

FISZKA PROJEKTÓW INNOWACYJNYCH lub WSPÓŁPRACY PONADNARODOWEJ PRZYJĘTYCH DO DOFINANSOWANIA W RAMACH PO KL

Szanowni Państwo,

Zwracamy się z uprzejmą prośbą o wypełnienie poniższej fiszki projektowej w odniesieniu do realizowanych przez Państwa projektów innowacyjnych (w tym z komponentem współpracy ponadnarodowej) lub współpracy ponadnarodowej (tj. wyodrębnionych projektów współpracy ponadnarodowej oraz projektów „standardowych” z komponentem ponadnarodowym). Celem wypełnienia Fiszki jest pozyskanie przez nas najważniejszych informacji o realizowanych przez Państwa projektach, które zostaną zamieszczone w Wyszukiwarce projektów i produktów PO KL na portalu KIW (www.kiw-pokl.org.pl). Wyszukiwarka ta jest jedynym w Polsce narzędziem zawierającym wszystkie realizowane w kraju ww. typy projektów. Dzięki temu, informacje o Państwa przedsięwzięciach dotrą do szerokiego grona potencjalnie zainteresowanych nimi osób.

Mając powyższe na uwadze, prosimy o zamieszczanie informacji, szczególnie w części opisowej fiszki, w sposób precyzyjny oraz zrozumiały. Prosimy o nie kopiowanie zapisów wniosku o dofinansowanie realizacji projektu, gdyż stosowany w nim język może być niezrozumiały dla przeciętnego czytelnika. Pod fiszką zamieściliśmy instrukcję jej wypełniania, która pomoże Państwu w jej sprawnym i właściwym wypełnieniu.

Dziękujemy za współpracę!

Zespół Krajowej Instytucji Wspomagającej

UWAGA! Część zaznaczona kolorem niebieskim wypełniana jest w przypadku aktualizacji fiszki projektowej, która została uprzednio przesłana do KIW. W przypadku, gdy fiszka dla danego projektu jest wypełniana po raz pierwszy, należy wypełnić wszystkie pola.

Data wypełnienia fiszki		26.08.2015.
1	Właściwa IP/IP 2	(patrz instrukcja)
2	Opiekun projektu z IP/IP 2 (imię i nazwisko, adres, telefon., e-mail)	Martyna Zieja Wydział Wdrażania Priorytetu VIII PO KL e-mail: martyna.zieja@mazowia.eu tel. 22/ 542 20 58
3	Numer konkursu	1/POKL/VIII/IN/2012
4	Wartość alokacji na konkurs	12.000.000,00 PLN
5	Data podpisania umowy	25.10.2012.
6	Numer podpisanej umowy	UDA-POKL.08.01.01-14-013/12
7	Okres realizacji projektu	01.10.2012. – 30.06.2015.
8	Okres realizacji współpracy ponadnarodowej (jeśli dotyczy)	01.11.2012. – 30.09.2014.
9	Zakontraktowany budżet projektu	2.192.816,00 PLN
10	Zakontraktowany budżet współpracy ponadnarodowej (jeśli dotyczy)	258.390,00 PLN
11	Tytuł projektu	„Kobiety 50+ Talenty Wiedzy. Wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkimi w sektorze MSP”
12	Rodzaj projektu (proszę wybrać właściwy)	(patrz instrukcja) ☐ projekt innowacyjny testujący ☒ projekt innowacyjny testujący z komponentem ponadnarodowym ☐ projekt innowacyjny upowszechniający ☐ wyodrębniony projekt współpracy ponadnarodowej ☐ projekt standardowy z komponentem ponadnarodowym
13	Tryb realizacji (proszę wybrać właściwy)	(patrz instrukcja) ☒ konkursowy ☐ systemowy

14	Opis projektu (maks. 3 000 znaków):	a) cel główny projektu	Cel realizacji projektu: utrzymanie aktywności zawodowej Kobiet w wieku powyżej 50-tego roku życia w sektorze handlu MSP na rynku pracy województwa mazowieckiego poprzez opracowanie i upowszechnienie innowacyjnego modelu zarządzania zasobami ludzkimi w okresie od 01.10.2012r. do 30.06.2015r.											
		b) problemy, które rozwiązuje współpraca ponadnarodowa (dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej oraz innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)	Problem: brak skutecznej metody utrzymania aktywności zawodowej kobiet w wieku 50+ Problem na poziomie organizacji/ MSP: - niska innowacyjność i brak oparcia zarządzania o innowacje nietechnologiczne w MSP, - brak planowanej polityki personalnej lub brak formalizacji zarządzania zasobami ludzkimi, - brak narzędzi uwzględniających zarządzanie zintegrowane dedykowane konkretnej grupie (kobietom w wieku 50+)											
		c) cele do osiągnięcia we współpracy ponadnarodowej (dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej oraz innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)	Cel szczegółowy 2: Wypracowanie innowacyjnego modelu zarządzania zasobami ludzkimi adaptującego rozwiązania włoskie wraz z produktami pośrednimi w okresie od 01.10.2012 do 31.08.2014											
		d) planowane efekty współpracy ponadnarodowej (dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej oraz innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)	Adaptacja rozwiązań włoskich dotyczących wykorzystania <i>EMPOWERMENTU</i> w <i>Strategii Zarządzania Talentami Wiedzy</i> . Wypracowywane rozwiązanie jest kwintesencją nowoczesnych praktyk stosowanych wobec pracowników o wysokich kwalifikacjach (pracowników utalentowanych, pracowników wiedzy) stosowanych w praktykach ZZL dużych organizacji, zarówno działających na europejskim (adaptacja rozwiązań włoskich), jak i krajowym rynku pracy. Rozwiązania zostały zastosowane w projekcie w sektorze handlu MSP i dostosowane do specyfiki pracowników Kobiet 50+ o niskich kwalifikacjach. Zaangażowanie Partnera Ponadnarodowego miało na celu dokonanie transferu Dobrych Praktyk w zakresie adaptowania innowacyjnych rozwiązań włoskich wsparcia pracowników Kobiet 50+. Włoski Partner udziela wsparcia podmiotom gospodarczym m.in. w sferze projektowania i realizacji działań ZZL, uruchomił skuteczne działania synergiczne z przedsiębiorstwami działającymi dla zysku i organizacjami non-profit, promując kulturę i różne formy aktywnej integracji społecznej i zawodowej, integrację polityki równych szans oraz godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym w procesach zarządzania przedsiębiorstwem. Istotą współpracy ponadnarodowej była szczegółowa analiza rozwiązań włoskich oraz zaadaptowanie ich w wypracowywanym rozwiązaniu projektowym. <i>Opracowanie: Analiza możliwości wykorzystania empowermentu, jako narzędzia selekcji i rozwoju pracowników Talentów Wiedzy, w Strategii Zarządzania Talentami Wiedzy Kobiety 50+ w sektorze handlu MSP. Raport podsumowujący z badań i wizyt studyjnych.)</i>											
		e) zwięzły opis działań upowszechniających (dotyczy tylko projektów innowacyjnych, w tym innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)	<table><tr><th>Nazwa działania</th><th>Osiągnięty rezultat (skwantyfikowany)</th></tr><tr><td>produkcja i kolportaż materiału multimedialnego (maj-czerwiec 2015)</td><td>kolportaż 500 szt. materiału do 500 Użytkowników (MSP handlowych na Mazowszu)</td></tr><tr><td>przeprowadzenie kampanii radiowej</td><td>4 kampanie</td></tr><tr><td>przeprowadzenie kampanii bilbordowej</td><td>1 kampania</td></tr><tr><td>przeprowadzenie kampanii w prasie branżowej i lokalnej</td><td>1 kampania</td></tr><tr><td>przeprowadzenie konferencji i spotkań informacyjnych oraz udział w zewnętrznych wydarzeniach branżowych (styczeń-czerwiec 2015)</td><td>łącznie w wydarzeniach upowszechniających (konferencje, spotkania informacyjne) w okresie 01-06.2015. bezpośredni udział wzięły 562 osoby (372K i 190M) rezultat: liczba Użytkowników (os.) zainteresowanych skorzystaniem z rozwiązania – 562 osób liczba konferencji – 5 liczba spotkań informacyjnych - 20</td></tr></table>	Nazwa działania	Osiągnięty rezultat (skwantyfikowany)	produkcja i kolportaż materiału multimedialnego (maj-czerwiec 2015)	kolportaż 500 szt. materiału do 500 Użytkowników (MSP handlowych na Mazowszu)	przeprowadzenie kampanii radiowej	4 kampanie	przeprowadzenie kampanii bilbordowej	1 kampania	przeprowadzenie kampanii w prasie branżowej i lokalnej	1 kampania	przeprowadzenie konferencji i spotkań informacyjnych oraz udział w zewnętrznych wydarzeniach branżowych (styczeń-czerwiec 2015)
	Nazwa działania	Osiągnięty rezultat (skwantyfikowany)												
produkcja i kolportaż materiału multimedialnego (maj-czerwiec 2015)	kolportaż 500 szt. materiału do 500 Użytkowników (MSP handlowych na Mazowszu)													
przeprowadzenie kampanii radiowej	4 kampanie													
przeprowadzenie kampanii bilbordowej	1 kampania													
przeprowadzenie kampanii w prasie branżowej i lokalnej	1 kampania													
przeprowadzenie konferencji i spotkań informacyjnych oraz udział w zewnętrznych wydarzeniach branżowych (styczeń-czerwiec 2015)	łącznie w wydarzeniach upowszechniających (konferencje, spotkania informacyjne) w okresie 01-06.2015. bezpośredni udział wzięły 562 osoby (372K i 190M) rezultat: liczba Użytkowników (os.) zainteresowanych skorzystaniem z rozwiązania – 562 osób liczba konferencji – 5 liczba spotkań informacyjnych - 20													
f) zwięzły opis działań włączających (dotyczy tylko projektów innowacyjnych, w	<table><tr><th>Nazwa działania</th><th>Osiągnięty rezultat (skwantyfikowany)</th></tr><tr><td>przeprowadzenie szkoleń wdrażających oraz udzielenie MSP indywidualnego wsparcia wdrożeniowego (szkolenia) (styczeń-czerwiec 2015)</td><td>Zrealizowano 240 godzin szkoleń wdrażających. Wsparcia indywidualnego udzielono 13 MSP, w łącznym wymiarze 800 godzin (47 dni wdrożeń). W szkoleniach wdrażających i ze wsparcia wdrożeniowego w okresie 01-06.2015.</td></tr></table>	Nazwa działania	Osiągnięty rezultat (skwantyfikowany)	przeprowadzenie szkoleń wdrażających oraz udzielenie MSP indywidualnego wsparcia wdrożeniowego (szkolenia) (styczeń-czerwiec 2015)	Zrealizowano 240 godzin szkoleń wdrażających. Wsparcia indywidualnego udzielono 13 MSP, w łącznym wymiarze 800 godzin (47 dni wdrożeń). W szkoleniach wdrażających i ze wsparcia wdrożeniowego w okresie 01-06.2015.									
Nazwa działania	Osiągnięty rezultat (skwantyfikowany)													
przeprowadzenie szkoleń wdrażających oraz udzielenie MSP indywidualnego wsparcia wdrożeniowego (szkolenia) (styczeń-czerwiec 2015)	Zrealizowano 240 godzin szkoleń wdrażających. Wsparcia indywidualnego udzielono 13 MSP, w łącznym wymiarze 800 godzin (47 dni wdrożeń). W szkoleniach wdrażających i ze wsparcia wdrożeniowego w okresie 01-06.2015.													

		tym innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)		skorzystało łącznie 39 MSP (14 mikro, 17 małych i 8 średnich przedsiębiorstw) branży handlu na Mazowszu. Ze wsparcia skorzystało łącznie 208 osób, pracowników MSP rezultat: liczba Użytkowników (os.), którzy posiadli wiedzę z zakresu SZTWK50+ - 250 os. liczba użytkowników (MSP), którzy skorzystali i wdrożyli rozwiązanie – 39 MSP liczba szkoleń - 5
			wykorzystanie internetowej platformy wdrożeniowej, jako narzędzia upowszechniania i wdrażania rozwiązania (kwiecień – czerwiec 2015)	112 MSP zapoznało się z rozwiązaniem i przystąpiło do procesu wdrażania rozwiązania w organizacji; ankiety ewaluacyjne wypełniło 112 osób: 56K i 56M rezultat: liczba Użytkowników (os.), którzy posiadli wiedzę z zakresu SZTWK50+ - 250 os.
			porozumienia z organizacjami/ instytucjami deklarującymi gotowość aktywnej dystrybucji rozwiązania	zawarcie 4 porozumień z organizacjami/ instytucjami deklarującymi gotowość aktywnej dystrybucji rozwiązania 2 uczelnie + 2 podmioty zrzeszające MSP/ działalność szkoleniowa
15	Beneficjent (nazwa, adres, telefon., e-mail, strona www)		Stowarzyszenie NASZA INICJATYWA Ul. Nowaka Jeziorańskiego 9/ 247, Warszawa 03-984 Warszawa tel. 535 698 135 biuro@naszainicjatywa.org.pl www.naszainicjatywa.org.pl	
16	Typ instytucji Beneficjenta		stowarzyszenie	
17	Osoba do kontaktu w instytucji Beneficjenta (imię, nazwisko, adres, telefon, e-mail)		Dagmara Staniszevska tel. 535 698 135 biuro@naszainicjatywa.org.pl	
18	Priorytet/Działanie/Poddziałanie		VIII Regionalne Kadry Gospodarki 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie 8.1.1 Wsparcie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorców	
19	Typ operacji (dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej)		nie dotyczy	
20	Temat projektu innowacyjnego (dotyczy tylko projektów innowacyjnych, w tym z komponentem ponadnarodowym)		„Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+”	
21	Komponent centralny/regionalny (w przypadku komponentu regionalnego podajemy nazwę województwa)		Komponent regionalny/ województwo mazowieckie	
22	Grupa docelowa, w tym:		a) odbiorcy (dotyczy tylko projektów innowacyjnych): b) dla projektu (dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej) (patrz instrukcja)	a) użytkownicy (dotyczy tylko projektów innowacyjnych): b) dla współpracy ponadnarodowej (dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej) (patrz instrukcja)
			☐ Absolwenci ☐ Administracja ☐ Administracja rządowa ☐ Administracja samorządowa ☐ Dzieci i młodzież sprawiające problemy wychowawcze ☐ Dzieci i młodzież ☐ Instytucje otoczenia biznesu ☐ Instytucje pomocy i integracji	☐ Absolwenci ☐ Administracja ☐ Administracja rządowa ☐ Administracja samorządowa ☐ Dzieci i młodzież sprawiające problemy wychowawcze ☐ Dzieci i młodzież ☒ Instytucje otoczenia biznesu ☐ Instytucje pomocy i integracji społecznej

		społecznej ☐ Instytucje rynku pracy ☐ Instytucje szkoleniowe ☐ Jednostki naukowe i jednostki B+R ☐ Kadra zarządzająca ☒ Kobiety ☐ Media ☒ Mieszkańcy gmin wiejskich, miejsko-wiejskich, miast do 25 tys. mieszkańców ☒ Mieszkańcy miast ☐ Nauczyciele szkół podstawowych ☐ Nauczyciele szkół gimnazjalnych ☐ Nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych ☐ Osoby wykluczone społecznie ☐ Organizacje pozarządowe ☐ Osoby bezdomne ☐ Osoby bezrobotne ☐ Osoby chore psychicznie ☐ Osoby do 25 roku życia ☒ Osoby po 45/50 roku życia ☐ Osoby niepełnosprawne ☐ Osoby niepracujące ☐ Osoby odchodzące z rolnictwa ☐ Osoby opuszczające placówki zastępcze ☐ Osoby planujące rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej ☒ Osoby pracujące ☐ Osoby uzależnione ☐ Otoczenie osób wykluczonych społecznie ☐ Osoby opuszczające jednostki penitencjarne ☐ Organizacje zawodowe i gospodarcze ☐ Placówki opiekuńczo-wychowawcze ☐ Podmioty ekonomii społecznej ☐ Placówki oświatowe ☐ Pozostali uczniowie ☐ Pozostali nauczyciele ☐ Pracodawcy ☐ Pracownicy naukowci ☒ Pracownicy przedsiębiorstw ☐ Przedsiębiorcy ☐ Rodzice ☐ Społeczności lokalne ☐ Spółki pracownicze ☐ Studenci ☐ Szkoły ☐ Szpitale ☐ Terapeuci ☐ Uchodźcy ☐ Uczelnie wyższe ☐ Uczniowie szkół podstawowych ☐ Uczniowie szkół gimnazjalnych ☐ Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych ☐ Związki zawodowe ☐ Inne (proszę wpisać jakie w oparciu o ww. schemat. Prosimy nie kopiować opisu grupy docelowej z wniosku o dofinansowanie): 	☒ Instytucje rynku pracy ☒ Instytucje szkoleniowe ☐ Jednostki naukowe i jednostki B+R ☒ Kadra zarządzająca ☐ Kobiety ☐ Media ☐ Mieszkańcy gmin wiejskich, miejsko-wiejskich, miast do 25 tys. mieszkańców ☐ Mieszkańcy miast ☐ Nauczyciele szkół podstawowych ☐ Nauczyciele szkół gimnazjalnych ☐ Nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych ☐ Osoby wykluczone społecznie ☒ Organizacje pozarządowe ☐ Osoby bezdomne ☐ Osoby bezrobotne ☐ Osoby chore psychicznie ☐ Osoby do 25 roku życia ☐ Osoby po 45/50 roku życia ☐ Osoby niepełnosprawne ☐ Osoby niepracujące ☐ Osoby odchodzące z rolnictwa ☐ Osoby opuszczające placówki zastępcze ☐ Osoby planujące rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej ☒ Osoby pracujące ☐ Osoby uzależnione ☐ Otoczenie osób wykluczonych społecznie ☐ Osoby opuszczające jednostki penitencjarne ☐ Organizacje zawodowe i gospodarcze ☐ Placówki opiekuńczo-wychowawcze ☐ Podmioty ekonomii społecznej ☐ Placówki oświatowe ☐ Pozostali uczniowie ☐ Pozostali nauczyciele ☒ Pracodawcy ☐ Pracownicy naukowci ☒ Pracownicy przedsiębiorstw ☒ Przedsiębiorcy ☐ Rodzice ☐ Społeczności lokalne ☐ Spółki pracownicze ☐ Studenci ☐ Szkoły ☐ Szpitale ☐ Terapeuci ☐ Uchodźcy ☒ Uczelnie wyższe ☐ Uczniowie szkół podstawowych ☐ Uczniowie szkół gimnazjalnych ☐ Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych ☐ Związki zawodowe ☐ Inne (proszę wpisać jakie w oparciu o ww. schemat. Prosimy nie kopiować opisu grupy docelowej z wniosku o dofinansowanie):
23	Nazwa produktu finalnego/produktów współpracy ponadnarodowej	Produkt Finalny: Strategia Zarządzania Talentami Wiedzy Kobiety 50+	
24	Opis produktu finalnego /produktów	a) jakie elementy składają się na	Produkt Finalny w składa się z: PG: Strategii Zarządzania Talentami Wiedzy Kobiety 50+ oraz 4 PP: 1. Narzędzie diagnozy potencjału pracowników Kobiet 50+

	współpracy ponadnarodowej (maks. 5 000 znaków)	produkt finalny /jakie są produkty współpracy ponadnarodowej (krótko wymienić najważniejsze elementy i je scharakteryzować)	2. Pakiet rozwoju Talentów Wiedzy Kobiet 50+ 3. Narzędzia motywowania pracowników w SZTW Kobiety 50+ 4. Modele szkoleniowe dla kadr zarządzających i HR sektora handlu MSP oraz pracowników Kobiet 50+ (wraz z materiałami szkoleniowymi) Produkt współpracy ponadnarodowej: <i>Analiza możliwości wykorzystania empowermentu, jako narzędzia selekcji i rozwoju pracowników Talentów Wiedzy, w Strategii Zarządzania Talentami Wiedzy Kobiet 50+ w sektorze handlu MSP. Raport podsumowujący z badań i wizyt studyjnych.)</i> Zakres wypracowanych rozwiązań dotyczy opracowania nowej Strategii zintegrowanego ZZL w kontekście grupy docelowej (kobiet 50+), jako źródła przewagi konkurencyjnej MSP sektora handlu. O innowacyjności rozwiązania stanowi zagregowane podejście do zarządzania prac. 50+, które powstało 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.
		b) czy i jak współpraca ponadnarodowa przyczyniła się do powstania produktu finalnego (dotyczy tylko projektów innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)	Zaangażowanie Partnera Ponadnarodowego miało na celu dokonanie transferu Dobrych Praktyk w zakresie adaptowania innowacyjnych rozwiązań włoskich w zakresie wsparcia szeregowych pracowników MSP branży handlu - Kobiet w wieku 50+ (wykorzystanie EMPOWERMENTU w Produkcie Finalnym: <i>Strategii Zarządzania Talentami Wiedzy</i>) Opracowane rozwiązanie adoptuje do potrzeb polskich rozwiązań włoskich w zakresie innowacyjnego zastosowania metody empowermentu wobec innej, niż praktykowana powszechnie, grupy docelowej. <i>Empowerment</i> (wzmocnienie) to termin z zakresu psychologii społecznej, czyli nurtu psychologicznego, który rozwijał się w Stanach Zjednoczonych począwszy od drugiej połowy lat '60-tych i koncentrował na badaniach i działaniach dotyczących kwestii człowieka i społeczeństwa oraz relacji między sferą osobistą a wspólnotową, wymiarem psychologicznym a społecznym Empowerment nie był do tej pory stosowany wobec pracowników zajmujących stanowiska pracy na poziomie operacyjnym, z niskimi kwalifikacjami. W Polsce jak i w Europie stosowany był dotychczas wobec pracowników wysoko wykwalifikowanych - zajmujących samodzielne i specjalistyczne miejsca pracy. Partner włoski dostosował metodę na potrzeby pracy z osobami o niskich kwalifikacjach, zastosował model wobec osób bezrobotnych – defaworyzowanych na rynku pracy – a więc osób bez lub z niskimi kwalifikacjami, o niskiej samoocenie z brakiem motywacji do rozwoju. W rozwiązaniu projektowym zostały zaadoptowane włoskie praktyki wykorzystujące metodę empowerment i dostosowane do innej grupy odbiorców: szeregowych pracownic w wieku 50+ zatrudnionych w sektorze handlu MSP. Specyfika obydwu grup jest zbieżna w obszarze niskich kwalifikacji zawodowych, niskiej samoocenie oraz braku motywacji do rozwoju. Proces wzmocnienia poprzez empowerment polega na pomaganiu podmiotom z grup defaworyzowanych w usamodzielnieniu się poprzez rozwijanie nowych umiejętności, dostęp do nowych zasobów, nakreślenie strategii i metod prowadzących do wzmocnienia ich pozycji i zwiększenia udziału w życiu społecznym. W Strategii Zarządzania Talentami Wiedzy Kobiet 50+ empowerment został wykorzystany po pierwsze, do wyłonienia Talentów Wiedzy po to, aby zwiększyć powodzenie jej realizacji oraz po drugie, po to aby przygotować wyselekcjonowane Talenty Wiedzy do pełnienia roli trenerów i/lub mentorów wewnętrznych. W jednym i drugim przypadku takie zastosowanie empowermentu uznać należy za innowacyjne ponieważ: 1) empowerment do tej pory nie służył jako narzędzie selekcji, przy czym co istotne, jego metodyka zapewnia możliwość takiego wykorzystania, 2) empowerment nie był stosowany wobec pracowników zajmujących stanowiska pracy na poziomie operacyjnym, z niskimi kwalifikacjami, na potrzeby organizacji był on stosowany wobec pracowników zajmujących samodzielne i specjalistyczne miejsca pracy, a na potrzeby osób z niskimi kwalifikacjami był stosowany wobec osób bezrobotnych z niskimi kwalifikacjami, a zatem osób nie funkcjonujących w ramach organizacji.
		c) jakie problemy rozwiązuje/wypracowany produkt finalny /produkty	Wypracowany Produkt : <i>Strategia Zarządzania Talentami Wiedzy Kobiet 50+</i> rozwiązuje problemy: - braku skutecznej metody utrzymania aktywności zawodowej kobiet w wieku 50+ w MSP, - niskiej innowacyjność i braku oparcia zarządzania o innowacje nietechnologiczne w MSP, - braku planowanej polityki personalnej lub brak formalizacji zarządzania zasobami ludzkimi, - braku narzędzi uwzględniających zarządzanie zintegrowane dedykowane konkretnej

		współpracy ponadnarodowej	grupie (kobietom w wieku 50+)								
	d) jakie są/mogą być korzyści z zastosowania wypracowanych ołych produktu finalnego /produktów współpracy ponadnarodowej	Rozwiązanie dedykowane jest sektorowi MSP sekcji handlu, który ma szczególne znaczenie z punktu widzenia powstawania nowych miejsc pracy. Wdrożenie wypracowanych rozwiązań: ✓ ograniczy skłonność kobiet 50+ z niskimi kwalifikacjami do wcześniejszego odejścia z pracy z przyczyn zdrowotnych, stwarzając możliwość dywersyfikacji powierzanych im zadań z tych związanych z pracą fizyczną, na korzyść zadań wykorzystujących wiedzę praktyczną oraz umiejętności; ✓ zapobiegnie procesowi utraty wiedzy, umiejętności i doświadczeń posiadanych przez zatrudnione pracownice 50+ wykorzystując system dystrybucji wiedzy praktycznej oraz umiejętności wewnątrz organizacji, ✓ rozwiąże problem niedopasowania kompetencyjnego pracowników młodych do wymogów pracodawców; nowozatrudnieni pracownicy wprowadzani będą na stanowisko pracy przez osoby starsze, co będzie gwarancją skuteczności i osiągnięcia wysokich wskaźników efektywności, ✓ wprowadzi mechanizm wzajemnego uczenia się - poprawi komunikację pomiędzy pracownikami należących do różnorodnych grup wiekowych, co przełoży się na zaangażowanie w wykonywaną pracę i wzrost jej efektywności. ✓									
	e) jakie są efekty działań włączających podjętych wobec produktu finalnego <i>(dotyczy tylko projektów innowacyjnych, w tym z komponentem ponadnarodowym)</i>	<table><tr><th>Nazwa działania</th><th>Osiągnięty rezultat (skwantyfikowany)</th></tr><tr><td>przeprowadzenie szkoleń wdrażających oraz udzielenie MSP indywidualnego wsparcia wdrożeniowego (szkolenia) (styczeń-czerwiec 2015)</td><td>Zrealizowano 240 godzin szkoleń wdrażających. Wsparcia indywidualnego udzielono 13 MSP, w łącznym wymiarze 800 godzin (47 dni wdrożeń). W szkoleniach wdrażających i ze wsparcia wdrożeniowego w okresie 01-06.2015. skorzystało łącznie 39 MSP (14 mikro, 17 małych i 8 średnich przedsiębiorstw) branży handlu na Mazowszu. Ze wsparcia skorzystało łącznie 208 osób, pracowników MSP rezultat: liczba Użytkowników (os.), którzy posiadli wiedzę z zakresu SZTWK50+ - 250 os. liczba użytkowników (MSP), którzy skorzystali i wdrożyli rozwiązanie – 39 MSP liczba szkoleń - 5</td></tr><tr><td>wykorzystanie internetowej platformy wdrożeniowej, jako narzędzia upowszechniania i wdrażania rozwiązania (kwiecień – czerwiec 2015)</td><td>112 MSP zapoznało się z rozwiązaniem i przystąpiło do procesu wdrażania rozwiązania w organizacji; ankiety ewaluacyjne wypełniło 112 osób: 56K i 56M rezultat: liczba Użytkowników (os.), którzy posiadli wiedzę z zakresu SZTWK50+ - 250 os.</td></tr><tr><td>porozumienia z organizacjami/ instytucjami deklarującymi gotowość aktywnej dystrybucji rozwiązania</td><td>zawarcie 4 porozumień z organizacjami/ instytucjami deklarującymi gotowość aktywnej dystrybucji rozwiązania 2 uczelnie + 2 podmioty zrzeszające MSP/ działalność szkoleniowa</td></tr></table>		Nazwa działania	Osiągnięty rezultat (skwantyfikowany)	przeprowadzenie szkoleń wdrażających oraz udzielenie MSP indywidualnego wsparcia wdrożeniowego (szkolenia) (styczeń-czerwiec 2015)	Zrealizowano 240 godzin szkoleń wdrażających. Wsparcia indywidualnego udzielono 13 MSP, w łącznym wymiarze 800 godzin (47 dni wdrożeń). W szkoleniach wdrażających i ze wsparcia wdrożeniowego w okresie 01-06.2015. skorzystało łącznie 39 MSP (14 mikro, 17 małych i 8 średnich przedsiębiorstw) branży handlu na Mazowszu. Ze wsparcia skorzystało łącznie 208 osób, pracowników MSP rezultat: liczba Użytkowników (os.), którzy posiadli wiedzę z zakresu SZTWK50+ - 250 os. liczba użytkowników (MSP), którzy skorzystali i wdrożyli rozwiązanie – 39 MSP liczba szkoleń - 5	wykorzystanie internetowej platformy wdrożeniowej, jako narzędzia upowszechniania i wdrażania rozwiązania (kwiecień – czerwiec 2015)	112 MSP zapoznało się z rozwiązaniem i przystąpiło do procesu wdrażania rozwiązania w organizacji; ankiety ewaluacyjne wypełniło 112 osób: 56K i 56M rezultat: liczba Użytkowników (os.), którzy posiadli wiedzę z zakresu SZTWK50+ - 250 os.	porozumienia z organizacjami/ instytucjami deklarującymi gotowość aktywnej dystrybucji rozwiązania	zawarcie 4 porozumień z organizacjami/ instytucjami deklarującymi gotowość aktywnej dystrybucji rozwiązania 2 uczelnie + 2 podmioty zrzeszające MSP/ działalność szkoleniowa
Nazwa działania	Osiągnięty rezultat (skwantyfikowany)										
przeprowadzenie szkoleń wdrażających oraz udzielenie MSP indywidualnego wsparcia wdrożeniowego (szkolenia) (styczeń-czerwiec 2015)	Zrealizowano 240 godzin szkoleń wdrażających. Wsparcia indywidualnego udzielono 13 MSP, w łącznym wymiarze 800 godzin (47 dni wdrożeń). W szkoleniach wdrażających i ze wsparcia wdrożeniowego w okresie 01-06.2015. skorzystało łącznie 39 MSP (14 mikro, 17 małych i 8 średnich przedsiębiorstw) branży handlu na Mazowszu. Ze wsparcia skorzystało łącznie 208 osób, pracowników MSP rezultat: liczba Użytkowników (os.), którzy posiadli wiedzę z zakresu SZTWK50+ - 250 os. liczba użytkowników (MSP), którzy skorzystali i wdrożyli rozwiązanie – 39 MSP liczba szkoleń - 5										
wykorzystanie internetowej platformy wdrożeniowej, jako narzędzia upowszechniania i wdrażania rozwiązania (kwiecień – czerwiec 2015)	112 MSP zapoznało się z rozwiązaniem i przystąpiło do procesu wdrażania rozwiązania w organizacji; ankiety ewaluacyjne wypełniło 112 osób: 56K i 56M rezultat: liczba Użytkowników (os.), którzy posiadli wiedzę z zakresu SZTWK50+ - 250 os.										
porozumienia z organizacjami/ instytucjami deklarującymi gotowość aktywnej dystrybucji rozwiązania	zawarcie 4 porozumień z organizacjami/ instytucjami deklarującymi gotowość aktywnej dystrybucji rozwiązania 2 uczelnie + 2 podmioty zrzeszające MSP/ działalność szkoleniowa										
	Efekty płynące z wdrożenia rozwiązania (Produktu Finalnego) w MSP: ✓ Utrzymanie pracownic 50+ w organizacji powinno zmniejszyć skalę występowania problemu niewielkiej aktywności zawodowej kobiet, zwłaszcza tych z niskimi kwalifikacjami; ✓ Implementacja strategii pozwala też przygotować organizację do wyzwania jakim jest starzenie się społeczeństwa, które w praktyce oznaczać będzie wzrost średniej wiekowej zatrudnionych pracowników, a co za tym idzie zmianę podejścia do zarządzania zatrudnionymi pracownikami; ✓ Strategia wychodzi naprzeciw problemowi dysfunkcji w układzie kompetencji i kwalifikacji. Wyłonione Talenty Wiedzy kształcić będą stażystów, których zatrudnienie finansowane będzie przez urzędy pracy, po takim szkoleniu stażysta lub stażystka będzie miał większą szansę na zatrudnienie w analizowanej branży; ✓ Oddziaływanie na zdolności retencyjne organizacji handlowych pozwala im uniknąć problemów związanych z pozyskiwaniem pracowników. Kobiety 50+ będą dążyć do pozostania w organizacjach je zatrudniających, a równocześnie młodzi										

			pracownicy zmieniać mogą swoje nastawienie przejawiające się w małym zaangażowaniu, braku lojalności i chęci zmiany pracy; ✓ Proponowane rozwiązanie pozwala też organizacji na to, aby utrzymywać wiedzę, która staje się źródłem pozyskiwania i utrzymywania przewagi konkurencyjnej; ✓ Strategia zarządzania talentami systematyzuje aktywności w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, ale nie wymaga też od organizacji nadmiernej formalizacji tych działań; ✓ Jasne zasady selekcji i rozwoju talentów wiedzy dają możliwość innym pracownikom podejmowania aktywności ukierunkowanych na to, aby w przyszłości sprawować funkcję trenera/mentora; ✓ Działania integracyjne zawarte w Strategii wpłyną na poprawę atmosfery pracy, która stanowi jeden z kluczowych determinantów efektywności pracy pracowników; ✓ Empowerment jako narzędzie selekcji, ale też i budowy poczucia wartości sprawi, że pracownicy o wysokim potencjale „uruchomią” swój potencjał dla dobra organizacji.
25	Partnerzy krajowi (jeśli dotyczy) (nazwy instytucji/krótką charakterystyka)		Polska Izba Handlu Polska Izba Handlu (PIH) zrzeszona w KIG i Eurocommerce. Misją PIH jest budowanie tożsamości polskiego kupiectwa i wspieranie rozwoju nowoczesnego handlu, wspieranie inicjatyw społecznej odpowiedzialności biznesu. Reprezentując kilkadziesiąt tysięcy jednostek handlowych prowadzi konsultacje procesów legislacyjnych na poziomie krajowym i europejskim. Działania PIH koncentrują się m.in. wokół konkurencyjnych metod działań na rynku, doskonalenia zasad etyki i norm rzetelnego postępowania w dział. gosp., doskonalenia kwalifikacji kadry menedżerskiej SPOŁEM WSS Śródmieście Społem Warszawska Spółdzielnia Spożywców Śródmieście (S) - wykwalifikowane kadry HR, stosuje nowoczesne rozwiązania z zakresu Zarządzania Zasobami Ludzkimi, wdrożyła zarządzanie wiekiem; zrzesza 650 członków; zatrudnienia 485 osób, w tym 206 K50+.
26	Partnerzy ponadnarodowi (jeśli dotyczy) (nazwy instytucji/kraj pochodzenia/krótką charakterystyka)		Consorzio SIR Solidarieta'in Rete (Włochy) CONSORZIO SIR - "Solidarność w Sieci" – założone w 2000r. Konsorcjum zrzesza 12 spółdzielni socjalnych, którym udziela wsparcia w sferze projektowania i realizacji działań w zakresie PS i RP. SiR współpracuje z samorząd. w planowaniu i realizacji lokalnej polityki RP i PS dla osób zagrożonych wykluczeniem. Zrealizowało szereg przedsięwzięć szkoleniowych i projekt. poświęconych spółdzielczości socjalnej, równouprawnieniu w miejscu pracy oraz odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw.

Informacja w zakresie danych osobowych:

1. W niniejszej Informacji, w przypadku osoby do kontaktu ze strony Beneficjenta podano prywatny numer telefonu i/lub prywatny adres e-mail, wykorzystywany do celów służbowych:

☒ TAK

☐ NIE

2. W przypadku zaznaczenia odpowiedzi: tak, proszę podpisać poniższe oświadczenie.

Oświadczenie osoby do kontaktu ze strony Beneficjenta w zakresie przetwarzania danych osobowych

Oświadczam, że wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zgodnie z ustawą z dnia 29 sierpnia 1997r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz. U. nr 101 z 2002r., poz. 926 z późn. zm.) na potrzeby upowszechniania informacji o realizowanym projekcie/projektach przez Krajową Instytucję Wspomagającą - Centrum Projektów Europejskich.

..... Dagmara Staniszevska
(Imię i Nazwisko - czytelny podpis osoby do kontaktu ze strony Beneficjenta)

Instrukcja wypełniania fiszki projektowej

Prosimy:

- wypełnić fiszkę niezwłocznie po podpisaniu umowy o dofinansowanie projektu;

- każdy projekt opisać w odrębnej fiszce (jeden projekt = jedna fiszka);
- wypełnić każdy punkt fiszki;
- w **pkt. 1** wpisać pełną nazwę danej IP lub IP2 (tj. tej, która zawarła umowę z Beneficjentem - np. Urząd Marszałkowski województwa..., Wojewódzki Urząd Pracy w itp.);
- w **pkt. 10:** w przypadku projektów z komponentem ponadnarodowym, prosimy o podanie budżetu dla zadania "Współpraca ponadnarodowa", zaś w przypadku wyodrębnionych projektów współpracy ponadnarodowej kwoty całego budżetu projektu;
- w **pkt. 18** stosować numerację działań zgodnie z pkt.1.2 i 1.3 cz. II. dokumentu 'Wniosek o dofinansowanie PO KL Instrukcja' z 1.01.2013 r., który na str. 16 wskazuje: *'W przypadku projektów innowacyjnych (zarówno testujących, jak i upowszechniających) należy wybrać właściwe dla danego Priorytetu Działanie, które IP/IP2 wskazała w dokumentacji konkursowej lub dla projektu systemowego jako mające zastosowanie w przypadku projektów innowacyjnych. Tak określone przez IP/IP2 Działanie oznacza wyłącznie, iż IP/IP2 przeznacza środki zabezpieczone w ramach tego Działania na finansowanie projektów innowacyjnych i nie powoduje, iż do tego rodzaju projektów mają zastosowanie zapisy Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL dla tego Działania';*
- w **pkt. 12, 13 i 22** (gdzie znajdują się pola do wyboru) postępować w następujący sposób: dwukrotnie kliknąć na wybrany kwadrat, wybrać „Zaznaczone” i zatwierdzić poprzez „OK.”;
- **pkt. 24e** wypełnić tylko dla projektów innowacyjnych, których **produkty finalne zostały zwalidowane**.
- Fiszka powinna zostać zaktualizowana i ponownie złożona do KIW w sytuacji, gdy dane w niej zawarte ulegną zmianie.