychospołeczne w swojej firmie.	3750 pracownic i 3750 pracowników z max. 500 firm z głównych sektorów, gdzie jest duże zagrożenie ryzykiem psychospołecznym spowodowane adaptacją, modernizacją i kryzysem: górnictwo, energetyka, metalowy, spożywczy, turystyczny, nauka i oświata, budownictwo, chemiczny, łączność, transport, służby komunikacji miejskiej i pożarnictwa, kultura i środki przekazu, handel, banki, ochrona zdrowia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ogólnodostępne i proste narzędzie do szybkiego diagnozowania ryzyka psychospołecznego w postaci ogólnej ankiety i 15 aneksów dla branż z umożliwieniem szacowania ich kosztów, ich wpływie na jakość firmy i zdrowie pracujących.;</li> <li>- Raport z 15 aneksami branżowymi nt. psychospołecznych czynników ryzyka specyficznych dla konkretnych branż.</li> <li>- Moduł szkoleniowy dla użytkowników nt. korzystania z produktu.</li> <li>- Centralny Rejestr Zagrożeń Psychospołecznych do gromadzenia danych z firm nt. ryzyk psychospołecznych.</li> </ul>

## Projekty współpracy ponadnarodowej

W ramach typów projektów zbieżnych z tematem realizowany jest jeden projekt współpracy ponadnarodowej w komponencie centralnym (PARP).

Lp.	Nr fizyki	Woj. / centrum	Grupa docelowa	Formy współpracy ponadnarodowej	Rezultat	Okres realizacji
1	4	PARP	Użytkownik: projekt kierowany jest pośrednio do wszystkich członków PRP. Odbiorca: w ramach akcji promocyjnej, informacje o szkoleniach i o idei uczenia się przez całe życie („lifelong learning”) dotrą do 5 tys. przedsiębiorców.	Nawiązanie współpracy z hiszpańskimi organizacjami Pracodawców i poznanie hiszpańskich rozwiązań w zakresie Life Long Learning. Przygotowanie opracowań dotyczących doświadczeń hiszpańskich organizacji pracodawców w zakresie działań szkoleniowych, które będą stanowić punkt wyjścia do wypracowania rozwiązań dla polskich organizacji pracodawców. Adaptacja hiszp. modelu działań szkoleń w polskim przedsiębiorstwie.	Projekt ten koncentruje się na ponadnarodowej współpracy oraz wymianie informacji i doświadczeń. Działania w ramach projektu to: wspólna praca nad adaptacją rozwiązań hiszpańskich w Polsce, wizyta studyjna, badania, analizy, doradztwo i pilotażowe szkolenia.	21.05.2010-20.11.2011

### Podsumowanie:

W ramach niniejszego Tematu połączyć można obydwie projekty nr 148 i 150. Są one kierowane do podobnej grupy użytkowników i odbiorców: przedsiębiorstw i ich pracowników z następujących sektorów: górnictwo, chemia, energetyka. Ponadto obejmują wypracowanie narzędzi pozwalających niwelować zagrożenia związane z procesami adaptacyjnymi przedsiębiorstw. Kontakt pomiędzy beneficjentami jest możliwy w ramach Krajowej Sieci

Tematycznej Adaptacyjność, której członkami są ww. beneficjenci. Ponadto w ramach tematu można połączyć ww. projekty z dwoma projektami realizowanymi w komponencie regionalnym tj. 189 oraz 220.

Projekty nr 148, 150 ze względu na grupę użytkowników i odbiorców (przedsiębiorstwa i ich pracownicy) można połączyć z projektem nr 151 realizowanym w tym samym Priorytecie w Temacie: „Analiza, testowanie nowych metod zarządzania różnorodnością w przedsiębiorstwie”. Wykorzystanie narzędzia służącego do zarządzania różnorodnością może okazać się przydatne w przedsiębiorstwach przechodzących procesy adaptacyjne.

Dodatkowo projekt nr 150 i 151 ze względu na wskazaną grupę użytkowników i odbiorców można połączyć z projektami nr 6, 70, 71, 77, 78, 84, 89, 108 realizowanymi w ramach Priorytetu VIII PO KL w Temacie „Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+”. Projekty nr 150 i 151 mogą stanowić uzupełnienie działań podejmowanych w ramach ww. Tematu wobec osób 50+. Brak jest powiązań dla projektu PWP nr 4

(program LLL). Projekt 150 pod względem odbiorców można również połączyć z projektem 372 realizowanym w Temacie: *Wykorzystanie zarządzania wiedzą lub zarządzania zmianą w polskich przedsiębiorstwach*.

Sformatowano: Czcionka: Kursywa

Usunięto:

Reasumując, w ww. Temacie w grupie projektów podobnych ze względu na odbiorców i użytkowników wyodrębniono połączenia:

- poziome: PI centr. – projekty nr 148, 150 <-> PI centr. - projekt nr 151.
- pionowe: PI reg. - projekty nr 6, 70, 71, 77, 78, 89, 108 <-> PI centr. - projekty nr 148, 150.
- pionowe: PI reg. - projekty nr 189, 220<-> PI centr. - projekty nr 148, 150.

- poziome: PI centr. projekt nr 150 <-> PI centr. projekt nr 372

Sformatowano: Czcionka: Nie  
Pogrubienie

**Temat: Analiza, testowanie nowych metod zarządzania różnorodnością w przedsiębiorstwie.**

W ramach Tematu realizowany jest jeden projekt innowacyjny testujący wybrany do dofinansowania przez PARP.

L.p.	Nr fizyki	Woj. / centrum	Odbiorcy	Użytkownicy	Synteza produktu finalnego
1	151	PARP	Pracownicy firm z grup defaworyzowanych na rynku pracy: kobiety; osoby starsze; osoby niepełnosprawne.	Kadra zarządzająca przedsiębiorstw – co najmniej 1 500 osób.	Diversity Index – narzędzie umożliwiające analizę różnorodności w miejscu pracy. Wskaźnik Diversity Index będzie składał się ze wskaźników cząstkowych oddających złożoność problemu zarządzania różnorodnością. Wskaźnik będzie miał dwie formy – bardziej rozbudowaną (w postaci formularza z pytaniami, odpowiedziami i komentarzami w zależności od udzielonej odpowiedzi) oraz uproszczoną formę on-line (obie dostępne będą po opracowaniu na stronie projektu <a href="http://www.diversityindex.pl">www.diversityindex.pl</a> ). – Podręcznik: „Przewodnik po Diversity Index”. – Model szkoleniowy dla pracodawców i kluczowych partnerów społecznych.

### **Podsumowanie:**

Projekt nr 151 można połączyć z projektami nr 148 i 150, realizowanymi w tym samym Priorytecie II PO KL, w ramach Tematu: „Działania mające na celu wsparcie pracodawców oraz pracowników przedsiębiorstw przechodzących procesy adaptacyjne”. Podobieństwa pomiędzy powyższymi projektami dotyczą grupy docelowej: przedsiębiorstwa i ich pracownicy.

Ponadto możliwe jest także połączenie projektu nr 151 z projektami nr 6, 70,71, 77, 78, 84, 89, 108 realizowanymi w ramach Priorytetu VIII PO KL w Temacie „Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+”. Narzędzie ułatwiające zarządzanie różnorodnością w przedsiębiorstwie może zostać wykorzystane także przez przedsiębiorstwa wdrażające działania mające na celu wykorzystanie potencjału pracowników w grupie wiekowej 50+. [Projekt 151 pod względem odbiorców można również połączyć z projektem 372 realizowanym w Temacie: Wykorzystanie zarządzania wiedzą lub zarządzania zmianą w polskich przedsiębiorstwach](#)

Reasumując, w ww. Temacie w grupie projektów podobnych ze względu na odbiorców i użytkowników wskazano połączenia:

- poziome: PI centr. – projekt nr 151 <-> PI centr. - projekty nr 148, 150.
- pionowe: PI reg. ( projekty nr 6, 70, 71, 77, 78, 89, 108) <-> PI centr. - projekt nr 151.
- poziome: PI centr. – projekt nr 151 <-> PI centr. - projekty nr 372.

**Temat: Analiza, testowanie i wdrażanie idei flexicurity.**

W ramach Tematu realizowany jest jeden projekt innowacyjny testujący wybrany do dofinansowania przez PARP.

L.p.	Nr fizyki	Woj. / centrum	Odbiorcy	Użytkownicy	Synteza produktu finalnego
1	197	PARP	3200 pracowników rocznie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 16 izb rzemieślniczych</li> <li>– 160 cechów</li> <li>– 22 spółdzielnie.</li> </ul>	<p>Projekt przewiduje opracowanie nowej elastycznej formy wsparcia osób zagrożonych utratą pracy i w perspektywie mogących mieć problemy z uzyskaniem stałego zatrudnienia. Nowość formy polegać będzie na zastosowaniu organizacji pozarządowych (izb rzemieślniczych, spółdzielni, cechów) w zatrudnianiu, podwyższaniu i zmianie kwalifikacji. Organizacje te mają bliską styczność z pracownikami i pracodawcami MiŚP i znają więc ich problemy i będą potrafiły udzielić skutecznego wsparcia.</p> <p>Projekt przywiduje opracowanie i wdrożenie nowej, elastycznej formy wsparcia osób zagrożonych utratą pracy, która obejmować będzie stworzenie nowego elementu systemu kształcenia i potwierdzania kwalifikacji cząstkowych oraz systemu wypożyczeń pracowniczych.</p> <p>System kształcenia i potwierdzania kwalifikacji cząstkowych (SKiPKC) składał się będzie z kształcenia zawodowego, realizowanego w procesie pracy oraz potwierdzania kwalifikacji cząstkowych (wyodrębnionych w</p>

				<p>zawodzie z klasyfikacji zawodów dla potrzeb rynku pracy). Proponowany system egzaminów cząstkowych w założeniu ma pozwolić osobom na przechodzenie na inne stanowiska wymagające innych kompetencji (w innych zawodach). Budowany w projekcie system kształcenia to system, w którym BO zdobywa kwalifikacje, potwierdza je egzaminami cząstkowymi, rozpoczyna pracę na danym stanowisku-zdobywa staż, by później przystąpić do egzaminu na tytuł kwalifikacyjny.</p> <p>Powstanie system wypożyczeń pracowniczych (SWP), na który składają się Regionalne biura wsparcia – czyli pracownicy zatrudnieni w cechach, których zadaniem będzie łączenie ze sobą przedsiębiorstw mających okresowe nadwyżki zasobów ludzkich i przedsiębiorstw mających okresowe niedobory zasobów ludzkich oraz wspieranie pracowników MiŚP poprzez rozpoznawanie ich sytuacji, kierowanie na przeszkolenie, przekwalifikowanie, pomaganie w poszukiwaniu pracy innej, dorywczej, czasowej.</p> <p>Produktem finalnym będzie stworzenie;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Platformy jako narzędzia informatycznego wspierającego pracowników biur wsparcia oraz osoby poszukujące pracy, planujące lub podnoszące kwalifikacje.</li> <li>- Standardów i regulaminów egzaminacyjnych</li> <li>- Programów szkoleń</li> <li>- Regulaminu wypożyczeń pracowniczych</li> <li>- Pakietów przygotowujących do egzaminu cząstkowych i czeladniczych</li> </ul>
--	--	--	--	---

### Podsumowanie:



Projekt nr 197 można połączyć z projektami nr 219, 224, 244, 245 oraz 252 realizowanymi w ramach Priorytetu VIII PO KL w tym samym Temacie. Jeśli chodzi o odbiorców do jakich skierowane są projekty to można pomyśleć nad połączeniem projektu 197, 224 oraz 252, gdyż rozwiązania wpracowane w obydwu projektach mają służyć zwiększeniu elastyczności zawodowej pracowników.

Pod względem u użytkowników do jakich jest kierowane rozwiązanie można połączyć z projektem nr 178 realizowanym w VIII Priorytecie w komponencie centralnym w temacie: „Mechanizmy w zakresie koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu (społecznego zaangażowania biznesu)”.

Reasumując, w ww. Temacie wskazano połączenia:

- pionowe: PI reg. ( projekty nr 219, 224, 244, 245, 252) <-> PI centr. - projekt nr 197, a także
- pionowe: PI reg. ( projekt nr 224, 252) <-> PI centr. - projekt nr 197;
- pionowe: PI reg. (projekt nr 178)<-> PI centr. projekt nr 197

**Temat: Wykorzystanie zarządzania wiedzą lub zarządzania zmianą w polskich przedsiębiorstwach.**

W ramach Tematu realizowany jest jeden projekt innowacyjny testujący wybrany do dofinansowania przez PARP.

<u>L.p.</u>	<u>Nr fizyki</u>	<u>Woj./ centrum</u>	<u>Odbiorcy</u>	<u>Użytkownicy</u>	<u>Synteza produktu finalnego</u>
1	369	PARP	200 nestorów, sukcesorów i kluczowych pracowników	100 firm rodzinnych, min. 50 liderów procesu/ właścicieli	<p>Na produkt finalny składają się produkty pośrednie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Metodologia Skutecznej Sukcesji „Seven Steps” z narzędziami HR (TOOLBOX) dla kadr firm rodzinnych: metodologia pozwoli na samodzielne przeprowadzenie procesu sukcesji, bez konieczności zasięgania opinii osób z zewnątrz. Metodologia zostanie opisana w opracowaniu (ok. 500 stron) zawierającym</u></li> </ul>

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt,

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Bez punktów lub numeracji, Tabulatory: 0,06 cm, Do lewej

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Wcięcie: Z lewej: 0,06 cm, Wysunięcie: 0,5 cm, Punktowane + Poziom: 4 + Wyrównanie: 4,44 cm + Wcięcie: 5,08 cm

					<p><u>rozdziały ogólne i rozdziały skierowane dla poszczególnych grup (nestor, zarząd, rodzina, sukcesor, kobiety, liderzy HR, kluczowi pracownicy). Do metodologii zostanie dołączony TOOLBOX – zestaw narzędzi HR pomocnych przy samodzielnym przeprowadzeniu procesu sukcesji.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Filmy instruktażowe: wspierające użytkowników w korzystaniu z najistotniejszych dla procesu sukcesji narzędzi, składające się z części inspirująco-motywujących do zaplanowania procesu sukcesji oraz zawierające instrukcje korzystania z najważniejszych narzędzi TOOLBOX.</u></li> <li>• <u>Platforma sieciująca: celem platformy będzie udostępnianie wiedzy dot. procesu sukcesji w firmach rodzinnych, kontakt z ekspertami, wymiana doświadczeń pomiędzy osobami z firm rodzinnych</u></li> <li>• <u>Produkt finalny tworzy wielowymiarową i interdyscyplinarną całość narzędzi wspierających proces sukcesji. Zestaw narzędzi będzie wykorzystywany w zależności od stopnia złożoności procesu sukcesji, struktur organizacji, rozwoju organizacji czy poziomu „rodzinności” firm rodzinnych</u></li> </ul>
<u>2</u>	<u>372</u>	<u>PARP</u>	<u>pracownicy firm, którzy będą mogli skorzystać ze wsparcia z zastosowaniem narzędzia</u>	<u>pracownicy działów HR oraz kadra zarządzająca firm zainteresowanych zastosowaniem produktu finalnego</u>	<p><u>Produkt finalny to kompleksowy system zarządzania wiedzą i zmianą stworzony z zastosowaniem elementów grywalizacji. Dzięki zastosowaniu grywalizacji umożliwi oddolną inicjatywę pracowników, motywując do kreowania</u></p>

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Wyjustowany



				<p><u>innowacyjnych projektów i technik dzielenia się wiedzą.</u></p> <p><u>Produkt finalny stanowić będzie:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><u>1. Wytyczne i scenariusz przeprowadzenia wewnętrznego uudytu/pogłębionej analizy dojrzałości organizacyjnej.</u></li> <li><u>2. Wytyczne i scenariusz spotkań z kadra zarządzająca średniego szczebla.</u></li> <li><u>3. Wytyczne i scenariusz spotkań z pracownikami.</u></li> <li><u>4. Wzory dokumentacji wewnętrznej firmy.</u></li> <li><u>5. Platforma wymiany wiedzy wraz z dokumentacją i filmami instruktażowymi.</u> <ol style="list-style-type: none"> <li><u>a) Baza idei – fiszki projektowe umożliwiające zdalną pracę nad projektami.</u></li> <li><u>b) Baza stworzonych projektów (biblioteka case'ów, publikacji, wiedzy branżowej).</u></li> </ol> </li> </ol>
--	--	--	--	---

**Sformatowano:** Wcięcie: Z lewej: 0,56 cm, Wysunięcie: 0,5 cm, Odstęp Przed: 3 pt, Po: 3 pt, Interlinia: pojedyncze, Numerowanie + Poziom: 1 + Styl numeracji: a, b, c, ... + Rozpocznij od: 1 + Wyrównanie: Na lewo + Wyrównanie: 1,27 cm + Wcięcie: 1,9 cm

**Podsumowanie:**

Projekt nr 369 można połączyć z projektem nr 372 realizowanymi w ramach tego samego tematu. Jeśli chodzi o użytkowników do jakich skierowany jest projekt 372 to można pomyśleć nad połączeniem go z projektem 151, gdyż rozwiązanie wpracowane w obydwu projektach kierowane są m.in. do kadry zarządzającej. Ze względu na odbiorców projekt 372 można połączyć z projektem 150 realizowanym w Temacie: *Działania mające na celu wsparcie pracodawców oraz pracowników przedsiębiorstw przechodzących procesy adaptacyjne*

Reasumując, w ww. Temacie wskazano połączenia:

- poziome: PI centr. projekt nr 369<-> PI centr. projekt nr 372

- poziome: PI centr. projekt nr 372<-> PI centr. projekt nr 151

**Sformatowano:** Czcionka: Nie Pogrubienie

**Sformatowano:** Czcionka: Nie Pogrubienie

- poziome: [PI centr. projekt nr 372](#)<-> [PI centr. projekt nr 150](#)

Sformatowano: Czcionka: Nie Pogrubienie

## **Priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki**

### **Temat: Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+.**

W ramach Tematu realizowanych jest siedem projektów innowacyjnych testujących, w tym cztery projekty innowacyjne testujące z komponentem ponadnarodowym, odpowiednio w województwie podlaskim – jeden (projekt innowacyjny testujący z komponentem ponadnarodowym); pomorskim – dwa (w tym jeden projekt innowacyjny testujący z komponentem ponadnarodowym); kujawsko-pomorskim – dwa (w tym jeden projekt innowacyjny testujący z komponentem ponadnarodowym); wielkopolskim – jeden (projekt innowacyjny testujący z komponentem ponadnarodowym); łódzkim – jeden.

L.p.	Nr fizyki	Woj. / centrum	Odbiorcy	Użytkownicy	Synteza produktu finalnego
1	6	PL	Kobiety 50+, pracownicy 50+ z obszarów wiejskich lub planujących odejście z rolnictwa, pracownicy 50+ MŚP	Instytucje szkoleniowe oraz beneficjenci Priorytetu VIII PO KL w zakresie innowacyjnych metod wsparcia doradczo-szkoleniowego; MSP w zakresie innowacyjnych metod wdrażania elastycznych form pracy, intermentoringu, procedury zarządzania wiekiem; JST, PUP, WUP w zakresie metod wdrażania i źródeł finansowania wypracowanych produktów;	<ul style="list-style-type: none"><li>– Model usług doradczo-szkoleniowych dla Kobiet 50+: Ankieta trójstronnego badania potrzeb szkoleniowych oraz Program szkolenia Kobiet 50+;</li><li>– Model Elastycznych Form Pracy dla Kobiet 50+: Ankieta Audytu stanowiska pracy kobiety 50+ i rekomendacji EFP;</li><li>– Model lokalnej współpracy na rzecz aktywności zawodowej Kobiet 50+: Program prac lokalnej koalicji na rzecz kobiet 50+ wraz ze wzorem strategii działania;</li><li>– Model doradczo-szkoleniowy 50+ na obszarach wiejskich: IPD rolnik 50+ oraz Program indywidualnego szkolenia Rolników 50+;</li><li>– Model Turystyki Wiejskiej z 50+: Ankieta audytu</li></ul>

					<p>agroturystyki na rzecz 50+;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Model lokalnej współpracy na rzecz aktywności zawodowej 50+ na wsi: Program lokalnej koalicji na rzecz 50+ na wsi wraz ze wzorem strategii działania;</li> <li>- Model Intermentoringu 50+ w MŚP: Ankieta badania potrzeb szkoleniowych przez trenera Osobistego i Lekarza oraz Program Intermentoringu 50+;</li> <li>- Model Zarządzania Wiekiem 50+: Ankieta audytu MŚP w PZW 50+;</li> <li>- Model lokalnej współpracy na rzecz aktywności zawodowej 50+ w MŚP: Program prac lokalne koalicji na rzecz 50+ w MŚP wraz ze wzorem strategii działania.</li> </ul>
2	70	PM	Pracownicy 50+ z województwa pomorskiego	Pracodawcy, instytucje i partnerzy rynku pracy, w tym: instytucje szkoleniowe, powiatowe urzędy pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Model funkcjonowania instytucji o specyfice Obserwatorium Rynku Pracy, w tym gromadzenia i przetwarzania danych o rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem osób 50+ (procedury, narzędzia itp)</li> <li>- Nowoczesne strategie zarz. wiekiem opracowane na podstawie typów przedsiębiorstw woj. pomorskiego obejmujące: zmodyfikowane 4 formy wsparcia 50+ wypracowane w EQUAL oraz podręcznik przygotowania strategii zarządzania wiekiem.</li> </ul>
3	71	PM	Pracownicy w wieku 50+; pracownicy działów HR w firmach, które zatrudniają osoby w wieku 50+ w woj. pomorskim.	WUP Gdańsk, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, powiatowe urzędy pracy, niepubliczne agencje poradnictwa zawodowego.	<p>Model realizowania usług wspierających aktywność zawodową pracowników 50+. Model zakłada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centrum Kariery 50+,</li> <li>- Nową metodę Bilansu Kompetencji,</li> <li>- Wdrożenie instrumentu finansowania usług wspierających aktywność zawodową 50+ w postaci TK (Talonu Kariery) w ramach środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji władz samorządowych woj. pomorskiego.</li> </ul>
4	77	KP	Zatrudnione osoby w wieku 50+ z obszaru woj.	Osoby zajmujące się szeroko rozumianym rozwojem zawodowym	Model wdrażania mentoringu jako narzędzia wspierającego aktywność zawodową grupy 50+:

			kujawsko-pomorskiego.	osób 50+: pracownicy instytucji polityki społecznej, rynku pracy i agencji zatrudnienia, doradcy zawodowi, trenerzy i coache, reprezentanci pracodawców (np. pracownicy działów kadr), psychologowie, andragodzy, personel organizacji pozarządowych, itp.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Program przygotowania pracowników 50+ do pełnienia funkcji mentorów - praktycznych trenerów zawodu i doradców obserwujących rozwój zawodowy pracownika i przetestowania tych umiejętności w praktyce,</li> <li>- Zestaw narzędzi do prowadzenia mentoringu w miejscu pracy,</li> <li>- Standardy dla mentora, pracodawcy i ucznia,</li> <li>- Sposób włączenia mentoringu w funkcjonowanie firmy,</li> <li>- Wskazówki prawne, ekonomiczne oraz opis doświadczeń i wniosków z testowania praktyki. Model będzie upowszechniany w postaci podręcznika (forma papierowa i elektroniczna), programu szkolenia dla użytkowników produktu - specjalistów ds. zarządzania wiekiem, którzy zostaną przygotowani do replikowania modelu mentoringu w swojej działalności zawodowej oraz działań kierowanych do decydentów, którzy mają realny wpływ na politykę rynku pracy.</li> </ul>
5	78	KP	Pracownicy 50+, m.in. pracownicy Firm współpracujących z Grudziądzkim Centrum Caritas(GCC).	Przedstawiciele kadry zarządzającej różnego typu 24 firm woj. kujawsko-pomorskiego, pracodawcy, osoby ze środowiska naukowo-educacyjnego, instytucji szkoleniowe itd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategie zarządzania wiekiem opracowane na podstawie typów przedsiębiorstw woj. kujawsko-pomorskiego obejmujące: zmodyfikowane 4 formy wsparcia 50+ wypracowane w ramach EQUAL oraz podręcznik przygotowania strategii zarządzania wiekiem dla tych, którzy będą chcieli ją samodzielnie przygotować we własnej firmie.</li> <li>- Model funkcjonowania instytucji o specyficie Obserwatorium Rynku Pracy, w tym gromadzenia i przetwarzania danych o rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem 50+ (procedury, narzędzia).</li> </ul>
6	89	WP	150 pracowników 50+ MŚP oraz dużych przedsiębior.	35 instytucji Szkoleniowych.	Model platformy e-learningowej – Wirtualny System Nauczania - dla pracowników 50+ oraz instytucji szkoleniowych. W skład WSN wejda:

					<ul style="list-style-type: none"> <li>- podręcznik obsługi platformy dla uczestników szkoleń,</li> <li>- podręcznik metodyczny dla trenerów</li> <li>- dostosowane do potrzeb pracowników 50+ e-learningowe kursy (językowe, kompetencyjne oraz przygotowujące do zmian jakie niesie ze sobą wiek).</li> <li>- Strona internetowa, na której będą dostępne wszystkie informacje związane z wypracowanym modelem.</li> </ul>
7	108	ŁD	Osoby 50+ aktywne zawodowo, które z braku odpowiednich działań w przedsiębiorstwach ich zatrudniających zagrożone są utrata pracy.	Przedsiębiorstwa nie posiadające wdrożonego systemu zarządzania wiekiem w województwie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metodyka zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach</li> <li>- Podręcznik praktycznego wdrażania metodyki zarządzania wiekiem w organizacjach. Podręcznik będzie miał ściśle praktyczny charakter. Podręcznik i metodyka ma pozwolić na wdrożenie całościowej strategii ZW jak i wykorzystać część proponowanych rozwiązań w mniejszych przedsiębiorstwach.</li> </ul>
8	253	ZP	Osoby pracujące 50+ (KiM) z woj. zach-pom., posiadające motywację do roli T/C oraz kompetencje, które mogą przekazać innym os.50+ Pośrednio docelową grupą odbiorców będą wszystkie os.prac.50+ z zach-pom., zainteresowane podnoszeniem kompetencji, które skorzystają z usług T/C (159 tys. os. 50+ aktywne zawodowo w 2010(BDL).	Instytucje szkoleniowe i org. prowadzące szkoły/kursy dla T/C z woj. zach-pom (558 inst. szkol.-na podst. Rejestru Instytucji Szkoleniowych).	<p>Produktem finalnym będzie metodologia przygot. os.50+ do pracy trenerskiej i coaching. na rzecz osób w zbliż. wieku. Przyjmie ona postać zestawu elementów:</p> <p>Podprodukt A - scenariusz procedury kwalifikowania os.50+ do ucz. w procesie przygotowania do roli T/C.</p> <p>Podprodukt B - scenariusz modułu wprowadzającego (w tym program szkoleń, warsztatów oraz spotkań dorad)</p> <p>Podprodukt C - scenariusz modułu rozwoju kompetencji trenerskich w pracy z 50+ (w tym program jw.)</p> <p>Podprodukt D-scenariusz modułu rozwoju kompetencji coachingowych (w tym program jw.)</p> <p>Podprodukt E – scenariusz modułu sprawdzającego(praktycznego): wskazówki dot. organizacji otwartych praktyk trenerskich oraz organizacji praktyk coachingowych oraz plan spotkań doradczych</p> <p>Podprodukt F - opis systemu doradztwa wspier. w</p>

					<p>wykorzystaniu nowych kompetencji dla absolwentów Akademii (plany spotkań doradczych)</p> <p>Podprodukt G - Podręcznik dla prowadzących proces szkol.-doradczy dla T/C w ramach Akademii zawierał będzie opis zasad prowadzenia całości procesu, zasad korzystania ze scenariuszy, wskazówki oraz porady dla os. prowadzących poszczeg. moduły/zajęcia z progr. szkolenia dla prow. proces szkol.-doradczy w ramach Akademii zawierał będzie szczegółowy plan, pakiet materiałów dla trenera i uczestników oraz zestaw ćwiczeń wraz w opisem.</p> <p>Produkt finalny zawierał będzie dodatkowo elementy prezent. analizę specyfiki pracy ze względu na płeć osób szkolących i szkolonych (np. praca T. z gr. K,M, mieszaną, praca C. K/M z klientem K,M) PF będzie funkcjonował zarówno w postaci druk.(przekazywanych .w fazie upowszechniania i włączania),jak i elektron.(zaw. na ogólnodostępnej str. www projektu).</p>
9	283	PK	Nauczyciele powyżej 50 roku życia zatrudnieni w gimnazjach na terenie województwa podkarpackiego	Dyrektorzy gimnazjów posiadających siedzibę na terenie woj. podkarpackiego, w których są zatrudnieni nauczyciele 50+	<p>Narzędzia do badania kompetencji ICT; Narzędzia do badania kompetencji psychospołecznych dla nauczycieli 50+; Dyrektywy do opracowywania strategii zarządzania wiekiem w gimnazjach; Poradnik dla dyrektorów gimnazjów;</p> <p>Poradnik dla nauczycieli 50+;</p> <p>Modelowy program szkoleń dla dyrektorów gimnazjów w wersji warsztatowej;</p> <p>Platforma wraz z: Przewodnikiem dla Użytkownika platformy, Otwartą bazą materiałów szkoleniowych oraz</p>

					wersjami elektronicznymi Dyrektyw; Poradniki oraz Modelowy program szkoleń dla dyrektorów
10	359	MZ	<u>Pracownicy przedsiębiorstw w woj. maz. (min.10000 zg. z bazą Kompas)</u>	<u>Co najmniej 200 pracowników z woj. maz. (140K i 60M), którzy otrzymają materiały promocyjne</u>	<u>Produktem finalnym projektu będzie: interaktywna platforma e-learningowa „Zatrudnienie Fair Play – budowa kultury organizacyjnej i zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie”, na której udostępnione zostaną kursy e-learningowe wspomagające proces tworzenia strategii w oparciu o standard ZFP oraz tworzenia programów mentoringowych dla pracowników 50+ z wykorzystaniem technik multimedialnych. Na platformie umieszczone zostaną dwa podręczniki (produkty): „Standard Zatrudnienie Fair Play” pokazujący proces budowy programów zarządzania wiekiem oraz „Zostań mentorem” pokazujący proces budowy programów mentoringowych jako wsparcia zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie. Platforma będzie interaktywnym narzędziem, które przeprowadzi prac. 50+ przez proces organizacji i wdrażania programu. Na platformie dostępne będą kursy e-learningowe dot. m.in. ścieżki mentoringu, organizacji prac, elementów zarządzania itp. Pracownicy, korzystając z aplikacji będą mogli stworzyć interaktywne ścieżki kariery, dokonać oceny etapu adaptacji oraz dokonać ich ewaluacji. Platforma ma wspierać transfer wiedzy i doświadczenia między starszymi i młodszymi pracownikami, który jest jednym z najefektywniejszych i najtańszych rozwiązań, a takich właśnie oczekują pracodawcy. Na takiej wymianie opiera się mentoring, który z powodzeniem może być wprowadzony w firmach</u>

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Wyjustowany, Odstęp Przed: 0 pt, Po: 0 pt

11	361	MZ	<u>10 przedsiębiorstw z woj. Mazowieckiego (2 mikro, 3 małe, 3 średnie, 2 duże)</u>	<u>osoby 50+, z wykształceniem wyższym oraz doświadczeniem managerskim (5K, 5M)</u>	<u>Produkt finalny projektu to zestaw narzędzi i procesów upowszechniających metodologię IM jako sposób zaspokojenia potrzeb biznesowych przedsiębiorstwa i aktywizujących grupę zawodową managerów 50+. Zawiera on następujące elementy: metodykę pracy, kwestionariusz diagnozy potrzeb biznesowych i potrzebnych kompetencji, arkusz analizy korzyści i kosztów, arkusz specyfikacyjny zadania do wykonania, arkusz kalkulacyjny budżetu projektu interimowego, wzór kontraktu interimowego, wzór planu działań i monitorowania efektów, wzór protokołu rezultatów projektu, metodykę tworzenie i wzór raportu archiwizującego dokumentację projektu interimowego, mającego na celu przekazanie rezultatów projektu interimowego i transfer wiedzy i kompetencji do organizacji</u>
12	364	MZ	<u>kobiety w grupie wiekowej 50+ z terenu woj. mazowieckiego, które otrzymają ścieżkę postępowania jak skutecznie utrzymać się na rynku pracy</u>	<u>pracodawcy i trenerzy osób starszych, którzy otrzymają innowacyjne narzędzie pozwalające na skuteczne zarządzanie kapitałem ludzkim w firmie/instytucji oraz efektywne uczenie osób ze starszych grup wiekowych</u>	<u>Produktem finalnym projektu będzie wypracowanie i testowe wdrożenie nowatorskiego innowacyjnego pakietu „Doświadczony pracownik 50+” składającego się z:</u> <u>1. Strategii efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi z elementami zarządzania wiedzą (wskazanie roli, miejsca i wartości osoby starszej w firmie czy instytucji).</u> <u>2. Poradnika Doświadczony pracownik 50+ jako mentor/tutor/coach.</u> <u>3. Poradnika trenera osób starszych.</u> <u>4. Kompendium innowacyjnych metod uczenia się bez bariery wieku.</u> <u>5. Programów szkoleń przygotowujących do wykonywania trzech przykładowych zawodów zidentyfikowanych jako niszowe i odpowiednie dla kobiet w grupie wiekowej 50+.</u>

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Wyjustowany, Odstęp Przed: 0 pt, Po: 0 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Wyjustowany, Odstęp Przed: 0 pt, Po: 0 pt

**Sformatowano:** Wyjustowany, Wcięcie: Z lewej: -0,08 cm, Wysunięcie: 0,39 cm, Odstęp Przed: 0 pt, Po: 0 pt, Numerowanie + Poziom: 1 + Styl numeracji: 1, 2, 3, ... + Rozpocznij od: 1 + Wyrównanie: Na lewo + Wyrównanie: 0,63 cm + Wcięcie: 1,27 cm

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt



					<p><u>6. Portalu komunikacyjnego (pracodawcy, kobiety 50+, trenerzy osób starszych).</u></p> <p><u>Ponadto utworzenie Centrum Edukacji Dorosłych (CED), którego zadanie będzie polegało na zapewnieniu dostępu do programów kształcenia ogólnego dla dorosłych.</u></p>	<p><b>Sformatowano:</b> Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt</p> <p><b>Sformatowano:</b> Wyjustowany, Odstęp Przed: 0 pt, Po: 0 pt</p>
13	371	MZ	<p><u>Kobiety 50+ oraz pracownicy 35-; pracownicy szeregowi o niskich kompetencjach</u></p>	<p><u>Zarząd i HR sektora handlu MSP, osoby z wykształceniem wyższym, o wysokich kwalifikacjach</u></p>	<p><u>W ramach projektu zostanie wypracowane innowacyjne rozwiązanie, stanowiące zagregowane podejście do zarządzania prac. 50+, które powstanie w wyniku analizy i selekcji nowoczesnych metod i narzędzi ZZL oraz analizy UE trendów i dobrych praktyk (adaptacja rozwiązań włoskich – efektów wdrażania inn.: zarządzanie wiekiem i intermentoring prac. oraz zaangażowanie we wdrażanie działań partnerów społecznych i władz lokalnych), a mianowicie zarządzanie: talentami, różnorodnością, wiedzą, wiekiem i rozwojem kapitału ludzkiego. Sednem innowacyjności jest dostosowanie w/w Strategii ZZL do konkretnej grupy pracowniczej: niskow kwalifikowanych Kobiet 50+ zatrudnionych w sektorze handlu/ usług MSP.</u></p> <p><u>Produkt Finalny w składa się z:</u></p> <p><u>PG: Strategii Zarządzania Talentami Wiedzy Kobiety 50+ oraz 4 PP:</u></p> <p><u>1. Narzędzia do analizy/oceny potencjału pracowników</u></p> <p><u>2. Pakiet rozwoju Talentów Wiedzy Kobiet 50+</u></p> <p><u>3. Narzędzia retencji pracowników Talentów Wiedzy Kobiet 50+</u></p> <p><u>4. Modele szkoleniowe dla Użytkowników i Odbiorców oraz materiały szkoleniowe dla Użytkowników i Odbiorców wraz z platformą e-learningową</u></p>	<p><b>Sformatowano:</b> Czcionka: Times New Roman, 12 pt</p> <p><b>Sformatowano:</b> Czcionka: Times New Roman, 12 pt</p> <p><b>Sformatowano:</b> Czcionka: Times New Roman, 12 pt</p> <p><b>Sformatowano:</b> Odstęp Po: 0 pt</p> <p><b>Sformatowano:</b> Wcięcie: Z lewej: -0,08 cm, Wysunięcie: 0,39 cm, Odstęp Po: 0 pt, Numerowanie + Poziom: 1 + Styl numeracji: 1, 2, 3, ... + Rozpocznij od: 1 + Wyrównanie: Na lewo + Wyrównanie: 0,63 cm + Wcięcie: 1,27 cm</p> <p><b>Sformatowano:</b> Czcionka: Times New Roman, 12 pt</p> <p><b>Sformatowano:</b> Czcionka: Times New Roman, 12 pt</p> <p><b>Sformatowano:</b> Czcionka: Times New Roman, 12 pt</p> <p><b>Sformatowano:</b> Wyjustowany, Odstęp Przed: 0 pt, Po: 0 pt</p>

14	380	MZ	<u>pracownicy (w szczególności K50+) z BS w Polsce, w których brak ekspertów potrafiących przeprowadzić zmianę organizacyjną, posiadających duże doświadczenie zawodowe</u>	<u>BS i os. je reprezentujące, w całej Polsce (574 banki). W związku ze scentralizowanym zarządzaniem, szczególnie w małych BS będą to prezesi lub wskazane przez nich osoby</u>	<u>Na Program Agent Zmian składają się 4 elementy:</u> 1. <u>Warunki wdrożenia programu- zestaw informacji dla organizacji, planującej wprowadzenie PAZ, o wymaganiach organizacyjnych koniecznych do prawidłowego wdrożenia;</u> 2. <u>Program edukacyjny (metodyka, programy szkol., konspekty, mat. szkol., zadania wdrożeniowe) przygotowujący AZ do pełnienia swojej funkcji – diagnosty, trenera, doradcy przy wprowadzaniu zmian i ewaluatora;</u> 3. <u>Zestaw narzędzi AZ - element wspierający AZ w pracy: wzorce dokumentów, komunikatów, prezentacji i przykładowe instrukcje/procedury wspierające wprowadzanie zmian. W formie elektronicznej dostępny będzie również dla AZ podręcznik kompleksowo opisujący zasady wprowadzania zmiany;</u> 4. <u>System akredytacji dla osób zainteresowanych rolą AZ w BS. System opisywał będzie: zasady naboru, standardy jakości pracy AZ, zakres akredytacji, wymagania, proces akredytacji-rekrutacja, szkolenie, nadzór i kontrola.</u>
----	-----	----	---	--	---

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Odstęp Przed: 0 pt, Po: 0 pt

**Sformatowano:** Wcięcie: Z lewej: -0,08 cm, Odstęp Przed: 0 pt, Po: 0 pt, Numerowanie + Poziom: 1 + Styl numeracji: 1, 2, 3, ... + Rozpocznij od: 1 + Wyrównanie: Na lewo + Wyrównanie: 0,63 cm + Wcięcie: 1,27 cm

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

## Projekty współpracy ponadnarodowej

W ramach typów projektów zbieżnych z tematem realizowanych jest sześć projektów współpracy ponadnarodowej w województwie warmińsko – mazurskim.

Lp.	Nr fiszki	Woj. / centrum	Grupa docelowa	Formy współpracy ponadnarodowej	Rezultat	Okres realizacji
1	13	WM	Odbiorcy: osoby zatrudnione w branży gastronomicznej, zamieszkujące w woj. warmińsko-mazurskim, nie posiadające zarejestrowanej działalności gospodarczej. Grupę docelową stanowią 33 kobiety i 17 mężczyzn wyłonionych w trakcie rekrutacji, którzy nieodpłatnie wezmą udział w zajęciach teoretycznych i praktycznych	Współpraca ponadnarodowa z partnerem z Włoch polegała na zaadaptowaniu wypracowanego przez partnera programu nauczania w zakresie cukiernictwa oraz opracowaniu raportu ewaluacyjnego wdrażanej ścieżki szkoleniowej na podstawie wspólnych doświadczeń, obserwacji wniosków. Partner zapewnił udział ekspertów rekomendowanych przez włoskie Centra Kształcenia.	Celem ogólnym projektu jest podniesienie poziomu umiejętności zawodowych przez 50 pracujących osób. Szkolenie dla personelu kuchni o specjalności cukiernik stanowi realizację jednego z modułów szkoleniowych dla osób pracujących w branży gastronomicznej i hotelarskiej programu „Poprawa jakości usług gastronomicznych i hotelarskich w regionie Warmii i Mazur na lata 2004 – 2013”.	01.12.2009- 31.07.2010
2	14	WM	Odbiorcy: grupę docelową stanowią 33 kobiety i 17 mężczyzn (szczególnie osoby po 50 roku życia) wyłonione w trakcie rekrutacji, które nieodpłatnie wezmą udział w zajęciach teoretycznych i praktycznych	Współpraca ponadnarodowa z partnerem z Włoch polegała na zaadaptowaniu wypracowanego przez partnera programu nauczania w zakresie wytwarzania czekolady i lodów oraz opracowaniu raportu ewaluacyjnego wdrażanej ścieżki szkoleniowej na podstawie wspólnych doświadczeń, obserwacji wniosków. Partner zapewnił udział ekspertów rekomendowanych przez włoskie Centra Kształcenia.	Celem ogólnym projektu jest podniesienie poziomu umiejętności zawodowych przez 50 pracujących osób. Projekt ma za zadanie rozpowszechnić tradycyjny sposób przyrządzania czekolady i lodów metodą rzemieślniczą, aby uatrakcyjnić ofertę gastronomiczną w regionie Warmii i Mazur. Skierowany jest do pracowników lokali gastronomicznych, którzy z własnej inicjatywy chcą podnieść swoje umiejętności zawodowe przy udziale eksperta z Akademii Smaków w Perugii.	01.12.2009- 31.07.2010
3	15	WM	Odbiorcy: grupę docelową stanowi 48 dorosłych osób pracujących - 32 kobiety i 16 mężczyzn (szczególnie osoby	Współpraca ponadnarodowa z partnerem z Francji polegała na zaadaptowaniu wypracowanego przez partnera programu nauczania w zakresie kuchni francuskiej	Celem projektu jest nabycie nowych, uzupełnienie lub podwyższenie kwalifikacji i umiejętności osób pracujących w branży gastronomicznej	20.11.2009- 19.08.2010

			po 50 roku życia) z regionu Warmii i Mazur.	oraz opracowaniu raportu ewaluacyjnego wdrażanej ścieżki szkoleniowej na podstawie wspólnych doświadczeń, obserwacji wniosków. Partner zapewnił udział ekspertów rekomendowanych przez francuskie Centra Kształcenia.	w zakresie w zakresie technik kuchni francuskiej.	
4	16	WM	Grupę docelową stanowią 32 dorosłe osoby - 20 kobiet i 12 mężczyzn - (szczególnie osoby powyżej 50 roku życia) z regionu Warmii i Mazur	Współpraca ponadnarodowa z partnerem z Francji polegała na zaadaptowaniu wypracowanego przez partnera programu nauczania w zakresie kelnerstwa oraz opracowaniu raportu ewaluacyjnego wdrażanej ścieżki szkoleniowej na podstawie wspólnych doświadczeń, obserwacji wniosków. Partner zapewnił udział ekspertów rekomendowanych przez francuskie Centra Kształcenia.	Celem projektu jest nabycie nowych, uzupełnienie lub podwyższenie kwalifikacji i umiejętności osób pracujących w branży gastronomicznej (w ramach zawodu kelnera)	01.12.2009-30.06.2010
5	236	WM		Celem współpracy ponadnarodowej będzie wypracowanie nowych rozwiązań w zakresie rozwoju zawodowego kadr branży gastronomicznej, przedstawione w postaci modeli doskonalenia umiejętności zawodowych kucharzy i kelnerów. Zarówno strona polska (Lider) jak i strona francuska (Partner) do projektu wniosą zasoby merytoryczne jak i metodyczne. Wypracowane wspólnie programy szkolenia adresowane do kucharzy i kelnerów, uwzględniać będą dziedzictwo kulinarne regionu jak i doświadczenie francuskie w kształceniu	Wypracowanie nowych rozwiązań dotyczy będzie dwóch obszarów, ustalonych na etapie planowania: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Techniki i technologie gastronomiczne gwarantujące cechy tradycyjne potraw kuchni polskiej i regionalnej</li> <li>- Komerccjalizacji potraw kuchni regionalnej i polskiej tradycyjnej z uwzględnieniem technik, technologii i surowców (doskonalenie zawodowe kelnerów).</li> </ul>	01.03.2012-31.01.2014

				umiejętności gastronomicznych. Do tworzenia programów, zarówno po stronie polskiej jak i stronie francuskiej zaangażowani będą wysokiej klasy specjaliści. Wypracowane programy będą efektem synergii, polegającym na wymianie doświadczeń, wnoszeniu wkładu kulturowego każdej ze stron, dającym unikatową wartość dodaną.		
6	272	WM	Przedsiębiorcy, w tym, szefowie kuchni i kucharze zatrudnieni w przedsiębiorstwach mających siedzibę w woj. warm-mazur.	Współpraca ponadnarodowa będzie oparta na zasadzie „adaptowanie rozwiązań wypracowanych w innym kraju”. Od partnera zostanie zaadaptowany włoski model „100 km step” dot. współpracy w procesie pozyskiwania lokalnych produktów i przygotowywanie z nich potraw oparty na idei „Slow food”: Idea „Slow food” oraz model „100 km step” będzie przedmiotem szkolenia zawodowego skierowanego do szefów kuchni i kucharzy zatrudnionych w 20 przedsiębiorstwach mających siedzibę w woj. warm-mazur	Partner będzie odpowiedzialny za meryt. wsparcie przy tworzeniu platformy służącej powstaniu kooperacji <a href="http://www.smakiwarmii.pl">www.smakiwarmii.pl</a> . Platforma powstanie w oparciu o włoskie pomysły i rozwiązania we współpracy z przedsiębiorcami, lokalnymi dostawcami i producentami żywności. Drugim elementem współpracy ponadnarodowej będzie wspólna organizacja konferencji promującej ideę „Slow food” oraz model „100 km step” wśród branży hotel – gastron. oraz lokalnych producentów. Na konferencję zostanie zaproszonych ok 60 przedstawicieli m.in. przedsiębiorców branży gastr.-hotel, instytucji zrzeszających przedsiębiorców z branży gastr.-hotel oraz lokalnych producentów żywności. W konferencji przewidziany został udział eksperta włoskiego i polskiego (Slow food), udział przedstawiciela partnera (prezentacja rozwiązań włoskich) oraz wykład	31.03.2012– 30.08.2013

					„Future for tradition”. Ponadto zaprezentowana zostanie platforma <a href="http://www.smakiwarmii.pl">www.smakiwarmii.pl</a> . We współpracy ponadnarodowej najistotniejsze jest pozyskanie „know how” dotyczącego zasad współpracy restauratorów z lokalnymi dostawcami (100 km step) w promieniu 100 km (prezentacja modelu współpracy i budowanie relacji pomiędzy dostawcami a odbiorcami, negocjacje cen, jak się ze sobą kontaktować, ilości zamawianych towarów – aspekt logistyczny, aspekt cenowy) oraz idei „Slow Food”.	

### **Podsumowanie:**

Projekty realizowane w ww. Temacie wykazują zbieżność co do specyfiki wypracowywanego produktu finalnego. Obejmuje on bowiem: strategie zarządzania wiekiem (projekty nr 6, 70, 78, 108 i 283), mentoring (projekty nr 6, 77 i 253), wsparcie doradczo-szkoleniowe dla pracujących osób 50+ (projekty nr 6, 71, 89). Opracowywane innowacje uwzględniają specyfikę i różnorodność grup kryjących się pod kategorią: osoby 50+, czyli np. kobiety w wieku 50+, osoby w wieku 50+ zamieszkujące tereny wiejskie. Pod względem podobnej grupy użytkowników warto połączyć ze sobą projekty o numerach: 6, 70, 77, 78, 89, 108, [361](#): kierowane są do przedsiębiorstw, a także projekty o numerach: 6, 70, 71, 77, które kierowane są do instytucji publicznych i partnerów rynku pracy. Ponadto projekty 6, 89, 253 można połączyć ze względu na fakt, iż użytkownikami mają być m.in. instytucje szkoleniowe. Ze względu na grupę odbiorców, we wszystkich projektach realizowanych w ww. Temacie wskazani są pracownicy w grupie wiekowej 50+.

Mając na uwadze powyższe wskazane jest więc stworzenie płaszczyzny do nawiązania kontaktu pomiędzy beneficjentami, czy też podjęcie wspólnych działań upowszechniających i włączających.

Na szczególną uwagę zasługują dwa projekty realizowane w województwie pomorskim (nr 70) i kujawsko-pomorskim (nr 78) przez tego samego beneficjenta: Caritas Polska. Obydwa projekty zakładają wypracowanie tego samego produktu finalnego (strategia zarządzania wiekiem oraz model instytucji o specyfice Obserwatorium Rynku Pracy), osadzonego jednak w realiach danego województwa. W tym przypadku wskazane jest rozważenie podjęcia wspólnych, komplementarnych działań upowszechniających i włączających.

Jak już wspomniano wcześniej, wszystkie projekty (poza projektem nr 283) realizowane w ramach ww. Tematu można połączyć z projektami nr 148, 150, 151 wdrażanymi w ramach Priorytetu II PO KL ze względu na podobną grupę docelową: przedsiębiorstwa i ich pracownicy.

Kolejne wskazane połączenie dotyczy projektów nr 97 i 181 realizowanych w tym samym Priorytecie w Temacie: „*Wsparcie świadczenia w jednym miejscu kompleksowych usług – informacyjnych, doradczych i finansowych – dla przedsiębiorców i osób zamierzających rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej*”. Podobieństwo w tym przypadku dotyczy grupy odbiorców: osoby zatrudnione 50+. Wsparcie w podjęciu działalności gospodarczej oferowane w ramach tych dwóch projektów może stanowić alternatywną formę wydłużenia aktywności zawodowej osób 50+.

Dodatkowo wszystkie projekty realizowane w tym Temacie z punktu widzenia odbiorców: pracujące osoby 50+, można połączyć z projektami nr 59 i 60, realizowanymi w ramach Priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, w Temacie: „*Działania służące wydłużeniu aktywności zawodowej*”. Projekty nr 59 kierowany jest do osób zatrudnionych 45+ lecz zagrożonych zwolnieniem z pracy, natomiast projekt nr 60 do osób zatrudnionych powyżej 50 roku życia. Obydwa projekty wypracowują produkty finalne zakładające wsparcie doradczo-szkoleniowe, dlatego też z punktu widzenia produktu finalnego można je połączyć z projektami nr 6, 71 i 89.

Projekt 283 ze względu na odbiorców: nauczyciele powyżej 50 roku zatrudnieni w gimnazjach posiadających siedzibę na terenie woj. podkarpackiego życia oraz użytkowników: Dyrektorzy gimnazjów posiadających siedzibę na terenie woj. podkarpackiego można połączyć z projektami nr: 86, 142, 143 realizowanymi w Priorytecie IX w temacie *Stworzenie systemu motywowania nauczycieli w zakresie tworzenia nowych, innowacyjnych programów, metod, technik i narzędzi nauczania* oraz projektem 107 realizowanym w Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty w temacie *Działania służące zwiększeniu zainteresowania uczniów szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych kontynuacją kształcenia na kierunkach o kluczowym znaczeniu dla*

*gospodarki opartej na wiedzy*. Brak jednoznacznego powiązania projektów współpracy ponadnarodowej nr 13, 14, 15, 16, 236 i 272, aczkolwiek ze względu na zagadnienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w określonych zawodach takich jak cukiernik, technik kuchni francuskiej, kelnera można ich efekty łączyć z projektami dotyczącymi tematu utrzymania aktywności zawodowej oraz z projektami z Priorytetu IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach Temat: *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego/regionalnego rynku pracy*.

Reasumując, w ww. Temacie w grupie projektów podobnych ze względu na odbiorców i użytkowników wskazano połączenia:

- poziome: PI reg. <-> PI reg. - projekty nr. 6, 70, 71, 77, 78, 89, 108, 253, 283
- poziome: PI reg. – projekty nr 59, 60 <-> PI reg. – projekty nr 6, 70, 71, 77, 78, 89, 108
- poziome: PI reg. – projekty nr 97, 181 <-> PI reg. – projekty nr 6, 70, 71, 77, 78, 89, 108
- pionowe: PI reg. - projekty nr 6, 70, 71, 77, 78, 89, 108 <-> PI centr. - projekt nr 148, 150, 151.

W grupie projektów podobnych ze względu na produkt finalny wskazano połączenia:

- poziome: PI reg <-> PI reg. – projekty nr 6, 70, 78, 108; projekty nr 6, 77, 253; projekty nr 6, 71, 89; projekty nr 6, 89, 253.
- poziome: PI reg. – projekty nr 59, 60 <-> PI reg. – projekty nr 6, 71, 89.

**Temat: *Rozwijanie przedsiębiorczości akademickiej jako formy kształtowania innowacyjnych kadr nowoczesnej gospodarki oraz rozwiązania w zakresie wykorzystania wyników badań naukowych przez przedsiębiorców.***

W ramach Tematu realizowanych jest pięć projektów innowacyjnych testujących, (w tym jeden projekt innowacyjny testujący z komponentem ponadnarodowym), odpowiednio w województwie: wielkopolskim -trzy, śląskim – dwa (w tym jeden projekt innowacyjny testujący z komponentem ponadnarodowym).



L.p.	Nr fizyki	Woj. / centrum	Odbiorcy	Użytkownicy	Synteza produktu finalnego
1	115	WP	Osoby studiujące bądź pracujące w Wielkopolsce.	Jednostki naukowe i uczelnie, instytucje otoczenia biznesu, samorządy, klastry oraz firmy komercyjne.	<p>Model (algorytm) wspierający transfer wiedzy i technologii pomiędzy przedsiębiorstwami i sektorem nauki przy uwzględnieniu różnych uwarunkowań, wyraźnie wyodrębnionych etapów wdrażania innowacji.</p> <p>Zespół Mechanizmów Open Innovation wykorzystywanych w projekcie jest oparty na następujących modelach (ścieżkach) – które w formie użytecznego algorytmu (modelu) będą przedmiotem upowszechniania i włączania do polityki:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Prowadzenie prac badawczo-rozwojowych w celu utworzenia firmy typu spin-off i pozycjonowaniu jej w łańcuchu dostaw sponsora badań,</li> <li>– Otwarcie niestrategicznych prac badawczo-rozwojowych na rozwój przy pomocy zasobów zewnętrznych – finansowanie i zarządzanie (VC ) jak i rozwój innowacji (crowd sourcing);</li> <li>– Zarządzanie prawem autorskim w firmie i sprzedaż nieeksploatowanych technologii i rozwiązań;</li> <li>– Networking i mechanizmy rozwijania ekosystemu firmy;</li> <li>– Otwarte domeny badawcze, dostępne dla ludzi bez specjalistycznej wiedzy.</li> </ul>
2	116	WP	Studenci (w szczególności ostatnich lat studiów III stopnia, kierunków ścisłych).	Uczelnie i jednostki wspierające przedsiębiorczość, akademicką innowację, np. inkubatory przedsiębiorczości, centra transferu technologii, instytucje otoczenia biznesu.	<p>Model tworzenia i działania Studenckich Centrów Innowacji i Transferu Technologii (SCITT).</p> <p>Na produkt finalny składać się będą:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Udostępnienie platformy innowacji zawierającej nowe materiały i instrukcje dotyczące innowacyjnego podejścia do przedsiębiorczości akademickiej oraz studenckich centrów innowacji transferu technologii.</li> <li>– Wytypowanie osób specjalnie przygotowanych do opieki nad studentami, (Manager'owie Innowacji).</li> </ul>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tworzenie formalnych zasad komercjalizacji pomysłów wytwarzanych przez studentów</li> <li>- Tworzenie listy zamawianych przez przedsiębiorców prac dyplomowych i wyszukiwanie studentów chętnych do ich napisania.</li> </ul>
3	141	WP	Pracownicy naukowo-dydaktyczni z uczelni wyższych i jednostek naukowych, studenci, doktoranci, absolwenci uczelni wyższych regionu z kierunków uznanych za strategiczne dla woj., przedsiębiorcy z woj. wielkopolskiego.	Pracownicy naukowo-dydaktyczni z uczelni wyższych i jednostek naukowych, studenci, doktoranci, absolwenci uczelni wyższych regionu z kierunków uznanych za strategiczne dla woj., przedsiębiorcy z woj. wielkopolskiego.	Internetowa Giełda Przedsiębiorczości Akademickiej - model współpracy sektora przedsiębiorstw i środowiska naukowego, umożliwiającej jej uczestnikom założenie profili, umieszczenie kluczowych informacji dot. zainteresowań badawczych. Na giełdzie zostanie uruchomiony moduł dot. konsultacji z zakresu prawa i ekonomii, dzięki któremu studenci pozyskują dodatkowe informacje nt. zakładania przedsiębiorstw spin off/out, prawa autorskiego, prawa patentowego.
4	152	ŚL	Studenci i doktoranci, oraz przedsiębiorcy.	Uczelnie wyższe, MŚP.	Matryca do diagnozy potrzeb marketingowych, tzn. metoda, narzędzia, materiały, program służące nauczaniu studentów i doktorantów oraz przedsiębiorców z MŚP w zakresie marketingu innowacyjnych dóbr przemysłowych i usług. Narzędzie to będzie dostępne w formie publikacji książkowej oraz na stronie internetowej, na której zainteresowani będą mogli zdobywać informacje o matrycy oraz pobrać narzędzie w formie cyfrowego zapisu.
5	166	ŚL	Innowacyjne przedsiębiorstwa na obszarze kraju oraz studenci uczelni, które wdrożą iCSE.	Szkoły wyższe, szkoły ponadgimnazj. w regionie.	Innowacyjna forma kształtowania przedsiębiorczości akademickiej. Projekt zakłada wypracowanie i wdrożenie modelu iCSE, polegającego na integracji metod komputerowych (wizualizacja, numeryka, analiza danych) z kierunkowymi przedmiotami wybranych nauk ścisłych. Na produkt finalny składają się: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opracowane materiały dydaktyczne (skrypt, zadania z rozwiązaniami, materiały wizualizacyjne w formie programów komputerowych),</li> </ul>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>- Narzędzia IT (oprogramowanie Open Source dostosowujące ultra przenośne komputery do dydaktyki i zdalnego użycia pracowni komputerowych) oraz</li> <li>- Metodologia pracy z tymi technologiami (materiały w formie papierowej i elektronicznej).</li> </ul>
6	256	KP	<p>Odbiorcami badań realizowanych w inLAB w wymiarze docelowym będą firmy oraz jednostki B+R (w kuj-pom działa blisko 80 tyś podmiotów gosp.). Przewiduje się, że docelowo współpracę z każdym inLAB nawiąże od 8 do 10 podmiotów rocznie. Z laboratoriów korzystać będą również pracownicy naukowcy oraz uczelnie wyższe regionu (odbiorcy), które dzięki narzędziu zwiększą dochody ze współpracy z przedsiębiorcami. Odbiorcami w wymiarze docelowym "Kwestionariusza" będą pracownicy nauki, studenci i absolwenci uczelni woj.kuj – pom[wg. GUS w woj. jest 85 tyś studentów (32 tyś M/52 tyś K), w szkolnictwie pracuje 6,5 tyś (4,5 tyś M /2 tyś K) nauczycieli</p>	<p>Użytkownikami produktu w zakresie wdrożenia laboratorium inLAB w wymiarze docelowym będą uczelnie regionu. W woj. kuj-pom. jest 21 uczelni z czego szacuje się, że wdrożyć rozwiązanie może 12 uczelni. Z raportów wynika, że wszystkie uczelnie regionu niewystarczająco współpracują ze środowiskiem biznesowym. Użytkownikami drugiego produktu "Kwestionariusza potencjału środowiska akademickiego w zakresie prac B+R" w wymiarze docelowym będą uczelnie i centra naukowo-badawcze (wg GUS taką działalność w kuj-pom.prowadzą 43 podmioty). Szacuje się, że docelowo użytkownikami Kwestionariusza może być 30 podmiotów.</p>	<p>Produkty finalne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Model funkcjonowania laboratorium inLAB - zawierać będzie opis metody powoływania takiego laboratorium i jego prowadzenia, w tym: zasady zarządzania inLAB i umiejscowienia w strukturze uczelni, biznes plan oraz ramy prawne i zasady ochrony własności intelektualnej, opis wymaganych kompetencji pracowników inLAB wraz z programami rozwijania kwalifikacji kadry, zasady promocji, działań PR i nawiązywania współpracy, instrukcje dotyczące finansowania zarówno samego laboratorium jak i realizowanych w jego ramach prac badawczo-rozwojowych.</li> <li>- Narzędzie diagnozujące - "Kwestionariusz potencjału środowiska akademickiego w zakresie prac B+R" – Istotą tego narzędzia jest pomiar takich aspektów jak styl pracy w zespole, stosunek do innowacyjności, gotowości podjęcia prac B+R czy umiejętności w zakresie poszukiwania nowych rozwiązań.</li> </ul>

			akademickich] Przewiduje się, że w ciągu 5 lat diagnozą Kwestionariuszem objętych zostanie 10% wskazanej grupy.		
7	257	KP	Odbiorcami produktu są studenci, doktoranci, oraz pracownicy nauk. uczelni wyższych prowadzących głównie kierunki techniczne i przyrodniczo-techniczne. Grupa ta ma bezpośredni wpływ na wykorzystywanie nowoczesnych tech. ICT, a także transfer wiedzy z uczelni do gospodarki. Pracownicy nauk. oprócz udziału w praktycznych warsztatach z zakresu komercjalizacji wiedzy dostaną nowe narzędzia, opracowania materiałów dydaktycznych w postaci e-learningu do zajęć fakultatywnych oraz prowadzenia zajęć on-line. Pozwoli to na wprowadzenie do własnej oferty dydaktycznej zajęć bardziej ukierunkowanych na praktyczn rozwój kompetencji wymaganych	Użytkownikami proj. będą uczelnie wyższe prowadzące kierunki techniczne i tech-przyrodnicze. Wnioski z testowania produktu pozwolą w przyszłości na zastosowanie danego instrumentu wsparcia także dla innych kierunków uniwersyteckich, np. humanistycznych.	<p>Produktem finalnym proj. będzie model systemowego procesu adaptacyjności studentów, doktorantów i pracowników naukowych, poprzez wprowadzenie nowatorskich metod pozyskiwania praktycznych umiejętności z obszaru przedsiębiorczości, szczególnie MMŚP. Model ten będzie zawierał opis i metodologię poszczególnych działań skierowanych do konkretnych grup docelowych. Zostaną opisane szczegółowo warunki wstępne, jakie muszą być spełnione do wdrażania proponowanego modelu oraz wykorzystywanych narzędzi.</p> <p>Produkt zostanie dokładnie opisany w Podręczniku Wdrażania, który będzie obejmował opis wszystkich wypracowanych działań ilościowo i jakościowo. Będzie składał się m.in. z:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opisu procedur i schematów postępowania w trakcie wdrażania modelu</li> <li>- Systemu szkolenia i aktywizowania pracowników nauk</li> <li>- Opisu modyfikacji siatki godzin</li> <li>- Opis przedmiotów obowiązkowych oraz fakultatywnych z podstaw przedsiębiorczości i wykorzystania hi-tech w biznesie</li> <li>- Sylabusy do przedmiotów</li> <li>- Materiały e-learningowe w formacie SCORM do przedmiotów,</li> <li>- Regulaminy przyznawania mikrograntów,</li> </ul>

			<p>także przez lokalny rynek pracy. Działanie to jest zgodne z zał. Deklaracji Bolońskiej i Strategii Lizbońskiej wskazujących potrzebę modyfikacji programów kształcenia pod kątem oczekiwanych efektów (learning outcomes), oraz dostosowania ich do Europejskich Ram Kwalifikacji.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Skrócony podręcznik rejestracji patentów,</li> <li>– Propozycje aktów prawnych porozumień i umów niezbędnych podczas wdrażania modelu na uczelni.</li> </ul>
--	--	--	---	---

### **Podsumowanie:**

Projekty realizowane w ww. Temacie zakładają współpracę sektora nauki i biznesu. Wszystkie projekty można ze sobą powiązać ze względu na podobną grupę użytkowników (jednostki naukowe i uczelnie, przedsiębiorcy, instytucje otoczenia biznesu), a także grupę odbiorców (studenci, doktoranci, absolwenci, przedsiębiorcy). Projekt nr 115, 116 i 141 są realizowane w ramach jednego województwa: wielkopolskiego, projekty nr 152 i 166 w ramach województwa śląskiego, a projekty nr 256 i 257 w ramach województwa kujawsko-pomorskiego tym łatwiej będzie monitorować ich przebieg, zapewnić komplementarność wypracowywanych w ich ramach produktów finalnych, a także zwiększyć efektywność działań upowszechniających i włączających na poziomie Regionalnych Sieci Tematycznych. Jednocześnie wszystkie projekty realizowane w tym Temacie można połączyć z:

- projektami nr 186, 190, 194, 223, 239, 242, 243, 247, 251, 280, 285 realizowanym w tym samym Priorytecie w Temacie: „*Wzmocnienie współpracy przedsiębiorców z sektorem nauki*” ze względu na podobną grupę docelową: sektor biznesu i nauki,
- projektem nr 11(S) realizowanym w tym samym Priorytecie w Temacie: „*Tworzenie i wdrażanie systemowych rozwiązań podwyższających innowacyjność i adaptacyjność pracowników i przedsiębiorstw na poziomie regionalnym*”, ze względu na podobną grupę docelową: sektor nauki i biznesu.

Reasumując, w ww. Temacie w grupie projektów podobnych ze względu na odbiorców i użytkowników wskazano połączenia:

- poziome: PI reg.- projekty nr115, 116, 141, 152, 166, 256, 257<-> PI reg. - projekty nr 186, 190, 194, 223, 239, 242, 243, 247, 251, 280 11(S).

**Temat: Tworzenie i wdrażanie systemowych rozwiązań podwyższających innowacyjność i adaptacyjność pracowników i przedsiębiorstw na poziomie regionalnym.**

W ramach Tematu realizowany jest jeden projekt innowacyjny testujący w woj. małopolskim.

L.p.	Nr fiszki	Woj. / centrum	Odbiorcy	Użytkownicy	Synteza produktu finalnego
1	11 (S)	MP	Przedstawiciele biznesu i nauki, których problemy zostaną rozwiązane dzięki produktowi, w tym naukowcy, MSP i ich pracownicy oraz osoby chcące podjąć działalność opartą na innowacjach.	Wszystkie ogniwa pośredniczące w transferze i komercjalizacji technologii korzystające z wypracowanego modelu, m.in. centra transferu technologii (CTT), inkubatory i parki technologiczne.	Broker innowacji – model współpracy nauki i biznesu. Broker pełnić będzie rolę pośrednika między stroną podażową (nauka) a popytową (biznes) innowacji i partnera pośredniczącego w budowaniu współpracy między obiema stronami. Na produkt składają się usługi świadczone w ramach: Centrum Sieci Współpracy (CSW), Zaplecza dla Ogniw Pośredniczących (ZOP) i Ośrodka Prognoz Technolog. (OPT).

**Projekty współpracy ponadnarodowej**

W ramach typów projektów zbieżnych z tematem realizowane jest realizowanych [osiem](#) projektów współpracy ponadnarodowej w województwach opolskim, łódzkim, [mazowieckim](#), [podlaskim](#) i warmińsko - mazurskim.

Usunięto: sześć

Lp.	Nr fiszki	Woj. / centrum	Grupa docelowa	Formy współpracy ponadnarodowej	Rezultat	Okres realizacji
1	81 (S)	OP	Przedsiębiorstwa z woj. opolskiego, które chcą zwiększyć swoją innowacyjność i promować się jako firmy innowacyjne. Instytuty naukowo-badawcze, uczelnie wyższe, inkubatory przedsiębiorczości, parki technologiczne/przemysłowe, klastry, izby rzemieślnicze i gospodarcze oraz inne instytucje i organizacje wspierające innowacje, które chcą aktywnie uczestniczyć w tworzeniu skutecznej płaszczyzny komunikacji, współpracy i wymiany doświadczeń w zakresie innowacji.	Bardzo praktyczny wymiar w projekcie ma adaptacja dobrej praktyki pn. „Technology and Innovation Partner Coaching Methodology” (TIP CM) Dolnej Austrii oraz stworzenie Portalu ORIS - nowego narzędzia wspierającego regionalny system innowacji na Opolszczyźnie. Wsparcie ze strony TIP polega na określeniu potencjału innowacyjnego danego przedsiębiorstwa i skontaktowaniu firmy z odpowiednim partnerem, świadczącym usługi, które ułatwią wdrożenie innowacji, szkolenie TIP-ów przez partnerów z dolnej Austrii podczas wizyt studyjnych i poprzez udział w profesjonalnych szkoleniach krajowych, utworzenie Portalu ORIS – m.in. w celu promocji innowacyjnych firm, doradztwo i przekazywanie specjalistycznej wiedzy ekspertom ds. wdrażania RSI na Opolszczyźnie.	Celem projektu: kontynuacja otwierania regionalnego systemu innowacji na Opolszczyźnie na kolejne dobre praktyki wdrażania Regionalnej Strategii Innowacji regionów Unii Europejskiej. Cele szczegółowe: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Podniesienie świadomości firm na temat innowacji i zachęcanie do podejmowania działań innowacyjnych,</li> <li>– Bardziej efektywne wykorzystanie wiedzy i potencjału B+R w regionie,</li> <li>– Podniesienie jakości usług świadczonych dla firm w ramach regionalnego systemu innowacji przez wprowadzenie nowego podejścia - „proactive approach”,</li> <li>– Wzmocnienie współpr. między aktorami regionalnego systemu innowacji na Opolszczyźnie przez utworzenie skutecznego interaktywnego narzędzia komunikacji,</li> <li>– Zapewnienie transparentnej informacji o aktorach</li> </ul>	01.04.2009-30.03.2010

					regionalnego sys. innowacji, – Promowanie firm innowacyj., – Transfer wiedzy eksperckiej do regionalnego sys. innowacji na Opolszczyźnie.	
2	167	ŁD	Projekt jest adresowany do pracujących osób dorosłych, zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę lub umowę cywilno - prawną, oraz zamieszkałych na terenie województwa łódzkiego, zainteresowanych zdobyciem praktycznej wiedzy, jak zaplanować, sfinansować, zbudować i nowocześnie zarządzać np. farmą wiatrową, biogazownią, przetwórną biomasy czy parkiem solarnym.	Woj. Łódzkie jest szczególnie predestynowane do rozwoju sektora alternatywnych źródeł energii. Wnioskodawca nawiązał kontakt z wiodącymi dla budownictwa energooszczędnego ośrodkami europejskimi we Włoszech w celu dostosowania kwalifikacji i umiejętności pracujących osób dorosłych z woj. łódzkiego do potrzeb regionalnej gospodarki w zakresie zarządzania energetyką odnawialną w tym BE.	Celem projektu jest podniesienie i dostosowanie kwalifikacji i umiejętności 150 pracujących osób dorosłych z województwa łódzkiego do potrzeb regionalnej gospodarki w zakresie zarządzania energetyką odnawialną.	01.09.2009-15.09.2011
3	170	ŁD	80 osób (32 kobiety i 48 mężczyzn) w tym 45 osób nieaktywnych zawodowo (w tym osoby uczące się i kształcące się) i 35 osób zatrudnionych spełniających jeden z poniższych warunków: a) jest doktorantem PŁ; b) jest studentem PŁ (w	Współpraca będzie polegała na przekazaniu UP przez partnerów zagranicznych rozwiązań doświadczeń w zakresie tworzenia firm spin off i spin out. Zostaną zorganizowane seminaria w kraju oraz wyjazdy studyjne do krajów partnera. Dzięki udziałowi partnerów zagr. stworzy się możliwość nawiązania międzynarodowej sieci współpracy dla podejmowania działań gospodarczych typu spin off i spin out.	Celem głównym projektu jest zwiększenie kwalifikacji i umiejętności 80 (32 kobiet i 48 mężczyzn) uczestników projektu z Politechniki Łódzkiej poprzez zdobycie wiedzy i podniesienie świadomości w zakresie korzyści płynących z przedsiębiorczości akademickiej w okresie 13 miesięcy trwania projektu.	01.04.2011-30.04.2012



			<p>rozumieniu Ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym);</p> <p>c) jest absolwentem PŁ (w okresie 12 miesięcy od daty ukończenia studiów);</p> <p>d) jest pracownikiem naukowym jednostki naukowej PŁ;</p> <p>e) jest pracownikiem naukowo – dydaktycznym PŁ; oraz jednocześnie: posiada miejsce zamieszkania (w rozumieniu KC) lub pracuje na terenie woj. łódzkiego lub jest związana z jednostką naukową/ jednostką szkoleniową/przedsiębiorczą stosunkiem tymczasowego zatrudnienia/ umową szkoleniową i jest zainteresowana podjęciem własnej działal. gospodarczej typu spin-off/spin-out.</p>			
4	195	ŁD	<p>Grupa docelową projektu są:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Pracownicy przedsiębiorstw</li> <li>– Uczelnie</li> <li>– Jednostki naukowe</li> <li>– Pracownicy naukowci jednostek naukowych</li> </ul>	<p>Kluczowy Ekspert ds. transferu programu AI przygotuje adaptacje programu AI w woj. Łódzkim, będzie uczestniczył w przygotowaniu publikacji oraz będzie opiekował się Zespołem Projektu w czasie wizyty studyjnej w Austrii, przeprowadzi szkolenia dla AI oraz będzie uczestniczył w spotkaniach, konferencjach.</p>	<p>Wsparcie tworzenia i rozwoju sieci współpracy i wymiany informacji między naukowcami a przedsiębiorcami w zakresie innowacji i transferu technologii na poziomie regionalnym i lokalnym, w szczególności poprzez:</p>	<p>01.05.2011 – 31.12.2011</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pracownicy naukowcy i naukowo – dydaktyczni uczelni</li> <li>- Doktoranci, absolwenci uczelni ( w okresie 12 miesięcy od daty ukończenia studiów) i studenci.</li> </ul>	<p>Za realizację projektu przed IP odpowiada Lider, który posiada prawo do podejmowania samodzielnych decyzji, o ile nie wpływają one na zakres praw i obowiązków Partnera.</p> <p>Zostanie opracowany projekt innowacyjnego wdrożenia w 14 firmach. 14 AI opracuje po 3 raporty w trakcie stażu. Powstanie modelowa sieć kontaktów pomiędzy przedstawicielami biznesu i nauki. Projekt przyczyni się do wzrostu świadomości przedsiębiorców odnośnie korzyści płynących z wdrażania innowacji oraz wzrost świadomości młodych pracowników naukowych odnośnie korzyści płynących z wdrożenia w praktykę gospodarczą wyników badań naukowych. Ponadto Beneficjent zakłada, że po ukończeniu stażu 3 Asystentów Innowacji rozpocznie działalność typu spin-off spin-out.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kampanie informacyjne i imprezy służące kojarzeniu partnerów i promocji transferu wiedzy i innowacji</li> <li>- Rozwój systemu komunikowania się i wymiany informacji.</li> </ul>	
5	270	OP	Projekt skierowany jest do pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych.	Analiza i adaptacja wzorca w zakresie modeli komercjalizacji wiedzy.	Zdobycie przez pracowników naukowo-dydaktycznych regionalnych uczelni, praktycznej wiedzy i umiejętności w zakresie wdrażania innowacji w przedsiębiorstwach, poprzez zorganizowanie wyjazdu studyjnego i pobytów –staży w przedsiębiorstwach zlokalizowanych	01.04.2012-30.06.2013

					w zagranicznych Inkubatorach i Parkach Naukowo - Technologicznych. W wyniku realizacji projektu zostanie wypracowana Regionalna Strategia Animacji Przedsiębiorczości, która pozwoli na opracowanie nowych rozwiązań mających na celu podniesienie poziomu współpracy na rzecz rozwoju innowacyjności regionu.	
6	271	OP	Projekt skierowany jest do przedsiębiorców, pracowników przedsiębiorstw, jednostek naukowych, uczelni.	Analiza i adaptacja wzorca w zakresie modeli komercjalizacji wiedzy i wyników prac naukowych. Wszystkie działania w projekcie dotyczą współpracy ponadnarod. i obejmują konferencję, wyjazd studyjny, przeprowadzenie prac badawczych.	W wyniku realizacji projektu zostanie wypracowane rozwiązanie dotyczące modeli Parków Zeroemisyjnych i wdrażania procesów zrównoważonego rozwoju, służących rozwojowi gospod. regionu woj opolskiego w zakresie transferu wiedzy i komercjalizacji technologii.	01.03.2012-31.12.2013
<a href="#">7</a>	<a href="#">360</a>	<a href="#">MZ</a>		<a href="#">Wymiana wiedzy i doświadczeń - PZ i odpowiada za moderowanie prac i Grupy</a>	<a href="#">przeprowadzone 2 seminaria oraz 1 konferencja.</a>	<a href="#">01.01.2011 - 31.05.2012</a>

				<p><a href="#">Roboczej roboczej oraz rady ekspertów, prowadzenie portalu internetowego, organizację seminariów i konferencji, stworzenie raportu końcowego: Strategia Rozwoju Przemysłu Konnego w Polsce.</a></p>	<p><a href="#">-raporty z obrad Grupy Roboczej i Rady Ekspertów</a></p> <p><a href="#">- artykuł promocyjny</a></p> <p><b>Rezultaty twarde:</b></p> <p><a href="#">Raport będący wynikiem analiz prac i dyskusji Grupy Roboczej oraz Rady Ekspertów: „Strategia rozwoju przemysłu konnego w Polsce”</a></p> <p><b>Rezultaty miękkie:</b></p> <p><a href="#">-Nawiązanie sieci współpracy z przedstawicielami organizacji związanych z Przemysłem Konnym z wielu krajów europejskich.</a></p> <p><a href="#">-upowszechnienia roli Przemysłu Konnego dla polskiej gospodarki w szerokim kręgu osób związanych z Przemysłem Konnego a także działaczy samorządowych, rządowych, przedstawicieli gospodarstw agroturystycznych, małych i średnich firm, organizatorów turystyki, itd.</a></p>	
<a href="#">8</a>	<a href="#">365</a>	<a href="#">PD</a>	<p><a href="#">Przedstawiciele (liderzy społeczni gmin tworzących Podlaską Trasę Dziedzictwa Kulturowego oraz wybrani rolnicy planujący otwarcie</a></p>	<p><a href="#">Adaptacji włoskiego modelu współpracy kmZERO.</a></p> <p><a href="#">KmZERO to model współpracy włoskich</a></p>	<p><a href="#">szkolenia przekwalifikowujące i usługi doradcze w zakresie wyboru nowego zawodu i zdobycia nowych umiejętności zawodowych (w tym indywidualne plany działań i pomoc</a></p>	<p><a href="#">01.01.2012 – 30.08.2013</a></p>

			<p><a href="#">punktów sprzedaży towarów i usług</a></p>	<p><a href="#">samorządów lokalnych, organizacji pozarządowych, instytucji szkoleniowych oraz rolników i przedsiębiorców budujących markową sieć dystrybucji produktów i usług bezpośrednio na wsi.</a></p>	<p><a href="#">w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia)</a></p>	
--	--	--	--	---	---	--



## Podsumowanie:

Tematyka projektu innowacyjnego nr 11 jest zbieżna z zakresami projektów współpracy ponadnarodowej nr 81, 167, 170, 195, 270, 271, 360 i 365. Ponadto projekty te są zbieżne z zakresem projektów realizowanych w Temacie „Rozwijanie przedsiębiorczości akademickiej jako formy kształtowania innowacyjnych kadr nowoczesnej gospodarki oraz rozwiązania w zakresie wykorzystania wyników badań naukowych przez przedsiębiorców” (projekty nr 115, 116 i 141, 152 i 166, 256, 257), a także projektem nr 186, 290, 294, 223, 239, 242, 243, 247, 251, 280 realizowanym w Temacie „Wzmocnienie współpracy przedsiębiorców z sektorem nauki”. Wszystkie powyższe projekty zakładają współpracę sektora nauki i biznesu, dlatego też należy rozważyć umożliwienie kontaktu pomiędzy beneficjentami w celu wymiany informacji i zapewnienia komplementarności działań i produktów finalnych wypracowywanych w ramach projektów w obydwu Tematach. Jest to możliwe na poziomie Regionalnych Sieci Tematycznych.

Reasumując, w ww. Temacie w grupie projektów podobnych ze względu na odbiorców i użytkowników wskazano połączenia:

- poziome: PI reg.11 (S) oraz PWP Reg. 81, 167, 170, 195, 270, 271, 360 i 365 <-> PI reg. - projekty nr.115, 116, 141, 152, 166, 186, 290, 294, 223, 239, 242, 243, 247, 251, 256, 257, 280, 285.

Usunięto: i

Usunięto: i

**Temat: Wsparcie świadczenia w jednym miejscu kompleksowych usług – informacyjnych, doradczych i finansowych – dla przedsiębiorców i osób zamierzających rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej.**

W ramach Tematu realizowane są dwa projekty innowacyjne testujące z komponentem ponadnarodowym, odpowiednio w województwie zachodniopomorskim – jeden, w województwie wielkopolskim – jeden.

L.p.	Nr fizyki	Woj. / centrum	Odbiorcy	Użytkownicy	Synteza produktu finalnego
------	-----------	----------------	----------	-------------	----------------------------

1	97	ZP	Osoby dorosłe zamieszkałe w woj. zachodniopomorskim, które z różnych powodów zamknęły działalność gospodarczą i planują ponowne jej rozpoczęcie, w tym osoby, których stosunek pracy wygasł z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy, pracownicy firm, doktoranci i absolwenci.	Institucje prowadzące działalność w woj. zachodniopomorskim, które w bieżącej działalności oferują wsparcie dla przedsiębiorców, osób planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej lub osób bezrobotnych – powiatowe urzędy pracy, punkty konsultacyjne KSU, sieć EEN, instytucje otoczenia biznesu.	Instrument wsparcia osób, które zamknęły działalność gospodarczą i które ma zachęcić ich do ponownego rozpoczęcia biznesu. Narzędzie będzie składać się z: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Stworzonej bazy ekspertów branżowych i mentorów wraz z systemem rozliczania ich pracy oraz podpisanymi umowami;</li> <li>– Podręcznika świadczenia usługi dla ekspertów i mentorów;</li> <li>– Narzędzia online, ułatwiającego komunikację pomiędzy uczestnikami procesu świadczenia usługi;</li> <li>– Podpisanych umów z ośrodkami wspierania przedsiębiorczości.</li> </ul>
2	181	WP	Wszystkie osoby zamierzające rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej zamieszkałe w obszarach (powiaty) których wskaźnik przedsiębiorczości jest niższy od średniej województwa.	Wszystkie instytucje wspierające osoby rozpoczynające działalność gospodarczą, szczególnie preinkubatory i inkubatory przedsiębiorczości, działające lub zamierzające działać na obszarze ww. powiatów, które mogą rozszerzyć swoją ofertę o proponowaną usługę, otwierając się na większą grupę odbiorców.	Narzędzie wsparcia merytoryczno-finansowego dla osób zamierzających prowadzić działalność gospodarczą: Virtualny Inkubator Przedsiębiorczości (VIP) <ul style="list-style-type: none"> <li>– Strona internetowa.</li> <li>– Bezpłatna infolinia.</li> <li>– Wsparcie prawne.</li> <li>– Wsparcie finansowe (prowadzenie księgowości, a także możliwość uzyskania korzystnej pożyczki w Funduszu Pożyczkowym przy FKIP - już po założeniu działalności).</li> </ul>
3	335	WM	przedsiębiorcy z sektora MSP oraz OR	regionalne IOB zrzeszone w sieciach KSU, RSU(14), parki technologiczne(3), JBN(2), UM(1). Model będzie mógł być zaadaptowany przez IOB z Polski Wsch. zwłaszcza w obszarach przygranicznych (20 IOB w tym samorządy)	Produkt finalny - model świadczenia kompleksowych usług będzie zawierał metodykę użytkownika modelu oraz narzędzia realizacji: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Narzędzia diagnostyczne (formul. samooceny, formul. pogłębionej oceny)</li> <li>– Wzory raportów z pogłębionej diagnozy - opis obszarów problemowych, drzewo problemów, proponowane rozwiązania, ścieżki postępowania</li> <li>– Sposoby doboru ekspertów</li> </ul>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>- Scenariusze świadczenia usług - od diagnozy szczegółowej problemu (scenariusze zróżnicowane m.in. w zależności od stopnia rozwoju firmy, posiadanego doświadczenia – przed startem, firma młoda, o średnim stażu, doświadczona; wielkości- mikro, mała, średnia; wiedzy i świadomości kadry kierowniczej, właścicieli, do opracowania planu rozwoju)</li> <li>- Wzory strateg. planu rozwoju</li> <li>- Wzory oceny świadcz. usługi doradczej.</li> <li>- Produktami pośrednimi produktu finalnego będą (wzory dok. dla MSP, OR):</li> <li>- Formularz samooceny-1kpl</li> <li>- F. pogłębionej diagnozy-1kpl</li> <li>- F. świadczenia usług-1kpl</li> <li>- Scen. prowadzenia doradztwa-1kpl</li> <li>- F. oceny jakościowej, pomiaru satysfakcji, wyceny usług-1kpl</li> <li>- Wzory umów-1kpl</li> <li>- Zestaw dok. dot. internacjonalizacji działalności-1kpl</li> <li>- Wzór planu strategicznego – 1szt</li> </ul> <p>W modelu znajdują się porady praktyczne dla IOB dot. sposobu założenia, prowadz, funkcjonow. pkt w Kaliningradzie i finans. jego działalności.</p> <p>W modelu znajdują się również praktyczne porady nt org. ,prawnych i admin. aspektów stosow. przez IOB modelu. Wszystkie te elementy modelu zostaną zebrane w formie podręcznika który będzie pełnił funkcję przewodnika po</p>
--	--	--	--	--	---





L.p.	Nr fizyki	Woj. / centrum	Odbiorcy	Użytkownicy	Synteza produktu finalnego
1	178	DŚ	Pracownicy i kadra zarządzająca MŚP i NGO	Instytucje, które otrzymają do wdrażania Regionalny Program Wsparcia CSR tj. przedstawiciele biznesu, Dolnośląska Izba Gospodarcza, Związek Pracodawców Dolnego Śląska, min. 5 NGO, samorząd lokalny	Regionalny Program Wsparcia CSR dla MŚP. W ramach programu Beneficjent przewiduje stworzenie regionalnych struktur reprezentujących i zrzeszających środowisko pracodawców, przedsiębiorców społecznie odpowiedzialnie. Wdrożone zostaną programy szkoleń, konsultacji, doradztwa dla przedstawicieli biznesu i NGO z tematyki wdrażania, zarządzania CSR jako narzędziem rozwoju w tym w szczególności modelu flexicurity (zintegrowana strategia zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy). Ponadto elementem Programu Wsparcia CSR będzie program małych grantów dla MŚP.

### Projekty współpracy ponadnarodowej

W ramach typów projektów zbieżnych z tematem realizowane są trzy projekty współpracy ponadnarodowej w województwie wielkopolskim.

Lp.	Nr fizyki	Woj. / centrum	Grupa docelowa	Formy współpracy ponadnarodowej	Rezultat	Okres realizacji
1	265	WP		Współpraca ponadnarod. realizowana będzie na każdym etapie projektu. Rozpocznie ją 3 dniowa wizyta studyjna czterech polskich przedstawicieli u zagranicznego partnera w celu wymiany	Upowszechnianie na poziomie lokalnym i regionalnym idei Flexicurity. Promowanie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, w szczególności w odniesieniu do lokalnego rynku pracy, warunków pracy pracowników i środowiska	1.02.2012-31.08.2013

				dotychczasowych doświadczeń na temat flexicurity i csr. Partnerzy opracują strategię wypracowania nowych rozwiązań w ramach projektu i ustalą wspólne podejście do najważniejszych czynników każdej z idei. Wypracowane wnioski i przyjęta strategia będą wykorzystywane na seminariach. Kolejnym etapem współpracy ponadnarodowej będzie organizacja spotkania roboczego w woj. wielkopolskim dla ok. 20 osób, w którym weźmie udział 5 przedstawicieli hiszpańskiego partnera, 5 przedstawicieli polskiego partnera, trenerzy, specjaliści w dziedzinie flexicurity i csr. Spotkanie ma na celu adaptację rozwiązań dotychczas wypracowanych przez zagranicznego partnera oraz wypracowanie nowych na podstawie wniosków i rekomendacji z przeprowadzonych seminariów. Opracowanie będzie stanowiło podstawę publikacji. Kolejnym etapem współpracy partnerów będzie organizacja konferencji podsumowującej projekt. Będzie ona uwieńczeniem 8 seminariów zorganizowanych w ramach projektu.	naturalnego.	
2	266	WP		Celem projektu jest adaptacja rozwiązań wypracowanych przez	Promowanie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, w szczególności w	01.03.2012– 30.06.2013

			<p>hiszpańskiego partnera w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu. W tym celu, zostanie zorganizowana wizyta studyjna u partnera ponadnarodowego oraz warsztaty na temat CSR prowadzone przez hiszpańskich trenerów. Podczas warsztatów trenerzy przełożą doświadczenia w tej dziedzinie na podstawie analizy hiszpańskich przedsiębiorstw, a następnie zostanie podjęta próba przełożenia tych koncepcji na rozwiązania możliwe do stosowania w przedsiębiorstwach w woj. wielkopolskim. Wnioski, jakie zostaną wypracowane w toku realizacji projektu, zostaną opracowane w ramach raportu końcowego w formie polsko – hiszpańskiej publikacji.</p>	<p>odniesieniu do lokalnego rynku pracy, warunków pracy pracowników i środowiska naturalnego.</p>	
3	267	WP	<p>Współpraca ponadnarodowa została zawieszona, by korzystać z doświadczenia hiszpańskiego partnera we wdrażaniu idei flexicurity, a także w celu adaptowania już wypracowanych rozwiązań w tym kraju. Zakres współpracy będzie obejmował wizytę studyjną u partnera ponadnarodowego oraz konferencję na terenie województwa wielkopolskiego. Celem wizyty studyjnej jest poznanie struktury</p>	<p>Upowszechnianie na poziomie lokalnym i regionalnym idei flexicurity.</p>	<p>01.03.2012– 30.06.2013</p>

				działania partnera w obszarze flexicurity, zebranie wniosków i wypracowanie nowych rozwiązań, które będą adekwatne do wielkopolskiego rynku pracy. W czasie konferencji, która odbędzie się w Polsce, przedstawiciele partnera ponadnarodowego zapoznają uczestników z ideą flexicurity, a także przedstawiają hiszpańskie doświadczenia w tym obszarze.		
--	--	--	--	--	--	--

### **Podsumowanie:**

Projekt 178 można połączyć z projektem 249 w Priorytecie V Dobre rządzenie, realizowanym w temacie: „*Wspieranie rozwoju narzędzi związanych z kontraktowaniem usług społecznych (outsourcing) przez administrację publiczną*” ze względu na opracowanie koncepcji CRS wykorzystującej współpracę i potencjał lokalnych przedsiębiorców i NGO’s do wykorzystanie przez lokalny samorząd.

Powyższe projekty współpracy ponadnarodowej pod względem użytkowników do jakich jest kierowane rozwiązanie można połączyć z projektem nr 197 realizowanym w II Priorytecie w komponentcie centralnym w temacie: „*Analiza, testowanie i wdrażanie idei flexicurity*”.

Reasumując, ze względu na użytkowników wskazano połączenia:

- pionowe: PI reg. projekt nr 178 oraz PWP: 265, 266, 267 <-> PI centr. projekt nr 197

### **Temat: Wzmocnienie współpracy przedsiębiorców z sektorem nauki.**

W ramach tematu realizowany jest jeden projekt innowacyjny testujący w województwie łódzkim.

L.p.	Nr fizyki	Woj. / centrum	Odbiorcy	Użytkownicy	Synteza produktu finalnego
1	186	ŁD	Instytucje bezpośrednio zaangażowane w transfer wiedzy – WSMiP Uniwersytetu Łódzkiego i jego pracownicy oraz absolwenci i firmy, w tym te w których zatrudnieni są absolwenci.	Uczelnie w Polsce (w tym 27 w Łodzi).	Model współpracy uczelni z biznesem, w formule zdecentralizowanej z wykorzystaniem potencjału absolwentów. Model będzie oparty na sprawdzonych wzorcach amerykańskich dostosowanych do polskich możliwości finansowych i organizacyjnych. Model zostanie opisany w formie podręcznika – szczegółowy opis struktur i działań składających się na model oraz opis doświadczeń z etapu testowania.
2	190	ŁD	Pracownicy naukowcy wszystkich uczelni w województwie łódzkim- odbiorcy ulotek i artykułów (wymiar upowszechniania i włączenia), współpracownicy 30 przedsiębiorców biorących udział w doradztwie (wymiar testowania).	Co najmniej 200 pracowników naukowych i 100 przedsiębiorców z województwa łódzkiego, którzy wezmą udział w spotkaniach wdrożeniowych, 50 pracowników naukowych i przedsiębiorców biorących udział w badaniu, szkoleniach i wdrażaniu (wymiar upowszechniania), 30 przedsiębiorców biorących udział w doradztwie i coachingu (wymiar testowania).	Produktem finalnym projektu będzie oprogramowanie dla inicjowania, generowania i wdrażania projektów badawczo-rozwojowych jednostek naukowych i przedsiębiorstw województwa łódzkiego pod nazwą ŁÓDZKI EXPLORER B+R. Innowacyjność przedmiotowego rozwiązania polega na usprawnieniu procesu zdobywania umiejętności, doświadczeń i praktycznej wiedzy w zakresie inicjowania, generowania i wdrażania projektów B+R oraz praktycznego wykorzystania tej wiedzy bez ryzykowania zakłócenia funkcjonowania jednostki badawczej. Proponowane innowacyjne rozwiązanie przyczyni się do wzmocnienia współpracy przedsiębiorców z sektorem nauki w zakresie podniesienia aplikacyjności projektów B+R w gospodarce oraz formułowania oferty placówek badawczych dla biznesu. Produkt finalny pod nazwą ŁÓDZKI EXPLORER B+R będzie mógł być poddawany modyfikacjom, zarówno przez firmy jak i jednostki naukowe.
3	194	ZP	Firmy z województwa	Uczelnie wyższe (23 jednostki) i	Produktem finalnym projektu będzie zbudowanie,

			zachodniopomorskiego, pracownicy naukowo dydaktyczni, studenci uczelni z województwa zachodniopomorskiego.	organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców (8 organizacji), czyli podmioty, które powinny przyjąć w swej strategii działania promowania idei i możliwości współpracy nauki i biznesu.	upowszechnienie i włączenie modelu addytywnego transferu innowacji i ekspertów, zwany MATRIX, oparty na powiązaniach macierzowych. MATRIX będzie obejmować Platformę Webową oraz zestaw procedur addytywnego transferu innowacji i ekspertów. Platforma Webowa składać się będzie z 3 komponentów: Baza wiedzy, Baza ekspertów i Baza praktyk i staży. W Bazie wiedzy znajdą się prace naukowe/badawcze Uczelni i opracowania firm oraz baza prac, nagrodzonych w konkursach naukowych. Cel: otwarcie zasobów, upowszechnienie wyników badań uczelni dla biznesu oraz pokazanie nowych idei, pomysłów czy rozwiązań praktykowanych przez przedsiębiorców. Baza ekspertów to baza profili ekspertów dziedzinowych (z Uczelni), z opisem ich kompetencji, co umożliwi firmom zgłaszanie zapotrzebowania na wykonanie ekspertyz/badań naukowych, a ekspertom oferowanie swoich usług. Cel: źródło danych do badań naukowych. Baza praktyk i staży to baza ofert firm, które chcą pozyskać studentów czy pracowników naukowo dydaktycznych na praktyki/staże, oraz baza ofert studentów i pracowników naukowo dydaktycznych, którzy chcą takie praktyki/staże odbyć. Cel: pomoc dla studentów i pracowników naukowo dydaktycznych w nabyciu praktycznej wiedzy i umiejętności a przedsiębiorcom w doborze stażysty/praktykanta.
4	223	ŁD	Pracownicy wyższych uczelni i jednostek naukowych oraz pracownicy firm z województwa łódzkiego, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników firm średnich;	Pracownicy wyższych uczelni i jednostek naukowych oraz pracownicy firm z województwa łódzkiego, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników firm średnich; 5 uczelni i 100 przedsiębiorstw.	Produktem finalnym projektu będą: narzędzie w postaci platformy wymiany danych między przemysłem i uczelniami oraz procedury współpracy w postaci poradnika, którego założenia zostaną opracowane podczas workhopów przez zespół roboczy.

			30 000 osób (emisja programów telewizyjnych, konferencja).		
5	239	LD	<p>W wymiarze docelowym: pracownicy naukowcy, studenci i absolwenci jednostek naukowych woj. łódzkiego, prowadzący działalność naukową, posiadający działalność naukową, posiadający zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności w zakresie komercjalizacji. Szacunkowa skala wdrożenia: wszyscy pracownicy jednostek naukowych woj. łódzkiego;</p> <p>W wymiarze testowania: kryterium doboru: kwalifikacje zawodowe, doświadczenie w pracy naukowej; cel: zbudowanie grupy o zróżnicowanym potencjale, co pozwoli na otrzymanie pełnego obrazu testowania oraz eliminację wad i udoskonalenie aplikacji; 10 os (4 K);</p> <p>W wymiarze upowszechniania i włączenia: kryterium doboru: kompetencje naukowe oraz doświadczenie zawodowe, zdolności interpersonalne do wykonywania powierzonych</p>	<p>W wymiarze docelowym: pracownicy TT jednostek naukowych, w tym uczelni, posiadające potencjał innowacyjny i charakteryzujące się niskim stopniem komercjalizacji innowacyjnych technologii. Szacunkowa skala wdrożenia: 40 pracowników;</p> <p>W wymiarze testowania: pracownicy podmiotów w/w; kryteria doboru (pod kątem potencjału): wiedza i umiejętności w zakresie procedur komercjalizacji technologii, wielkość zaplecza naukowego; 10 os. (3 K);</p> <p>W wymiarze upowszechniania i włączenia: pracownicy podmiotów w/w; kryteria doboru (pod kątem barier): kompetencje naukowe, doświadczenie w pracy naukowej, zdolność interpersonalna do wykonywania powierzonych funkcji; cel: skuteczne i efektywne wdrożenie do głównego nurtu polityki; 75 (30 K).</p>	<p>Produktem finalnym projektu będzie Konwerter komercjalizacji prac naukowych dostępny do pobrania w formie aplikacji.</p> <p>Aplikacja będzie panelowym narzędziem badania właściwości technologii, dane będą konwertowane, wyniki analizy będą dostępne w formie dokumentu dzięki czemu analiza może być przedstawiona potencjalnym inwestorom i przedsiębiorcom. Analiza procesu ma uświadomić badaczom cele komercjalizacji. Aplikacja zostanie udostępniona w formie e-aplikacji.</p>



			funkcji; cel: skuteczne i efektywne wdrożenie do głównego nurtu polityki ; 75 os. (30 K).		
6	242	ZP	<p>Wymiar docelowy 23 843 osób (pracownicy naukowcy i naukowo-dydaktyczni uczelni wyższych i pracownicy naukowcy jednostek naukowych woj. zachodniopomorskiego – Prowadzący badania w ramach pracy na uczelni, nieposiadający wystarczającej wiedzy do skomercjalizowania własnych badań i wynalazków; doktoranci, którzy dysertację dr poświęcają na badania i wynalazki, które mogą być skomercjalizowane; studenci kierunków inżynierskich i technicznych, ścisłych, inform., zainteresowani komercjalizacją badań)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Testowanie - 30 O, po 10 przedstawicieli, 3 grupy, 16K;</li> <li>– Upowszechnianie i włączanie - 30 O (konsultacje); 30 O (panel dyskusyjny); 75 O (seminaria), 30 O (konferencja).</li> </ul>	<p>10 (jednostki naukowe, w tym m.in. CTT, Inkubatory Przedsiębiorczości i uczelnie. Instytucje zajmujące się komercjalizacją badań i wynalazków.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Wymiar docelowy – wszystkie uczelnie wyższe i jednostki naukowe województwa zachodniopomorskiego, prowadzące badania naukowe, pracujące nad wynalazkami, posiadające potencjał innow. I charakteryzujące się wiedzą nt. komercjalizacji.</li> <li>– Testowanie – 15 prac. U</li> <li>– Upowszechnianie i włączanie - 5 prac. 5 U (panel dyskusyjny), 40 prac 10 U (konferencja); 5 prac. 5 U (warsztaty); 10U (szkolenia).</li> </ul>	<p>Internetowa Gra Symulacyjna (IGS) będzie miała formę aplikacji o funkcjach platformy internetowej, która wiernie odtworzy środowisko ekonomiczne i zachowania rynkowe. Na platformie działać będą aktorzy mający odpowiedniki w rzeczywistości – m.in. INWESTORZY (Przedsiębiorcy, Aniołowie Biznesu etc.), UCZELNIE, RZECZNICZY PATENTOWI, BANKI, DORADCY – wraz z ich regułami i przepisami. Rolę tę będą pełniły osoby faktycznie zajmujące się procesami komercjalizacji i posiadający odpowiednią wiedzę. Natychmiastowy i nieskomplikowany kontakt z ekspertami w dziedzinie stworzy nieocenione możliwości nauki poprzez działanie. Pozwoli również na natychmiastową korekcję błędów poprzez obserwację ruchów ekspertów. Potencjalny inwentor (pracownik naukowy, student, absolwent) za pomocą IGS dokona wirtualnej komercjalizacji wybranego przez siebie rozwiązania innowacyjnego, z różnych dziedzin nauki. Grę rozpocznie od do uszczegółowienia profilu. Uczestnik IGS pozna samodzielnie całą „ścieżkę komercjalizacji” i na swoich błędach nauczy się skutecznego i poprawnego postępowania.</p>

7	243	ŁD	Przedsiębiorstwa posiadające jednostkę organizacyjną na obszarze woj. łódzkiego zainteresowane pozyskiwaniem niezbędnych do bieżącego funkcjonowania informacji, uczelnie wyższe w regionie zainteresowane zacieśnianiem współpracy z biznesem, dostosowywaniem działalności do ich potrzeb, transferem wiedzy i kompetencji	Właściciele i pracownicy przedsiębiorstw zamieszkujących w rozumieniu przepisów KC lub pracujących na terenie woj. łódzkiego, którzy z racji utrudnionego dostępu do potrzebnych w trakcie ich funkcjonowania zawodowych informacji nie są w stanie efektywnie wykonywać przypisanych do ich stanowisk obowiązków zawodowych. Pracownicy naukowcy łódzkich uczelni zainteresowani promowaniem i prezentacją swojego dorobku, własnych kompetencji i zaplecza merytorycznego w ramach systemu, a w konsekwencji również nawiązywaniem kontaktów z przedsiębiorcami i komercjalizacją swojej pracy akademickiej.	Produktem finalnym projektu będzie portal informacyjny opierający się na formie krótkich komentarzy pisemnych bądź audio-wizualnych (videocasty) opracowywanych pod względem merytorycznym przez ekspertów z poszczególnych obszarów; dostarczający informacje w zakresie tematów istotnych dla funkcjonowania przedsiębiorców w regionie w oparciu o stały monitoring potrzeb. System IT portalu będzie oparty na najnowszych rozwiązaniach informatycznych i wyposażony w następujące funkcjonalności: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wyszukiwanie i nawigacja – wyszukiwanie tematyczne, automatyczne prezentowanie użytkownikom informacji odpowiednich dla branży, w której działa, sugerowanie użytkownikowi dodatkowych informacji, które mogłyby być dla niego wartościowe;</li> <li>- Dystrybucja informacji – aktywne źródło informacji umożliwiające użytkownikom zapisywanie się na listy dystrybucyjne, otrzymywanie powiadomień o nowych treściach na portalu;</li> <li>- Współpraca – efektywna współpraca zdefiniowanych grup użytkowników portalu poprzez mechanizmy wymiany informacji (fora dyskusyjne, chat, dodawanie komentarzy itp.);</li> <li>- System oceny – ocenianie umieszczonych materiałów pod kątem ich użyteczności, przystępności, aktualności.</li> </ul>
8	247	ŚL	Kadra naukowa, studenci i pracownicy firm z całego	Uczelnie świadczące usługi B+R na terenie kraju, firmy zlecające usługi	Produkt finalny obejmuje model współpracy pomiędzy uczelniami wyższymi, kadrami akademicką a

			kraju.	B+R na obszarze kraju.	<p>przedsiębiorstwami w zakresie realizacji usług B+R dla gospodarki, na który składa się:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Schematy procesów</li> <li>– Wzory umów cywilno-prawnych</li> <li>– Karty zleceń</li> <li>– Zalecenia do uregulowań dotyczących ochrony własności intelektualnej, autonomii uczelni i wykorzystania jej infrastruktury na potrzeby zleceń z przemysłu</li> <li>– Regulamin zaangażowania pracowników dydaktyczno- naukowych w zlecenia komercyjne pod patronatem uczelni</li> <li>– Procedury naboru kadry akademickiej spoza uczelni do współpracy w usługach B+R</li> <li>– Procedury wykorzystania sprzętu / aparatury udostępnionej przez zlecającego uczelni na potrzeby innych użytkowników, spoza zespołu badawczego.</li> </ul>
9	251	ŁD	<p>Pracownicy łódzkich szkół wyższych z pktu Ia) - łącznie ok. 7554 pracowników nauk. I naukowo-dydakt, w tym 3508 K (46,44%) Słuchacze studiów doktoranckich regionu łódzkiego zamieszkujący bądź zatrudnieni na terenie woj.- 2754 osób, w tym 56% K</p> <p>Pracownicy przedsiębiorstw regionu łódzkiego –</p>	<p>Uczelnie w woj. łódzkim: UŁ, PŁ, UM, ASP, PWSSTiF, AM wg Banku Danych Lokalnych (2009r.) posiadają wiedzę o potencjale rynkowym. Wg danych PdT szacuje się, iż każda z tych uczelni, posiada potencjał komercjalizacyjn. Ok. 100 pomysłów.</p> <p>Ośrodki innowacji i podmioty związane z komercjalizacją wiedzy i transferem technologii m.in. Centrum Transferu Technologii, Dział Transferu</p>	<p>Produktem finalnym będzie uczelniany model scoutingu wiedzy i technologii składający się z filaru: systemowego, gdzie w tym modelu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ogólnego (m. scouta) określającego profil scouta, prawa i obowiązki, umiejętności, predyspozycje itp.</li> <li>– Szczegółowego (m. systemu) – opis zasad „osadzenia scouta w strukturze instytucji”, ujęcie w strukturze organizacyjnej, zasady zatrudniania, wynagradzania i kontrolowania, procedury postępowania i ochrony</li> </ul>

			potencjalni najbliżsi beneficjenci generowanej wiedzy, łącznie 230908 jednostek gospod.	Technologii PŁ.	własności intelektualnej itp. – Edukacyjnego – przygotowanie kandydatów na scoutów poprzez studia podyplomowe połączone z praktycznymi aspektami („porta a porta”, wizyty studyjne) i wymianą doświadczeń (sieć scoutów). Przedmiotem upowszechniania będzie uczelniany model scoutingu w formie poradnika.
10	280	ZP	Studenci i przedsiębiorcy.	Pracownicy naukowo-dydaktyczni uczelni woj. zachodniopomorskiego.	W skład produktu finalnego wchodzi: – Metodologia oprac. studiów przypadku we współpracy z przedsiębiorstwami (podręcznik dobrych praktyk), – Aplikacja KST wraz z podręcznikiem użytkownika (samouczeniem korzystania z KST) – stanowiąca innowacyjną formę łączenia i wykorzystania wiedzy teoretycznej i praktycznej gosp. dla nauki oraz rozwiązywania konkretnych problemów przedsiębiorców. Aplikacja będzie rozwiązaniem ,gdzie przy wykorzystaniu nowatorskich i oryginalnych narzędzi dydaktycznych, odkrywczych form przekazywania wiedzy, doświadczeń i umiejętności kształcenie stud. przebiega w warunkach maks. zbliżonych do rzeczywistości. Jednocześnie aplikacja ta pozwoli przedsiębiorstwo na przedstawienie nurtujących ich problemów i oczekiwanie na wsparcie w ich rozwiązaniu ze strony nauki. Aplikacja będzie umożliwiała dodawanie nowych studiów przypadków z różnych dziedzin przez zarejestrowanie użytkowników, natomiast będzie testowana w obszarze przedsiębiorstw związanych z ekonomią, zarządzaniem i techn. Informacyjnymi. Stworzona aplikacja pozwoli na zwiększenie stopnia zrozumienia dla proc. rynkowych, sposobów

					komercjalizacji technologii oraz działania przedsiębiorstw przez studentów jak i pracowników naukowych uczelni. Rozwijane będą także programy nauczania w kierunku praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy. Pozwoli to skorelować zasadnicze cele proj. z celami działania to jest wzmocnieniem współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami i sektorem nauki.
11	285	ZP	pracownicy naukowcy i naukowo-dydaktyczni uczelni i jednostek naukowych z woj. zachodniopomorskiego oraz pracownicy z przedsiębiorstw z woj. zachodniopomorskiego	wszystkie jednostki odpowiedzialne za TT na uczelniach i w przedsiębiorstwach	W ramach ZPTT powstanie portal internetowy oferujący narzędzia wsparcia współpracy nauki i biznesu: generator umów, generator regulaminu wynalazczości, kalkulator wyceny technologii, serwis ofert i zapytań technologicznych. Serwis zgromadzi firmy oraz instytucje naukowe zajmujące się poszczególnymi branżami i użytkownicy sporządzający ofertę lub zapytanie wybierając jedną z nich, będzie ją automatycznie przysyłał do nich. Serwis będzie na bieżąco rozbudowywany o nowe firmy i instytucje. Oprócz tego portal będzie miał możliwość założenia konta, na stronie będą ukazywały się aktualności. Ważnym elementem będzie zakładka dotycząca prawnych aspektów TT, gdzie znajdą się m.in. orzeczenia NSA, Urzędu Skarbowego, a także wykładnie przepisów warunkujących proces współpracy nauki i biznesu

### Projekty współpracy ponadnarodowej

W ramach typów projektów zbieżnych z tematem realizowanych jest siedem projektów współpracy ponadnarodowej w województwach opolskim i łódzkim.

Lp.	Nr fizyki	Woj. / centrum	Grupa docelowa	Formy współpracy ponadnarodowej	Rezultat	Okres realizacji
-----	-----------	----------------	----------------	---------------------------------	----------	------------------

1	79	OP	20 przedsiębiorców/- czyn (pracowników/-czek przedsiębiorstw) (z czego 15% stanowią kobiety)	Partner zagraniczny udostępni wypracowane przez siebie rozwiązania w zakresie wymogów metodyki do poboru prób. W ramach ich adoptowania, udostępni swoich ekspertów oraz zapewni identyfikację pobranych prób.	Celem ogólnym projektu jest wymiana informacji i transfer wiedzy poprzez adaptowanie rozwiązań naukowych wypracowanych w innym kraju oraz opracowanie wspólnej metodyki poboru i oznaczeń zanieczyszczeń organicznych z listy PRTR w różnego rodzaju instalacjach przemysłowych. Realizacja projektu poszerzy dotychczasowy stan wiedzy na temat uwalniania specyficznych zanieczyszczeń organicznych w różnych technologiach oraz pozwoli na ocenę wielkości wskaźników emisji, z punktu widzenia ich wpływu na środowisko.	01.08.2010-29.02.2012
2	82	OP	Kobiety i mężczyźni rekrutowani z grup pracowników jednostek naukowych, pracowników naukowych, pracowników naukowo-dydaktycznych uczelni, doktorantów, studentów i absolwentów jak również kadry zarządzającej uczelni zamieszkujących na terenie województwa opolskiego. 37 bezpośrednich uczestników projektu: 12 uczestników - grupa "Przedsiębiorczy" - osób zamierzających założyć własną działalność gospodarczą.	Partner zagraniczny od lat z powodzeniem realizuje projekty związane z transferem technologii, w tym również projekty wsparcia przedsiębiorczości akademickiej typu spin off. Z uwagi na wieloletnie funkcjonowanie na rynku niemieckim partner posiada sieć ścisłych kontaktów ze środowiskiem naukowym we Wschodniej Saksonii oraz duże doświadczenie w realizacji projektów międzynarodowych. Współpraca z partnerem zagranicznym umożliwi: - skorzystanie z gotowych rozwiązań i „dobrych praktyk”, - podniesienie świadomości i wiedzy z zakresu funkcjonowania transferu wiedzy oraz przedsiębiorczości akademickiej w UE;	Planowanym celem do osiągnięcia w wyniku realizacji projektu będzie zwiększenie transferu wiedzy i wzmocnienie powiązań sfery B+R (ang. Research and Development - R&D) z sektorem MSP, poprzez adaptację rozwiązań wsparcia przedsiębiorczości akademickiej, wypracowanych w innych krajach, a jego osiągnięcie rozumieć należy jako rzeczywistą wartość dodaną dla rozwoju gospodarczego województwa opolskiego.	01.01.2010-31.03.2011

			<p>typu spin-off i spin-out; 25 uczestników - grupa "Animatorzy spin-off" - osób, które będą pomagać osobom zamierzającym założyć własną działal. gospodarczą typu spin-off i spin-out.</p>	<p>stworzenie sieci współpracy.</p>		
3	103	OP	<p>Odbiorcy: projekt skierowany jest do przedsiębiorców i pracowni. przedsiębiorstw związanych z gospodarką odpadami, w szczególności tych prowadzących instalacje przetwarzania i składowania odpadów oraz do przedstawicieli uczelni i jednostek badawczo rozwojowych.</p>	<p>Wymiana informacji i transfer wiedzy umożliwiający adaptację do polskich warunków wypracowanych w Austrii rozwiązań kompostowania i mechaniczno-biologicznego przetwarzania odpadów oraz badań i oceny 4-dniowego zapotrzebowania na tlen. W ramach projektu nastąpi m.in. opracowanie szczegółowej metodyki adaptacji badań jakościowych stabilizatorów i kompostów.</p>	<p>Celem projektu jest wymiana informacji i transfer wiedzy umożliwiający adaptację do polskich warunków wypracowanych w Austrii rozwiązań kompostowania i mechaniczno-biologicznego przetwarzania odpadów oraz badań i oceny 4-dniowego zapotrzebowania na tlen (AT4).</p>	<p>01.01.2011-30.06.2012</p>



4	104	OP	<p>Odbiorcy: pracownicy naukowcy,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Naukowo-dydaktyczni,</li> <li>- Doktoranci,</li> <li>- Absolwenci i studenci Politechniki Opolskiej oraz przedsiębiorcy zamieszkujący teren woj. opolskiego.</li> </ul>	<p>W ramach projektu nastąpi wypracowanie i eksploatacja skutecznego, praktycznego modelu wsparcia przedsiębiorczości akademickiej poprzez adaptację i wdrożenie niemieckiego programu pn. „Drezdeńska Kuźnia Przedsiębiorczości” – mechanizmu szerzenia wiedzy i wzmocnienia powiązań z zakresu wiedzy przedsiębiorczości typu spin off.</p>	<p>Wiodącym celem projektu jest wykorzystanie potencjału badawczo-rozwojowego uczelni województwa opolskiego dla wzrostu konkurencyjności gospodarki, a także uzyskanie rzetelnej i praktycznej wiedzy, jak osiągnąć sukces rynkowy komercjalizując wyniki prac badawczo-naukowych. Projekt ten jest naturalną kontynuacją i konsekwencją projektu „Od nauki do biznesu. Projekt wsparcia spin-off”. Zdobyta w czasie realizacji pierwszej części projektu wiedza oraz doświadczenie pozwala w sposób precyzyjny określić potrzeby naukowców w sferze przedsiębiorczości.</p>	01.02.2011-30.11.2012
5	105	OP	<p>25 bezpośrednich uczestników projektu spośród: kobiet/mężczyzn rekrutowanych z grupy pracowników naukowych i pracowników naukowo-dydaktycznych Uniwersytetu Opolskiego, w szczególności z Wydziału Chemii i Wydziału Przyrodniczo-Technicznego (kierunki: chemia, biotechnologia, technologia, inżynieria procesowa, biosystematyka, ochrona środowiska), którzy zamieszkują na terenie</p>	<p>Analiza i adaptacja wzorca w zakresie modeli komercjalizacji wiedzy i wyników prac naukowych. Wszystkie działania w projekcie dotyczą współpracy ponadnarodowej i obejmują konferencję, szkolenia, doradztwo, przeprowadzone prac badawczo-rozwojowych.</p>	<p>Celem głównym planowanym do osiągnięcia w wyniku realizacji projektu we współpracy pomiędzy Uniwersytetem Opolskim, University of Ferrara i ZSCHIMMER &amp; SCHWARZ, MOHSDORF GmbH &amp; Co KG będzie zwiększenie transferu wiedzy i wzmocnienie powiązań sfery B+R z sektorem MSP poprzez zastosowanie metody walidacji opartej na wzorcach partnera programu. Cel przełoży się na rezultat w postaci wypracowania nowego rozwiązania – modelu służącemu rozwojowi gospodarczemu regionu województwa opolskiego w zakresie transferu wiedzy i komercjalizacji technologii).</p>	01.01.2011-31.03.2012



			województwa opolskiego.			
6	168	ŁD	<p>Grupa docelową projektu są:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Przedsiębiorcy</li> <li>- Pracownicy przedsiębior.</li> <li>- Uczelnie</li> <li>- Jednostki naukowe</li> <li>- Pracownicy naukowci jednostek naukowych</li> <li>- Pracownicy naukowci i naukowo – dydaktyczni uczelni</li> <li>- Doktoranci, absolwenci uczelni ( w okresie 12 miesięcy od daty ukończenia studiów) i studenci.</li> </ul>	<p>Współpraca będzie realizowana w oparciu o zastosowanie 3 modeli współpracy ponadnarodowej. Będą realizowane seminaria, spotkania z przedstawicielami partnera oraz przygotowania 2 raportów przez partnera. Wymiana informacji bieżących oraz konsultacje merytoryczne z partnerem. Partner odpowiada za sporządzenie raportów cząstkowych charakteryzujących modele współpracy sfery nauki i przedsiębiorstw w Wielkiej Brytanii i wybranych krajach unijnych. Wielka Brytania posiada jedne z najwyższych w Europie wskaźników odnoszących się do sfery B+R – dzięki partnerowi będzie można przenieść na grunt Polski. Dzięki partnerowi będzie możliwe tworzenie nowych i udoskonalanie istniejących sieci współpracy i wymiany informacji w regionie łódzkim z uwzględnieniem doświadczeń brytyjskich i innych krajów europejskich.</p>	<p>Wsparcie tworzenia i rozwoju sieci współpracy i wymiany informacji między naukowcami a przedsiębiorcami w zakresie innowacji i transferu technologii na poziomie regionalnym i lokalnym, w szczególności poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kampanie informacyjne i imprezy służące kojarzeniu partnerów i promocji transferu wiedzy i innowacji</li> <li>- Rozwój systemu komunikowania się i wymiany informacji.</li> </ul>	01.10.2011-30.09.2013
7	169	ŁD	<p>Grupa docelową projektu są:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Przedsiębiorcy</li> <li>- Pracownicy przedsiębior.</li> <li>- Uczelnie</li> <li>- Jednostki naukowe</li> </ul>	<p>Projekt opiera się na współpracy między sieciami instytucji, działającymi w zbliżonych obszarach. Lider jest koordynatorem klastra Bioenergia dla Regionu, Partner – koordynatorem sieci deENet.</p>	<p>Wsparcie tworzenia i rozwoju sieci współpracy i wymiany informacji między naukowcami a przedsiębiorcami w zakresie innowacji i transferu technologii na poziomie regionalnym i lokalnym, w szczególności poprzez:</p>	01.07.2011-31.10.2012

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pracownicy naukowcy jednostek naukowych</li> <li>- Pracownicy naukowcy i naukowo – dydaktyczni uczelni</li> <li>- Doktoranci, absolwenci uczelni ( w okresie 12 miesięcy od daty ukończenia studiów) studenci.</li> </ul>	<p>Za realizację projektu przed IP odpowiada Lider, który posiada prawo do podejmowania samodzielnych decyzji, o ile nie wpływają one na zakres praw i obowiązków Partnera.</p> <p>Chirurgiczna struktura organizacyjna projektu.</p> <p>Rozliczenia między Liderem i Partnerem będą odbywać się na zasadzie wzajemności, bez przepływów finansowych.</p> <p>Osiągnięcie wszystkich celów projektu jest uzależnione od współpracy z partnerem ponadnarodowym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zgromadzenie wiedzy nt. stosowanego modelu współpracy nauki i gospodarki w Hesji i ocena możliwości transferu do warunków regionu łódzkiego;</li> <li>- ocena systemu współpracy nauki i gospodarki na terenie województwa na tle Hesji, w celu zdefiniowania kluczowych warunków determinujących efektywność transferu wiedzy z N do G w obszarze OZE w regionie łódzkim;</li> <li>- upowszechnienie wiedzy na temat funkcjonowania niemieckiej sieci współpracy N i G;</li> <li>- zintensyfikowanie transferu wiedzy między N i G;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kampanie informacyjne i imprezy służące kojarzeniu partnerów i promocji transferu wiedzy i innowacji</li> <li>- Rozwój systemu komunikowania się i wymiany informacji.</li> </ul>	
--	--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- nawiązanie bliskiej współpracy pomiędzy sieciami Bioenergia dla Regionu i deENet;</li> <li>- zainicjowanie wymiany wiedzy i doświadczeń między N i G województwa łódzkiego i Hesji w obszarze rozwoju OZE poprzez dostarczenie narzędzia informatycznego – interaktywnej platformy internetowej.</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--	--

### **Podsumowanie:**

Projekt nr 186 - zakładający wypracowanie modelu współpracy uczelni z sektorem biznesu, 190 – w którym opracowane zostanie oprogramowanie dla inicjowania, generowania i wdrażania projektów badawczo-rozwojowych jednostek naukowych i przedsiębiorstw, 194 - zakładający wypracowanie modelu addytywnego transferu innowacji i ekspertów, 223 – w którym wypracowane zostanie narzędzie w postaci platformy wymiany danych między przemysłem i uczelniami oraz procedury współpracy, 239 – którego produktem finalnym projektu będzie Konwerter komercjalizacji prac naukowych dostępny do pobrania w formie aplikacji, 242 w którym opracowana zostanie Internetowa Gra Symulacyjna, 243 – którego produktem finalnym będzie portal internetowy wspierający nawiązywanie współpracy sektora biznesu i nauki, 247 – w którym wypracowany zostanie model współpracy pomiędzy uczelniami wyższymi, kadra akademicka a przedsiębiorcami w zakresie realizacji usług B+R dla gospodarki, 251 – w którym wypracowany zostanie uczelniany model scoutingu wiedzy i technologii, a także projekt 280 – zakładający wypracowanie podręcznika dobrych praktyk w zakresie metodologii opracowywanie studiów przypadku we współpracy z przedsiębiorstwami oraz aplikacja KST stanowiąca innowacyjną formę łączenia i wykorzystywania wiedzy teoretycznej i praktycznej gospodarki dla nauki oraz projekt 285 – w ramach, którego ma powstać portal internetowy oferujący narzędzia wsparcia współpracy nauki i biznesu są zbieżne z zakresem projektów nr 115, 116, 141, 152 i 166 oraz projektów nr 79, 82, 103, 104, 105, 168, 169 (projekty PWP). Wskazane projekty są podobne pod względem grupy użytkowników i odbiorców (przedsiębiorstwa, ich pracownicy, uczelnie oraz ich pracownicy).

W ww. Temacie w grupie projektów podobnych ze względu na grupę docelową wskazano połączenia:

- poziome: PI reg. 186, 190, 194, 223, 239, 242, 243, 247, 251, 280, 285 - projekty PWP 79, 82, 103, 104, 105, 168, 169 (projekty PWP) <-> PI reg. – projekty nr 115, 116, 141, 152, 166, 256, 257 i PWP Reg. 80, 81, 167, 170, 195.

**Temat: Poszukiwanie metod zwiększenia zaangażowania partnerów społecznych i gospodarczych na rzecz wzmocnienia potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw.**

L.p.	Nr fizyki	Woj. / centrum	Odbiorcy	Użytkownicy	Synteza produktu finalnego
1	188	ZP	Pracownicy przedsiębiorstw z woj. zachodniopomorskiego	Decydenci, członkowie związków zawodowych i organizacji pracodawców, a także władze gmin jako podmioty oddelegowane do tworzenia dialogu społ. przedsiębiorstw i PSiG na szczeblu lokalnym oraz władze regionalne - jako podmioty propagujące i/lub wdrażające nowe rozwiązania w polityce, na podstawie uzyskanej w projekcie wiedzy, w postaci wypracowanych narzędzi i standardów.	Produktem finalnym projektu będzie opracowanie uniwersalnego modelu wspierania aktywności partnerów społecznych i gospodarczych (PSiG) w procesie budowania możliwości adaptacyjnych przedsiębiorstw poprzez zarządzanie procesem dialogu społecznego.

## Projekty współpracy ponadnarodowej

W ramach typów projektów zbieżnych z tematem realizowane są trzy projekty współpracy ponadnarodowej w województwach mazowieckim, wielkopolskim i podlaskim.

Lp.	Nr fizyki	Woj. / centrum	Grupa docelowa	Formy współpracy ponadnarodowej	Rezultat	Okres realizacji
1	110	WP	Osoby zatrudnione w następujących instytucjach na terenie Aglomeracji: - Samorzady gospodarcze i instytucje otoczenia biznesu - 22 samorzady lokalne tworzące Aglomerację Kalisko - Ostrowską oraz przedstawiciele jst powiatu pleszewskiego - Organizacje pozarządowe - Partnerzy społeczni - Przedsiębiorcy - Pracownicy sektora nauki	Realizacja projektu w partnerstwie ponadnarodowym przyczyni się do adaptacji rozwiązań przetestowanych i wdrożonych przez partnera francuskiego do praktyki polskiej takich jak: systemy ORES, SCOT, Bilan Global oraz metodologie projektu Aglomeracji Nantes. Celem modułu będzie także wspieranie procesu budowania strategii na rzecz zmian gospodarczych. W czasie realizacji projektu zaplanowano wykonanie czterech opracowań specjalistycznych dotyczących wypracowanych produktów: System Zarządzania Projektem Budowania Strategii Rozwoju, Założenia do Systemu Monitoringu Społeczno-Gospodarczego, Założenia do Metodologii Budowania Strategii Rozwoju Regionu. Partnerzy będą uczestniczyli w wymianie doświadczeń podczas zorganizowanych wizyt studyjnych, warsztatów oraz	Celem ogólnym projektu jest poprawa funkcjonowania systemu przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą w Aglomeracji Kalisko – Ostrowskiej. Celem projektu jest również utworzenie partnerstwa składającego się z przedstawicieli: przedsiębiorstw, organizacji pracodawców, III sektora, samorządu terytorialnego i związków zawodowych oraz innych podmiotów działających na obszarze Aglomeracji Kalisko – Ostrowskiej, które będzie zdolne do opracowania strategii przewidywania i wdrażania zmian gospodarczych w Aglomeracji.	1.12.2008-30.11.2010

2	144 (S)	PL	<p>Odbiorcami projektu będą:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Podmioty działające na rzecz rozwoju zasobów ludzkich oraz upowszechni. dialogu oraz partnerstwa publiczno - społecznego na poziomie regionalnym i lokalnym (przedstawiciele administr. publicznej, organizacji pozarządowych, przedsiębior. i związków zawodowych - planuje się ok. 45 os. zaangażowanych w partnerstwo publiczno - społeczne);</li> <li>- Pracownicy instytucji rynku pracy (m.in. doradcy zawodowi, specjaliści ds. rozwoju zawodowego), celem stworzenia sieci doradców ds. ZMP. Planowane jest uczestnictwo 30 osób - średnio 2 osoby na powiat (w tym 25 kobiet) z woj. podlaskiego, które zostaną przeszkolone z V bloków temat. dot. tematyki ZMP;</li> <li>- 150 os pozostających bez</li> </ul>	<p>konferencji</p> <p>Współpraca ponadnarodowa polegała będzie na wymianie doświadczeń i dobrych praktyk z krajami partnerskimi w zakresie Zielonych Miejsc Pracy, działającymi w obszarze ekologicznych technologii - organizacja 3 spotkań tematycznych w Polsce. W ramach zadania zorganizowane zostaną wizyty studyjne, w której udział wezmą osoby zaangażowane realizację projektu oraz w partnerstwo publiczno - społeczne z obszaru województwa. Zadanie zakłada wydanie publikacji poprzez organizację międzynarodowego forum publiczno-społecznego na rzecz aktywnej polityki rynku pracy; 2.poznanie stosowanych rozwiązań na rzecz aktywnej polityki rynku pracy u partnera z Niemiec poprzez wizyty studyjne;3.stworzenie bazy dobrych praktyk dla Dolnego Śląska na rzecz aktywnej polityki rynku pracy.</p>	<p>Cel główny projektu: Stworzenie warunków dla rozwoju aktywności zawodowej w obrębie ZMP poprzez rozwój partnerstwa publiczno - społecznego i współpracy na rzecz rozwoju ZMP w regionie do końca kwietnia 2013 r.</p> <p>Cele szczegółowe projektu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zdobyć doświadczenia i poznać sprawdzonych rozwiązań w zakresie ZMP poprzez partnerstwo ponadnarodowe;</li> <li>- Stworzenie regionalnego partnerstwa publiczno - społecznego na rzecz rozwoju zasobów ludzkich w obrębie ZMP;</li> <li>- Podniesienie kwalifikacji i wzrost świadomości w obrębie ZMP na terenie woj. podlaskiego.</li> </ul>	<p>01.05.2011- 30.04.2011</p>
---	------------	----	---	--	--	-----------------------------------

			zatrudnienia (w tym osoby zarejestrowane jako bezrobotne), w szczególności osoby do 25 roku życia, po 45 roku życia oraz osoby pozostające bez zatrudnienia zamieszkuj. w gminach wiejskich.			
3	314	MZ		Współpraca będzie realizowana m.in. za pomocą następujących form działań: organizowanie konferencji, seminariów, warsztatów, spotkań, wypracowanie nowych rozwiązań, wizyty studyjne, wspólne tworzenie publikacji.	Efektem współpracy z partnerem słowackim będzie wypracowanie strategii zarządzania zmianą gospodarczą. Powstanie model mechanizmu zarządzania i stabilizacji w kontekście przystąpienia do strefy euro. Partnerzy równocześnie zinventaryzują swoje zasoby społeczno-gospodarcze w celu zacieśnienia współpracy.	01.12.2011-31.07.2013

### Podsumowanie:

Powyższe projekty (projekt PI nr 188 oraz PWP 144 (S) i 110) wykazują pewne cechy wspólne w zakresie Tematu „*Poszukiwanie metod zwiększenia zaangażowania partnerów społecznych i gospodarczych na rzecz wzmocnienia potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw*” w odniesieniu do grupy docelowej oraz produktu finalnego/zakresu współpracy ponadnarodowej (wypracowanie pewnych modelowych rozwiązań) i nie wykazują cech wspólnych w zakresie grupy docelowej czy produktu finalnego z innymi projektami realizowanymi zarówno w komponencie centralnym jak i regionalnym w obszarze: Adaptacyjność.

Projekt 188 można połączyć z przedsięwzięciem nr 249 realizowanym w Priorytecie V Dobre rządzenie w ramach Tematu „*Wspieranie rozwoju narzędzi związanych z kontraktowaniem usług społecznych (outsourcing) przez administrację publiczną*”. Projekt ten, podobnie jak projekt 249 stara się m.in.

wykorzystać potencjał partnerów społecznych i gospodarczych, otoczenia biznesu dla lepszego kreowania polityki przez lokalne samorządy w zakresie dialogu społecznego (188) oraz rozwoju gospodarczego (249).

**Temat: Działania mające na celu wsparcie pracodawców oraz pracowników przedsiębiorstw przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne.**

L.p.	Nr fiszki	Woj. / centrum	Odbiorcy	Użytkownicy	Synteza produktu finalnego
1	189	WP	NGO (przedsiębiorstwa społeczne).	Institucje takie jak: Ośrodki wsparcia NGO, PUP-y, Urzędy Miasta, Urzędy Marszałkowskie.	Produkt finalny stanowić będzie Model zarządzania Przedsiębiorstwami Społecznymi (NGO). Produkt finalny tworzą 4 produkty/submodele: (1-administracja) model struktury organizacyjnej (macierzowej/projektowej); (2-kadry) Portfolio kompetencji personelu PS-opis kompetencji-profile kompetencyjno-charakterologiczne dla stanowisk w modelowej strukturze organizacyjnej – narzędzie do zarządzania kadrami; (3-finance) Symulator planowanych zysków – narzędzie do obliczeń z instrukcją – schemat i narzędzia do bieżącej kalkulacji efektywności ekonomicznej działań gospodarczych i analizę efektywności finansową przedsięwzięć inwestycyjnych z uwzględnieniem specyfiki PS (przedsiębiorstwa społeczne).
2	220	WP	Kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy pracujący w MMŚP wielkopolskiego sektora komunalnego	Osoby funkcyjne (departamenty UMWW) zajmujące się programowaniem rozwoju strategicznego – dla wprowadzenia odpowiednich zapisów do opracowania planów działań; Osoby decyzyjne i opiniotwórcze m.in. radni Sejmiku Wojewódzkiego,	Produktem finalnym projektu będzie pełen model walidacji dla MMŚP wielkopolskiego sektora komunalnego, na który składają się, włączany do polityki produkt główny: proces i produkty walidacji kompetencji i umiejętności nabytych w nieformalnym procesie edukacji na wybranych stanowiskach w MMŚP wielkopolskiego sektora komunalnego oraz produkty pośrednie upowszechniane: – Mechanizmy akredytacji i rejestrowania instytucji



				<p>Sejmiku Gospodarczego, radni miast wielkopolskich – dla dokonywania właściwych zapisów w tworzonym prawie;</p> <p>Prezydenci miast oraz kadra kierownicza odpowiadająca w samorządzie lokalnym za planowanie rozwoju gospodarki miejskiej – dla efektywnej ich realizacji</p> <p>Instytucje szkoleniowe i doradcze, w tym instytucje otoczenia biznesu – dla opracowania skutecznej oferty szkoleniowej odpowiadającej zapotrzebowaniu na rynku pracy;</p> <p>Instytucje rynku pracy – dla precyzyjnego określenia kompetencji wymaganych przez pracodawców wobec poszukujących pracy w MMŚP sektora komunalnego.</p>	<p>walidujących kompetencje i umiejętności na wybranych stanowiskach w wielkopolskich branżach komunalnych;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kompetencje i umiejętności kobiet w wielkopolskim sektorze komunalnym;</li> <li>– Promocja dokumentowania kompetencji nabytych w nieformalnym procesie edukacji wśród kadry kierowniczej i menedżerów sektora komunalnego. Zasady i modele.</li> </ul>
3	264	WP	<p>Pracodawcy i pracownicy MMŚP wielkopolskiego sektora komunalnego według branż komunalnych: zaopatrzenie w energię cieplną, infrastruktura wodociągowa i zaopatrzenie w wodę, infrastruktura kanalizacji i oczyszczania ścieków komunalnych, stan wysypisk i utylizacji odpadów komunalnych,</p>	<p>Osoby, które będą zainteresowane korzystaniem z nowego produktu i z generowanych informacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Osoby funkcyjne Urzędu Marszałkowskiego Woj. Wielkopolskiego, w urzędach 35 miast powiatowych – jako odbiorcy informacji niezbędnych do budowania strategii rozwoju lokalnej i regionalnej gospodarki;</li> <li>– Prezydenci, burmistrzowie, radni</li> </ul>	<p>Produktem finalnym projektu wdrażanym do polityki będzie narzędzie w formie publikacji drukowanej i elektronicznej – „Monitoring społeczno-gospodarczy MMŚP wielkopolskiego sektora komunalnego” oraz interaktywny system wyliczania wskaźników. Narzędzie przeznaczone będzie dla MMŚP wielkopolskiego sektora komunalnego przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne. Narzędzie zawierać będzie ujednolicone nazewnictwo branż komunalnych zgodne z nomenklaturą europejską i słownik pojęć wyeksponowany również na stronie internetowej. W publikacji zostaną opisane,</p>

			funkcjonowanie lokalnego transportu zbiorowego, stan i wielkość komunalnego budownictwa mieszkaniowego	jako regionalni decydenci mający wpływ na realizację polityki lokalnej i regionalnej województwa.	zdefiniowane i opracowane metodologie wyliczania następujących grup wskaźników: <ul style="list-style-type: none"> <li>– gr. 1 – otoczenie przedsiębiorstwa komunalnego – 20 wskaźników;</li> <li>– gr. 2 – potencjał organizacyjny i systemy zarządcze przedsiębiorstwa komunalnego – 20 wskaźników;</li> <li>– gr. 3 – zasoby ludzkie przedsiębiorstwa komunalnego – 20 wskaźników;</li> <li>– gr. 4 – usługi komunalne. Technologie, jakość i efektywność usług – 60 wskaźników.</li> </ul>
4	351	PL	<u>MŚP, rzemiosło, pracownicy z własnej woli, pracownicy zagrożeni bezrobociem, bezrobotni</u>	<u>doradcy zawodowi, psycholodzy, doradcy personalni, pracownicy HR, kadrowcy - nowe metody diagnozy; pracodawcy, menadżerowie, rzemieślnicy – nowe metody planowania; trenerzy, pracownicy zarządzający – nowe metody samokształcenia</u>	<u>Projekt zakłada się powstanie 6 produktów finalnych: dwa modele outplacement dla firmy oraz pracownika. Każdy z dwóch modeli zakłada wypracowanie po 3 produkty finalne: Model ESP Firma – 3 kroki wyjścia firmy z zakreću i związane z nim 3 produkty: Model Drzewa Kompetencji MDK, Program do budowania strategii, Program szkoleń wewnętrznych oraz Model ESP Pracownik - 3 kroki wyjścia pracownika z zakreću i związane z nim 3 produkty: Bilans ekwiwalentów, Program budowania poczucia kontroli, Program samokształcenia</u>

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

### Podsumowanie:

Pod względem użytkowników, do których kierowane są wypracowane w projektach nr 189, 220, 264 oraz 351 narzędzie, można połączyć z projektem nr 197 z komponentu centralnego oraz projektem 219 z komponentu centralnego realizowanym i w temacie: „Analiza i testowanie i wdrażanie idei flexicurity”.

Ponadto projekty 219 oraz 264 realizowane w ramach jednego województwa: wielkopolskiego

Reasumując, ze względu na użytkowników wskazano połączenia:

**Usunięto:** 264

- poziome: PI reg. projekty nr 189, 220, 264, 351 <-> PI reg. projekt nr 219,
- poziome: PI reg. <-> PI reg projekty nr 219 oraz 264.
- pionowe: PI reg. projekty nr 189, 220, 264, 351 <-> PI centr. projekt nr 197

**Temat: Analiza, testowanie i wdrażanie idei flexicurity.**

L.p.	Nr fizyki	Woj. / centrum	Odbiorcy	Użytkownicy	Synteza produktu finalnego
1	219	WP	Rodzice,- zwłaszcza matki wychowujące przynajmniej 1 dziecko do lat 3, w szczególności przebywający na urlopie macierzyńskim lub/i wychowawczym z uwzględnieniem kobiet w ciąży.	Kilka tysięcy osób, przedstawiciele inst. zainteresowanych skutecznym rozwiązyw. problemów matki/ojca na rynku pracy. Są to m.in. WUP, PUP, PCPR, ROPS, OPS, agencje zatrudnienia., NGOs, przedsiębiorcy, związki zawodowe, organizacje pracodawców oraz jednostki samorządu terytorialnego w Wlkp.	PRODUKT FINALNY stanowić będzie model współpracy międzysektorowej wspierający godzenie życia zawodowego i prywatnego opartego o ideę flexicurity. Będzie on przedstawiony poprzez standardy, procedury oraz narzędzia. Model współpracy międzysektorowej będzie obejmował model wsparcia matki/ojca z dzieckiem (skierowany głównie do użytkowników) oraz metodykę pracy z matką/ojcem z dzieckiem (skierowaną głównie do grupy odbiorców) przy zachowaniu struktury modelu: standardy, procedury i narzędzia, które zostaną przedstawione w formie, m.in.: publikacji drukowanej i elektronicznej, artykułów prasowych, serwisu internetowego, podręczników, przewodników, materiałów warsztatowych, konferencyjnych oraz szkoleniowych, prezentacji multimedialnych czy raportów z badań.
2	224	PM	Około 80 tysięcy pracowników przemysłu województwa pomorskiego, w tym 30 tys. inżynierów, 30 tys. techników oraz 20	70 pracowników z przedsiębiorstw, podmiotów B+R i ośrodków edukacyjnych, w tym 20 z uczelni oraz szkół na poziomie technikum i zawodowym, oraz samorządu	W projekcie zastosowane zostaną dwa innowacyjne instrumenty: zintegrowany system komputerowy typu CAD/CAM/CAE oraz metodyka dojścia do uniwersalności i elastyczności zawodowej w ramach wybranych „case study”.

			tys. osób z wykształceniem zawodowym	lokalnego. Grupa użytkowników w wymiarze docelowym to przedstawiciele z ponad 500 podmiotów, w tym ok. 90 szkół	<p>Kompleksowe zastosowanie 4 produktów finalnych stanowi innowacyjną metodykę likwidacji luki narzędziowej wśród inżynierów (case study 1), techników (case study 2) i osób z wykształceniem zawodowym (case study 3) pracujących w przemyśle województwa pomorskiego. Metodyka będzie otwarta na wszystkie etapy życia produktu i wszystkie branże przemysłowe w postaci scenariuszy dojścia do elastyczności i bezpieczeństwa zawodowego (dostarczy sposób zdobywania nowej wiedzy narzędziowej typu CAD/CAM/CAE i umiejętności ich stosowania przez osoby pracujące w celu przystosowania się do nowych warunków i na wypadek ewentualnych zmian w karierze zawodowej).</p> <p>Podczas opracowywania i testowania metodyki zidentyfikowane zostanie przynajmniej 8 hipotez. Weryfikacja każdej hipotezy będzie związana z konkretnym „case study”, a w jego ramach scenariuszem dojścia do elastyczności. „Case study”, czyli analiza przypadku, studium przypadku będzie jednocześnie metodą badania, uczenia się, nauczania i narzędziem podnoszącym wiarygodność metodyki. Celem każdego studium przypadku będzie pokazanie koncepcji wartej skopiowania w kontekście pracownika (odbiorcy) i instytucjonalnym (użytkownika - case study 4).</p>
3	244	MZ	Pracownicy MP z woj. mazowieckiego z różnych sektorów	Zarządzający małymi przedsiębiorst. (MP) z woj. mazowieckiego	W trakcie realizacji Projektu zostanie opracowana, wdrożona i upowszechniona innowacyjna platforma zarządzania kompetencjami. Narzędzie to zostanie udostępnione osobom zarządzającym małymi

					<p>przedsiębiorstwami z województwa mazowieckiego. Aplikacja dostępna w wersji on-line będzie pozwalała na podejmowanie następujących działań:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wyznaczanie celu strategicznego (biznesowego) w perspektywie 3-5 lat;</li> <li>- Zaplanowanie działań umożliwiających osiągnięcie wyznaczonego celu;</li> <li>- Identyfikacja zasobów kompetencyjnych posiadanych przez firmę – pracowników wraz z wykonywanymi przez nich zadaniami i kompetencjami kluczowymi dla tych zadań;</li> <li>- Identyfikacja zasobów umożliwiających osiągnięcie wyznaczonego celu strategicznego;</li> <li>- Identyfikacja luki między zasobami (kompetencjami) posiadanymi obecnie a zasobami (kompetencjami) niezbędnymi do osiągnięcia celu;</li> <li>- Zaplanowanie działań w zakresie HRM, służących zlikwidowaniu luki (w tym zaplanowanie rekrutacji, zaplanowanie ścieżek rozwoju pracowników, identyfikacja kompetencji kluczowych dla rozwoju firmy, intermentoring w odniesieniu do pracowników 45+);</li> <li>- Zaplanowanie działań rozwojowych w postaci nauki w miejscu pracy, mentoringu, szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych.</li> </ul>
4	245	MZ	Pracownicy średnich i dużych Firm.	Wszyscy pracodawcy z terenu całego kraju.	W trakcie realizacji Projektu zostanie opracowany i wdrożony innowacyjny program wspierania pracowników firm przeprowadzających lub planujących przeprowadzenie zmian organizacyjnych. Zakres programu będzie obejmował: trudności godzenia życia

					rodzinnego z pracą zawodową, problemy psychologiczne, wpływające na produktywność w miejscu pracy, trudności adaptacyjne pracowników związane ze zmianami w miejscu pracy. W ramach programu dostarczone zostaną darmowe usługi wsparcia psychologicznego dla pracowników oraz dostęp do bazy zasobów środowiskowych, zawierającej informacje o podmiotach oferujących usługi opiekuńcze i organizacji czasu (dla dzieci, osób starszych, schorowanych). Ponadto powstanie innowacyjny portal internetowy, zawierający bazę wyselekcjonowanych dostawców usług, bazę zasobów środowiskowych, wiedzę i porady z zakresu psychologii i psychoterapii oraz przechowujący informacje dotyczące przebiegu konsultacji /doraźnego wsparcia.
5	252	PM	Przedsiębiorcy z sektora MMSP, mający siedzibę na terenie woj. pomorskiego, zainteresowani rozwojem swojej firmy, nie posiadający specjalisty ds. HR, nie posiadający formalnego planu rozwoju firmy; Pracownicy z sektora MMSP pracujący na obszarze woj. pomorskiego zainteresowani zwiększaniem swoich	Pracownicy IOB, które mają siedzibę na terenie woj. pomorskiego, specjalizujący się w realizacji projektów wspierających rozwój przedsiębior. (projekty szkoleniowe, doradcze, usługi konsultacyjne, informacyjne itp.), posiadający min. 1 rok doświadczenia zawodowego, wykształcenie wyższe kierunkowe, poz. decyzyjny: min. specjalista.	W wyniku realizacji usługi przedsiębiorca otrzyma rekomendowany plan rozwoju przedsiębiorstwa wraz z planem rozwoju pracowników (w tym różnymi wariantami wewnętrznej rotacji pracowników na stanowiskach pracy ze względu na wymagane kompetencje) i informacją o dostępnych na rynku dofinansowanych bądź bezpłatnych narzędziach rozwoju pracowników. Pracodawca zostanie również wyposażony w narzędzia do samodzielnej oceny okresowej i wspierania rozwoju pracownika oraz doradztwem w zakresie możliwych form organizacji procesu kształcenia, by umożliwić skuteczne pogodzenie obowiązków zawodowych pracowników z nauką.  W ramach realizacji usługi przedsiębiorcy będą zachęceni

			umiejętności.		<p>do wspierania pracowników w zdobywaniu nowych umiejętności poprzez podkreślanie, że jest to inwestycja w kapitał ludzki, nie zaś koszt.</p> <p>Produkt finalny zostanie przekazany pracownikom IOB podczas seminariów, poprzez e-maile i stronę www. Jednym z produktów pośrednich będzie pakiet szkoleniowy dla pracowników IOB sporządzony zgodnie z wymogami nowoczesnych szkoleń.</p>
--	--	--	---------------	--	--

### **Podsumowanie:**

Projekty nr 219, 224, 244, 245 oraz 252 można połączyć z projektem nr 197 realizowanym w ramach Priorytetu II PO KL w tym samym Temacie. Ponadto projekty nr 219 oraz 245 pod względem odbiorców produktu finalnego można połączyć z projektem 177 z Priorytetu VI realizowanego w województwie małopolskim temacie: *„Rozwój i testowanie instrumentów wspierających godzenie życia zawodowego i rodzinnego oraz zwalczanie dyskryminacji w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność”*. W obydwu tych projektach odbiorcami są rodzice, którzy godzą życie zawodowe życiem prywatnym. Dodatkowo pod względem użytkowników, do których kierowane jest wypracowane w projektach nr 189, 220 oraz 264 narzędzie można połączyć z projektem nr 219 realizowanym w temacie: *„Działania mające na celu wsparcie pracodawców oraz pracowników przedsiębiorstw przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne”*.

Reasumując, ze względu na odbiorców wskazano połączenia:

- poziome: PI reg. projekt nr 177<-> PI reg. projekt nr 219, 245;

Pod względem użytkowników, do których kierowane jest wypracowane narzędzie wskazano połączenia:

- poziome: PI reg. projekty nr 189, 220, 264<-> PI reg. projekt nr 219;

**Temat: Wdrażanie strategii społecznej odpowiedzialności w przedsiębiorstwach.**

L.p.	Nr fizyki	Woj. / centrum	Odbiorcy	Użytkownicy	Synteza produktu finalnego
1	226	WM	Wymiar docelowy: ok. 60 tys. przedsiębior. z sektora MMŚP posiadających siedzibę w woj. warmińsko – mazurskim (zakres działalności forum WaMaBOSs), wymiar upowszechnienia i włączenia w ramach projektu: 200 przedsiębior. z Warmii i Mazur z sektora MMŚP. W testowaniu wezmą udział przedsiębiorcy z sektora MMŚP posiadający siedzibę w woj. warm-maz.: 3 mikro; 3 małych, 4 średnich. Warunkiem przystąpienia do testowania jest spełnienie przez pracodawcę kryterium pomocy <i>de minimis</i>	Forum WaMaBOSs-wymiar upowszechniania i włączenia w ramach projektu: Urząd Marszałkowski Woj. Warmińsko – Mazurskiego, 200 przedsiębiorców z sektora MMŚP, 4 instytucje IOB, 4 samorządy, 4 organizacje pozarządowe, 3 instytucje rynku pracy. Model szkolenia i doradztwa: Wymiar docelowy: 21 instytucji otoczenia biznesu w woj. warmińsko – mazurskim (po jednym w każdym powiecie), wymiar upowszechnienia i włączenia w ramach projektu: 4 instytucje otoczenia biznesu, które będą mogły wdrożyć bezkosztowo (tj. będą miały zatrudniony odpowiedni personel) model doradztwa i szkoleń	Opis produktu finalnego wg wniosku o dofinansowanie: Na Produkt Finalny będą składały się 3 elementy: Forum WaMaBOSs obejmujące: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Strategię kampanii informacyjnej, regulamin konkursu WaMaBOSs (w tym statuetka WaMaBOSs).</li> <li>– Model doradztwa i szkoleń obejmujący: program, zakres i narzędzia doradztwa, program, zakres i narzędzia szkoleń.</li> <li>– Model „Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu” obejmujący: kalkulator kosztów, wypracowanie narzędzi pomiaru i monitoringu i przeciwdziałania dla działu kadr, procedury.</li> </ul>
<u>2</u>	<u>346</u>	<u>DŚ</u>	<u>90-ciu pracowników MMŚP z Dolnego Śląska</u>	<u>80 MMŚP z Dolnego Śląska</u>	<u>Projekt zakłada wypracowanie nowatorskiego modelu biznesowego CSR opartego na odpowiedzialnym zarządzaniu relacjami z interesariuszami i pracownikami przyczyniającego się do wzrostu potencjału innowacyjnego MMŚP. Model o charakterze biznesowym, kształtujący społecznie pozytywne relacje</u>

- Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt
- Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt
- Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt
- Sformatowano:** Wyjustowany



					<p><u>z interesariuszami, oparte na poszanowaniu pracowników, pozwalający organizacjom osiągać coraz lepsze wyniki ekonomiczne i przewagę konkurencyjną. Model o charakterze strategicznym wobec przedsiębiorstw zawierał będzie kolejne kroki postępowania przedsiębiorstwa (od audytu, poprzez wybór działań, po monitoring) W modelu także katalog dobrych praktyk w 2 obszarach:</u></p> <p><u>1. INTERESARIUSZE (klienci, dostawcy, społeczność lokalna)-jak nawiązać relacje z interesariusz, jak zarządzać relacjami aby wzmocnić potencjał innowacyjny;</u></p> <p><u>2. PRACOWNICY: jak zarządzać zespołem pracowników, aby wzmocnić innowacyjność rozwiązań, z użyciem m.in. koncepcji zarządzania różnorodnością. W tej części zaakcentowanie sytuacji kobiet na rynku pracy. Promowane będą min. EFZ oraz równościowe proporcje w zatrudnianiu kobiet na stanowiskach menedżerskich.</u></p>
--	--	--	--	--	--

**Usunięto:** ¶

**Podsumowanie:**

Powyższe projekty są zbieżne pod względem grupy użytkowników i grupy odbiorców.

**Usunięto:** Niniejszy projekt nie wykazuje cech wspólnych w zakresie grupy docelowej czy produktu finalnego z innymi projektami realizowanymi zarówno w komponentie centralnym jak i regionalnym w obszarze: Adaptacyjność

**Temat: Rozwijanie innowacyjnej przedsiębiorczości akademickiej.**

L.p.	Nr fiszki	Woj. / centrum	Odbiorcy	Użytkownicy	Synteza produktu finalnego
1	290	WM	studenci i absolwenci uczelni wyższych oraz pracownicy naukowi i zespoły interdyscyplinarne	wszystkie podmioty zainteresowane rozwojem przedsiębiorczości akademickiej	<p>Kompleksowa metoda wspierania rozwoju innowacyjnych, akademickich pomysłów biznesowych w województwie warmińsko-mazurskim, składająca się z:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Szczegółowych wytycznych dotyczących organizacji i funkcjonowania Centrum kompetencji Seed i Start up</li> <li>– Szczegółowych wytycznych dotyczących skutecznego prowadzenia komercjalizacji rozwiązań innowacyjnych</li> <li>– Opracowanych wskazówek dotyczących roli jaką powinny odgrywać IOB w „ekosystemie” inwestycyjnym oraz jak powinna przebiegać optymalnie współpraca pomiędzy podmiotami „ekosystemu”</li> <li>– Wytycznych dotyczących tworzenia regionalnych funduszy wspierających inwestycje na wczesnym etapie rozwoju ze szczególnym uwzględnieniem wspierania przedsiębiorczości akademickiej</li> <li>– Mapy procesu skutecznego inkubowania projektów innowacyjnych, oparta na doświadczeniach Wnioskodawcy i praktykach zagranicznych.</li> </ul>

**Podsumowanie:**

Usunięto: ¶

----- Podział strony-----

Niniejszy projekt w zakresie grupy docelowej - studenci i absolwenci uczelni wyższych, pracownicy naukowcy i zespoły interdyscyplinarne oraz wszystkie podmioty zainteresowane rozwojem przedsiębiorczości akademickiej wykazuje cechy wspólne z projektami realizowanymi w temacie: *Rozwijanie przedsiębiorczości akademickiej jako formy kształtowania innowacyjnych kadr nowoczesnej gospodarki oraz rozwiązania w zakresie wykorzystania wyników badań naukowych przez przedsiębiorców* oraz w temacie: *Wzmocnienie współpracy przedsiębiorstw z sektorem nauki*.

Reasumując, ze względu na grupy docelowe wskazano połączenia:

- poziome: PI reg. projekt nr 290<-> PI reg. projekty nr 115, 116, 141, 152, 166, 256, 257;
- poziome: PI reg. projekt nr 290<-> PI reg. projekty nr 186, 190, 194, 223, 239, 242, 243, 247, 251, 280, 285;

**Temat: Metody i mechanizmy zapewnienia udziału w podwyższaniu kwalifikacji w formach pozaszkolnych pracowników przedsiębiorstw nieposiadających wykształcenia ponadgimnazjalnego / pracowników przedsiębiorstw z zasadniczym wykształceniem zawodowym.**

**Sformatowano:** Domyślna czcionka akapitu, Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt, Podkreślenie, Kolor czcionki: Automatyczny, Deseń: Przezroczysty

<u>Lp.</u>	<u>Nr fizyki</u>	<u>Woj./ centrum</u>	<u>Odbiorcy</u>	<u>Użytkownicy</u>	<u>Synteza produktu finalnego</u>
<u>1</u>	<u>354</u>	<u>Sk</u>	<u>wszyscy PNK zatrudnieni w przedsiębiorstwach i u innych pracodawców w kraju, którzy zdecydują się na stosowanie nowej regulacji</u>	<u>Wszystkie przedsiębiorstwa oraz inni pracodawcy z terenu kraju zatrudniający PNK, którzy otrzymają nowe narzędzie prawne zachęcające do inwestowania w szkol. PNK</u>	<u>PROD. FINALNYM będzie projekt nowej regulacji prawnej zapewniającej zwiększenie udziału w podwyższaniu kwalifikacji w formach pozaszkolnych pracowników przedsiębiorstw nieposiadających wykształcenia ponadgimnazjalnego /pracowników przedsiębiorstw z zasadniczym wykształceniem zawodowym.</u> <u>Upowszechnianie rozwiązania w zakresie refundacji kosztów szkolenia ze środków FP, w tym m.in.:</u> <u>- zawieranie umów z przedsiębiorcami.</u>

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Czcionka: (Domyślny) Times New Roman, 12 pt

**Sformatowano:** Wyjustowany



