

Publikacja Krajowych Sieci Tematycznych
Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (temat F)

KSZTAŁCENIE PRZEZ CAŁE ŻYCIE W ZWIĘKSZANIU KONKURENCYJNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW

Katalog dobrych praktyk

Publikacja Krajowych Sieci Tematycznych
Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (temat F)

KSZTAŁCENIE PRZEZ CAŁE ŻYCIE W ZWIĘKSZANIU KONKURENCYJNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW

Katalog dobrych praktyk

Warszawa 2008

Opisy dobrych praktyk zamieszczone w niniejszym katalogu zostały przygotowane przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju realizujące projekty w ramach Tematu F IW EQUAL przy udziale Renaty Jankowskiej-Zielińskiej, sekretarza Krajowych Sieci Tematycznych.

Zespół redakcyjny: Tomasz Mrozek, Ewa Wosik

Wydawca: Fundacja „Fundusz Współpracy”

www.cofund.org.pl

ul. Górnośląska 4a, 00-444 Warszawa

Projekt graficzny: rzeczyobrazkowe

Opracowanie graficzne i skład: Bizarre Sp. o.o.

Druk: Interdruk

Nakład: 500 egz.

Publikacja jest współfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i rozpowszechniana bezpłatnie.

Wersja elektroniczna niniejszej publikacji dostępna jest na stronie internetowej PIW EQUAL: www.equal.org.pl

Spis treści

Wprowadzenie	5
1. Centrum Zielonych Technologii	6
2. Dojrzałość wykorzystuje wiedzę	8
3. Dynamizm i doświadczenie – wspólne sterowanie zmianą	10
4. Modelowy system przystosowania kadr przedsiębiorstw do zmian strukturalnych w gospodarce	13
5. Nowe szanse dla transgranicznego rynku pracy i gospodarki Euroregionu Nysa	15
6. Ośrodek „Renowator” dla małych i średnich przedsiębiorstw	18
7. Pomysł na sukces	20
8. Pomysł na sukces	22
9. Pomysł na sukces	24
10. Pomysł na sukces	26
11. Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności	29
12. System przeciwdziałania powstawaniu bezrobocia na terenach słabo zurbanizowanych	31
13. System przeciwdziałania powstawaniu bezrobocia na terenach słabo zurbanizowanych	33
14. Sojusz dla pracy	35
15. Sojusz dla pracy	37
16. Wspieranie zakładów restrukturyzowanych i ich pracowników	39
17. Zatrudnienie Fair Play Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy	41
18. Zatrudnienie Fair Play Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy	44

Wprowadzenie

Ostatnio niezwykle popularne staje się promowanie dobrych praktyk, skutecznych rozwiązań czy działań w różnych dziedzinach życia społecznego i gospodarczego. Jednak aby móc świadomie wspierać takie obszary aktywności, należy określić, co rozumiemy pod pojęciem „dobrych praktyk”. Właściwa definicja sprawia bowiem, że pojęcie staje się dla wszystkich stron czytelne i może być skutecznie wykorzystywane w komunikacji. Czym zatem są „dobre praktyki”?

Unia Europejska docenia i propaguje stosowanie dobrych praktyk, ponieważ są to nie tylko świetne, sprawdzone i godne naśladowania inicjatywy, ale również działania przełamujące dotychczasowe stereotypy postrzegania pewnych kwestii społecznych. To pomysły nastawione na nowatorskie, ale jednocześnie proste, rozwiązanie problemu (lub jego części), wykazujące duży stopień skuteczności. Podstawą dobrych praktyk są standardy międzynarodowe, co oznacza, że ci, którzy takie praktyki stosują, korzystają z wieloletniego doświadczenia organizacji i ekspertów.

W trakcie realizacji zadań Krajowych Sieci Tematycznych Tematu F PIW EQUAL, partnerstwa wielokrotnie spotykały się ze sobą, określając nowe ramy współpracy przy realizacji strategii promocji rezultatów (np. projekt MediaEQUAL), czy wreszcie poznając wzajemnie własne rezultaty w miejscu ich powstawania. Członkowie sieci uznali, że kluczowym działaniem, które przyczyniło się do sukcesu Krajowych Sieci Tematycznych w Temacie F, było właśnie odejście od posiedzeń plenarnych i zorganizowanie seminariów regionalnych, połączonych z aktywnym uczestnictwem w nich przedstawicieli samorządu regionalnego, instytucji branżowych, związków pracodawców i pracobiorców oraz mediów.

Dobre praktyki związane z Tematem F PIW EQUAL, które są prezentowane w niniejszej publikacji, obejmują wiele różnych obszarów, zarówno w zakresie realizacji projektów, jak i rozwiązań merytorycznych. Należy je traktować jako zbiór doświadczeń, którymi realizatorzy projektów chcą się dzielić z innymi. Znane powiedzenie mówi, że należy się uczyć na cudzych błędach. W przypadku dobrych praktyk założenie jest przeciwne: należy korzystać z dobrych doświadczeń innych osób. Oczywiście nie ma gwarancji, że rozwiązania sprawdzone w jednym miejscu w pełni sprawdzą się gdzie indziej. Jednak zawsze warto przyjrzeć się temu, co dobrze funkcjonowało w konkretnym regionie, organizacji, partnerstwie. Może nie trzeba będzie wyważać otwartych drzwi?

Niniejsza publikacja stanowi podsumowanie pewnego etapu we wdrażaniu rezultatów PIW EQUAL. Należy promować to, co dobrze funkcjonuje, co przyczynia się do powodzenia projektów, wzrostu wykorzystania technologii ICT, przystosowania pracowników czy możliwości zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia. Warto wykorzystywać dobre praktyki PIW EQUAL.

Bogusław Klimczuk

PROJEKT	Centrum Zielonych Technologii
MIEJSCE REALIZACJI	Województwo podlaskie
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Podlaska Stacja Przyrodnicza „Narew” Forum Inicjatyw Rozwojowych Biuro Inicjatyw Rozwojowych
KONTAKT	Dariusz Ochrymiuk tel.: 085 749 99 61 e-mail: ochrymiuk@pspnarew.org.pl www.zielonetehnologie.pl
KONTEKST PROJEKTU	Projekt jest realizowany na terenie województwa podlaskiego, gdzie ze względu na zachowanie unikatowego środowiska naturalnego znaczna część obszaru została objęta różnymi formami ochrony przyrody. W konsekwencji występują na tym obszarze ograniczenia w rozwoju rynku pracy, a ponadto niedostatecznie rozwinięte są mechanizmy pozwalające na utrzymanie zatrudnienia przez mieszkańców. Wymagania dotyczące ochrony przyrody i środowiska wpływają znacząco na zmniejszanie się zakresu i rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej i stawiają firmy przed koniecznością dokonania zmian strukturalnych. Uwarunkowania przyrodnicze mogą stanowić bariery w prowadzeniu działalności gospodarczej, ale w wielu przypadkach mogą być szansą na rozwój przedsiębiorstw. Projekt pokazuje, jak można wykorzystać tę szansę.
CELE PROJEKTU	Długofalowym celem projektu jest usprawnienie rynku pracy poprzez wsparcie zdolności przystosowawczych pracowników przedsiębiorstw funkcjonujących na obszarach podlegających szczególnej ochronie przyrody w kontekście strukturalnych zmian gospodarczych. Cele szczegółowe to: 1. Opracowanie modeli szkoleniowo-dydaktycznych w sześciu obszarach tematycznych: – przydomowe oczyszczalnie ścieków; – gospodarowanie odpadami opakowaniowymi; – tradycyjne budownictwo; – ekoturystyka oraz markowe usługi i produkty ekoturystyczne; – produkty regionalne; – odnawialne źródła energii. 2. Wypracowanie założeń powstania ośrodka kompetencji „Centrum Zielonych Technologii” jako instytucji szkoleniowo-doradczej w zakresie „zielonych technologii” i „zielonych miejsc pracy”.
BENEFICJENCI	Beneficjentami projektu są pracownicy i właściciele małych i średnich przedsiębiorstw, a także otoczenie tych przedsiębiorstw, w tym jednostki samorządu terytorialnego.
PODEJMOWANE DZIAŁANIA	Działania są podejmowane w ramach sześciu obszarów tematycznych projektu. Do najważniejszych z nich należą: – przeprowadzenie akcji promocyjnej projektu, połączonej z rekrutacją beneficjentów ostatecznych; – przeprowadzenie spotkań informacyjno-organizacyjnych dla beneficjentów;

KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW

- zorganizowanie cyklu warsztatów teoretycznych i praktycznych w ramach sześciu obszarów tematycznych;
 - organizowanie wyjazdów studyjnych;
 - opracowanie broszur informacyjnych oraz materiałów edukacyjno-instruktażowych;
 - opracowanie modeli szkoleniowych z zakresu „zielonych technologii”;
 - bieżące aktualizowanie strony internetowej upowszechniającej rezultaty projektu;
 - upowszechnianie rezultatów projektu.
-
- Zdobywanie specjalistycznej wiedzy i umiejętności – a przez to podniesienie kwalifikacji – z zakresu prowadzenia działalności opartej na „zielonych technologii”.
 - Zmniejszenie ryzyka utraty pracy.
 - Poznanie możliwości rozszerzenia lub zmiany profilu prowadzonej działalności gospodarczej.
 - Powstanie sieci powiązań i kontaktów między beneficjentami w celu wymiany doświadczeń i podejmowania współpracy.
 - Wyróżnienie beneficjentów w terenie (tablice informacyjne).
 - Certyfikat potwierdzający udział w projekcie.
 - Aktywizacja społeczności lokalnych.

CZYNNIKI SUKCESU PROJEKTU

- Czynniki „wewnętrzne”:
- duże zainteresowanie tematyką projektu i stosowaniem „zielonych technologii”;
 - rezultaty, które mają bardzo dużą szansę na samodzielne funkcjonowanie i rozwój po zakończeniu projektu;
 - wyjątkowość projektu i jego zakresu tematycznego w skali kraju i Europy;
 - bieżące analizowanie i modyfikowanie programu realizowanych warsztatów (zgodnie z uwagami z ankiet ewaluacyjnych);
 - dobór właściwych i kompetentnych specjalistów oraz wykwalifikowanej kadry projektu;
 - stała współpraca z ekspertami i trenerami prowadzącymi warsztaty.

- Czynniki „zewnętrzne”:
- duży potencjał województwa podlaskiego jako obszaru sprzyjającego podejmowaniu działalności proekologicznej;
 - proekologiczna polityka Unii Europejskiej, wymuszająca m.in. 20-procentowy udział energii wytworzonej z odnawialnych źródeł energii w ogólnym bilansie energetycznym Wspólnoty;
 - rosnąca świadomość ekologiczna społeczeństwa.

ELEMENTY INNOWACYJNE DLA KRAJU/REGIONU

- Promowanie rozwiązań przynoszących zmiany na rynku pracy, a zarazem chroniących środowisko przyrodnicze.
- Stosowanie proekologicznych technologii w prowadzeniu działalności gospodarczej.
- Wykorzystywanie lokalnych odnawialnych zasobów przyrodniczych w procesie rozwoju regionu.
- Przywrócenie na rynek zapomnianych technologii, receptur i wartości (umiejętności budowlane, marki turystyczne, produkty regionalne).
- Wykorzystanie odnawialnych źródeł energii do wytwarzania energii cieplnej.
- Promowanie rozwiązań wpisujących się w nową, alternatywną strategię energetyczną Europy.
- Kompleksowe przeszkolenie beneficjentów w zakresie budowy przydomowych oczyszczalni ścieków oraz świadczenia usług tego typu.
- Produktowe podejście do zarządzania turystyką.
- Wypromowanie nowej marki – ekoturystyka.
- Adaptacja tradycyjnych receptur produktów regionalnych do wymagań Unii Europejskiej.
- Innowacyjne rozwiązania w zakresie gospodarki odpadami.

PROJEKT	Dojrzałość wykorzystuje wiedzę
MIEJSCE REALIZACJI	Województwa: śląskie, podkarpackie, świętokrzyskie
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Wasko SA (administrator), Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność 80” przy Zakładach Mechanicznych "Bumar Łabędy" SA, NSZZ Solidarność przy Zakładach Mechanicznych "Mesko" SA, Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego przy Zakładach Mechanicznych "Mesko" SA, Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego w Zakładach Mechanicznych "Bumar Łabędy" SA, Martis Sp. z o.o.
KONTAKT	Magdalena Filipczyk tel.: 032 332 83 62 e-mail: m.filipczyk@wasko.pl www.dww.org.pl
KONTEKST PROJEKTU	Projekt jest kierowany do pracowników powyżej 44. roku życia, zatrudnionych w dwóch sektorach przemysłu: obronnym i kolejowym. Jego ideą przewodnią jest tworzenie nowych mechanizmów i rozwiązań, które pomogłyby beneficjentom utrzymać pracę, a w przypadku jej utraty – znaleźć zatrudnienie w innych sektorach gospodarki. Cele projektu zostały osiągnięte poprzez system szkoleń i treningów prowadzonych przez specjalistów nowoczesną metodą <i>blended learning</i> (połączenie spotkań stacjonarnych w małych grupach ze szkoleniem <i>e-learningowym</i>), moduły szkoleniowe dostosowane do potrzeb i możliwości uczestników oraz udostępnienie beneficjentom nowoczesnych rozwiązań informatycznych.
CELE PROJEKTU	Głównym celem projektu jest zwiększenie zdolności przystosowawczych pracowników 44+ oraz dostosowanie ich umiejętności do wymagań stawianych przez społeczeństwo informacyjne i gospodarkę rynkową, przez zastosowanie innowacyjnych narzędzi rozwoju zawodowego.
BENEFICJENCI	Pracownicy przemysłu obronnego i kolejowego w wieku powyżej 44 lat.
PODEJMOWANE DZIAŁANIA	Działania Partnerstwa skupiały się na czterech podcelach projektowych, których podstawą był rozbudowany system szkoleń prowadzonych metodą „blended learning”. Działania te obejmowały: – wypracowanie modelu zarządzania zmianą oraz modelowego systemu rozwoju zawodowego (oba działania oparto na systemie szkoleń, który z jednej strony pozwalał kształcić beneficjentów ostatecznych, a z drugiej dostarczał danych, potrzebnych do stworzenia wyżej wymienionych modeli); – stworzenie modelowej strategii personalnej, dostosowanej do potrzeb przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku 44+; – opracowanie rozwiązań informatycznych w ramach modelowej platformy informacyjnej i komunikacyjnej. W wyniku realizacji tych działań powstały następujące systemy: system szkoleń e-learningowych, system zarządzania szkoleniami „blended learning”, system wspierający zarządzanie projektem, portal innowacyjności, otwarty system komunikacyjny i informacyjny „Lokalne systemy kształcenia” oraz portal „EQ-Giełda – giełda pomysłów”.

KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW

Beneficjenci ostatecznie zdobywają nową wiedzę i umiejętności, które pozwolą im na poprawienie sytuacji w miejscu pracy. W razie utraty zatrudnienia, nowa wiedza i umiejętności umożliwią im lepsze odnalezienie się na rynku pracy.

Projekt wspomaga ich także pośrednio – dzięki udziałowi w szkoleniach oraz nowym narzędziom kadra kierownicza przedsiębiorstw będzie mogła lepiej zarządzać podległymi jej zespołami. Opracowywane w ramach projektu modele strategii personalnej, po wprowadzeniu w przedsiębiorstwach, będą przynosiły pracownikom konkretne korzyści.

CZYNNIKI SUKCESU PROJEKTU

Niezwykle istotnym czynnikiem sukcesu projektu było jego ciągłe dostosowywanie do potrzeb beneficjentów. Realizacja szkoleń została poprzedzona wnikliwą analizą potrzeb beneficjentów, a same szkolenia były na bieżąco weryfikowane pod kątem zgodności z oczekiwaniami odbiorców. Na przykład przed przeprowadzeniem najpopularniejszych szkoleń – z języka angielskiego oraz podstaw obsługi komputera – przeprowadzono dodatkowe badanie, pozwalające doprecyzować oczekiwania beneficjentów wobec treści szkoleń, sposobu ich przekazywania czy organizacji zajęć.

Od strony organizacji projektu czynnikiem sukcesu był zastosowany system zarządzania projektem – informatyczny system EQProject – który usprawnił funkcjonowanie projektu (działania partnerów, administratora, trenerów i współpracowników). Dobrym rozwiązaniem okazał się również system EQProject, służący do zarządzania szkoleniami. Rozwiązanie to, na bieżąco wzbogacane o potrzebne funkcje (np. raporty nieobecności czy moduł „wycieczka”), stanowi doskonałe narzędzie usprawniające pracę specjalistów ds. organizacji szkoleń.

ELEMENTY INNOWACYJNE DLA KRAJU/REGIONU

Najbardziej innowacyjnym elementem projektu jest dostosowanie jego produktów do potrzeb pracowników w wieku powyżej 44 lat z sektorów przemysłu obronnego i kolejowego. Podobne inicjatywy nie były wcześniej podejmowane. Dostosowanie to było możliwe dzięki przeprowadzeniu kompleksowej analizy potrzeb szkoleniowych, uwzględniającej oczekiwania nie tylko pracowników i pracodawców, ale także wymagań rynku pracy. Dodatkowo, dzięki rozszerzeniu projektu na sektor kolejowy i przetestowaniu go na większej grupie odbiorców, powstał system szkoleń skierowany do pracowników w wieku 44+, charakteryzujący się dużą uniwersalnością.

PROJEKT	Dynamizm i doświadczenie – wspólne sterowanie zmianą
MIEJSCE REALIZACJI	Subregion zachodni województwa śląskiego
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Żorska Izba Gospodarcza – administrator projektu
KONTAKT	Stefania Koczar-Sikora Piotr Sikora tel.: 032 435 03 06, 032 435 06 16 e-mail: biuro@equal.zory.pl lub sint@equal.zory.pl www.intermentoring.pl www.equal.zory.pl
KONTEKST PROJEKTU	Intermentoring przyczynia się do rozwiązania problemu pracowników w wieku powyżej 50 lat (grupa 50+), którzy nie mają podstawowych kompetencji z dziedziny IT i czują opór przed zdobywaniem wiedzy w tym zakresie. Takie osoby znajdują się w środowisku pracy, w którym coraz większą rolę odgrywają nowe technologie, a ponadto odczuwają dużą presję ze strony kadry kierowniczej i wewnętrzną konkurencję ze strony młodszych pracowników, w wieku do 35 lat (–35). Sytuacja ta powoduje, że pracownicy 50+ są w pierwszej kolejności zwalniani i trudno im się odnaleźć na rynku pracy albo, gdy jeszcze pracują, stanowią balast dla przedsiębiorstwa, zmuszanego przez rynek do wprowadzania ciągłych zmian.
CELE PROJEKTU	Cel strategiczny: opracowanie innowacyjnych narzędzi do walki z dyskryminacją na rynku pracy ze względu na wiek. Cel szczegółowy: opracowanie i przetestowanie modelu Intermentoring, umożliwiającego: – podniesienie kompetencji IT pracowników w wieku powyżej 50 lat (50+); – poprawę relacji międzypokoleniowych w przedsiębiorstwach; – przygotowanie kadry przedsiębiorstw do inicjowania oraz wdrażania zmian niezbędnych do efektywnego transferu wiedzy IT i doświadczenia życiowego pomiędzy pracownikami młodszymi i starszymi.
BENEFICJENCI	Starsi pracownicy z małych, średnich i dużych firm oraz instytucji publicznych – osoby w wieku powyżej 50 lat (50+). Dodatkowe grupy beneficjentów zaangażowane w projekt: – młodzi pracownicy z otoczenia grupy docelowej, wiek do 35 lat (–35); – pracodawcy i kadra zarządzająca z otoczenia grupy docelowej.
PODEJMOWANE DZIAŁANIA	1. Przeprowadzenie interdyscyplinarnych badań wśród 300 pracowników organizacji subregionu zachodniego województwa śląskiego, opublikowanych w raporcie pt. „Uwarunkowania organizacyjne i psychologiczne intermentoringu dla utrzymania osób 50+ na rynku pracy” (badania społeczne – ankietowe, psychologiczne – testowe oraz eksperymenty interpersonalne). 2. Opracowanie innowacyjnego modelu kształcenia – intermentoringu (przygotowano podręcznik dla organizacji oraz podręcznik dla trenerów). 3. Przetestowanie modelu intermentoringu na grupie 220 osób.

Program obejmował 6 modułów tematycznych zorganizowanych w 3 bloki szkoleniowe:

- a) Metaplan; Trening Umiejętności Społecznych dla grup pracowniczych; Trening Zarządzania wiekiem dla Kadry Kierowniczej;
- b) Trening Mentorów IT; Trening Mentorów Organizacyjnych/Trening Umiejętności Społecznych dla grupy pracowników 50+;
- c) Budowanie kontraktów mentorskich w parach i zespołach. Trening mentoringu.

KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW

- Wyrównanie szans na rynku pracy dla pracowników wieku 50+.
- Utrzymanie zatrudnienia pracowników w wieku 50+.
- Wydłużenie aktywności zawodowej pracowników w wieku 50+.
- Lepsze wykorzystanie umiejętności, potencjału i energii pracowników z grupy – 35.
- Poprawa relacji między pracownikami w wieku -35 i 50+.
- Zwiększenie konkurencyjności organizacji oraz możliwości elastycznego dostosowywania się do zmian na rynku pracy.
- Wzrost wydajności pracy, poprawa wyników finansowych.
- Usprawnienie zarządzania zróżnicowanymi wiekowo zespołami pracowniczymi.
- Polepszenie wyników pracy zespołów.

CZYNNIKI SUKCESU PROJEKTU

Zaangażowanie beneficjentów:

- stworzenie dobrej, przyjacielskiej atmosfery;
- wspieranie beneficjentów na każdym etapie warsztatów (m.in. zorganizowanie transportu, precyzyjne informacje na temat warsztatów);
- duże zaangażowanie beneficjentów w warsztaty (np. poprzez nietypowe zadania);
- zaangażowanie beneficjentów w kampanię reklamową, m.in. w charakterze aktorów w fabularyzowanym filmie (oderwanie od rutyny);
- przyjazne, mające charakter nieformalny podsumowanie warsztatów (zorganizowanie ogniska w kilka tygodni po zakończeniu warsztatów – również jako element ewaluacji);
- certyfikaty dla beneficjentów po zakończeniu warsztatów, które mogą służyć jako dokumenty potwierdzające nabycie nowych kwalifikacji;
- warsztaty obejmowały weekend i dzień roboczy – każda ze stron (pracownicy i pracodawcy) poświęcała na nie tylko jeden dzień roboczy.

Współpraca partnerów:

- Współpraca była realizowana w formie dwudniowych spotkań wyjazdowych, do których wszyscy partnerzy musieli się przygotować. W toku realizacji projektu okazało się to najszybszą i najefektywniejszą metodą osiągania kolejnych etapów oraz wspólnego ustalania dalszego przebiegu prac nad projektem. Wyjazd sprzyjał odseparowaniu przedstawicieli partnerów od bieżącej działalności, dzięki czemu mogli się skupić na realizacji projektu.
- Wspólne dyskusowanie nad kształtem projektu podczas spotkań wyjazdowych.
- Administrator jako specjalista służący pomocą w rozliczaniu kosztów kwalifikowanych przez partnerów.

Wewnętrzny system pracy:

- opracowanie i stosowanie wewnętrznego systemu zarządzania jakością, realizacja wewnętrznych audytów zdefiniowanych procesów;
- dominująca rola administratora: ścisły nadzór nad procesem przepływów finansowych umożliwia egzekwowanie realizacji zaplanowanych zadań;
- ciągła ewaluacja projektu, zorientowana na produkty oraz procesy;
- stosowanie metody zarządzania cyklem projektu (*Project Cycle Management – PCM*).

ELEMENTY
INNOWACYJNE
DLA
KRAJU/REGIONU

Intermentoring jest metodą zintegrowaną, więc efekt pozytywny pozwoli osiągnąć wdrożenie wszystkich jego elementów. Jej innowacyjność polega na konwergencji etapów, selektywności tematyki oraz uzyskaniem dzięki temu efektom (np. wykorzystanie psychologii do podnoszenia kwalifikacji z zakresu IT). Innowacyjność dotyczy przede wszystkim budowy metakompetencji IT, budowy współpracy, a także wzajemnego transferu wiedzy i umiejętności (IT oraz doświadczenie merytoryczne). Poszerzona została również tradycyjna formuła mentoringu, poprzez ustanowienie dodatkowej roli mentora technologicznego pracującego z mentorami organizacyjnymi (starszymi pracownikami). Dzięki odpowiedniemu doborowi osób oraz warsztatów, a także połączeniu dziedzin takich jak IT czy psychologia, intermentoring jest rozwiązaniem skutecznym i trwałym.

PROJEKT	Modelowy system przystosowania kadr przedsiębiorstw do zmian strukturalnych w gospodarce
MIEJSCE REALIZACJI	Cała Polska
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Związek Rzemiosła Polskiego (administrator) Federacja Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego Forum Związków Zawodowych Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa
KONTAKT	Lech Kunc tel.: 058 345 49 39 e-mail: tnoik@tnoik.gda.pl www.nowoczesnekadry-equal.zrp.pl
KONTEKST PROJEKTU	Rezultat wypracowany w ramach projektu wspiera przedsiębiorstwa w zarządzaniu wiedzą (kompetencjami), z położeniem szczególnego nacisku na rozwój kompetencji zatrudnionych osób oraz wykorzystywanie starszych (45+), doświadczonych pracowników do przekazywania wiedzy młodszym kolegom. Dzięki temu możliwe jest przeciwdziałanie wykluczeniom z rynku pracy ze względu na wiek. Rezultat może być zastosowany przez firmy (zwłaszcza małe i średnie) należące do sektora przemysłu lekkiego, chemicznego i energetycznego. Projekt zakłada testowanie rezultatu w 15 firmach, co wpływa na ostateczny kształt rozwiązania. Po wprowadzeniu korekt adaptacyjnych rezultat może być wykorzystywany w innych sektorach gospodarki.
CELE PROJEKTU	Celem projektu jest opracowanie modelowego systemu wsparcia przedsiębiorstw i pracowników w tworzeniu systemów zarządzania wiedzą opartych na istniejących i pożądanym zasobach wiedzy w przedsiębiorstwie. Cele szczegółowe: – opracowanie systemu analizy potrzeb kwalifikacji pracowników (system 1), polegającego na wprowadzeniu w firmach zbioru procedur i narzędzi budujących wzrost zaufania między pracodawcą a pracownikiem; – opracowanie systemu oceny kwalifikacji pracowników zdobytych w drodze szkoleń nieformalnych w firmach (system 2), polegającego na wprowadzeniu zbioru procedur i narzędzi służących ocenie i uznawaniu kwalifikacji; – opracowanie systemu wykorzystywania starszych pracowników do przekazywania swoich doświadczeń i umiejętności (system 3); – rozpowszechnianie rezultatów projektu i <i>mainstreaming</i>.

BENEFICJENCI

Pracownicy firm z branż przemysłu lekkiego, chemicznego, energetycznego i innych.

Szczególną uwagę poświęcono następującym grupom pracowników:

- osoby w wieku 45+;
- osoby młode – absolwenci;
- pracownicy z niskim wykształceniem;
- przedstawiciele kadry zarządzającej przedsiębiorstw;
- przedstawiciele średniego szczebla zarządzania;
- pracownicy działów zarządzania kadrami;
- działacze zakładowych organizacji związkowych.

PODEJMOWANE DZIAŁANIA

Beneficjenci ostateczni mieli możliwość uczestniczenia w zajęciach promujących indywidualne zaangażowanie, pobudzających postawy wspólnej odpowiedzialności i zdolności do działania. Brali udział w tworzeniu i modyfikowaniu planu pracy, a także w realizacji i ocenie działań oraz w upowszechnianiu rezultatów.

Ponadto przeprowadzono cykl 25 szkoleń dla pracowników przedsiębiorstw, poświęconych systemowi nr 1 („Analiza potrzeb kompetencji”). Przetestowano systemy nr 1 i 2 w 20 firmach sektora przemysłu lekkiego i chemicznego. Przeprowadzono również szkolenia poświęcone systemowi nr 3 („Wykorzystywanie doświadczonych pracowników do przekazywania wiedzy”). Rozpoczęto także realizację dodatkowych szkoleń systemu nr 1 dla branży energetycznej i innych.

KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW

Po zakończeniu projektu każda z firm biorących w nim udział samodzielnie wdraża opracowany system i wykorzystuje go we własnym systemie zarządzania. Aktywne włączanie beneficjentów ostatecznych w procesy planowania, realizacji i oceny zadań w ramach projektu umożliwi większe utożsamienie się z wprowadzanymi zmianami oraz pozwoli na właściwe wykorzystywanie systemu w przyszłości. Zarówno kierownictwo firm, jak i pracownicy należący do grupy beneficjentów ostatecznych – dzięki planom indywidualnego rozwoju zawodowego oraz zwiększeniu ich roli w codziennym funkcjonowaniu firm – będą świadomie dążyć do wykorzystywania wdrożonego modelu, co w rezultacie pomoże w utrzymaniu miejsc pracy.

CZYNNIKI SUKCESU PROJEKTU

Aby rezultat projektu – system zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie – mógł odnieść sukces, musi być:

- prosty w założeniu i łatwy w obsłudze – aby przedsiębiorcy i pracownicy mogli bez większych trudności zrozumieć istotę systemu, a także jego mocne i słabe strony;
- elastyczny – aby można było dostosować go do specyfiki poszczególnych przedsiębiorstw;
- tani i mało czasochłonny – aby przedsiębiorcy zdecydowali się wprowadzić system i poświęcić mu wymaganą ilość uwagi;
- stabilny w dłuższym okresie – aby nie było konieczne ciągłe wprowadzanie zasadniczych zmian;
- opłacalny – musi przynosić wyraźne, wymierne korzyści;

ELEMENTY INNOWACYJNE DLA KRAJU/REGIONU

Wdrożenie kompleksowego systemu zarządzania wiedzą w firmie pozwoli na:

- efektywne wykorzystywanie uporządkowanego kompletu narzędzi w celu budowania strategii firmy i tworzenia koncepcji szkoleń „szytych na miarę”;
- uporządkowane oraz systematyczny pomiar posiadanych i nabywanych kompetencji w drodze szkoleń nieformalnych i incydentalnych, a także budowanie zaufania między pracodawcami a pracownikami w firmach;
- wykorzystywanie grupy starszych pracowników do przekazywania wiedzy i doświadczeń w ramach szkoleń nieformalnych i incydentalnych, a także zapobieganie wykluczeniu ze względu na wiek;
- sprawne i systematyczne zarządzanie wiedzą w małych i średnich przedsiębiorstwach nie tylko na poziomie krajowym, ale także europejskim.

PROJEKT	Nowe szanse dla transgranicznego rynku pracy i gospodarki Euroregionu Nysa
MIEJSCE REALIZACJI	Euroregion Nysa
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Fundacja Centrum Wspierania Przedsiębiorczości
KONTAKT	Fundacja Centrum Wspierania Przedsiębiorczości tel. 075 77 13 694 e-mail: biuro@fcwp.zgorzelec.pl www.equal.noweszanse.pl
KONTEKST PROJEKTU	Dobra praktyka: Sieć Centrów Edukacji Społeczeństwa Informacyjnego (SCESI) Model został wdrożony i przetestowany na terenie Euroregionu Nysa wśród pracodawców oraz pracowników branż: drzewnej, turystycznej, tworzyw sztucznych i metalowej. Model jest odpowiedzią na główny problem zdefiniowany przez Partnerstwo: niedostosowanie kwalifikacji zawodowych i kompetencji osobowych pracodawców i pracowników sektora MŚP w zakresie stosowania technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz wiedzy biznesowej do standardów gospodarki rynkowej. Przekłada się to na stagnację przedsiębiorstwa i zmniejszenie jego konkurencyjności, a co za tym idzie – zagrożenie likwidacją. Według diagnozy sformułowanej przez Partnerstwo, niedostosowanie to wynika głównie z niewłaściwie skonstruowanego pod względem merytorycznym, promocyjnym logistycznym i infrastrukturalnym systemu usług wspierających małe i średnie przedsiębiorstwa, w tym usług szkoleniowych. Niesatysfakcjonująca pod względem merytorycznym oferta powoduje, że przedsiębiorcy i pracownicy tych przedsiębiorstw zniechęcają się do korzystania ze szkoleń. Pracodawcy uznają je za zbyt ogólne, niedostosowane do ich konkretnych potrzeb. Pracownicy zaś nie widzą związku między szkoleniami a możliwością poprawy swojej sytuacji na rynku pracy. Niesatysfakcjonujący poziom promocji usług wsparcia powoduje, że informacja o usługach szkoleniowych nie dociera do potencjalnych odbiorców. Ogromna część przebadanych w ramach Działania 1 PIW EQUAL przedsiębiorców, reprezentujących sektor MŚP nie potrafiła wskazać żadnego źródła informacji o usługach wsparcia. Niesatysfakcjonujący pod względem logistycznym, infrastrukturalnym i organizacyjnym sposób organizacji usług szkoleniowych powoduje, że przedsiębiorcy i pracownicy sektora MŚP z terenów wiejskich i małych miejscowości mają dwa rodzaje problemów z dostępnością do profesjonalnych usług szkoleniowych: 1. Profesjonalne ośrodki szkoleniowe zlokalizowane są w dużej odległości od miejsca zamieszkania / prowadzenia firmy przez beneficjentów, dojazd do nich zabiera dużo czasu i wiąże się z wysokimi kosztami. Badania prowadzone wśród małych i średnich przedsiębiorców wykazują zaś, że brak czasu i środków stanowią ważną barierę w korzystaniu z usług wsparcia przez reprezentantów tej grupy. 2. Usługi świadczone na poziomie lokalnym często charakteryzują się niższą jakością niż usługi oferowane w dużych ośrodkach miejskich, co wynika z braku profesjonalnie przygotowanych programów, a zwłaszcza z niskiej jakości materiałów opracowywanych przez trenerów.

OPIS ORAZ CELE

Model Sieci Centrów Edukacji Społeczeństwa Informacyjnego to zintegrowany, powtarzalny i wystandaryzowany pod względem jakości świadczonych usług, system i sposób organizacji szkoleń dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw, dostępnych na szczeblu lokalnym. Dzięki istnieniu struktury – na którą składa się Centrala SCESI oraz system lokalnych ośrodków szkoleniowych – pracodawca/pracownik firmy z małej miejscowości ma porównywalną łatwość dostępu do ośrodka szkolącego jak beneficjent z dużego miasta. Dostarczana obu odbiorcom usługa jest porównywalnej jakości, co przekłada się na wyrównanie kompetencji i wzrost konkurencyjności firmy oraz zmniejszenie zagrożenia jej likwidacji. Lokalne Centra Edukacji Społeczeństwa Informacyjnego mogą spełniać także inne role, np. centrów informacji i promocji idei społeczeństwa informacyjnego. Realizatorom projektu zależało na pozyskaniu do sieci już istniejących (publicznych, prywatnych, pozarządowych) ośrodków szkoleniowych, dzięki wzmocnieniu ich dotychczasowych kompetencji i wprowadzeniu nowej jakości – szkolenia *blended learning* (BL).

Podział ról w strukturze: Centrala sieci bada potrzeby szkoleniowe, opracowuje programy szkoleń BL, materiały do szkoleń stacjonarnych i *e-learningowych*, a także przygotowuje pracowników systemu, wspomaga zarządzanie organizacją szkoleń, koordynuje działania sieci. Korzysta z usług ekspertów dysponujących wiedzą z zakresu organizacji i zarządzania szkoleniami, najnowszych kierunków nauczania dorosłych z zastosowaniem IT oraz ekspertów z dziedzin wiedzy niezbędnej do opracowywania treści merytorycznych.

Ośrodki lokalne prowadzą lokalny monitoring potrzeb szkoleniowych, a także szkolenia według metodologii SCESI. W ramach Działania 2 została przetestowana centrala sieci.

Na metodologię SCESI składają się:

- dostosowanie szkoleń do potrzeb sektora małych i średnich przedsiębiorstw dzięki użyciu metody mapy kompetencji do tworzenia programów szkoleniowych oraz elementów metody bilansu kompetencji do adaptacji programów do potrzeb indywidualnego odbiorcy;
- metody promocji i rekrutacji zaprojektowane specjalnie na potrzeby grupy docelowej;
- zastosowanie nowoczesnych metod nauczania (*blended learning*) pozwalających stopniowo przesunąć akcent z nauczania bezpośredniego na samokształcenie za pomocą technologii informacyjnych, które w przyszłości będzie jednym z decydujących czynników rozwoju jednostki;
- wprowadzenie do placówek szkoleniowych jednolitych standardów edukacyjnych wymaganych w kształceniu osób dorosłych;
- stosowanie w trakcie zajęć stacjonarnych metod aktywizujących, zwiększających efektywność szkoleń;
- przygotowanie kadry trenerskiej, realizującej programy i stosującej wystandaryzowane procedury prowadzenia zajęć wypracowane w ramach metodologii SCESI do pełnienia roli przewodnika w procesie poznania, a nie jedynego źródła wiedzy.

WDROŻENIE PRAKTYKI

Efektem wdrożenia rezultatu jest zbudowanie struktury sieci, obejmującej:

- Centralę sieci – koordynującą działalność sieci i dostarczającą standardy jakościowe.
- Ośrodki lokalne – realizujące działania lokalne (głównie szkolenia) zgodnie ze standardami sieci i ciągle wspierane i monitorowane przez sieć.

Centrala sieci może być zlokalizowana w dowolnym miejscu i przybrać dowolną formę organizacyjną. Zasięg oddziaływania centrali pozostaje również kwestią otwartą – w zależności od „właściciela rezultatu” – firmy/Partnerstwa/konsorcjum, które zdecyduje się na jego wdrożenie. Ośrodki lokalne miałyby mieć charakter gminny lub powiatowy (w zależności od zapotrzebowania potencjalnych partnerów lokalnych i potrzeb rynku). Struktura organizacyjna będzie więc zależała od skali zastosowania rezultatu (rezultat jest skalowalny terytorialnie).

Dzięki wdrożeniu rezultatu zwiększy się dostępność na poziomie lokalnym do usług szkoleniowych opartych na najnowocześniejszych technologiach, zmniejszy się dystans między firmami z sektora MŚP a dużymi przedsiębiorstwami, prowadzącymi szkolenia w wielkiej skali i dysponującymi środkami na inwestowanie w nowoczesne technologie oraz na korzystanie z drogich dostawców usług szkoleniowych. Ponadto zostanie uzyskany efekt skali umożliwiający zmniejszenie kosztów inwestycji podjętych w celu ulepszania szkoleń (opracowywanie nowych programów szkoleniowych, materiałów, itp.). Rezultat można dostosować do potrzeb innych grup odbiorców (np. - po odpowiedniej modyfikacji - do stworzenia wysokiej jakości oferty szkoleniowej dla osób bezrobotnych).

Źródłem finansowania sieci mogą być zarówno projekty komercyjne, jak i finansowane ze środków publicznych. Dlatego rezultat może być stosowany np. do szkoleń osób bezrobotnych (przy udziale powiatowych urzędów pracy).

DZIAŁANIA KONIECZNE DO ZASTOSOWANIA / WDROŻENIA REZULTATU

- promocja rezultatu;
- pozyskanie partnerów lokalnych;
- przygotowanie zaplecza technicznego centrali;
- przeszkolenie pracowników sieci: kadry zarządzającej, trenerów, ekspertów, konsultantów w zakresie metodologii i standardów i procedur SCESi;
- uruchamianie kolejnych ośrodków regionalnych i terenowych;
- zarządzanie SCESi.

ELEMENTY INNOWACYJNE DOBREJ PRAKTYKI

- kompleksowość usługi;
- zastosowanie metodologii *blended learning* z wykorzystaniem platformy cyfrowej;
- zastosowanie metodologii map i bilansu kompetencji umożliwiającej identyfikację i uzupełnienie luk kompetencyjnych.

POTENCJAŁ DO MAINSTREAMINGU

Warunkiem powodzenia przedsięwzięcia na poziomie zarządzania rezultatem / implementacji rezultatu jest jego wdrożenie przez jednostkę mającą potencjał doświadczenia, zasobów i znajomości specyfiki rynku szkoleń. Taką jednostką może być partnerstwo/konsorcjum obejmujące: organizacje wykorzystujące sieć do dużych projektów szkoleniowych na rzecz MŚP, samorządy terytorialne nadzorujące zadania związane z kształceniem ustawicznym poprzez wprowadzenie placówek edukacyjnych do sieci, profesjonalnie przygotowane organizacje szkoleniowe dostarczające wysokiej jakości szkoleń, platformy *e-learningowe*, treści *blended learning*, organizacje wspierające rozwój terytorialny sieci – organizacje pozarządowe, samorządy lokalne, zrzeszenia branżowe lub ich dowolne kombinacje. Możliwe jest również wdrażanie/zarządzanie rezultatem przez jedną organizację/instytucję. Forma prawna działania centrali sieci będzie uzależniona od statusu „właściciela” rezultatu.

Rezultat może być zastosowany (w sensie użytkowania i wykorzystywania) przez przedsiębiorców/pracowników sektora MŚP, ale również w każdej geograficznie rozproszonej grupie, w której istnieje potrzeba dostarczania wystandaryzowanych szkoleń na poziom lokalny (np. w stosunku do osób bezrobotnych, młodzieży, rozmaitych grup zawodowych, studentów, środowisk branżowych).

Zainteresowanie multiplikacją produktu wyraził Związek Powiatów Polskich.

PROJEKT	Ośrodek „Renowator” dla małych i średnich przedsiębiorstw
MIEJSCE REALIZACJI	Zasięg ogólnopolski
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Instytut Maszyn Matematycznych w Warszawie
KONTAKT	Grzegorz Mazurkiewicz tel. 022 622 95 29 e-mail: g.mazurkiewicz@imm.org.pl www.renowator.org.pl
KONTEKST PROJEKTU	Polska ma problem z innowacyjnością gospodarki, zwłaszcza w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw. Sektor naukowy i badawczo-rozwojowy (B+R) ma trudności z transferem opracowanych innowacyjnych technologii do gospodarki. Mniejsze przedsiębiorstwa nie nadążają za dynamicznym rozwojem technologii i ich wykorzystaniem dla wzrostu konkurencyjności. Główne bariery, hamujące wprowadzanie innowacyjnych zmian w zakresie IT to zbyt niskie kwalifikacje pracowników w zakresie technologii informacyjnych (IT) i niewystarczająca wiedza przedsiębiorców oraz kadry kierowniczej małych i średnich przedsiębiorstw na temat możliwości ich wykorzystania. Projekt umożliwił opracowanie modelu innowacyjnego Ośrodka Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowego „Renowator”. Ośrodek daje możliwość kształcenia kadry małych i średnich przedsiębiorstw w innowacyjnych zawodach i z użyciem najnowocześniejszych technologii, w tym IT, opracowanych w sektorze B+R. Proces szkoleniowy oparty jest na wiedzy trenerów wywodzących się z tego sektora. Ośrodek został zorganizowany w Instytucie Maszyn Matematycznych w Warszawie. W skład Partnerstwa realizującego projekt weszły ponadto: Krajowa Izba Gospodarcza, Kobiety OnLine-Internet Media, Wyższa Szkoła Zarządzania Personalem, TOP Multimedia, Instytut Badań Systemowych PAN, Master Consulting.
CELE PROJEKTU	– Wykorzystanie osiągnięć naukowych w zakresie innowacyjnych technologii informatycznych (ITI) jako narzędzi pracy wspomagających kadre małych i średnich przedsiębiorstw; – zwiększenie adaptacyjności i konkurencyjności firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw oraz pracowników i kadry menedżerskiej przedsiębiorstw, dzięki zapewnieniu odpowiednich kwalifikacji oraz wiedzy w zakresie innowacyjnych technologii informacyjnych; – likwidowanie nierówności na rynku pracy ze względu na wiek, płeć i dostęp do najnowocześniejszych rozwiązań technologicznych, poprzez stworzenie nowego modelu doskonalenia zawodowego w zakresie innowacyjnych technologii informacyjnych.
BENEFICJENCI	Beneficjentami projektu są pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw z grupy wiekowej 40+ oraz rodzice na lub po urlopach wychowawczych (związani z tym sektorem), a także kadra kierownicza małych i średnich przedsiębiorstw.

PODEJMOWANE DZIAŁANIA

- Prowadzenie dodatkowych szkoleń wyrównawczych z zakresu podstaw pracy z komputerem.
- Opracowanie programów kształcenia i materiałów szkoleniowych oraz prowadzenie zajęć dydaktycznych przez pracowników sektora B+R.
- Szkolenia stacjonarne i mieszane (z wykorzystaniem *e-learningu*), umożliwiające pracownikom nabycie innowacyjnych kwalifikacji i umiejętności miękkich.
- Doradztwo gospodarcze i telekonsultacje, umożliwiające poruszanie się po rynku pracy.
- Dywersyfikacja ofert stażowych (staże stacjonarne i telestaże).
- Spotkania informacyjne i proinnowacyjne warsztaty z technologii informatycznych dla kadry kierowniczej małych i średnich przedsiębiorstw.
- Docieranie do potencjalnych beneficjentów poprzez czynny udział w różnego rodzaju akcjach lub imprezach okolicznościowych (np. w imprezie z okazji Dnia Kobiet, sesja plakatowa podczas konferencji „Kobieta pracująca ...”).
- „Dwutorowe” docieranie do potencjalnych beneficjentów ostatecznych projektu (polegające na tym, że jeden z partnerów pozyskuje beneficjenta w wyniku kontaktów z kadrą menedżerską, podczas gdy drugi dociera do niego poprzez kontakty z pracownikami małych i średnich przedsiębiorstw).

KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW

- Wysoka skuteczność szkoleń specjalistycznych, dzięki wyrównaniu poziomu umiejętności beneficjentów w zakresie podstawowej obsługi komputera i zastosowaniu adaptacyjnych kursów *e-learningowych*.
- Wzmocnienie pozycji zawodowej beneficjentów dzięki ich udziałowi w stażach zawodowych, podczas których zdobywali doświadczenie i referencje, oraz w wyniku zwiększenia umiejętności poruszania się na rynku pracy.
- Bezpośredni udział pracowników naukowych w procesie kształcenia kadry małych i średnich przedsiębiorstw wpływa na jego wysoką jakość merytoryczną, z kolei uwagi i opinie przedstawicieli tego typu przedsiębiorstw pozwalają przygotować materiały dydaktyczne odpowiadające potrzebom tych grup odbiorców.

CZYNNIKI SUKCESU PROJEKTU

- Atrakcyjność oferty ośrodka dla pracowników małych i średnich przedsiębiorstw – innowacyjne kwalifikacje poszukiwane na rynku, potwierdzane referencjami ze staży i certyfikacjami instytutów naukowych.
- Atrakcyjność oferty ośrodka dla kadry kierowniczej małych i średnich przedsiębiorstw – dwustopniowe zapoznanie się menedżerów z najnowocześniejszymi technologiami informatycznymi (spotkania informacyjne poświęcone innowacyjnym technologiom, a następnie warsztaty dostosowane do potrzeb wyrażonych na spotkaniach).
- Brak konkurencyjnych propozycji dla małych i średnich przedsiębiorstw.
- Ustawiczne monitorowanie i ewaluacja realizacji projektu, wprowadzanie niezbędnych zmian (adaptacyjny sposób prowadzenia projektu).

ELEMENTY INNOWACYJNE DLA KRAJU/REGIONU

- Nawiązanie ścisłej współpracy z jednostkami badawczo-rozwojowymi, które dostarczają innowacyjne technologie informacyjne do ośrodka.
- Kompleksowa organizacja i kompleksowe działania ośrodka, zapewniające szeroki zakres opieki szkoleniowo-konsultacyjnej. Wsparcie beneficjentów obejmuje wstępne wyrównanie poziomu umiejętności komputerowych, szkolenia stacjonarne i *e-learningowe* – zarówno specjalistyczne (podnoszące kwalifikacje), jak i „miękkie”, staże, certyfikację nabytych umiejętności, doradztwo gospodarcze, pomoc Biura Karier „Renowatora” (o uprawnieniach agencji zatrudnienia), usługi biblioteki i czytelní, promowanie w Internecie certyfikowanych specjalistów – beneficjentów ośrodka.
- Szkolenia w zakresie innowacyjnych kwalifikacji zawodowych, które można podzielić na trzy kategorie: kwalifikacje w zakresie *e-learningu*, w zakresie pozyskiwania informacji z baz danych przedsiębiorstwa i w zakresie wspomaganie zarządzania przedsiębiorstwem.
- Zastosowanie technologii *e-learningu* w szkoleniach – włączenie do programów szkoleń elektronicznych kursów opracowanych w projekcie i systemu *e-mentorstwa* – co ułatwia udział osób pracujących w procesie edukacyjnym.

PROJEKT	Pomysł na sukces
MIEJSCE REALIZACJI	Subregion zachodni województwa śląskiego
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Starostwo Powiatowe w Wodzisławiu Śląskim (administrator) Cech Rzemieślników i Innych Przedsiębiorców w Wodzisławiu Śląskim Forum Firm Miasta Radlin Izba Gospodarcza w Wodzisławiu Śląskim Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego w Wodzisławiu Śląskim Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim Związek Gmin i Powiatów Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego z siedzibą w Rybniku
KONTAKT	Donata Malińska – koordynator projektu tel.: 032 453 97 32 e-mail: donata.malinska@powiatwodzislawski.pl www.kursy.wodzislaw.pl
KONTEKST PROJEKTU	Projekt był realizowany przez Partnerstwo, w którego skład wchodziło siedmiu partnerów krajowych i trzy Partnerstwa ponadnarodowe. Projekt ukierunkowany był na zbadanie możliwości utrzymania pracy przez osoby w wieku powyżej 50 lat, dzięki podnoszeniu ich kwalifikacji i umiejętności w ramach procesu edukacyjnego z zastosowaniem metod <i>e-learningu</i> i <i>blended learningu</i>. W ramach projektu przeprowadzono osiem kursów <i>e-learningowych</i> i dwa kursy z zastosowaniem metod tradycyjnych. Pracowano również nad zwiększeniem świadomości beneficjentów w zakresie polityki równości szans.
CELE PROJEKTU	Celem projektu było opracowanie skutecznych metod: – kształcenia ustawicznego w małych i średnich przedsiębiorstwach, opartych na nauczaniu metodą <i>e-learningową</i> oraz tradycyjną; – testowania kompleksowego podejścia do procesu podnoszenia kwalifikacji pracowników i pracodawców sektora małych i średnich przedsiębiorstw z wykorzystaniem najnowszych technologii informatycznych.
BENEFICJENCI	Osoby w wieku powyżej 50 lat, zagrożone utratą miejsca pracy, oraz pracodawcy.
PODEJMOWANE DZIAŁANIA	Dobre praktyki: 1. Promocja innowacyjnych metod kształcenia w regionie – poprzez prezentowanie metod <i>e-learningu</i> i <i>blended learningu</i> na spotkaniach otwartych i spotkaniach organizowanych przez partnerów oraz w środkach masowego przekazu. <i>Uzasadnienie</i> Innowacyjne metody kształcenia – <i>e-learning</i> oraz <i>blended learning</i> – mimo zwiększonego wykorzystania ciągle są niewystarczająco rozpowszechnione. Celem działań promocyjnych jest uświadomienie konieczności stosowania nowatorskich metod kształcenia, zwłaszcza w odniesieniu do osób z grupy 50+. Podczas promocji podkreślano skuteczność metod kształcenia na odległość.

2. Promocja metody kształcenia *e-learning* i *blended learning* – sprawdzonych w nauczaniu osób w wieku 50+ w miejscu pracy – poprzez:

- budowanie świadomości społecznej w zakresie możliwości, które stwarzają te metody;
- uświadamianie możliwości utrzymania miejsc pracy dzięki kształceniu ustawicznemu, realizowanemu za pomocą metod *e-learningu* i *blended learningu*;
- budowanie dialogu między przedsiębiorcami i pracownikami w zakresie możliwości zdobywania kwalifikacji i podnoszenia umiejętności przez osoby w wieku 50+, udział tych osób w różnorodnych formach kształcenia (w tym w zajęciach *e-learningowych* i *blended learningowych*).

Uzasadnienie

W ostatnich latach nastąpił gwałtowny wzrost wykorzystania innowacyjnych metod kształcenia. Z drugiej strony zastosowane w projekcie metody nie są wystarczająco rozpowszechnione.

3. Promocja zasadności opieki doradcy zawodowego i psychologa podczas podejmowania decyzji związanych z kierunkiem kształcenia oraz w czasie trwania procesu szkoleniowego.

Promocja jest realizowana na spotkaniach otwartych, podczas których pokazywane są korzyści wynikające z opieki doradców zawodowych i psychologów nad beneficjentami.

Uzasadnienie

Zauważalna potrzeba poradnictwa zawodowego u beneficjentów, którzy w całej karierze zawodowej nie mieli do czynienia z doradcami.

KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW

- Zdobycie lub zwiększenie kwalifikacji zawodowych i umiejętności.
- Utrzymanie miejsc pracy.
- Pokonanie barier związanych ze zwiększaniem kwalifikacji w wieku 50+.
- Możliwość zdobycia cennych doświadczeń związanych z wymianą informacji między beneficjentami, beneficjentami i osobami prowadzącymi kursy itp.
- Nawiązanie kontaktów między przedsiębiorcami biorącymi udział w projekcie.
- Spotkania z doradcami zawodowymi i psychologami miały wpływ na rozwinięcie u beneficjentów pewności siebie, aspiracji zawodowych, wytrwałości, otwartości i komunikatywności. Ponadto wzrósł ogólny poziom motywacji do kształcenia zawodowego.

CZYNNIKI SUKCESU PROJEKTU

- Bardzo dobrze opracowany, atrakcyjny materiał kursowy (także *e-learningowy*), dostosowany do możliwości przyswajania wiedzy przez osoby w wieku 50+.
- Efektywna współpraca zespołu działającego pod nadzorem specjalisty ds. szkoleń: autorów materiałów kursowych (pełniących jednocześnie rolę nauczycieli), ekspertów z zakresu metodyki nauczania (także *e-learningowego*) oraz zespołu informatyków dokonujących obróbki materiałów kursowych na potrzeby kształcenia na odległość;
- Bardzo dobry kontakt nauczycieli prowadzących kursy metodą *e-learningu* z beneficjentami (istotne było ich wieloletnie doświadczenie w pracy z osobami dorosłymi).

ELEMENTY INNOWACYJNE DLA KRAJU/REGIONU

- Wprowadzenie zmian w ustawodawstwie, umożliwiających prowadzenie kształcenia z zastosowaniem *e-learningu* i *blended learningu* w całym kraju, przez osoby i instytucje działające w dowolnym miejscu.
- Sprawdzenie skuteczności metod *e-learningu* i *blended learningu* w subregionie województwa śląskiego, a w dalszej perspektywie – w całym kraju.

PROJEKT	Pomysł na sukces
MIEJSCE REALIZACJI	Subregion zachodni województwa śląskiego
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Starostwo Powiatowe w Wodzisławiu Śląskim (administrator) Cech Rzemieślników i Innych Przedsiębiorców w Wodzisławiu Śląskim Forum Firm Miasta Radlin Izba Gospodarcza w Wodzisławiu Śląskim Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego w Wodzisławiu Śląskim Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim Związek Gmin i Powiatów Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego z siedzibą w Rybniku
KONTAKT	Donata Malińska – koordynator projektu tel.: 032 453 97 32 e-mail: donata.malinska@powiatwodzislawski.pl www.kursy.wodzislaw.pl
KONTEKST PROJEKTU	Projekt był realizowany przez Partnerstwo, w którego skład wchodziło siedmiu partnerów krajowych i trzy Partnerstwa ponadnarodowe. Projekt ukierunkowany był na zbadanie możliwości utrzymania pracy przez osoby w wieku powyżej 50 lat, dzięki podnoszeniu ich kwalifikacji i umiejętności w ramach procesu edukacyjnego z zastosowaniem metod <i>e-learningu</i> i <i>blended learningu</i>. W ramach projektu przeprowadzono osiem kursów <i>e-learningowych</i> i dwa kursy z zastosowaniem metod tradycyjnych. Pracowano również nad zwiększeniem świadomości beneficjentów w zakresie polityki równości szans.
CELE PROJEKTU	Celem projektu było opracowanie skutecznych metod: – kształcenia ustawicznego w małych i średnich przedsiębiorstwach, opartych na nauczaniu metodą <i>e-learningową</i> oraz tradycyjną; – testowania kompleksowego podejścia do procesu podnoszenia kwalifikacji pracowników i pracodawców sektora małych i średnich przedsiębiorstw z wykorzystaniem najnowszych technologii informatycznych.
BENEFICJENCI	Osoby w wieku powyżej 50 lat, zagrożone utratą miejsca pracy, oraz pracodawcy.

PODEJMOWANE DZIAŁANIA

Dobra praktyka:

Wsparcie małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie opracowania projektu finansowanego ze środków Unii Europejskiej – poprzez umożliwianie zdobycia niezbędnych wiadomości i umiejętności na ten temat. Wsparcie obejmuje tworzenie biznesplanów, zapoznanie się z systemami zarządzania jakością oraz możliwość realizacji kursu BHP z zastosowaniem metody *e-learningu* dla kadry kierowniczej przedsiębiorstw.

Projekt ma na celu zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw dzięki realizacji długofalowych działań rozwojowych, a także zachęcenie mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw do stosowania systemów zarządzania jakością, tworzenia projektów finansowanych ze środków unijnych oraz implementacji biznesplanów.

Uzasadnienie

Podjęcie działań o charakterze innowacyjnym i rozwojowym wymaga od przedsiębiorstwa przygotowania planu i jego realizacji. Małe przedsiębiorstwa z reguły nie kierują się planami długoterminowymi, koncentrując się na realizacji celów bieżących i zarządzaniu w perspektywie krótkoterminowej. Dzięki ułatwieniu planowania działalności w perspektywie średnio- i długoterminowej w małych i średnich przedsiębiorstwach, możliwe będzie zwiększenie liczby inicjatyw prorozwojowych i w konsekwencji poprawa konkurencyjności tych firm na rynku krajowym i rynkach zagranicznych.

KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW

- Poznanie – podczas szkoleń prowadzonych przez ekspertów – systemów zarządzania i zasad tworzenia wniosków o przyznanie funduszy z projektów Unii Europejskiej, dzięki czemu przedsiębiorstwa mogą stać się konkurencyjne na rynkach krajowych i zagranicznych.
- Możliwość realizacji kursów: BHP, językowych i komputerowych przez kadrę kierowniczą przedsiębiorstw, z zastosowaniem metod *e-learningu* i *blended learningu* (realizowanych w czasie dogodnym dla przedsiębiorców, bez konieczności dojazdów).

CZYNNIKI SUKCESU PROJEKTU

- Udział w szkoleniach dotyczących pozyskiwania środków unijnych, prowadzonych przez ekspertów.
- Udział kadry kierowniczej przedsiębiorstw w kursach: BHP, językowych, komputerowych, z zastosowaniem metody *e-learningu*.
- Bardzo dobrze opracowany, atrakcyjny materiał kursowy (także *e-learningowy*), dostosowany do możliwości przyswajania wiedzy przez osoby w wieku 50+.

ELEMENTY INNOWACYJNE DLA KRAJU/REGIONU

Elementami innowacyjnymi są wdrożone i skuteczne metody *e-learningu* oraz *blended learningu* na terenie subregionu zachodniego województwa śląskiego, a także stworzenie sieci akredytowanych ośrodków szkoleniowych, wydających ujednolicone certyfikaty.

PROJEKT	Pomysł na sukces
MIEJSCE REALIZACJI	Subregion zachodni województwa śląskiego
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Starostwo Powiatowe w Wodzisławiu Śląskim (administrator) Cech Rzemieślników i Innych Przedsiębiorców w Wodzisławiu Śląskim Forum Firm Miasta Radlin Izba Gospodarcza w Wodzisławiu Śląskim Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego w Wodzisławiu Śląskim Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim Związek Gmin i Powiatów Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego z siedzibą w Rybniku
KONTAKT	Donata Malińska – koordynator projektu tel.: 032 453 97 32 e-mail: donata.malinska@powiatwodzislawski.pl www.kursy.wodzislaw.pl
KONTEKST PROJEKTU	Projekt był realizowany przez Partnerstwo, w którego skład wchodziło siedmiu partnerów krajowych i trzy Partnerstwa ponadnarodowe. Projekt ukierunkowany był na zbadanie możliwości utrzymania pracy przez osoby w wieku powyżej 50 lat, dzięki podnoszeniu ich kwalifikacji i umiejętności w ramach procesu edukacyjnego z zastosowaniem metod e-learningu i blended learningu. W ramach projektu przeprowadzono osiem kursów e-learningowych i dwa kursy z zastosowaniem metod tradycyjnych. Pracowano również nad zwiększeniem świadomości beneficjentów w zakresie polityki równości szans.
CELE PROJEKTU	Celem projektu było opracowanie skutecznych metod: – kształcenia ustawicznego w małych i średnich przedsiębiorstwach, opartych na nauczaniu metodą <i>e-learningową</i> oraz tradycyjną; – testowania kompleksowego podejścia do procesu podnoszenia kwalifikacji pracowników i pracodawców sektora małych i średnich przedsiębiorstw z wykorzystaniem najnowszych technologii informatycznych.
BENEFICJENCI	Osoby w wieku powyżej 50 lat, zagrożone utratą miejsca pracy, oraz pracodawcy.

PODEJMOWANE DZIAŁANIA

Dobra praktyka:

Stworzenie warunków do nawiązania współpracy między firmami z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, umożliwiających powstanie „łańcuchów produkcyjnych, usługowych i handlowych”.

Dodatkowym efektem tego działania może być kreowanie świadomości małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie potrzeb i standardów produkcyjnych stosowanych w dużych firmach.

Uzasadnienie:

Jak wskazują analizy prowadzone na poziomie unijnym i krajowym oraz regionalnym, główną rolę w gospodarce odgrywają obecnie przedsiębiorstwa duże. Małe i średnie przedsiębiorstwa nie mają wystarczającego potencjału i wiedzy, żeby skutecznie konkurować na rynku z większymi firmami. Dlatego też podejmowanie współpracy między tymi grupami firm może się przyczynić do zwiększenia zdolności rozwojowych mniejszych przedsiębiorstw, które w tym układzie mogą pełnić rolę poddostawców.

KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW

Możliwość zdobycia cennych doświadczeń związanych z wymianą informacji między przedsiębiorcami oraz pracownikami przedsiębiorstw, a także przedstawicielami różnych przedsiębiorstw.

CZYNNIKI SUKCESU PROJEKTU

- Poznanie – podczas szkoleń prowadzonych przez ekspertów – systemów zarządzania i zasad tworzenia wniosków o przyznanie funduszy z projektów Unii Europejskiej, dzięki czemu przedsiębiorstwa mogą stać się konkurencyjne na rynkach krajowych i zagranicznych.
- Możliwość realizacji kursów: BHP, językowych i komputerowych przez kadrę kierowniczą przedsiębiorstw, z zastosowaniem metod *e-learningu* i *blended learningu* (realizowanych w czasie dogodnym dla przedsiębiorców, bez konieczności dojazdów).

ELEMENTY INNOWACYJNE DLA KRAJU/REGIONU

Elementami innowacyjnymi są wdrożone i skuteczne metody *e-learningu* oraz *blended learningu* na terenie subregionu zachodniego województwa śląskiego, a także stworzenie sieci akredytowanych ośrodków szkoleniowych, wydających ujednolicone certyfikaty.

PROJEKT	Pomysł na sukces
PARTNERSTWO PONADNARODOWE	Partnerzy realizujący zadania w ramach współpracy ponadnarodowej funkcjonowali pod wspólną nazwą – Partnerstwo Ponadnarodowe „50 plus”.
MIEJSCE REALIZACJI	Wielka Brytania, Belgia, Republika Czeska i Polska
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Starostwo Powiatowe w Wodzisławiu Śląskim (administrator) Cech Rzemieślników i Innych Przedsiębiorców w Wodzisławiu Śląskim Forum Firm Miasta Radlin Izba Gospodarcza w Wodzisławiu Śląskim Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego w Wodzisławiu Śląskim Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim Związek Gmin i Powiatów Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego z siedzibą w Rybniku
KONTAKT	Donata Malińska – koordynator projektu Tel. 032 453 97 32 e-mail: donata.malinska@powiatwodzislawski.pl www.kursy.wodzislaw.pl
KONTEKST PROJEKTU	Działania ponadnarodowe były ukierunkowane na wypracowanie skutecznych metod kształcenia ustawicznego w małych i średnich przedsiębiorstwach, a także na testowanie kompleksowego podejścia do procesu podnoszenia kwalifikacji przez pracowników i pracodawców, z wykorzystaniem innowacyjnych metod dotyczących badania kompetencji oraz zarządzania wiedzą w organizacji. W ramach współpracy odbywały się konferencje, warsztaty z udziałem pracowników i beneficjentów oraz wzajemne wizyty personelu technicznego u partnerów zagranicznych.
CELE PROJEKTU	Wspólnymi celami partnerów ponadnarodowych było: – opracowanie sposobów przeciwdziałania nierównościom w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób po 50. roku życia; – innowacyjne podejście do rozwiązywania problemów utraty wiedzy i umiejętności, które pojawiają się wówczas, gdy starsi pracownicy odchodzą z pracy; – testowanie wypracowanych zestawów narzędzi na gruncie ponadnarodowym; – wymiana najskuteczniejszych praktyk w zakresie transferu wiedzy, <i>e-learningu</i> oraz badania „kluczowych” kompetencji; – transfer wiedzy: wymiana między kluczowym personelem oraz ekspertami technicznymi.
BENEFICJENCI	Beneficjentami, którzy mogą skorzystać z wypracowanego modelu współpracy ponadnarodowej są: – osoby zatrudnione w ramach poszczególnych partnerstw wchodzących w skład Partnerstwa Ponadnarodowego „50 plus”; – instytucje, które są zainteresowane realizacją projektów wspólnie z partnerami zagranicznymi.

PODEJMOWANE DZIAŁANIA

- Beneficjenci, którzy mogą wykorzystać rezultaty współpracy ponadnarodowej:
- osoby zatrudnione w ramach poszczególnych Partnerstw wchodzących w skład Partnerstwa Ponadnarodowego „50 plus”;
 - absolwenci;
 - osoby bezrobotne;
 - pracownicy;
 - przedsiębiorcy;
 - przedstawiciele instytucji oświatowych i szkoleniowych.

Dobra praktyka:

Model współpracy z partnerami ponadnarodowymi w projektach unijnych, podczas realizacji zadań o charakterze innowacyjnym.

Współpraca ponadnarodowa pozwoliła na uzyskanie wartości dodanej do rezultatów osiągniętych na gruncie krajowym w ramach działań poszczególnych Partnerstw na rzecz Rozwoju. Współpraca ta była realizowana poprzez organizowanie wspólnych warsztatów i konferencji, a także wymianę ekspertów oraz personelu projektu.

Dzięki współpracy w Partnerstwie Ponadnarodowym „50 plus” możliwe było równoległe rozwijanie innowacyjnych narzędzi i technik, które mają istotne znaczenie dla rynku pracy:

- Narzędzia i metody diagnozowania i rozwoju kluczowych kompetencji. Partner z Republiki Czeskiej wyróżnił w ramach swojej działalności 14 kompetencji – umiejętności kluczowych dla rozwoju indywidualnego pracowników, a także dla pracodawców. Przygotowany został przewodnik dla trenerów oraz podręcznik i ćwiczenia dla uczestników treningów, interaktywne programy DVD, a także interaktywna aplikacja internetowa, umożliwiająca samoocenę kompetencji.
- Narzędzia służące do badania aktualnego stanu wiedzy w środowisku biznesowym oraz oceny własnych predyspozycji do prowadzenia działalności gospodarczej – rozwinięte w ramach projektu prowadzonego przez partnera z Belgii. Partner belgijski opracował także program umożliwiający zachowanie wiedzy w organizacji oraz skuteczną wymianę informacji między starszymi i młodszyimi pracownikami.
- Partnerstwo z Wielkiej Brytanii rozwinęło oprogramowanie *The Management Terms*, pozwalające na diagnozowanie predyspozycji użytkownika do prowadzenia własnej firmy. Ponadto rozwinęło program ESOL, służący do nauczania obcokrajowców języka angielskiego.
- Partnerstwo polskie opracowało skuteczne metody kompleksowego kształcenia pracowników i pracodawców z zastosowaniem *e-learningu* oraz *blended-learningu* (dostosowane również do potrzeb pracowników powyżej 50. roku życia).
- Nawiązanie kontaktów zagranicznych, umożliwiających przyszłą współpracę.
- Zdobycie doświadczenia w trakcie wdrażania projektu na poziomie europejskim.
- Dostęp do nowych pomysłów i rezultatów wypracowanych w ramach Partnerstw Ponadnarodowych.
- Opracowanie zasad umożliwiających sprawną współpracę ponadnarodową.

KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW

CZYNNIKI SUKCESU PROJEKTU

- Ustalenie sposobów komunikowania w ramach Partnerstwa.
- Czytelny podział zadań w ramach Partnerstwa.
- Przygotowanie elastycznego planu pracy, umożliwiającego reagowanie w przypadku pojawienia się nieprzewidzianych okoliczności.
- Bardzo duża aktywność i zaangażowanie w realizowanie zadań wynikających z umowy o współpracy ponadnarodowej – organizowanie spotkań Grupy Sterującej.
- Wzajemne wymiany personelu – przedstawicieli wszystkich grup zaangażowanych w realizację projektu: kluczowego personelu, ekspertów technicznych i pracowników projektu, co pozwalało na przepływ doświadczeń i informacji związanych z projektem.
- Organizowanie wspólnych konferencji międzynarodowych.
- Zaangażowanie przedstawicieli małych i średnich przedsiębiorstw, umożliwiające testowanie rezultatów na grupie potencjalnych odbiorców (natychmiastowa informacja zwrotna dotycząca przydatności wypracowanych rozwiązań).

ELEMENTY INNOWACYJNE DLA KRAJU/REGIONU

- Efektom współpracy ponadnarodowej była modyfikacja pakietów szkoleniowych, dzięki czemu uzyskano innowacyjne rezultaty:
- metody i narzędzia służące do badania kluczowych kompetencji;
 - narzędzia służące do gromadzenia wiedzy w organizacji;
 - narzędzia przeznaczone do badania predyspozycji użytkowników do prowadzenia działalności gospodarczej;
 - uniwersalny program służący do nauki języka angielskiego dla obcokrajowców;
 - zastosowanie i potwierdzenie skuteczności nowatorskich metod *e-learningu* oraz *blended learningu*.

PROJEKT	Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności
MIEJSCE REALIZACJI	Województwa: mazowieckie, podkarpackie, podlaskie, kujawsko-pomorskie
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy (administrator projektu)
KONTAKT	Dorota Koprowska tel.: 048 360 68 19 e-mail: dorota.koprowska@itee.radom.pl www.mikroprzedsiębiorczosc.pl
KONTEKST PROJEKTU	Jednym z najważniejszych czynników decydujących o przewadze konkurencyjnej przedsiębiorstwa jest zakres i tempo kreowania oraz wdrażania innowacji – nowych technologii produkcji, metod zarządzania, nowoczesnych produktów i usług. W przypadku mikroprzedsiębiorstw warunkiem utrzymania się na rynku, a tym bardziej rozwoju czy zwiększenia konkurencyjności, jest dostęp do informacji. Przed mikroprzedsiębiorcami czy osobami pracującymi w formie samozatrudnienia stoi wiele barier, które są źródłem nierówności i dyskryminacji na rynku pracy, utrudniających efektywne wykorzystanie usług wspierających. Wśród przeszkód stojących przed tymi grupami uczestników rynku pracy należy wymienić bariery informacyjne, kompetencyjne, finansowe i psychologiczne.
CELE PROJEKTU	1. Wyrównywanie szans pracowników mikroprzedsiębiorstw (w tym kobiet) w funkcjonowaniu na rynku pracy. 2. Zmiana postaw i zachowań pracodawców oraz pracowników mikroprzedsiębiorstw w zakresie podejmowania współpracy i wdrażania dobrych praktyk. 3. Podnoszenie jakości usług wspierających, w tym rozwój metod i modeli transferu wiedzy do mikroprzedsiębiorstw z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjnych. 4. Zwiększenie świadomości kadry zarządzającej mikroprzedsiębiorstw w zakresie inwestycji w kapitał ludzki w celu utrzymania miejsc pracy i rozwoju firmy.
BENEFICJENCI	Beneficjentami projektu są mikroprzedsiębiorcy i ich pracownicy (m.in. z branż obuwniczej, odzieżowej, fotograficznej, poligraficznej, drzewnej). Produkt może zostać zastosowany przez: jednostki administracji publicznej i samorządowej, instytucje szkoleniowe, organizacje samorządu gospodarczego, placówki kształcenia praktycznego, placówki kształcenia ustawicznego, przedsiębiorców, samorząd gospodarczy rzemiosła, samorzady zawodowe, związki pracodawców, związki zawodowe.

PODEJMOWANE DZIAŁANIA

1. Przeprowadzenie badań ankietowych (wywiadów) w grupie przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw i na tej podstawie sporządzenie listy oczekiwań oraz potrzeb w zakresie rozwoju kadry.
2. Opracowanie narzędzi i procedur oraz rekrutacja 400 beneficjentów ostatecznych projektu.
3. Zbudowanie wortalu dla mikroprzedsiębiorców, umożliwiającego wykorzystanie Internetu dla rozwoju firmy.
4. Adaptacja i opracowanie nowych pakietów przeznaczonych do samokształcenia *e-learnigo*-wego oraz udostępnienie ich na wortalu.
5. Przeprowadzenie pilotażu na wybranej grupie docelowej, służącego wstępnej weryfikacji opracowanych materiałów, programów i narzędzi.
6. Prowadzenie doradztwa przez Internet w zakresie prowadzenia i rozwoju firmy oraz rozwoju zasobów ludzkich.
7. Prowadzenie systematycznej ewaluacji częściowych i całościowych rezultatów projektu oraz procesów pod kątem jakości realizacji projektu.
8. Organizowanie wizyt studyjnych, umożliwiających wykorzystanie doświadczeń przedsiębiorców z krajów Unii Europejskiej w zakresie utrzymania i rozwoju firmy oraz zidentyfikowanie przykładów dobrych praktyk.
9. Prowadzenie akcji promocyjnych i upowszechniających rezultaty projektu.

KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW

- Wzmocnienie postaw aktywności i przedsiębiorczości.
- Lepsze wykorzystanie komputera i Internetu jako narzędzi rozwoju firmy.
- Zwiększenie aktywności oraz gotowości do podejmowania współpracy i wymiany doświadczeń na poziomie krajowym i ponadnarodowym.
- Dostęp do przygotowanych programów samokształcenia (możliwe ich testowanie i dostosowanie do konkretnych potrzeb).
- Dostęp do aktualnych informacji związanych z zarządzaniem i funkcjonowaniem mikroprzedsiębiorstwa (m.in. nowości technologicznych, innowacji).
- Wsparcie doradców w zakresie realizowanych działań (w tym informacyjno-marketingowych, oceny ekonomicznej).
- Promowanie mikroprzedsiębiorstw uczestniczących w projekcie na spotkaniach branżowych, specjalistycznych konferencjach, seminariach, wystawach, w Internecie czy publikacjach.
- Zdobywanie doświadczeń europejskich w zarządzaniu mikroprzedsiębiorstwem.
- Unowocześnienie posiadanego sprzętu komputerowego lub uzyskanie nowych komputerów wraz z oprogramowaniem; zwrot kosztów za korzystanie z Internetu.

CZYNNIKI SUKCESU PROJEKTU

Niezwykle istotnym czynnikiem było kompleksowe wsparcie działalności mikroprzedsiębiorstw, obejmujące szkolenia, doradztwo i dostęp do informacji. Działania doradcze i szkoleniowe powinny być dostosowane do potrzeb małych firm (na podstawie badania barier i potrzeb edukacyjnych mikroprzedsiębiorstw). Przy pomocy doradców sprawdzono i wykorzystano możliwości uzyskania wsparcia dla firm ze środków Unii Europejskiej.

W projekcie ważną była współpraca przedsiębiorstw w ramach Wirtualnej Sieci Współpracy Przedsiębiorstw – dostęp do nowych rynków, otwarcie polskich firm na unikatowe produkty i usługi, europejskie kontakty gospodarcze, wymiana handlowa. Dużą rolę w sukcesie odegrały wizyty studyjne w 7 krajach europejskich i w Polsce, które pozwoliły poznać doświadczenia europejskich przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw. Komunikacja uczestników projektu odbywała się w dużej części poprzez wortal „Internetowy doradca przedsiębiorcy”, a także w ramach seminariów lokalnych i branżowych oraz konferencji.

ELEMENTY INNOWACYJNE DLA KRAJU/REGIONU

Na krajowym rynku szkoleń i doradztwa brakuje modelu transferu wiedzy i usług wspomagających dla grupy pracodawców i pracowników mikroprzedsiębiorstw. Proponowane rozwiązanie jest innowacyjne w swojej budowie. Dzięki wykorzystaniu technologii informatycznych umożliwia podniesienie kwalifikacji pracodawców i pracowników (w dowolnym czasie i miejscu, bez względu na lokalizację firm), indywidualizację toku kształcenia lub doskonalenia zawodowego, utrzymanie miejsc pracy i zwiększenie motywacji do pracy. Opracowany model sprzyja integracji branż, komunikacji międzypokoleniowej i równości płci. Niweluje również dysproporcje w dostępie do wiedzy i usług.

PROJEKT	System przeciwdziałania powstawaniu bezrobocia na terenach słabo zurbanizowanych
MIEJSCE REALIZACJI	Województwa: lubelskie i podkarpackie
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu (administrator) Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych CASE
KONTAKT	Marian Wargacki tel. 084 677 67 39, 084 677 67 09 e-mail: mwargacki@wsiz.rzeszow.pl www.e-barometr.pl
KONTEKST PROJEKTU	Dobra praktyka: usługi doradcze Projekt polega na łączeniu doświadczenia badawczo-naukowego z praktyką prowadzenia i funkcjonowania firm działających na terenie województw lubelskiego i podkarpackiego. Dzięki współpracy z partnerami zagranicznymi możliwe było implementowanie nowych doświadczeń oraz praktyk w zakresie doradztwa. Głównym celem proponowanej działalności doradczej było wsparcie firm zagrożonych upadłością oraz pracowników zagrożonych utratą zatrudnienia. W ramach projektu powstał portal „e-barometr”, czyli internetowe narzędzie oceny sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, zapewniające beneficjentom dostęp do informacji o występujących zagrożeniach na poziomie makro, mezo- i mikroekonomicznym.
CELE PROJEKTU	– Wsparcie przedsiębiorstw zagrożonych upadłością oraz pracowników zagrożonych utratą zatrudnienia w najślabiej rozwiniętych gospodarczo regionach Polski (województwo lubelskie oraz podkarpackie). – Ocena potrzeb doradczych, analiza zagrożeń oraz współpraca w zakresie realizacji usług doradczych. – Ewaluacja i diagnoza (oraz elementy doradcze) przedsiębiorstw uczestniczących w projekcie, a także ich zdolności do tworzenia miejsc pracy. – Wykorzystanie doświadczeń i praktyk partnerów zagranicznych (m.in. fińskich oraz hiszpańskich).
BENEFICJENCI	Beneficjentami projektu są pracownicy oraz kadra kierownicza małych i średnich przedsiębiorstw.
PODEJMOWANE DZIAŁANIA	W ramach projektu przeprowadzone zostały następujące działania: 1. Wybór przedsiębiorstw spełniających kryteria kwalifikujące je do programu EQUAL. 2. Wstępna analiza podmiotów biorących udział w projekcie. 3. Sporządzenie zaleceń dla usprawnienia funkcjonowania przedsiębiorstw i bezpośredniej pomocy doradczej poprzez: działalność szkoleniową, pomoc w zakresie obsługi prawnej i informatycznej, pomoc w pozyskiwaniu kapitału czy wreszcie pomoc związaną z działalnością operacyjną przedsiębiorstwa.

KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW

Najważniejszą korzyścią była widoczna poprawa konkurencyjności przedsiębiorstw biorących udział w projekcie, co udało się osiągnąć poprzez lepsze wykorzystanie tkwiącego w nich potencjału. Przyczyniły się do tego organizowane szkolenia, doradztwo prawne, pomoc informacyjna i pozostałe działania wspierające.

CZYNNIKI SUKCESU PROJEKTU

- Duże zainteresowanie tematyką projektu.
- Możliwość korzystania przez przedsiębiorców uczestniczących w projekcie z platformy „e-barometr”.
- Chęć zwiększenia konkurencyjności firmy.
- Chęć unowocześnienia przedsiębiorstwa poprzez wykorzystywanie wiedzy zdobytej w trakcie szkoleń oraz spotkań doradczych.
- Bieżące analizowanie i modyfikowanie programu realizowanych szkoleń (zgodnie z uwagami z ankiet oceny szkoleń).
- Dobór właściwych i kompetentnych specjalistów oraz wykwalifikowanej kadry projektu.
- Stała współpraca z ekspertami i trenerami prowadzącymi szkolenia.

ELEMENTY INNOWACYJNE DLA KRAJU/REGIONU

- Powstanie portalu „e-barometr”, zawierającego informacje o pojawiających się zagrożeniach ekonomicznych w danym regionie.
- Cykl szkoleń specjalistycznych zwiększających kwalifikacje zawodowe pracowników i kadry kierowniczej przedsiębiorstw.
- Zapewnienie pełnej pomocy w zakresie obsługi prawnej, pozyskiwania kapitału oraz działalności operacyjnej.

PROJEKT	System przeciwdziałania powstawaniu bezrobocia na terenach słabo zurbanizowanych
MIEJSCE REALIZACJI	Województwa: lubelskie i podkarpackie
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu (administrator) Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych CASE
KONTAKT	Marian Wargacki tel. 084 677 67 39, 084 677 67 09 e-mail: mwargacki@wsiz.rzeszow.pl www.e-barometr.pl
KONTEKST PROJEKTU	Dobra praktyka: usługi szkoleniowe W ramach projektu przeszkolono pracowników i kadre kierowniczą przedsiębiorstw zgodnie z prognozami szkoleń (wynikającymi z oceny potrzeb szkoleniowych). Oferta szkoleniowa została zdywersyfikowana na szkolenia stacjonarne i szkolenia na odległość. Dzięki szkoleniom nastąpił wzrost kwalifikacji pracowników, a tym samym zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw na rynku lokalnym, krajowym i międzynarodowym. Podniesienie kwalifikacji kadry zarządzającej oraz pracowników ułatwia firmom dostosowanie się do zmian strukturalnych zachodzących na rynku.
CELE PROJEKTU	Głównym celem projektu było: – przeszkolenie pracowników i kadry kierowniczej przedsiębiorstw zgodnie z prognozami szkoleń; – wdrożenie nowoczesnych i efektywnych metod szkolenia i usług doradczych dla partnerów oraz pracowników przedsiębiorstw biorących udział w projekcie. Pozostałe cele projektu to: – ocena potrzeb szkoleniowych, analiza zagrożeń oraz współpraca w zakresie realizacji szkoleń; – ewaluacja i diagnoza (oraz elementy doradcze) przedsiębiorstw uczestniczących w projekcie, a także ich zdolności do tworzenia miejsc pracy.
BENEFICJENCI	Beneficjentami projektu są pracownicy oraz kadra kierownicza małych i średnich przedsiębiorstw.
PODEJMOWANE DZIAŁANIA	Proces szkoleniowy składał się z następujących etapów: 1. Analiza potrzeb szkoleniowych. 2. Wybór tematyki szkoleń. 3. Dobór autorów szkoleń i akceptacja programu. 4. Merytoryczne i logistyczne przygotowanie szkolenia. 5. Przeprowadzenie szkolenia. 6. Ewaluacja i rozliczenie szkolenia. 7. Analiza efektów.

KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW

Dla przedsiębiorców:

- poprawa konkurencyjności firmy;
- zwiększenie kwalifikacji pracowników;
- dostosowanie przedsiębiorstwa do zmian strukturalnych w gospodarce;
- poznanie sposobów na rozszerzenie lub zmianę profilu prowadzonej działalności gospodarczej;
- powstanie sieci powiązań i kontaktów między beneficjentami, umożliwiającej wymianę doświadczeń i podejmowanie współpracy.

Dla pracowników:

- większe możliwości rozwoju osobistego;
- zdobycie specjalistycznej wiedzy i umiejętności;
- zmniejszenie ryzyka utraty pracy.

CZYNNIKI SUKCESU PROJEKTU

Czynniki sukcesu projektu

- Duże zainteresowanie tematyką projektu.
- Chęć zwiększania kwalifikacji przez pracowników oraz kadre zarządzającą.
- Chęć unowocześnienia przedsiębiorstwa poprzez wykorzystywanie wiedzy zdobytej w trakcie szkoleń oraz spotkań doradczych.
- Bieżące analizowanie i modyfikowanie programu realizowanych szkoleń (zgodnie z uwagami z ankiet oceny szkoleń).
- Dobór właściwych i kompetentnych specjalistów oraz wykwalifikowanej kadry projektu.
- Stała współpraca z ekspertami i trenerami prowadzącymi szkolenia.

ELEMENTY INNOWACYJNE DLA KRAJU/REGIONU

- Stworzenie systemu szkoleniowego w formie kształcenia na odległość wspartego odpowiednią bazą techniczną (oprogramowanie, sprzęt, łącze internetowe), przeznaczonego dla partnerów i pracowników przedsiębiorstw biorących udział w projekcie.
- Cykl szkoleń stacjonarnych zwiększających kwalifikacje zawodowe pracowników i kadry zarządzającej przedsiębiorstw.
- Promowanie nowych rozwiązań w zakresie zarządzania, obsługi klienta i technik informacyjnych.

PROJEKT	Sojusz dla pracy
PARTNERSTWO PONADNARODOWE	Age Alliance
PARTNERZY PONADNARODOWI:	Austria – Partnerstwo „g-p-s” Niemcy – Partnerstwo „NTI” Polska – Partnerstwo „Sojusz dla pracy” Wielka Brytania – Partnerstwo „Prime Advantage”
KONTAKT	Kamila Jeżowska Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP Polska) – administrator projektu tel.: 022 576 81 82 faks: 022 825 49 58 www.sojuszdla pracy.pl www.agealliance.org
OPIS DOBREJ PRAKTYKI	Warunki efektywnego działania partnerstwa ponadnarodowego, na przykładzie „Age Alliance” Znalezienie podobieństw i wspólnych interesów. W „Age Alliance” podstawę współpracy stanowiło skierowanie działań do tej samej grupy docelowej, czyli osób powyżej 45. roku życia, pracujących i bezrobotnych. Wszystkie Partnerstwa podejmują także działania na rzecz małych i średnich przedsiębiorstw. Wspólny problem i wspólny cel warunkują synergię działań. Głównym celem „Age Alliance” jest poprawa sytuacji osób 45+ na rynku pracy, tj. promocja zarządzania wiekiem: od dostosowania systemu ocen potencjału osób 45+, poprzez dostosowanie szkoleń do ich potrzeb i możliwości, aż po tworzenie różnych metod zarządzania ich karierą, zmniejszanie dyskryminacji oraz promowanie wiary w siebie. Jakość, nie ilość Czasami warto zrezygnować z powiększania Partnerstwa, jeśli działalność kolejnego partnera tylko w skromnej części odpowiada założeniom współpracy (tak jak zrezygnowano z udziału partnerstwa z Francji, którego celem było przede wszystkim rozwijanie ekonomii społecznej). Podobieństwo lokalnych układów partnerskich. We wszystkich Partnerstwach partnerami są szkoły wyższe, instytucje zajmujące się szkoleniami, partnerzy społeczni (pracodawcy i związki zawodowe) oraz organizacje pozarządowe. Ten aspekt podobieństwa zapewnia wspólny język i ułatwia komunikację na poziomie roboczym. Równomierny podział obowiązków. Już w umowie o partnerstwie ponadnarodowym postanowiono, że każdy partner będzie gospodarzem przynajmniej jednego spotkania grupy sterującej, a partner-gospodarz będzie również pełnił rolę przewodniczącego obrad grupy sterującej we współpracy z Sekretariatem.

6. **Zadaniowość (odpowiedzialność partnerów za osiągnięcie konkretnych rezultatów).**
Każdy z partnerów miał ściśle określone zadania do zrealizowania. Na przykład Polski „Sojusz dla pracy”, odpowiadał za wizerunek – kreację logo, stworzenie strony internetowej i organizację konferencji finalnej. Austria – za ewaluację i kwestie równości płci. Za jakość i jednolitość materiałów odpowiedzialność wzięli Brytyjczycy, prowadzący Sekretariat Partnerstwa.
7. **Ustalenie szczegółów technicznych współpracy.**
Niezmienne ważne jest ustalenie z pozoru nieistotnych szczegółów, zapewniających komfort współpracy. Przyjęto, że językiem roboczym w ramach partnerstwa jest angielski, a ewentualne koszty tłumaczeń ponoszą partnerzy. Zatwierdzony został także stały plan spotkań oraz podział kosztów (włącznie z ustaleniem podziału kosztów wyżywienia i transportu). Dzięki temu nigdy nie pojawiły się trudności z rozliczeniami.
8. **Struktura tematyczna współpracy.**
Wszystkie merytoryczne działania Partnerstwa zostały podzielone na cztery zakresy tematyczne. Utworzono cztery tematyczne grupy robocze: szkolenia, zarządzanie wiekiem, zarządzanie karierą oraz analiza umiejętności/kompetencji. Każdy kraj przewodniczył i odpowiadał za pracę jednej z grup, ale w grupach znaleźli się przedstawiciele wszystkich partnerstw. Zapewniło to wymianę doświadczeń, możliwość porównania rozwiązań i spotkań ekspertów z danej dziedziny.
9. **Zaangażowanie beneficjentów (empowerment).**
Wizyty studyjne są proponowane przez grupy tematyczne. Celem jest pogłębienie wiedzy na temat danego rozwiązania (np. funkcjonowania patchworkingu w Niemczech) i umożliwienia spotkania z beneficjentami. Dzięki temu połączono teoretyczne podejście grup tematycznych z praktyką, a eksperci mogli się zapoznać z opiniami beneficjentów.
10. **Jeden wspólny rezultat (produkt).**
Produktem wypracowanym przez „Age Alliance” jest przewodnik dobrych praktyk, złożony z czterech „podpodręczników”. Treść każdego z nich została opracowana przez grupy tematyczne i zatwierdzona przez grupę sterującą, po jej prezentacji przez przewodniczących grup roboczych. Podręcznik wydało Partnerstwo brytyjskie, a po raz pierwszy został zaprezentowany 19 kwietnia 2007 r., w Warszawie.
11. **Podział czasu na pracę, ale też odpoczynek.**
Zawiązała się nieformalna grupa śpiewająca, powstał nawet śpiewnik polsko–niemiecko–angielski. Największą popularnością cieszyła się piosenka zespołu The Beatles „When I’m sixty-four”, która stała się nieformalnym hymnem „Age Alliance”. Dobra atmosfera wpłynęła pozytywnie na pracę zespołu.
12. **Promocja regionu.**
Wyjazdy studyjne, w których uczestniczą decydenci z krajów partnerskich, są także okazją do poznania historii, kultury i specyfiki danego państwa czy regionu, a co za tym idzie – jego promocji. Polska, niestety, często jest postrzegana jako kraj słabo rozwinięty, co na dłuższą metę przeszkadza w nawiązywaniu współpracy. Poznanie lokalnych warunków, spotkania z regionalnymi instytucjami (takimi jak wojewódzkie urzędy pracy) pozwalają docenić polskie rozwiązania; dzięki temu Polska jest postrzegana jako atrakcyjny partner do współpracy, a nie jedynie beneficjent rozwiązań krajów starej Unii.
13. **Planowanie przyszłości.**
Partnerzy „Age Alliance” zamierzają dalej wspólnie pracować na rzecz poprawienia sytuacji osób 45+ na rynku pracy. Partnerstwo zostało zaprezentowane na czerwcowej konferencji „Kompetencje 50+ 2007” w Göteborgu, gdzie zawiązana została Europejska Sieć Zarządzania Wiekiem. Planowane jest wspólne przygotowanie oraz wdrożenie kolejnego projektu, opartego na dotychczasowej współpracy i zdobytych doświadczeniach.
14. **Promocja Partnerstwa.**
Partnerstwo zostało wybrane przez European Thematic Group for Adaptability (ETG3) jako przykład „success story” współpracy ponadnarodowej.

PROJEKT

Sojusz dla pracy

KONTAKT

Kamila Jeżowska
 Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP Polska)
 – administrator projektu
 tel.: 022 576 81 82
 faks: 022 825 49 58
 www.sojuszdla pracy.pl

OPIS
DOBREJ
PRAKTYKI**Wykorzystanie metodologii zarządzania cyklem projektu (PCM) do budowy Partnerstwa**

1. **PCM, czyli analiza problemu, celów, interesariuszy oraz sporządzenie matrycy logicznej służy:**
 - stworzeniu projektu, który jest SMART;
 - integracji partnerów i zaspokojeniu oczekiwań każdego z nich;
 - zrozumieniu powiązań między poszczególnymi działaniami – a przez to partnerami (np. rekrutacja przez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych jest warunkiem koniecznym do przeprowadzenia szkolenia przez firmę TOP, Fundację Pinel i Izbę Rzemieślniczą, a te – warunkiem koniecznym do ewaluacji działań przez Uniwersytet Łódzki).
 - Zrozumieniu logiki: działania – rezultaty – cel.
 - Sprawozdawczości (logiczne sprawozdania).

2. **Umowa o Partnerstwie**

Powinna być postrzegana jako dokument stabilizujący jego działania, a w przypadku zaistniałych konfliktów wykorzystana jako narzędzie do ich rozstrzygnięcia. Niestety, twórcy umowy nie doprecyzowali np. daty jej rozwiązania, gdy umowa jest wypowiedziana jednemu z partnerów (ostatecznie data ta została wyznaczona przez Komitet Sterujący Partnerstwa na podstawie uchwały; wspólne działanie partnerów zaangażowanych w projekt pozwala skutecznie rozwiązywać sytuacje konfliktowe).

Wadą modelu partnerstwa IW EQUAL jest brak określenia, czym ten twór jest (np. czy jest postrzegany jako jednostka nie mająca osobowości prawnej). Na przykład – co oznacza, że sprzęt należy do Partnerstwa? W przypadku konieczności zwrotu sprzętu nie było jasne, czy zwrot ma nastąpić do administratora, czy pozostali partnerzy mają uczestniczyć w podjęciu decyzji na ten temat. Utrudnia to także zadanie administratorowi, ponieważ może sprowadzać się do konieczności ingerowania jednej organizacji w wewnętrzne struktury i relacje innej organizacji.

3. **Zadaniowe określenie roli partnerów a koncentracja na własnych interesach**

Dobrą praktyką jest zadaniowe określenie roli partnerów. Odpowiedzialność za poszczególne zadania służy ich sprawnemu wykonaniu, ale może zaburzać całość struktury projektu, a bez tego trudniej realizować jego generalne cele. Warto zadbać o to, aby na etapie wstępnym wszyscy partnerzy mieli świadomość ról poszczególnych instytucji w osiąganiu ogólnych celów projektu, aby dostrzegli zintegrowaną strukturę poszczególnych działań. Na tej podstawie można budować partnerskie relacje. W tym celu zwiększona została liczba spotkań zespołów zadaniowych (np. szkolenia + ewaluacja szkoleń) oraz Komitetu Sterującego (podczas spotkań Komitetu partnerzy prezentowali dotychczasowe osiągnięcia).

4. **Integracja partnerów**

Poczucie wspólnoty i odpowiedzialności za całokształt Partnerstwa jest cennym czynnikiem motywującym, zarówno w odniesieniu do spraw wysokiej wagi (wykluczenie partnera uniemożliwiającego sprawne rozliczanie projektu wpływa na pozostałych partnerów), jak

i kwestii szczegółowych (wspólne podpisywanie 13 egzemplarzy 100-stronicowej umowy). Ważnym elementem są także wspólne spotkania integracyjne (o ile wynikają z chęci wszystkich zainteresowanych).

5. **Spotkania partnerów**

Niezwyczajnie istotną częścią działań jest ustalenie dokładnego programu spotkań partnerów wraz z określeniem zakładanych ich celów. Charakter prac podczas danego spotkania powinien być dostosowany do problemu oraz do oczekiwań uczestników, aby w momentach podejmowania decyzji nie było przewagi debat (co się czasami zdarzało – chociaż wspólne „przegadanie” tematu też jest pożądane). Kiedy na posiedzeniu Komitetu Sterującego mają być rozstrzygane kwestie kontrowersyjne, warto rozważyć zorganizowanie spotkania wstępnego w mniejszym gronie, w celu uzgodnienia stanowisk, aby złagodzić emocje na danym spotkaniu (tak było w przypadku konfliktu z jednym z partnerów).

6. **Rola administratora**

Administrowanie od zarządzania dzieli cienka granica, tym bardziej rola administratora wymaga dużego wyczucia i zwrócenia uwagi nie tylko na treść działań czy komunikatów, ale także na ich formę. Parasolowa struktura partnerstwa zapewnia administratorowi przewodnią rolę, co nieco zaburza układ partnerski (administrator jest na „silniejszej” pozycji), ale zwiększa sprawność realizacji działań (w tym rozliczeń). Problemem jest ograniczony wpływ administratora na partnerów (ograniczony katalog sankcji: sankcje finansowe są nieskuteczne, ponieważ wstrzymanie transz dla partnerów skutkuje niskim wydatkowaniem i możliwością wstrzymania działań; skuteczniejsze jest pomaganie partnerom, np. przy sporządzaniu rozliczeń, co jednak pochłania czas i dodatkowo obciąża zespół projektu).

7. **Rola koordynatora**

Wydaje się, że najbardziej efektywnym stylem administrowania Partnerstwem byłby model wspomagającego (uczestniczącego) kierownika, postrzeganego jako autentycznego lidera (w projekcie „Sojusz dla pracy” koordynatorką była autorka projektu). Koordynator, aby budować relacje w Partnerstwie, musi mieć najpierw szansę samoorganizacji – stworzenia stabilnego i zintegrowanego zespołu administrującego, w którym poziom zatrudnienia powinien w pełni odpowiadać potrzebom (zadaniom). Udało się to dopiero w drugim roku trwania projektu, znacznie zwiększając efektywność podejmowanych działań.

8. **Zarządzanie konfliktami.**

zupełnie bezkonfliktowa współpraca w zespole ludzi z różnymi temperamentami, oczekiwaniami, osadzonymi w różnych kulturach organizacyjnych, w niestabilnym otoczeniu zewnętrznym wydaje się niemożliwa. Z pewnością jednak można ograniczyć negatywny wpływ konfliktów na działania w projekcie. Mógłby tu pomóc udział w szkoleniach z tej tematyki (rekomendacja na przyszły okres programowania – szkolenia „miękkie” dla przedstawicieli partnerów i administratora). Budowanie zespołu (od samego początku działań) jest także budowaniem kapitału zaufania i cennego wsparcia w sytuacji konfliktowej – dobre partnerstwo jest możliwe przy akceptacji (też wzajemnej) koordynatorów.

Analiza sytuacji konfliktowych nie musi być postrzegana jako roztrząsanie problemów, jeśli jej celem jest rzetelna ocena postaw oraz chęć wyciągnięcia wniosków na przyszłość. Warto analizować przyczyny sytuacji, które stwarzały problemy, nawet po pewnym czasie od danego wydarzenia (ustawiczne uczenie się partnerstwa).

9. **Skład Partnerstwa – rozwiązanie umowy z jednym z partnerów.**

Utrzymanie instytucji w ramach Partnerstwa bez jej woli co do tego jest niemożliwe. Jednak jeśli dana instytucja przejawia wolę współpracy, warto ją wesprzeć, przy czym wsparcie powinno popłynąć w miarę możliwości od całego Partnerstwa.

10. **Perspektywa dalszej współpracy.**

Perspektywa dalszej współpracy zwiększa jakość wykonywanych zadań oraz integruje realizatorów. Projekt „Sojusz dla pracy” jest dobrze oceniany przez partnerów. Warto wykorzystać doświadczenie, potencjał i zapał przynajmniej części z nich do budowy kolejnego partnerstwa w celu realizacji wspólnych przedsięwzięć po zakończeniu działań w ramach „Sojuszu dla pracy”.

PROJEKT	Wspieranie zakładów restrukturyzowanych i ich pracowników
MIEJSCE REALIZACJI	Województwo warmińsko-mazurskie
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Region Warmińsko-Mazurski NSZZ Solidarność
KONTAKT	Beata Abramska tel.: 089 521 38 59 e-mail: b.abramska@partnerstwo.net www.partnerstwo.net
KONTEKST PROJEKTU	Lokalny system wczesnej identyfikacji problemów powiatowego rynku pracy umożliwia zwiększenie konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw. System opiera się na tzw. zespołach szybkiego reagowania, które zaczynają działanie już po pojawieniu się pierwszych problemów w tego typu firmach. Zespoły stanowią połączenie organów samorządowych oraz organizacji pracodawców i innych podmiotów działających na rynku pracy. Podejmowane działania zmierzają do poprawy adaptowalności miejsc pracy oraz metod zarządzania i są kierowane zarówno do pracowników, jak i pracodawców. Pracownicy uczestniczący w projekcie biorą m.in. udział w szkoleniach zwiększających ich szanse na rynku pracy. Pracodawcy otrzymują wsparcie doradcze oraz szkoleniowe, ukierunkowane na wzmocnienie konkurencyjności firmy.
CELE PROJEKTU	1. Wzmocnienie konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw na lokalnych/regionalnych rynkach pracy. 2. Zwiększanie kwalifikacji i umiejętności pracowników zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy. 3. Przygotowanie do zmian oraz wyposażenie w wiedzę i umiejętności pracowników w wieku 45+. 4. Rozwój lokalnego partnerstwa ukierunkowanego na utrzymanie i rozwój istniejących firm oraz ograniczenie bezrobocia.
BENEFICJENCI	Beneficjentami projektu są pracownicy oraz właściciele małych i średnich przedsiębiorstw z pięciu powiatów województwa warmińsko-mazurskiego (bartoszyckiego, piskiego, szczycieńskiego, ełckiego i lidzbarskiego), a także członkowie zespołów szybkiego reagowania: przedstawiciele starostwa, instytucje rynku pracy, organizacje pracowników, reprezentanci pracodawców, instytucje szkoleniowe oraz stowarzyszenia lokalne.
PODEJMOWANE DZIAŁANIA	Projekt był realizowany w ramach kooperacji publiczno-społecznej – nowatorskiej instytucji rynku pracy, jaką jest partnerstwo lokalne. Tworzenie porozumień o kooperacji inicjuje starosta, a w ich skład wchodzi instytucje rynku i otoczenia przedsiębiorstw, przedstawiciele lokalnego środowiska gospodarczego, szkół wyższych oraz samorządu. Realizują one wspólnie, na podstawie umowy, przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy.

Podstawą działań jest zidentyfikowanie problemu. Wykorzystuje się do tego raport ekspertów. Na podstawie raportu i rozmów z przedsiębiorcą powstaje tzw. ścieżka naprawcza, która zawiera propozycje tematów i zakresu szkoleń zarówno dla menedżera firmy, jak i jej pracowników. Szkolenia dla załogi koncentrują się wokół doskonalenia warsztatu i nabycia nowych umiejętności. Podczas warsztatów kadra kierownicza może poszerzyć swoje kompetencje dzięki zapoznaniu się z nowymi narzędziami i metodami prowadzenia przedsiębiorstwa.

Szkolenia przeprowadzały wyspecjalizowane firmy szkoleniowe. Zakres szkoleń był bardzo szeroki i został w pełni dostosowany do potrzeb konkretnych firm i ich charakteru. Zajęcia tworzone „na miarę” mają tę zaletę, że pozwalają kształtować konkretne umiejętności, wymagane przez pracodawcę i poszukiwane na lokalnym rynku pracy.

Innym typem działania, które prowadziły zespoły, było uzyskiwanie pomocy samorządów powiatowych. Podejmowano zadania zmierzające do konsolidacji lokalnego samorządu z instytucjami pomocowymi oraz przedstawicielami środowiska pracobiorców i pracodawców wokół wprowadzania i upowszechniania metody szybkiego reagowania. Realizacja tych zamierzeń również wymagała odpowiednich przeszkoleń.

KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW

- Wczesne identyfikowanie zagrożeń w przedsiębiorstwie umożliwi podjęcie działań utrzymujących firmę na lokalnym rynku pracy.
- Opracowanie diagnozy i indywidualnych planów wsparcia daje szansę każdej z firm na rozwój i dostosowanie jej potencjału do oczekiwań i potrzeb lokalnego rynku pracy.
- Podjęcie interwencji zapobiega redukcjom miejsc pracy i wzmacnia w firmie pozycję osób w wieku 45+.
- Konsolidacja instytucji w rozwiązywaniu lokalnych problemów wzmacnia pozycję powiatu w regionie.

CZYNNIKI SUKCESU PROJEKTU

Do czynników sukcesu projektu można zaliczyć ogromne zaangażowanie lokalnych samorządów, instytucji rynku pracy oraz przedstawicieli pracodawców we wspólne działania wspierające zakłady restrukturyzowane. Opracowane indywidualne programy wsparcia oraz stały kontakt z zespołem powiatowym i ekspertami przyczyniły się do wzmocnienia pozycji firm i zapobiegły zwolnieniom pracowników. Zmieniły się również postawy pracowników w stosunku do szkoleń i podnoszenia własnych kwalifikacji. Stały kontakt z pracodawcami przerodził się w cykliczne spotkania właścicieli firm z ekspertami („kawiarenki gospodarcze”). Elementem dodatkowym i pomocniczym dla zespołów i pracodawców było narzędzie – „Warmińsko-Mazurska Klinika Biznesu” – które pomaga firmie w adaptacji do zmian na lokalnym/regionalnym rynku pracy.

ELEMENTY INNOWACYJNE DLA KRAJU/REGIONU

1. Partnerstwo lokalne, ukierunkowane w swoich działaniach na wzmocnienie lokalnego rynku pracy z uwzględnieniem grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.
2. Wczesna interwencja w firmie – zaangażowanie zespołu powiatowego, ekspertów, organizacji pracowników i pracodawców oraz instytucji szkoleniowych.
3. Indywidualny plan wsparcia dla każdej z firm.
4. Warmińsko-Mazurska Klinika Biznesu – narzędzie wspomagające firmę w procesie adaptacji.

PROJEKT	Zatrudnienie Fair Play Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy
MIEJSCE REALIZACJI	Zasięg ogólnopolski
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym (administrator) Krajowa Izba Gospodarcza Polsko-Amerykańska Fundacja Doradztwa dla Małych Przedsiębiorstw Centrum Promocji Biznesu w Rzeszowie
KONTAKT	Agnieszka Buze Tel. 022 630 96 20 e-mail: standardy_zfp@kig.pl www.praca.fairplay.pl
KONTEKST PROJEKTU	Z przeprowadzonej przez Partnerstwo diagnozy przyczyn dyskryminacji oraz identyfikacji grup dyskryminowanych wynika, że przekroczenie 40. roku życia staje się poważnym problemem na rynku pracy. To właśnie pracownicy z grupy 40+ są najbardziej narażeni na utratę zatrudnienia (są w gorszym położeniu na rynku pracy), w związku z tym stali się beneficjentami projektu.
CELE PROJEKTU	Nabycie przez pracowników 40+ umiejętności ułatwiających dostosowanie się do zmian strukturalnych związanych z nowoczesnymi technologiami, a także zmiana ich postaw, pozwalająca sprostać wymaganiom pracodawcy i utrzymać miejsce pracy.
BENEFICJENCI	Beneficjentami projektu były osoby spełniające łącznie następujące kryteria: – wiek powyżej 40 roku życia; – wykształcenie średnie lub wyższe; – zatrudnienie na umowę o pracę w małym lub średnim przedsiębiorstwie.
PODEJMOWANE DZIAŁANIA	W ramach projektu zorganizowano pięć – 3-dniowych szkoleń pt. „Szansa w dojrzałości – czyli jak rozwijać umiejętności niezbędne na rynku pracy”. W szkoleniach wzięło udział 80 osób, rekrutacja miała charakter otwarty (ogłoszenia w prasie oraz informacje na stronach internetowych), uczestnikami byli beneficjenci z całej Polski. Koncepcja szkoleń dla pracowników powyżej 40 roku życia zrodziła się na etapie realizacji Działania 1 PIW EQUAL. Partnerstwo przeprowadziło badanie opinii przedsiębiorstw, izb gospodarczych oraz organizacji działających na rzecz grup dyskryminowanych w celu oceny obecnej sytuacji na rynku pracy w zakresie barier w zatrudnianiu. Wyniki tego badania pozwoliły na określenie katalogu cech i umiejętności jakich oczekują pracodawcy od swoich pracowników. Na podstawie wyników badań został opracowany program 3-dniowego szkolenia. Program został podzielony na dwie integralne części: szkolenie z zakresu obsługi komputera oraz część miękka mająca na celu rozwijanie cech interpersonalnych.

W celu dostosowania zakresu oraz poziomu części szkolenia komputerowego do potrzeb beneficjentów ostatecznych przed przygotowaniem programu szkolenia została przeprowadzona ankieta, dzięki której określono potrzeby szkoleniowe w zakresie obsługi komputera i korzystania z Internetu. Uwzględniając preferencje beneficjentów określono 3 bloki tematyczne: wyszukiwanie informacji w Internecie, instalacja i deinstalacja programów, praca z arkuszem kalkulacyjnym Excel.

Opracowane zostały 2 podręczniki dla beneficjentów ostatecznych. Pierwszy zawiera opis użytkowania przeglądarek internetowych, sposobu wyszukiwania informacji w Internecie, zasady instalowania i usuwania programów oraz zasady użytkowania arkusza kalkulacyjnego MS Excel. Drugi podręcznik zawiera analizę postaw oraz słabych i mocnych stron pracowników, systemów motywacyjnych, organizacji i zarządzania czasem, ustalania priorytetów, pracy w zespole, asertywności i komunikacji niewerbalnej.

Beneficjenci wypełniali przed i po szkoleniu testy, osobne dla części komputerowej i dla części miękkiej szkoleń. Badany był również ogólny poziom satysfakcji uczestników. Z analizy wyników ankietowych wynika, że stopień zadowolenia był bardzo wysoki i kształtował się na poziomie 5,5 w skali od 0 do 6.

KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW

Kończąc zajęcia uczestnicy zdobyli nową wiedzę i umiejętności, umożliwiające samorealizację. Beneficjenci ostateczni mogli skorygować dotychczasowe słabe strony, zmienić nastawienie do pracy. Dzięki poszerzeniu wiedzy o sobie, poznaniu narzędzi organizujących czas oraz poprawiających komunikację wzrosła ich pewność siebie oraz motywacja do pracy. Zwróccono również uwagę na pracę w grupie, wagę misji i wizję wspólnego działania – czyli czynniki wpływające na zwiększenie przywiązania do firmy i kierowanie się w działaniu jej interesem.

Szkolenie dało uczestnikom możliwość zdobycia umiejętności oraz wiedzy w zakresie kompetencji, które są najbardziej cenione przez pracodawców (zwiększenie szans funkcjonowania beneficjentów na rynku pracy).

Uczestnicy szkolenia:

- wzmocnili motywację do rozwoju i pracy nad sobą;
- poszerzyli wiedzę na temat mechanizmów poprawnej komunikacji;
- wykształcili u siebie cechy pożądane przez pracodawców i umiejętności niezbędne do efektywnego funkcjonowania w pracy;
- pracowali nad zwiększeniem otwartości, asertywności i kreatywności;
- nabyli umiejętności w zakresie tworzenia pożądanej atmosfery w pracy, opartej na wzajemnej współpracy i uświadomili sobie istotę pracy zespołowej;
- określili swój styl komunikacji i działania;
- nauczyli się obsługi Internetu (wyszukiwania i przechowywania informacji uzyskanych z Internetu);
- nauczyli się obsługi aplikacji komputerowych (np. MS Excel).

CZYNNIKI SUKCESU PROJEKTU

1. Dostosowanie programu szkolenia do potrzeb beneficjentów ostatecznych.
Przeprowadzono skuteczną analizę potrzeb szkoleniowych pracowników 40+, dzięki włączeniu beneficjentów w proces ustalania zakresu programu szkolenia oraz badaniu przeprowadzonemu wśród przedsiębiorców (wywiad telefoniczny), które pozwoliło ustalić katalog cech i umiejętności pracowników, istotnych dla pracodawców.
2. Odpowiedni dobór kadry trenerskiej.
Trenerzy posiadali właściwe kompetencje oraz osobowość, dzięki którym nawiązali bliski kontakt z beneficjentami. Trenerzy potrafili wyzwolić w uczestnikach spotkania inicjatywę i kreatywność oraz zachęcać ich do aktywności. Uczestnicy szkolenia otrzymali jeden spójny przekaz, co wzmocniło wiarygodność trenerów.

ELEMENTY
INNOWACYJNE
DLA
KRAJU/REGIONU

3. Dobrze opracowany podręcznik.

Podręcznik, który otrzymali beneficjenci ostatecznie umożliwia powracanie do zagadnień będących przedmiotem szkolenia w celu utrwalenia lub pogłębienia zdobytej wiedzy.

4. Pełna koncentracja na przedmiocie szkolenia.

Szkolenia odbywały się w centrum konferencyjnym, gdzie uczestnicy mieli zapewnione noclegi, wyżywienie oraz odpowiednio wyposażone sale szkoleniowe. Dzięki temu uczestnicy mogli się skoncentrować na szkoleniu, bez konieczności przerywania zajęć w celu realizacji innych zadań – co owocowało zwiększeniem skuteczności prowadzonych zajęć.

5. Opracowany mechanizm szkoleniowy, program szkolenia, materiały dydaktyczne (podręcznik uczestnika) mogą być stosowane na zasadach komercyjnych po zakończeniu realizacji wsparcia w ramach PIW EQUAL.

Innowacyjność szkolenia polega na skierowaniu go do grupy osób w wieku ponad 40 lat, którzy swoje kwalifikacje zdobywali w innym ustroju i realiach. Umiejętności zawodowe tych osób wymagają dostosowania do aktualnych wymagań rynku pracy. W wyniku przeprowadzonych badań ustalono, że istnieją dwa obszary - obsługa komputera oraz zdolności interpersonalne – nad którymi należy pracować. Szkolenia są skrojone „na miarę” – czyli ściśle dostosowane do potrzeb i możliwości grupy beneficjentów. Innowacją jest również uwzględnienie pracy nad zdolnościami interpersonalnymi, które były rzadko uwzględniane w szkoleniach dla pracowników 40+.

Organizacja i prowadzenie szkoleń dla pracowników MSP w wieku powyżej 40 roku życia ma na celu wykształcenie praktycznych umiejętności, dzięki którym będą oni w stanie zamieniać swoje słabe strony w silne. Ponadto istotne było budowanie zaangażowania, postaw współdziałania w miejscu pracy, czyli tych wartości, od których zależy sukces przedsiębiorstwa. Wspomniane cechy, obok niezbędnej wiedzy fachowej, pozwalają odnieść sukces na rynku pracy.

PROJEKT	Zatrudnienie Fair Play Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy
MIEJSCE REALIZACJI	Zasięg ogólnopolski
INSTYTUCJA PROMUJĄCA PRAKTYKI	Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym (administrator) Krajowa Izba Gospodarcza Polsko-Amerykańska Fundacja Doradztwa dla Małych Przedsiębiorstw Centrum Promocji Biznesu w Rzeszowie
KONTAKT	Paulina Bednarz tel.: 022 630 98 04 e-mail: pbednarz@fairplay.pl www.praca.fairplay.pl
KONTEKST PROJEKTU	Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzono, że firmy stosujące uczciwe i rzetelne zasady zatrudnienia pracowników uzyskują lepsze rezultaty ekonomiczne niż przedsiębiorstwa oparte na prostej eksploatacji kapitału ludzkiego. Poprawa kultury zatrudnienia pracowników jest w tym kontekście bardzo ważnym elementem motywującym do efektywniejszej pracy. Opracowanie i wdrożenie standardu „Zatrudnienie Fair Play” pomoże w dostosowaniu przedsiębiorców do zmian strukturalnych zachodzących na rynku, a stosowanie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu w polityce kadrowej pozwoli wydajniej zarządzać zasobami ludzkimi w firmie.
CELE PROJEKTU	Cel ogólny: Uzyskanie poprawy w zakresie kultury zatrudniania pracowników poprzez określenie i wdrożenie standardu „Zarządzania Kapitałem Ludzkim Zatrudnienie Fair Play”. Cele szczegółowe: – opracowanie i wdrożenie standardu „Zarządzania Kapitałem Ludzkim Zatrudnienie Fair Play (ZFP)”; – zainteresowanie przedsiębiorców poprawą kultury zatrudnienia i społeczną odpowiedzialnością biznesu na rynku pracy.
BENEFICJENCI	Działaniami projektu w zakresie wdrażania i promocji standardu objętych zostało 100 przedsiębiorców lub pracowników zajmujących się kadrami działających w imieniu przedsiębiorców z całego kraju, dla których przygotowano szkolenie w zakresie stosowania standardu ZFP oraz 8 firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, w których standard ZFP został pilotażowo wdrożony.

PODEJMOWANE DZIAŁANIA

1. Opracowanie standardu ZFP.
2. Zweryfikowanie i przetestowanie w praktyce standardu ZFP poprzez jego pilotażowe wdrożenie w 8 przedsiębiorstwach; opublikowanie podręcznika upowszechniającego standard ZFP.
3. Szkolenie przedsiębiorców i pracowników kadrowych w zakresie stosowania standardu ZFP.
4. Organizowanie corocznych konferencji z udziałem mediów na temat postępów we wdrażaniu standardu ZFP.
5. Utworzenie „gorącej linii” informacyjnej dla izb gospodarczych i ich członków zainteresowanych wdrażaniem standardu ZFP.
6. Przeprowadzenie akcji promocyjno-reklamowej upowszechniającej standard ZFP.

KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW

Dla przedsiębiorców:

- poprawa konkurencyjności przedsiębiorstwa w wyniku wdrożenia standardu ZFP, umożliwiającego poprawę wizerunku firmy oraz budowanie wydajnych zespołów pracowników;
- zwiększenie grupy efektywnych pracowników, ułatwiających wykorzystanie pełnego potencjału firmy;
- lepsza współpraca ze społecznością lokalną, dzięki stosowaniu zasad społecznej odpowiedzialności biznesu;
- poprawa wizerunku przedsiębiorstwa na rynku oraz wzrost zaufania do firmy;
- lepsze dostosowanie przedsiębiorstwa do zmian strukturalnych w gospodarce.

Dla pracowników:

- większe możliwości rozwoju osobistego (przedsiębiorcy, którzy kierują się zasadami ZFP godzą się dobrowolnie m.in. na większe nakłady na rozwój i szkolenia pracowników).

CZYNNIKI SUKCESU PROJEKTU

- Uświadomienie przedsiębiorcom sensu włączania zasad społecznej odpowiedzialności biznesu w proces zarządzania firmą oraz korzyści płynących z wdrożenia standardu ZFP.
- Współpraca przedsiębiorstwa podczas wdrażania standardu ZFP, dzięki której wszystkie procesy zostają odpowiednio dostosowane do potrzeb, oczekiwań i wymagań odbiorców.
- Udział załogi przedsiębiorstwa we wdrażaniu i doskonaleniu zasad; nieustanna kontrola zmian i jakości.

ELEMENTY INNOWACYJNE DLA KRAJU/REGIONU

Standard „Zatrudnienie Fair Play” to innowacja procesowa w skali kraju i Europy, gdyż dotyczy zmiany postaw przedsiębiorców i pracowników. Innowacyjność polega na oddziaływaniu na styl zarządzania przedsiębiorców, w celu zmiany ich postaw biznesowych i poprawy sytuacji pracowników, zwłaszcza osób w wieku 40+, zagrożonych utratą pracy. Projekt jest ukierunkowany na korzyści, jakie ze stosowania zasad ZFP może osiągać dobrze zarządzane przedsiębiorstwo. W ramach projektu opracowany został zestaw narzędzi zarządzania, który w formie standardu ZFP pomaga w zwiększaniu konkurencyjności firmy oraz wdrażaniu przejrzystych zasad zatrudnienia.

KRAJOWE SIECI TEMATYCZNE (KST)

Krajowe Sieci Tematyczne (KST) Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL zostały utworzone jesienią 2005 r. Zakres merytoryczny ich działania odpowiadał obszarom tematycznym Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL wybranym do realizacji w Polsce, a w ich skład weszli eksperci oraz przedstawiciele Partnerstw na rzecz Rozwoju realizujących projekty w poszczególnych tematach.

Celem KST było wspieranie Partnerstw w procesie upowszechniania rezultatów wypracowanych w trakcie realizacji projektów, a także wprowadzania tych rezultatów do głównego nurtu polityki oraz praktyki działania instytucji i organizacji (mainstreaming). Pierwsze zadanie Sieci polegało na dokonaniu tzw. walidacji rezultatów, czyli wstępnej oceny rozwiązań systemowych i modeli działań, sformułowanych podczas realizacji projektów oraz testowanych pod kątem możliwości ich szerszego stosowania. Proces ten, przeprowadzony w pierwszej połowie 2006 r., doprowadził do wyłonienia niemal stu takich rozwiązań. Autorzy tych rezultatów zyskali tym samym prawo ubiegania się o dofinansowanie Działania 3 PIW EQUAL, którego celem było właśnie upowszechnianie rezultatów i mainstreaming.

Latem 2006 r., podczas wspólnej konferencji wszystkich pięciu KST, została stworzona możliwość wymiany doświadczeń i zawiązywania porozumień na rzecz upowszechniania rezultatów zbliżonych merytorycznie. Wtedy też zmodyfikowano formułę działania KST; odtąd miały one działać przede wszystkim w formie ośmiu grup roboczych, skupiających Partnerstwa upowszechniające rezultaty adresowane do określonych obszarów rynku pracy. Działalność tych grup uzyskała również wsparcie eksperckie.

Po okresie ustalania zasad funkcjonowania grup roboczych, KST odbyły jeszcze jedną wspólną konferencję, po której główną formą działania Sieci stały się spotkania robocze i konferencje upowszechniające, organizowane w 2007 r. w ramach poszczególnych grup.

Inną istotną formą aktywności grup było identyfikowanie tzw. dobrych praktyk – przetestowanych i skutecznych rozwiązań pokazujących możliwości, jakie stwarzają rezultaty projektów PIW EQUAL będące przedmiotem upowszechniania w ramach Działania 3.

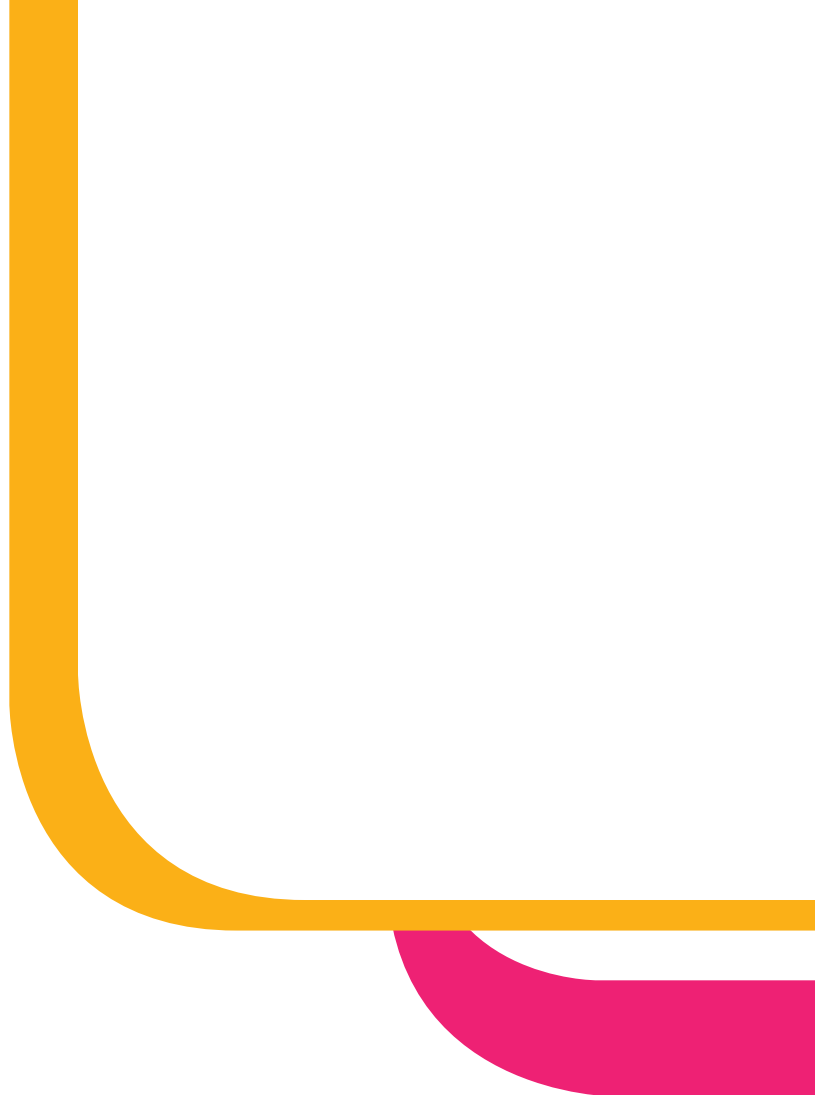
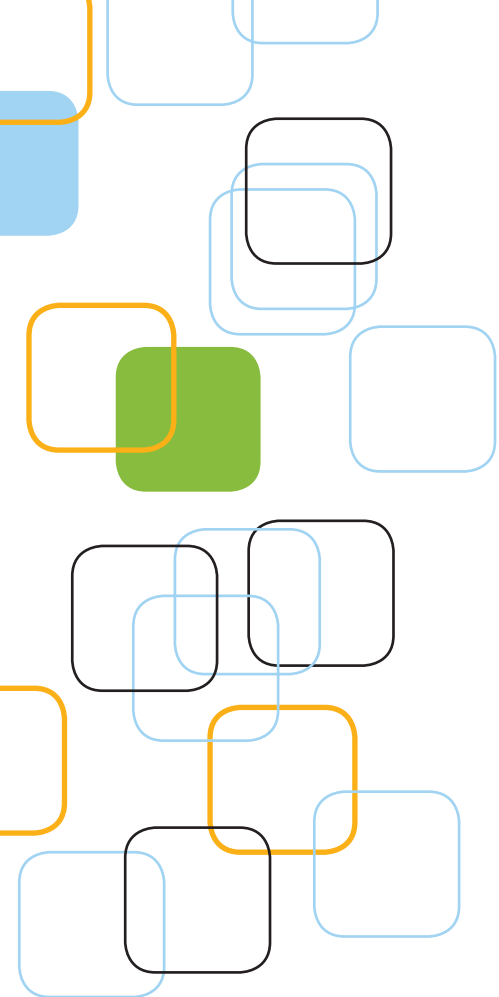
W serii „Publikacje KST” przedstawiane są efekty tego właśnie obszaru działań grup roboczych powołanych w ramach Krajowych Sieci Tematycznych. Wydawcą serii jest Krajowa Struktura Wsparcia PIW EQUAL – Fundacja „Fundusz Współpracy” – pełniącą rolę sekretariatu KST.

FUNDACJA „FUNDUSZ WSPÓŁPRACY”

Fundacja „Fundusz Współpracy” została powołana w 1990 r. w celu realizowania programów wspierających określone sektory gospodarki i obszary życia publicznego oraz zarządzania środkami pochodzącymi z pomocy zagranicznej.

Fundacja realizowała programy dotyczące większości obszarów życia społecznego i gospodarczego w okresie transformacji ustrojowej po 1989 r. oraz podczas przygotowywania Polski do członkostwa w Unii Europejskiej. Zarządzała wspólnotowymi środkami pomocy przedakcesyjnej, ukierunkowanej na przemiany sektora publicznego i pozarządowego. Po uzyskaniu przez Polskę członkostwa w Unii, Fundacji powierzono pionierskie zadania w zakresie absorpcji unijnych funduszy strukturalnych oraz implementacji inicjatyw wspólnotowych.

Od początku funkcjonowania Fundacja prowadzi również kampanie informacyjne, działalność wydawniczą, szkoleniową i doradczą, a także wspiera merytorycznie podmioty realizujące projekty i upowszechnia ich osiągnięcia.



www.equal.org.pl