

PLAN DZIAŁANIA NA LATA 2007-2008



Plan działania na lata 2007-2008 PROGRAM OPERACYJNY KAPITAŁ LUDZKI

Nazwa Priorytetu: Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących

Nazwa Instytucji Pośredniczącej: Departament Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Adres siedziby: Nowogrodzka 1/3/5 00-513 Warszawa

Telefon: 022 693 59 54

Fax: 0 22 693 40 72

Adres e-mail: Barbara.Woszczyk@mpips.gov.pl

I. Obszary wsparcia

I.1 Preferowane formy wsparcia

Działanie 2.1 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki

Poddziałanie 2.1.1 Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach – projekty konkursowe

- ponadregionalne zamknięte projekty szkoleń (ogólnych i specjalistycznych) i doradztwa dla przedsiębiorców (lub grup przedsiębiorców) przygotowane w oparciu o indywidualne strategie rozwoju firm;
- studia podyplomowe dla przedsiębiorców oraz pracowników przedsiębiorstw;
- ogólnopolskie otwarte projekty szkoleń (ogólnych i specjalistycznych) i doradztwa dla przedsiębiorców oraz pracowników przedsiębiorstw;

Nie przewiduje się udzielania wsparcia dla projektów obejmujących jedynie usługi doradcze. Aby projekty mogły otrzymać dofinansowanie, powinny oferować komponent szkoleniowy. Jednocześnie nie przewiduje się możliwości łączenia typów projektu w jednym wniosku o dofinansowanie.

Poddziałanie 2.1.2 Partnerstwo dla zwiększania adaptacyjności – projekty konkursowe realizowane przez partnerów społecznych

- projekty ponadregionalne na rzecz wzmocnienia potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez wspieranie nowych rozwiązań w zakresie organizacji pracy, form świadczenia pracy, zarządzania zmianą gospodarczą, promocji podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz społecznej odpowiedzialności biznesu, realizowane przez reprezentatywne organizacje związkowe i reprezentatywne organizacje pracodawców.

Poddziałanie 2.1.3 Wsparcie systemowe na rzecz zwiększania zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw – projekty systemowe

- projekty o charakterze analityczno-badawczym, promocyjnym, szkoleniowym i doradczym w zakresie: luk kompetencyjnych pracowników, przedsiębiorstw i ich potrzeb szkoleniowych; trendów rozwojowych i zmian gospodarczych w skali ogólnopolskiej, służące lepszemu rozwojowi programów szkoleniowych; określania zawodów przyszłości; nowych form kształcenia pracowników, tworzenia, rozwoju i aktualizacji ogólnopolskich programów szkoleń e-learningowych, promowania profesjonalizacji zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach, budowy i realizacji strategii innowacyjnych w przedsiębiorstwach; planowania strategicznego;

- projekty pilotażowe o charakterze promocyjnym, szkoleniowym i doradczym wynikające z badań i analiz prowadzonych w ramach Działania;
- ogólnopolskie projekty o charakterze badawczym, informacyjnym, promocyjnym i upowszechniającym B+R oraz promocja osiągnięć naukowych wśród przedsiębiorców;
- ogólnopolskie projekty promocyjne i informacyjne służące rozwojowi współpracy między instytucjami działającymi na rzecz innowacyjności i przedsiębiorcami oraz między samymi przedsiębiorcami.

Działanie 2.2 Wsparcie dla systemu adaptacyjności kadr

Poddziałanie 2.2.1 Poprawa jakości usług świadczonych przez instytucje wspierające rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności – projekty systemowe

- wsparcie i rozwój instytucji, świadczących usługi na rzecz rozwoju przedsiębiorczości (np. sieci KSU) w tym udzielających wsparcia finansowego oraz ich sieci, m.in. poprzez:
 - Koordynację działań instytucji w celu zapewnienia systemowej współpracy i wymiany doświadczeń;
 - Rozwój i upowszechnianie standardów organizacyjnych instytucji świadczących usługi na rzecz rozwoju przedsiębiorczości i udzielających wsparcia finansowego (w tym monitoring usług);
 - Rozwój i upowszechnianie standardów świadczonych przez te instytucje usług w tym dla wypracowanych nowych pakietów usług oraz dofinansowanie pilotażowego wdrożenia tych usług;
 - Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności pracowników tych instytucji (konsultantów);
 - Nadzór nad procesem certyfikacji;
 - Wypracowanie oraz realizację wspólnej strategii promocyjno-informacyjnej w zakresie upowszechniania dostępnej oferty wystandaryzowanych usług.
- wsparcie tworzenia i rozwoju ogólnopolskiej sieci tych instytucji świadczących kompleksowe usługi dla przedsiębiorców i osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą.

Poddziałanie 2.2.2 Poprawa jakości świadczonych usług szkoleniowych – projekty systemowe

- podnoszenie kwalifikacji i umiejętności kadry szkoleniowej (w tym. trenerów, coachów, wykładowców) w zakresie opracowywania programów, prowadzenia szkoleń oraz doradztwa dla kadry zarządzającej i pracowników przedsiębiorstw.

Działanie 2.3 Wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących oraz poprawa jakości funkcjonowania systemu ochrony zdrowia:

Poddziałanie 2.3.1 Opracowanie kompleksowych programów zdrowotnych

- opracowanie kompleksowych programów profilaktycznych przystosowanych do potrzeb poszczególnych grup pracowników/grup zawodowych, w szczególności ukierunkowanych na redukcję występowania chorób zawodowych (wdrożenie wybranych programów);
- opracowanie kompleksowych programów ukierunkowanych na powrót do pracy określonych grup pracowników/grup zawodowych ze stwierdzonymi chorobami zawodowymi, oraz/lub osób po długotrwałej niezdolności do pracy spowodowanej chorobami pośrednio związanymi z warunkami pracy (wdrożenie wybranych programów).

Poddziałanie 2.3.2. Doskonalenie zawodowe kadr medycznych

- kształcenie w ramach procesu specjalizacji lekarzy deficytowych specjalności tj. onkologów, kardiologów, lekarzy medycyny pracy;
- kształcenie zawodowe pielęgniarek i położnych, w szczególności w ramach studiów pomyślowych;

Poddziałanie 2.3.3. Podniesienie jakości zarządzania w ochronie zdrowia

- wsparcie procesu akredytacji zakładów opieki zdrowotnej, w szczególności szpitali, posiadają-

cych umowę o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej zawartą z oddziałem wojewódzkim Narodowego Funduszu Zdrowia albo udzielające świadczeń zdrowotnych finansowanych ze środków publicznych na podstawie innych tytułów;

- szkolenia kadry zarządzającej szpitali, posiadających umowę o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej zawartą z oddziałem wojewódzkim Narodowego Funduszu Zdrowia albo udzielające świadczeń zdrowotnych finansowanych ze środków publicznych na podstawie innych tytułów oraz dysponentów środków publicznych w sektorze ochrony zdrowia tj. kadry zarządzającej NFZ;

I.2 Diagnoza sytuacji oraz identyfikacja potrzeb – uzasadnienie preferowanych form wsparcia

Działanie 2.1 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki

Poddziałanie 2.1.1 Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach – projekty konkursowe

Wyzwania w zakresie zmian technologicznych zachodzące w świecie i stojące przed państwami członkowskimi UE niosą ze sobą konieczność inwestowania w wiedzę i umiejętności kadr polskich przedsiębiorstw. Powołując się na Badania kwartalne beneficjentów ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL (wyniki 4 edycji) przeprowadzone przez PARP warto podkreślić, iż 72-77% badanych przedsiębiorstw uzależniało decyzję o korzystaniu ze szkoleń i tym samym podniesieniu kwalifikacji swojego personelu od możliwości uzyskania dofinansowania na ten właśnie cel z EFS. Jednocześnie ok. 75% badanych firm planuje dalsze korzystanie z usług szkoleniowych, zamierzając ubiegać się o dofinansowanie szkoleń ze środków publicznych (80% z ww. grupy badanych). Przedmiotowe badania wskazują na zasadność prowadzenia dalszych edycji szkoleń i studiów podyplomowych dla polskich kadr w ramach PO KL finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Celem zapewnienia kompleksowości usług przewiduje się, że realizowane projekty będą miały nie tylko charakter szkoleniowy, ale również szkoleniowo-doradczy.

Zgodnie z diagnozą społeczno-ekonomiczną PO KL kluczową kwestią poprawy zdolności adaptacyjnych pracowników przedsiębiorstw i potencjału przedsiębiorstw jest stworzenie warunków do korzystania z usług szkoleniowych wynikających ze strategii rozwoju przedsiębiorstwa. W tym celu PARP planuje wspieranie projektów szkoleń zamkniętych, które wynikają bezpośrednio z planów strategicznych firmy i są zgodne z kierunkiem rozwoju firmy.

Istotnym elementem działań podejmowanych przez PARP zmierzających do dostosowania kwalifikacji i umiejętności zawodowych pracowników do wymogów gospodarki jest zwiększenie udziału w szkoleniach osób, które ukończyły 50 rok życia. Działania te wpisują się w realizację założeń dokumentów rządowych (50 PLUS, KPDZ na 2008 r. oraz Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013), które zwracają uwagę na potrzebę zwiększania dostępu do edukacji osób w tzw. niemobilnym wieku na rynku pracy. Odzwierciedleniem tych założeń jest promowanie w ramach podziałania 2.1.1 projektów, które przewidują wsparcie osób powyżej 50 roku życia.

Grupami docelowymi realizowanych działań będą przedsiębiorcy, pracownicy przedsiębiorstw, ponadregionalne sieci kooperacyjne przedsiębiorstw i ich pracownicy.

Poddziałanie 2.1.2 Partnerstwo dla zwiększania adaptacyjności – projekty konkursowe realizowane przez partnerów społecznych

Głównym wyzwaniem dla organizacji partnerów społecznych jest zagwarantowanie szerokiej i profesjonalnej reprezentacji interesów pracodawców i pracowników. W sytuacji, gdy wyzwania w zakresie zmian technologicznych zachodzące w świecie i stojące przed państwami członkowskimi UE niosą ze sobą konieczność inwestowania w wiedzę i umiejętności kadr polskich przedsiębiorstw, kluczowa staje się aktywizacja partnerów społecznych na rzecz promocji tychże inwestycji.

W warunkach globalizującej się gospodarki utrzymanie i rozwój działalności gospodarczej zależy w dużej mierze od umiejętności adaptacji do zmieniającego się otoczenia. Przedsiębiorstwa muszą wykazywać się większą elastycznością - aktywnie reagować na zmiany sytuacji oraz przewidywać nowe trendy i budować w oparciu o nie strategie działania. Zmiany w funkcjonowaniu firm dotyczą również elastyczności i adaptacyjności zasobów ludzkich – m.in. w zakresie sposobów organizacji pracy, form jej świadczenia, rośnie równocześnie znaczenie kompetencji pracowników.

Przebieg procesów adaptacyjnych zależy w dużym stopniu od zaangażowania wszystkich stron tego procesu. Uczestnictwo partnerów społecznych gwarantuje, iż działania restrukturyzacyjne i modernizacyjne będą realizowane w warunkach pokoju społecznego, dzięki zachowaniu niezbędnej równowagi pomiędzy elastycznością organizacji a bezpieczeństwem pracowników.

Aktywne włączenie partnerów społecznych w procesy adaptacyjności ma budować szerokie poparcie i zrozumienie dla wyzwań przed jakimi stają zarówno przedsiębiorcy jak i pracownicy. Partnerzy społeczni mają więc do odegrania podwójną rolę: angażowania przedsiębiorców i pracowników w procesy zmian oraz zagwarantowania ich aktywnego udziału w kształtowaniu przebiegu tych zmian. Jednocześnie powinni wspólnie wypracowywać standardy ich wdrażania (na poziomie przedsiębiorstwa, sektora, kraju). Tymczasem zaangażowanie partnerów społecznych w procesy związane z adaptacyjnością pracowników

i przedsiębiorstw jest w chwili obecnej niewystarczające w stosunku do aktualnych potrzeb (m.in. zjawisko starzenia się społeczeństwa, rosnąca luka kompetencyjna wynikająca z niedostosowania strukturalnego popytu i podaży na rynku pracy, konserwatywne strategie działania, zwłaszcza wśród MŚP, niewystarczające inwestycje w kapitał ludzki). Rolą partnerów społecznych będzie zatem pełnienie z jednej strony funkcji aktywizacyjnej – pozwoli na realizację nowych przedsięwzięć i dostosowanie działań organizacji partnerów do obecnych wyzwań gospodarczych i na rynku pracy, z drugiej pozwoli na innowacyjne podejście do rozwiązywania aktualnych problemów przedsiębiorstw i pracowników.

Obecnie brak jest dostępnych danych statystycznych dotyczących aktywizacji partnerów społecznych na rzecz zwiększania adaptacyjności przedsiębiorstw. Przyjęte założenia wynikają z zapisów Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL.

Grupami docelowymi realizowanych działań będą przedsiębiorcy, pracownicy przedsiębiorstw, przedstawiciele organizacji pracodawców i organizacji związkowych.

Poddziałanie 2.1.3 Wsparcie systemowe na rzecz zwiększania zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw – projekty systemowe

Projekty zaplanowane do realizacji można zestawić w trzy grupy projektów: projekty badawcze, projekty związane z upowszechnianiem oraz promowaniem postaw oraz pilotażowe projekty o charakterze szkoleniowo-doradczym.

Przeprowadzone na bazie projektów systemowych realizowanych w perspektywie finansowej 2004 - 2006 badanie „Bariery realizacji celów w projektach schematu b, SPO RZL Działanie 2.3”¹, wskazało na konieczność realizacji w ramach projektów systemowych działań wspierających projekty bezpośredniego wsparcia o charakterze szkoleniowo – doradczym. W związku z powyższą rekomendacją, w ramach niniejszego Planu Działania zaplanowana została realizacja projektów systemowych o charakterze badawczo-diagnostycznym, mających na celu ukierunkowanie obszarów interwencji zarówno w projektach systemowych jak i konkursowych realizowanych w ramach PO KL (kryteria strategiczne), oraz projektów o charakterze promocyjno – informacyjnym, mających na celu podnoszenie świadomości konieczności stałego dokształcania się i podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, a także odrębne projekty promujące nowatorskie i innowacyjne rozwiązania i możliwość ich wdrożenia w praktyce przedsiębiorstwa, mające służyć zmianie postaw przedsiębiorców i pracowników, w tym pracowników sfery B+R.

Istotnym problemem dla efektywnego wdrażania projektów o charakterze szkoleniowo – doradczym jest brak rzetelnej wiedzy na temat potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw oraz możliwości zaspokojenia tych potrzeb przez rynek instytucji szkoleniowych. Zgodnie z rekomendacjami wynikającymi z badania „Bariery realizacji celów (...)” projekty interwencyjne realizowane w ramach PO KL jako projekty systemowe powinny zostać oparte na rzetelnie przeprowadzonej analizie potrzeb. Stąd też w ramach Planu Działania jako wstęp do realizacji działań w dalszej fazie wdrażania PO KL zaproponowano kompleksowy projekt badawczy mający dostarczyć wiedzę na temat luk kompetencyjnych na rynku pracy. W ramach przedmiotowego projektu przeprowadzana będzie cykliczna analiza rynku pracy w relacji podaż – popyt, zarówno w ujęciu ogólnopolskim, jak i regionalnym.

Planowane badania mają również na celu rzetelną analizę potrzeb przedsiębiorstw w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych zarówno w perspektywie długo jak i krótkoterminowej, w kontekście dostosowywania kadr polskich przedsiębiorstw do wymogów gospodarki opartej na wiedzy, a także - ocenę możliwości realizacji tych celów przez funkcjonujące na rynku instytucje szkoleniowe. Za szczególnie istotne uznano prognozowanie kierunków rozwojowych oraz zmian w gospodarce, a co za tym idzie zapotrzebowania na nowe zawody i kwalifikacje. Nowoczesna gospodarka wymaga wprowadzenia w przedsiębiorstwach nowych form i metod organizacji pracy, zarządzania oraz planowania strategicznego celem lepszego wykorzystania zasobów ludzkich oraz zwiększenia potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw. Badania w tym zakresie wskażą potencjalne obszary kreowania projektów systemowych w późniejszym okresie.

Ponieważ proces restrukturyzacji wielu przedsiębiorstw nie został jeszcze w Polsce zakończony, istnieje potrzeba dostarczenia wiedzy i wsparcia na rzecz pracowników przedsiębiorstw, tak aby płynnie mogli oni przejść od zatrudnienia u jednego pracodawcy do zatrudnienia u innego pracodawcy pozostając nieprzerwanie na rynku pracy, a nie zasilając grupy bezrobotnych. Planowana jest realizacja projektu badawczego mającego określić wpływ restrukturyzacji na rynek pracy, w tym gotowość rynku pracy do przyjęcia pracowników restrukturyzowanych przedsiębiorstw. Branże które zostaną poddane analizie w pierwszej kolejności zostaną wytypowane na podstawie strategii rządowych obejmujących przedmiotową tematykę.

Z kolei projekty szkoleniowe dla przedsiębiorstw otrzymają kompleksowe wsparcie związane z realizacją odrębnych systemowych działań o charakterze promocyjno – informacyjnym. Zgodnie z rekomendacjami wynikającymi z ww. badania, wyodrębnienie działań promocyjnych uświadamiających przedsiębiorstwom i przedsiębiorcom ich potrzeby szkoleniowe i korzyści z podnoszenia kwalifikacji, wpłynie na wykreowanie

¹ SMG/KRC Poland Media oraz Doradca Consultans, Styczeń 2007

popytu na ofertę projektów o charakterze szkoleniowo-doradczym.

Tempo i zakres generowania i wprowadzania innowacyjnych rozwiązań ma zasadniczy wpływ na pozycję konkurencyjną przedsiębiorstwa oraz zdolność do jej utrzymania. Jak wynika z badań dotyczących przedsiębiorczości w naszym kraju, polscy przedsiębiorcy charakteryzują się wciąż niską świadomością znaczenia innowacji i rzadko podejmują współpracę z instytucjami naukowo-badawczymi w zakresie komercjalizacji osiągnięć naukowych. Tylko 8,9% badanych MSP współpracuje z jednostkami badawczo-rozwojowymi, wyższymi uczelniami czy centrami transferu technologii, a jedynie 8,7% badanych firm dostrzega korzyści wynikające z tworzenia sieci współpracy (A. Żołnierski, Potencjał innowacyjny polskich MSP, PARP, Warszawa 2005). Pod względem nakładów na B+R wyrażonych jako % PKB, które wynoszą obecnie w Polsce ok. 0,6%, pozostajemy w tyle za innymi krajami, które weszły razem z nami do UE, takimi jak Czechy, Węgry, Estonia czy Słowacja oraz znacząco poniżej średniej w UE wynoszącej ok. 1,8%. Charakterystyczną cechą jest zbyt rzadka współpraca pomiędzy firmami a ośrodkami naukowo-badawczymi. Na równie niskim poziomie plasujemy się, jeśli chodzi o liczbę zgłoszeń patentowych. Planowane na 2008 r. działania, w tym promocja nowatorskich rozwiązań i możliwości ich wdrożenia do rzeczywistości biznesowej, mają służyć dalszej zmianie postaw, zarówno pracowników sfery B+R, jak i przedsiębiorstw.

Z kolei inne badania (Innowacyjność 2006, red. A. Żołnierski, PARP, Warszawa 2006) pokazują, że przedsiębiorstwa niechętnie podejmują ryzyko związane z wdrażaniem innowacyjnych rozwiązań, którego źródłem są czynniki rynkowe – niepewny popyt czy opanowanie rynku przez dominujące przedsiębiorstwo. Istotne okazały się także bariery związane z wiedzą i informacją (np. brak informacji o technologiach, rynku, partnerach, ofercie instytucji B+R, etc.). Odpowiedzią na stwierdzony niedobór i asymetrię informacji mają być planowane spotkania upowszechniające innowacyjność, nie tylko wśród przedsiębiorców, ale także wśród innych grup odbiorców (pracownicy jednostek naukowych, doktoranci, administracja rządowa i samorządowa). Kluczowym narzędziem pozwalającym na dotarcie do najszerszego grona odbiorców będzie natomiast utrzymanie i rozbudowa Portalu Innowacji.

W celu zapewnienia komplementarności pomiędzy schematem systemowym a schematami konkursowymi, na początkowym etapie wdrażania nie przewiduje się realizacji dużych projektów szkoleniowych o charakterze ogólnopolskim, których tematyka może zostać zaproponowana w ramach schematu konkursowego. Projekty systemowe o takim charakterze zostaną zgłoszone do realizacji w przypadku braku takich propozycji ze strony projektodawców w Poddziałaniu 2.1.1 i 2.1.2. W ramach projektów systemowych realizowane będą projekty szkoleniowo – doradcze o charakterze pilotażowym i innowacyjnym, których zadaniem jest wypracowanie dobrych praktyk i standardów podnoszenia kompetencji oraz innowacyjnych metod zarządzania pracownikami.

Jednocześnie istnieje konieczność upowszechniania wśród przedsiębiorców oraz ich pracowników wiedzy na temat szkoleń e-learningowych oraz umożliwienie powszechnego dostępu do tego typu szkoleń. Zmiany w gospodarce wymuszają na kadrze zarządzającej przedsiębiorstw i pracownikach konieczność ciągłego doskonalenia i podwyższania kwalifikacji zawodowych. Szkolenia on-line są obecnie najbardziej zaawansowaną technologicznie i przyszłościową metodą przekazu wiedzy, jednym z celów podjęcia tego tematu w ramach projektów systemowych jest wypracowanie best-practice w zakresie e-learningu.

Grupami docelowymi realizowanych działań będą przedsiębiorcy, pracownicy przedsiębiorstw, sieci kooperacyjne przedsiębiorstw, partnerzy społeczni i gospodarczy, agencje rozwoju regionalnego, jednostki naukowe, parki technologiczne, centra transferu technologii, inkubatory przedsiębiorczości, instytucje i ośrodki wspierające przedsiębiorczość, podmioty prowadzące działalność w zakresie szkoleń i ich pracownicy, administracja rządowa i samorządowa, instytucje rynku pracy, osoby zamierzające rozpocząć działalność gospodarczą.

Działanie 2.2 Wsparcie dla systemu adaptacyjności kadr

Poddziałanie 2.2.1 Poprawa jakości usług świadczonych przez instytucje wspierające rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności – projekty systemowe

Przeprowadzone analizy i badania (m.in. „Rozwój usług realizowanych przez ośrodki Krajowego Systemu Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw”; Policy & Action Group Uniconsult Sp. z o.o. i Pentor Research International; „Badanie jakości świadczenia usług przez organizacje zarejestrowane w KSU”; Pentor Research International i Policy & Action Group Uniconsult Sp. z o.o.; „Badanie możliwości świadczenia usług doradczych o charakterze proinnowacyjnym przez organizacje wspierania biznesu”; PSDB Sp. z o.o. i CBOS) pokazują, że przedsiębiorcy (w szczególności sektor MSP) oraz osoby zamierzające podjąć działalność gospodarczą potrzebują zapewnienia stałego dostępu do usług informacyjnych, doradczych, szkoleniowych oraz finansowych. Nie wszystkie jednak usługi powinny być zapewniane poprzez ingerencję państwa, ale ingerencja ta powinna być prowadzona w zrozumiały i czytelny sposób. Jednocześnie, jak wykazują powyższe badania, obecny system wspierania przedsiębiorczości i działające sieci usługodawców w Polsce są niezbyt czytelne, słabo identyfikowane przez przedsiębiorców. Z drugiej strony system KSU oparty na instytucjach otoczenia biznesu świadczących usługi według ustalonych standardów, już teraz postrzegany jest jako bardzo dobre narzędzie interwencji państwa w zakresie pobudzania oczekiwanych kierunków rozwoju przedsiębiorstw (pomocy w dochodzeniu do rozwoju priory-

tetowych obszarów gospodarki). Konieczne jest zatem przebudowanie systemu wsparcia tych instytucji oraz ich sieci, w tym głównie rozwój, bieżące monitorowanie i utrzymanie określonego standardu świadczenia usług, ciągłe monitorowanie kompetencji konsultantów świadczących usługi, a także opracowanie i wdrożenie systemu ułatwiającego systematyczne podnoszenie ich kompetencji, umiejętności diagnozy potrzeb i obsługi klienta oraz uaktualniania wiedzy. Rozwiązania systemowe oznaczają, że należy w dłuższym okresie czasu współpracować z określoną grupą usługodawców, którzy w misję i cele swojego działania mają wpisany rozwój przedsiębiorczości, a nie tylko świadczą usługi na zamówienie, jeśli w danym czasie można na nich dobrze zarobić.

Aby budowany system był rzeczywiście przydatny dla rozwoju przedsiębiorczości w Polsce, poza wsparciem systemowym jak opisano powyżej, konieczne jest zapewnienie finansowania ze środków publicznych tych usług, które nie są dostępne na rynku (lub dostęp do nich jest utrudniony). Najważniejszym elementem tego systemu jest zapewnienie finansowania usług tzw. „pierwszego kontaktu” przedsiębiorcy lub osoby zamierzającej podjąć działalność gospodarczą z systemem, czyli szeroko rozumianych usług informacyjnych dotyczących zasad prowadzenia działalności gospodarczej, możliwości uzyskania wsparcia czy finansowania zewnętrznego. Przy czym, jak mówią sami przedsiębiorcy (Badania skuteczności promocji Sektorowego Programu Operacyjnego „Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw” lata 2004-2006; Pentor Research International) potrzebują oni informacji (profesjonalnie przygotowanej, aktualnej, rzetelnej, kompleksowej i przekazanej w czytelny sposób), a nie reklamy. Skuteczność działania budowanego systemu uzależniona jest od sposobu i jakości monitorowania świadczonych usług z jednej strony oraz oczekiwań klientów z drugiej, a w konsekwencji od możliwości dostosowywania konkretnych działań do oczekiwań klientów. Stąd też istnieje konieczność prowadzenia cyklicznych badań odbioru świadczonych usług przez ich klientów, ocena efektywności dokonań systemu oraz dostosowywania działań tak, aby system na bieżąco odpowiadał na potrzeby klientów i pozwalał kierować interwencją Państwa w te obszary, w których ingerencja ta jest wskazana.

Grupą docelową w ramach realizowanych działań będą instytucje świadczące usługi doradcze, szkoleniowe, informacyjne oraz udzielające wsparcia finansowego na rzecz rozwoju przedsiębiorczości oraz sieci tych instytucji i ich pracownicy.

Poddziałanie 2.2.2 Poprawa jakości świadczonych usług szkoleniowych – projekty systemowe

W skali ogólnokrajowej szczególnie ważne jest także odpowiednie dostosowanie oferty podmiotów prowadzących działalność szkoleniową oraz podnoszenie jakości świadczonych usług tak, aby oferowały one aktualną wiedzę i usługi oraz stosowały odpowiednie metody i formy szkolenia.

W związku z realizacją licznych projektów szkoleniowych konieczne stało się pozyskanie trenerów i wykładowców pracujących z przedsiębiorstwami i świadczących dla nich usługi szkoleniowe. Jednym z zagrożeń prawidłowej realizacji projektów w Działaniu 2.3 SPO RZL była niewystarczająca liczba wykwalifikowanych trenerów i wykładowców z doświadczeniem w zakresie świadczenia usług szkoleniowych, w szczególności dla mikro i małych przedsiębiorstw. W związku z powyższym, w ramach PO KL zaplanowane zostały działania mające na celu podnoszenie kwalifikacji tych osób.

Grupą docelową w ramach realizowanych działań będą podmioty prowadzące działalność gospodarczą w zakresie szkoleń i ich pracownicy (w tym osoby zatrudnione na podstawie umów cywilno – prawnych).

Działanie 2.3 Wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących oraz poprawa jakości funkcjonowania systemu ochrony zdrowia.

Kluczowym elementem w zakresie rozwijania potencjału adaptacyjnego osób pracujących jest zapewnienie/wzmocnienie potencjału zdrowia tych osób. Wsparcie realizowane w ramach Działania 2.3 zostanie zagwarantowane poprzez opracowanie odpowiednio przystosowanych do potrzeb pracowników programów zdrowotnych w ramach Poddziałania 2.3.1 pn. „Opracowanie kompleksowych programów zdrowotnych” ukierunkowanych na redukcję występowania chorób zawodowych, które niekorzystnie wpływają zarówno na rozwój gospodarczy kraju jak i są powodem przerywania aktywności zawodowej pracowników. Ponad to Polskę cechuje najwyższy wskaźnik (wśród krajów UE) rencistów wśród osób aktywnych zawodowo (16 – 65 rok życia) oraz najwyższy wskaźnik wieku osób posiadających prawo do renty – średni wiek rencisty w Polsce to 47 lat. Wsparcie ukierunkowane będzie zarówno na profilaktykę jak i wsparcie osób, u których wystąpiły choroby zawodowe w powrocie na rynek pracy, co w konsekwencji doprowadzi do przedłużenia aktywności zawodowej. Grupami docelowymi będą pracownicy narażeni na czynniki wywołujące choroby zawodowe, osoby nieaktywne zawodowo z przyczyn zdrowotnych, u których warunki pracy spowodowały wystąpienie choroby zawodowej oraz osoby po orzeczonej długotrwałej niezdolności do pracy spowodowanej chorobami paraurazowymi. Ponadto, systematycznie odbywać się będzie inwestowanie w rozwój potencjału kadrowego służby zdrowia w ramach Poddziałania 2.3.2 pn. „Dokształcenie zawodowe kadr medycznych”. Jak wynika z danych głównymi przyczynami zgonów w Polsce

są choroby układu krążenia (w 2004 r. stanowiły 41,1% wszystkich zgonów wśród mężczyzn oraz 52,6% wszystkich zgonów wśród kobiet) oraz nowotwory złośliwe (w 2004 r. stanowiły odpowiednio: 26,4% dla mężczyzn oraz 22,8% dla kobiet spośród ogólnej liczby zgonów). Planowane w ramach projektu wsparcie procesu kształcenia specjalizacyjnego lekarzy w dziedzinach kardiologii, szeroko rozumianej onkologii oraz medycyny pracy umożliwi zwiększenie liczby specjalistów, co przełoży się na zwiększenie dostępności osób pracujących do świadczeń specjalistycznych, w tym wczesnej diagnostyki. Poza tym w odpowiedzi na rekomendacje zawarte w *Peer Review*, opracowanym przez ekspertów UE uruchomione zostały studia pomostowe mające na celu uzupełnienie kwalifikacji zawodowych pielęgniarek i położnych do poziomu wynikającego z przepisów prawa wspólnotowego. Odbiorcami tego działania będą pielęgniarki i położne, które ukończyły pięcioletnie licea medyczne, dwuletnie medyczne szkoły zawodowe, dwu i pół letnie medyczne szkoły zawodowe lub trzyletnie medyczne szkoły zawodowe. Ukończenie studiów pomostowych pozwoli na podniesienie kwalifikacji zawodowych, co bezpośrednio przełoży się na poprawę jakości świadczeń opieki zdrowotnej udzielanych przez te osoby. Ważną kwestią dopełniającą w/w działania jest zwiększanie sprawności funkcjonowania oraz jakości w zakładach opieki zdrowotnej tzn. podnoszenie jakości wykonywanych usług oraz jakości zarządzania w ochronie zdrowia poprzez wsparcie procesu akredytacyjnego oraz szkolenia kadry zarządzającej w sektorze zdrowia. Spełnienie wymogów akredytacyjnych przedkłada się na bezpieczeństwo chorych i personelu, ponieważ zakłady, które pomyślnie przeszły procedurę akredytacyjną są bardziej bezpieczne, lepiej zarządzane i prezentują wyższy poziom świadczonych usług zdrowotnych. Podniesienie kwalifikacji kadry zarządzającej przyczyni się do podwyższenia sprawności zarządzania zakładami opieki zdrowotnej. Poddziałanie 2.3.3 pn. „Podniesienie jakości zarządzania w ochronie zdrowia” ma na celu wsparcie realizacji ww. zamierzeń. Głównymi odbiorcami tej formy wsparcia będą w szczególności publiczne i niepubliczne szpitale, kadra zarządzająca szpitalami oraz kadra zarządzająca NFZ .

I.3 Cele przewidziane do osiągnięcia w wyniku realizacji wybranych form wsparcia w kontekście celów szczegółowych przyjętych dla danego Priorytetu PO KL

Działanie 2.1 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki

Poddziałanie 2.1.1 Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach – projekty konkursowe

Celem realizowanych projektów konkursowych jest rozwój przedsiębiorstw, sprostanie wymogom konkurencji bądź utrzymanie pozycji na rynku dzięki zwiększeniu dostępności i dopasowania szkoleń do potrzeb przedsiębiorstw. Cel zostanie zrealizowany poprzez objęcie wsparciem ok. 45 tys. przedsiębiorstw (w tym w 2008 roku 1,3 tys. przedsiębiorstw), które inwestują w szkolenie swych pracowników oraz podniesienie kwalifikacji 300 tys. pracowników przedsiębiorstw (w tym w 2008 roku 9,6 tys. pracowników, z czego 1 tys. pracowników pow. 50 roku życia) dzięki ich udziałowi w szkoleniach.

Poddziałanie 2.1.2 Partnerstwo dla zwiększania adaptacyjności – projekty konkursowe realizowane przez partnerów społecznych

Celem realizowanych projektów konkursowych jest wzmocnienie potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez zaangażowanie przedstawicieli organizacji pracodawców i organizacji związkowych w działania mające na celu promowanie nowych rozwiązań w zakresie organizacji pracy, form świadczenia pracy, zarządzania zmianą gospodarczą, promocji podnoszenia kwalifikacji zawodowych, oraz społecznej odpowiedzialności biznesu. Cel zostanie zrealizowany poprzez objęcie wsparciem 1,8 tys. przedstawicieli reprezentatywnych partnerów społeczno-gospodarczych (w tym w 2008 roku 180 przedstawicieli reprezentatywnych partnerów społecznych).

Poddziałanie 2.1.3 Wsparcie systemowe na rzecz zwiększania zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw – projekty systemowe

Celem ogólnym realizowanych projektów jest podnoszenie kwalifikacji przedsiębiorców i ich pracowników w zakresie dostosowania funkcjonowania przedsiębiorstw do wymogów gospodarki.

Cel zostanie zrealizowany m.in. poprzez przeprowadzenie badań dostarczających kompleksowej wiedzy w zakresie możliwości ukierunkowania obszarów interwencji objętych działaniami w ramach Priorytetu II a także poprzez objęcie wsparciem ok. 15 tys. przedsiębiorstw (w tym 2008 r. - 700 przedsiębiorstw), które inwestują w szkolenie swych pracowników oraz podniesienie kwalifikacji ok. 50 tys. pracowników przedsiębiorstw (w tym w 2008 roku 2 000 pracowników, z których 300 osób będzie pow. 50 roku życia).

Ponadto w ramach części projektów jako cel wyznaczono popularyzowanie działań badawczo-rozwojowych i innowacyjnych, zwiększenie świadomości i zmianę postaw w zakresie innowacyjności i przedsiębiorczości wśród osób prowadzących działalność gospodarczą, pracowników jednostek naukowych oraz w szeroko pojętym otoczeniu biznesu. Jednocześnie projekty mają przyczynić się do zmiany nastawienia wobec powiązań kooperacyjnych, rozwoju współpracy pomiędzy przedsiębiorcami oraz po-

między instytucjami działającymi na rzecz innowacyjności a przedsiębiorcami.

Działanie 2.2 Wsparcie dla systemu adaptacyjności kadr

Poddziałanie 2.2.1 Poprawa jakości usług świadczonych przez instytucje wspierające rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności – projekty systemowe

Celem działania jest zapewnienie dostępności dla przedsiębiorców i osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą wystandaryzowanej oferty usług okołobiznesowych świadczonych przez instytucje działające na rzecz rozwoju przedsiębiorczości. W wyniku realizacji projektów rozwinięty zostanie system ok. 150 - 200 instytucji działających na rzecz rozwoju przedsiębiorczości, świadczących usługi zgodnie z ustalonymi i wdrożonymi standardami, współpracujących ze sobą, a 1600 konsultantów ww. instytucji zostanie objętych różnymi formami wsparcia w zakresie niezbędnym do osiągnięcia i utrzymania określonego poziomu kompetencji (w tym w 2008 r. 300 konsultantów). W celu odpowiedniego pokierowania osób rozpoczynających działalność gospodarczą oraz przedsiębiorców w poszukiwaniu konkretnej usługi doradczo-szkoleniowej działanie obejmuje również zapewnienie możliwości korzystania przez nich z bezpłatnych usług informacyjnych w utworzonych ok. 120 Punktach Konsultacyjnych (w tym 16 PK Regionalnych) stanowiących ogólnopolską sieć. W ramach działania w roku 2008 planuje się wyświadczyć usługi informacyjne z zakresu szeroko rozumianego rozwoju przedsiębiorczości oraz wszelkich form wsparcia działalności gospodarczej dla ok. 30 tys. przedsiębiorstw i osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą.

Poddziałanie 2.2.2 Poprawa jakości świadczonych usług szkoleniowych – projekty systemowe

Celem ogólnym jest zwiększenie dostępności i poprawa jakości usług szkoleniowych i doradczych świadczonych na rzecz przedsiębiorców i ich pracowników przez podmioty prowadzące działalność szkoleniową poprzez podniesienie kwalifikacji i umiejętności kadry szkoleniowej, w szczególności trenerów i wykładowców w zakresie opracowywania programów, prowadzenia szkoleń oraz doradztwa dla kadry zarządzającej i pracowników przedsiębiorstw.

Działanie 2.3 Wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących oraz poprawa jakości funkcjonowania systemu ochrony zdrowia.

Poddziałanie 2.3.1. Opracowanie kompleksowych programów zdrowotnych

2.3.1.1. Opracowanie kompleksowych programów profilaktycznych przystosowanych do potrzeb poszczególnych grup pracowników/grup zawodowych, w szczególności ukierunkowanych na redukcję występowania chorób zawodowych (wdrożenie wybranych programów):

Cel: Opracowanie 1 programu profilaktycznego ukierunkowanego na redukcję ryzyka wystąpienia wybranej choroby zawodowej (*pilotażowe wdrożenie programu*)

W ramach ww. celu planuje się opracowanie programu profilaktycznego służącego zmniejszeniu ryzyka zachorowania lub/i skutków choroby zawodowej. Dzięki identyfikacji najczęściej występujących chorób zawodowych oraz czynników je wywołujących możliwe będzie opracowanie programu profilaktycznego minimalizującego ryzyko wystąpienia choroby zawodowej lub/oraz niwelującego negatywne skutki już zaistniałej choroby, co w wymierny sposób przyczyni się do zwiększania potencjału zdrowia osób pracujących.

2.3.1.2. Opracowanie kompleksowych programów ukierunkowanych na powrót do pracy określonych grup pracowników/grup zawodowych ze stwierdzonymi chorobami zawodowymi, oraz/lub osób po długotrwałej niezdolności do pracy spowodowanej chorobami pośrednio związanymi z warunkami pracy (wdrożenie wybranych programów)

Cel: Opracowanie 1 programu wspierającego powrót do pracy (*pilotażowe wdrożenie programu*)

W ramach ww. celu planuje się opracowanie programu umożliwiającego podjęcie aktywności zawodowej osobom, które z przyczyn zdrowotnych zaniechały tej aktywności, tym samym przyczyniając się do wzrostu aktywności zawodowej

Poddziałanie 2.3.2 Doskonalenie zawodowe kadr medycznych

2.3.2.1 Kształcenie w ramach procesu specjalizacji lekarzy deficytowych specjalności tj. onkologów, kardiologów, lekarzy medycyny pracy:

Cel: Przeprowadzenie cyklu 142 kursów specjalizacyjnych w ramach procesu specjalizacji z dziedzin: kardiologii, onkologii (onkologii klinicznej, radioterapii onkologicznej, chirurgii onkologicznej, ginekologii onkologicznej oraz onkologii i hematologii dziecięcej) oraz medycyny pracy.

W ramach ww. celu planuje się finansowanie kształcenia specjalizacyjnego w dziedzinach kardiologii, onkologii oraz medycyny pracy w części związanej z finansowaniem kursów specjalizacyjnych. Wynika to z konieczności zwiększenia wykrywalności chorób stanowiących najczęstsze przyczyny zgonów osób w wieku produkcyjnym oraz poprawy jakości leczenia tych chorób tj. chorób układu krążenia oraz nowotworów złośliwych, a także wykrywalności chorób zawodowych i minimalizowania ryzyka /skutków ich wystąpienia.

2.3.2.2. Kształcenie zawodowe pielęgniarek i położnych, w szczególności w ramach studiów pomostowych:

Cel: Rozpoczęcie studiów pomostowych przez 2700 pielęgniarek i położnych

W ramach ww. celu planuje się finansowanie kształcenia pielęgniarek i położnych w ramach studiów pomostowych, ze względu na potrzebę uzupełnienia kwalifikacji zawodowych do poziomu wynikającego z przepisów prawa wspólnotowego. Podniesienie poziomu kwalifikacji spowoduje podniesienie jakości świadczeń zdrowotnych udzielanych przez te osoby. Wykonawcą odpowiedzialnym za rekrutację oraz prowadzenie studiów będą właściwe uczelnie prowadzące przedmiotowe studia.

Poddziałanie 2.3.3. Podniesienie jakości zarządzania w ochronie zdrowia

2.3.3.1. Wsparcie procesu akredytacji zakładów opieki zdrowotnej:

Cel: Uzyskanie certyfikatu akredytacyjnego przez 8 zakładów opieki zdrowotnej

W ramach ww. celu planuje się przygotowanie i przeprowadzenie kampanii informacyjnej na temat systemu akredytacji oraz publikację standardów akredytacyjnych, co przełoży się na zwiększenie wiedzy i popularyzację informacji związanych z procedurą akredytacji. Zakłada się przeprowadzenie kursów dotyczących uzyskiwania certyfikatów akredytacyjnych oraz podjęcie działań wspomagających prowadzenie procedury akredytacyjnej. Zwiększenie wiedzy na temat konieczności podnoszenia jakości jak również samo uczestnictwo w procesie akredytacji stymuluje podnoszenie jakości w zakładach opieki zdrowotnej, zaś uzyskanie certyfikatu akredytacyjnego stanowi potwierdzenie wysokiej jakości świadczeń udzielanych przez zakład.

2.3.3.2. Szkolenia kadry zarządzającej szpitali, posiadających umowę o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej zawartą z oddziałem wojewódzkim Narodowego Funduszu Zdrowia albo udzielające świadczeń zdrowotnych finansowanych ze środków publicznych na podstawie innych tytułów oraz dysponentów środków publicznych w sektorze ochrony zdrowia tj. kadry zarządzającej NFZ.

Cel: Objęcie w 2008 roku 1500 przedstawicieli kadry zarządzającej szpitalami oraz NFZ cyklem szkoleń kończącym się w 2010 roku, co pozwoli na wykazanie wielkości osiągniętego wskaźnika dopiero po zakończeniu całego procesu szkolenia, w tym:

- 200 osób kadry zarządzającej Narodowego Funduszu Zdrowia, w zakresie posługiwania się systemem JGP;
- 1300 osób personelu kierowniczego szpitali w zakresie raportowania i wykorzystywania systemu JGP.

W ramach ww. celu planuje się podniesienie kompetencji kadry zarządzającej NFZ oraz kadry zarządzającej szpitali w zakresie zarządzania z użyciem narzędzi case-mix w postaci systemu Jednorodnych Grup Pacjentów.

II. Plan finansowy

Plan finansowy na rok 2007

Budżet Priorytetu w podziale na Działania oraz Poddziałania (PLN)

	Ogółem	Budżet państwa	Budżet JST szczebla regionalnego	Budżet JST szczebla lokalnego	Fundusz Pracy	PFRON	Inne
Działanie 2.1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poddziałanie 2.1.1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poddziałanie 2.1.2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Poddziałanie 2.1.3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Działanie 2.2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poddziałanie 2.2.1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poddziałanie 2.2.2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Działanie 2.3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poddziałanie 2.3.1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poddziałanie 2.3.2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poddziałanie 2.3.3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Projekty innowacyjne ²	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Projekty współpracy ponadnarodowej	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
w tym: komponent ponadnarodowy	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Priorytet ogółem	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Plan finansowy na rok 2008							
Budżet Priorytetu w podziale na Działania oraz Poddziałania (PLN)							
	Ogółem	Budżet państwa	Budżet JST szczebla regionalnego	Budżet JST szczebla lokalnego	Fundusz Pracy	PFRON	Inne
Działanie 2.1	104.750.000	104.750.000	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poddziałanie 2.1.1	83.200.000	83.200.000	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poddziałanie 2.1.2	5.400.000	5.400.000	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poddziałanie 2.1.3	16.150.000	16.150.000	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Działanie 2.2	39.632.000	39.632.000	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poddziałanie 2.2.1	31.432.000	31.432.000	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poddziałanie 2.2.2	8.200.000	8.200.000	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Działanie 2.3	11 762 000,00	11 762 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poddziałanie 2.3.1	700 000,00	700 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poddziałanie 2.3.2	9 862 000,00	9 862 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Poddziałanie 2.3.3	1 200 000,00	1 200 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

² Nie dotyczy lat 2007 i 2008

Projekty innowacyjne ³	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Projekty współpracy ponadnarodowej	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
w tym: komponent ponadnarodowy	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Priorytet ogółem	156 144 000,00	156 144 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

III. Wskaźniki		
Nazwa wskaźnika produktu	Wartość wskaźnika do osiągnięcia w roku 2008	Docelowa wartość wskaźnika (2013)
Priorytet 2: Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących		
Działanie 2.1 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki		
Liczba przedsiębiorstw, które zostały objęte wsparciem	2 000	60 000
Liczba pracowników przedsiębiorstw, którzy zakończyli udział w projektach szkoleniowych, w tym: - liczba osób w wieku powyżej 50 roku życia	11 600 1 300	350 000 70 000
Liczba przedstawicieli reprezentatywnych partnerów społecznych na poziomie centralnym, którzy zostali objęci wsparciem	180	1 800
Liczba sektorów (branż), dla których przeprowadzono analizę oczekiwanych efektów restrukturyzacji	0	8
Liczba pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji (zmiany gospodarczej), którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowania	0	2 300
Działanie 2.2 Wsparcie dla systemu adaptacyjności kadr		
Liczba konsultantów świadczących usługi na rzecz rozwoju przedsiębiorczości w akredytowanych instytucjach, którzy zostali objęci usługami doradczymi, szkoleniowymi lub innymi formami podwyższania kwalifikacji	300	1 600
Liczba przedsiębiorstw i osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą, którzy skorzystali z usług świadczonych w akredytowanych instytucjach.	30 000	350 000
Liczba osób należących do kadry szkoleniowej, którzy podnieśli swoje kwalifikacje w sposób prowadzący do uzyskania powszechnie uznanego certyfikatu	0	4 000
Działanie 2.3 Wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących oraz poprawa jakości funkcjonowania systemu ochrony zdrowia		
Liczba programów profilaktycznych oraz programów wspierających powrót do pracy, opracowanych w ramach Działania	2	10
Liczba lekarzy deficytowych specjalizacji, którzy ukończyli w ramach Działania pełen cykl kursów w ramach realizacji programu specjalizacji w podziale na specjalizacje: a) onkologia	0 ⁴	a) 311

³ Nie dotyczy lat 2007 i 2008

⁴ W 2008 r. zaden lekarz nie ukończy jeszcze pełnego cyklu kursów w ramach realizacji programu specjalizacji.

b) kardiologia c) medycyna pracy		b) 404 c) 362
Liczba lekarzy deficytowych specjalizacji (onkologia, kardiologia, medycyna pracy), którzy ukończyli w ramach Działania pełen cykl kursów w ramach realizacji programu specjalizacji	0 ⁵	1077 ⁶
Liczba pielęgniarek i położnych, które ukończyły studia pomostowe w ramach Działania	0 ⁷	24 000
Liczba jednostek służby zdrowia posiadających akredytację Centrum Monitorowania Jakości w Ochronie Zdrowia	8	250
Liczba przedstawicieli kadry zarządzającej oraz dysponentów środków publicznych w sektorze zdrowia, którzy zakończyli szkolenie z zakresu zarządzania w ramach Działania	0 ⁸	1500

IV. Opis systemu wyboru projektów

IV.1 Projekty systemowe⁹

IV.1.1 DZIAŁANIE 2.1 ROZWÓJ KADR NOWOCZESNEJ GOSPODARKI

PODDZIAŁANIE 2.1.3 WSPARCIE SYSTEMOWE NA RZECZ ZWIĘKSZENIA ZDOLNOŚCI ADAPTACYJNYCH PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW

TYTUŁ PROJEKTU- BILANS KAPITAŁU LUDZKIEGO – PROJEKT BADAWCZY

Beneficjent/ Projektodawca: **Zespół Rozwoju Zasobów Ludzkich, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**

W ramach projektu badawczego „Bilans kapitału ludzkiego - projekt badawczy” przeprowadzone zostanie ogólnopolskie kompleksowe badanie, obejmujące wszystkie obszary, które mogą mieć wpływ na potrzeby szkoleniowe przedsiębiorców i ich skłonność do inwestowania w pracowników.

Badanie obejmować będzie następujące zagadnienia:

- 1) badanie potrzeb szkoleniowych pracowników przedsiębiorstw, ze szczególnym uwzględnieniem firm mikro, małych i średnich,
- 2) badanie rynku instytucji szkoleniowych w regionach i jego potencjału rozwojowego,
- 3) analiza podaży pracy na podstawie: badania obecnych kierunków kształcenia w formach szkolnych i innych form podnoszenia kompetencji oraz badania podaży osób bezrobotnych i absolwentów szkół z uwzględnieniem ich planów migracyjnych w tym – panele losów
- 4) analiza obecnego i przyszłego popytu na pracę na podstawie: badania ofert pracy oraz potrzeb kompetencyjnych przedsiębiorstw
- 5) analiza planów rozwojowych pracowników
- 6) badanie kierunku rozwoju przedsiębiorstw,

Wyniki badania pozwolą na cykliczne monitorowanie potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw oraz luk kompetencyjnych występujących na rynku pracy zarówno w ujęciu branżowym, jak i w zakresie poszczegól-

⁵ W 2008 r. żaden lekarz nie ukończy jeszcze pełnego cyklu kursów w ramach realizacji programu specjalizacji.

⁶ W tym: 404 lekarzy w dziedzinie kardiologii, 311 lekarzy w dziedzinie onkologii, 362 lekarzy w dziedzinie medycyny pracy

⁷ W 2008 r. żadna pielęgniarka i położna nie ukończy studiów pomostowych w ramach Działania.

⁸ W 2008 r. żaden przedstawiciel kadry zarządzającej oraz dysponent środków publicznych w ochronie zdrowia nie zakończy jeszcze szkolenia z zakresu zarządzania w ramach Działania.

⁹ W przypadku projektów systemowych realizowanych w ramach Działania 6.1 oraz 7.1 w polu „tytuł projektu” należy podać typ projektów systemowych, w kolejnych pozycjach punktu IV.1.1 należy wymienić projektodawców realizujących dany typ projektów systemowych, podać krótki opis planowanych działań z uzasadnieniem, wymienić grupy docelowe oraz określić szacowany budżet planowany na realizację wybranego typu projektów systemowych wraz z planowanym % udziałem wkładu własnego. Pozycje IV.1.1 i IV.1.2 nie dotyczą projektów innowacyjnych w latach 2007 i 2008.

gólnych stanowisk ze szczególnym uwzględnieniem regionalnego potencjału szkoleniowego we wskazanym zakresie.

W ramach badania przeprowadzona zostanie również analiza ofert szkoleniowych dostępnych w regionach w ramach pierwszej edycji konkursów realizowanych w ramach Priorytetu VIII. Analiza ta będzie miała na celu wskazanie obszarów wsparcia, które powinny zostać objęte działaniami szkoleniowo – doradczymi realizowanymi przez PARP.

Badania będą prowadzone we wszystkich regionach według jednolitej metodologii opracowanej w ramach realizowanego na obszarze jednego województwa projektu pilotażowego „Bilans kapitału ludzkiego a potrzeby szkoleniowe przedsiębiorstw” finansowanego z SPORZL Działanie 2.3 schemat b) oraz realizowanego w 2007 roku badania „Potrzeby szkoleniowe przedsiębiorstw”. Pierwsze badanie w ramach pilotażu zostanie przeprowadzone w 2008 roku, a następnie w ramach PO KL powtarzane w sekwencjach rocznych. Na początku roku 2008 zostanie przeprowadzone badanie rynku instytucji szkoleniowych w regionach i jego potencjału rozwojowego, wyniki zawarte w raporcie posłużą do opracowania propozycji wsparcia rynku szkoleniowego w regionach o niskim potencjale rozwojowym w tym zakresie.

Badanie aktualizowane będzie w cyklach rocznych za wyjątkiem badań o charakterze jakościowym (w tym: panele losów, fokusy czy badania kierunków rozwoju przedsiębiorstw - liderów rynku pracy wymagające stałej współpracy z respondentami), które prowadzone będą w cyklach półrocznych. Dzięki cyklicznej aktualizacji możliwe będzie korygowanie i dostosowywanie opracowywanych polityk krajowych i regionalnych, aktów prawnych, ale także projektów szkoleniowych, w tym głównie finansowanych w ramach PO KL, do zmieniającej się sytuacji gospodarczej i sytuacji na rynku pracy. Ponadto, dzięki uzyskaniu informacji na temat podaży usług szkoleniowych możliwe będzie skoncentrowanie działań na tych szkoleniach, które nie są dostępne (nie są realizowane przez regionalne instytucje szkoleniowe lub są zbyt drogie) dla przedsiębiorców w danym regionie. Wyniki badań będą szeroko upowszechnione wśród wszystkich instytucji zajmujących się kreowaniem polityki rynku pracy, polityki edukacyjnej, a także odpowiedzialnych za realizację działań w ramach PO KL, w tym w szczególności w ramach Priorytetu II i VIII. Rekomendacje będące wynikiem badania potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw umożliwią również lepsze zaprojektowanie oferty PARP w zakresie projektów systemowych realizowanych w latach 2009-2013, a także ukierunkowanie oferty szkoleniowej w ramach projektów konkursowych (wypracowanie kryteriów strategicznych).

Grupy docelowe:

Odbiorcami wyników badań będą partnerzy społeczni i gospodarczy, instytucje zaangażowane we wdrażanie POKL zarówno na szczeblu krajowym jak i lokalnym, w tym: jednostki administracji rządowej i samorządowej, instytucje rynku pracy, instytucje szkoleniowe, instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego. Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde):

- opracowanie 2 metodologii badań,
- przeprowadzenie cyklu badań - co najmniej 2 badania pilotażowe oraz co najmniej 6 badań kompleksowych prowadzonych cyklicznie,
- opracowanie co najmniej 8 raportów z badań,
- zwiększenie wiedzy instytucji zaangażowanych w realizację PO KL w zakresie obecnego i prognozowanego stanu podaży kompetencji i popytu na kompetencje pracowników na rynku pracy w ujęciu regionalnym i ogólnopolskim,
- wypracowanie wniosków i rekomendacji służących przygotowaniu założeń projektów szkoleniowych i doradczych dla pracowników przedsiębiorstw w ramach PO KL - o zasięgu regionalnym i ogólnopolskim,
- stworzenie forum wymiany opinii i doświadczeń dla przedstawicieli instytucji, zaangażowanych we wdrażanie PO KL.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Projekt ma charakter wspierający realizację celów Priorytetu II, Działanie 2.1 i 2.2. Jego zadaniem jest wypracowanie rekomendacji pozwalających na pełne dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy, co w konsekwencji doprowadzi do objęcia wsparciem docelowej grupy przedsiębiorstw, które inwestują w szkolenie swych pracowników oraz podniesienia kwalifikacji pracowników przedsiębiorstw, dzięki ich udziałowi we właściwie zaprojektowanych szkoleniach.

Ze względu na fakt, że w ramach projektu realizowane będą cykliczne badania, stanowiące kompleksowe wsparcie dla aktualizacji kierunków wsparcia w ramach POKL, realizację projektu przewidziano w perspektywie długoterminowej, tj. od 2008 roku do 31 grudnia 2013 roku. Szacunkowe wydatki w poszczególnych latach przedstawiają się następująco:

2008 – 165 000 PLN
2009 – 3 247 000 PLN
2010 – 3 247 000 PLN
2011 – 3 247 000 PLN
2012 – 3 247 000 PLN

2013 – 3 247 000 PLN

Szacowany budżet projektu: 16 400 000 PLN

IV.1.2 DZIAŁANIE 2.1 ROZWÓJ KADR NOWOCZESNEJ GOSPODARKI

PODDZIAŁANIE 2.1.3 WSPARCIE SYSTEMOWE NA RZECZ ZWIĘKSZENIA ZDOLNOŚCI ADAPTACYJNYCH PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW

TYTUŁ PROJEKTU - PROMOCJA SZKOLEŃ I POPULARYZACJA IDEI PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Beneficjent/ Projektodawca: **Zespół Rozwoju Zasobów Ludzkich, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**

W ramach projektu planowana jest realizacja działań o charakterze promocyjno-informacyjnym dotyczących popularyzacji idei podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez całe życie, skierowanych do kadr MSP, a także informacja nt. możliwości uzyskania dofinansowania edukacji pracowników ze środków EFS, w tym uczestnictwa w szkoleniach realizowanych w ramach priorytetu II i VIII.

Przeprowadzona zostanie ogólnopolska kampania promocyjno-informacyjna, której celem będzie dotarcie do przedsiębiorców, których firmy z różnych powodów nie korzystały dotychczas ze szkoleń czy doradztwa dofinansowanego w ramach EFS i zachęcenie ich do udziału w projektach szkoleniowo-doradczych w ramach PO KL. Kampania zostanie poprzedzona badaniem mającym na celu zdiagnozowanie i segmentację grupy docelowej potencjalnych beneficjentów szkoleń. Badanie ma na celu m.in. scharakteryzowanie typowych cech przedsiębiorców i kadry zarządzającej przedsiębiorstw funkcjonujących na rynku polskim, co następnie umożliwi odpowiednie dostosowanie środków komunikacji.

Kampania prowadzona będzie z wykorzystaniem środków i form zaproponowanych przez wybranego Wykonawcę, a zatwierdzonych przez PARP. Mogą to być m.in.: spoty reklamowe w TV i radio, reklamy prasowe, reklamy internetowe, ulotki, plakaty, działania PR, etc.

W ramach projektu planowane jest również zapewnienie dalszego funkcjonowania internetowej bazy ofert szkoleniowych zbudowanej i uruchomionej w ramach projektu SPO RZL Działania 2.3 schemat b) „Inwestycja w kadry”, jak i przygotowanie i wdrożenie wewnętrznego informatycznego systemu zarządzania informacją na temat szkoleń. Baza ofert szkoleniowych okazała się doskonałym narzędziem rekrutacyjnym i promocyjnym – w ciągu roku skorzystało z niej ponad 300 tys. osób, a w swoich zasobach zgromadziła ponad 5000 ofert szkoleń dla przedsiębiorców i pracowników firm.

W ramach projektu przewiduje się przeprowadzanie kampanii promocyjnej narzędzie, a także modernizację i rozbudowę o nowe moduły i funkcjonalności ułatwiające wyszukiwanie i zwiększające przejrzystość zawartych w niej informacji. Niezbędne będzie stałe finansowanie utrzymania bazy na serwerze oraz administrowanie nią. Szczególny nacisk zostanie położony na przystosowanie bazy do potrzeb przyszłych projektodawców Priorytetu II oraz VIII PO KL, którzy będą mogli w niej zamieszczać informacje o realizowanych szkoleniach.

Konieczność przeprowadzenia kampanii promującej działania w ramach Priorytetu II PO KL wynika z sygnałów docierających do instytucji wdrażających oraz wyników przeprowadzanych przez PARP kwartalnych ewaluacji SPO RZL Działania 2.3 wśród dotychczasowych beneficjentów oraz przedsiębiorców. Mówią one, iż znaczna część przedsiębiorców:

- nie wyraża zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji własnych pracowników,
- nie łączy zdobycia nowych umiejętności przez personel z poprawą sytuacji konkurencyjnej firmy,
- nie wie o możliwości zdobycia dofinansowania z EFS na edukację personelu,
- nie wie, w jaki sposób uzyskać dofinansowanie z EFS lub uznaje zdobycie dofinansowania za zbyt trudne i nieopłacalne,
- jest przekonana, iż szkolenia z EFS nie są odpowiednie dla ich firmy.

Grupy docelowe:

Przedsiębiorcy i pracownicy przedsiębiorstw z terenu całego kraju, ze szczególnym naciskiem na właścicieli i kadrę zarządzającą firm małych i mikro, których pracownicy nie korzystali dotychczas ze szkoleń dofinansowanych w ramach EFS.

Pracodawcy i pracownicy poszukujący informacji o szkoleniach, w szczególności dofinansowanych w ramach EFS oraz podmioty prowadzące działalność w zakresie szkoleń, które będą korzystały z bazy w celach promocyjnych i rekrutacyjnych.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde):

- działająca internetowa baza ofert szkoleniowych,
- opracowanie i wdrożenie wewnętrznego informatycznego systemu zarządzania informacją na temat szkoleń,

- promocja idei konieczności podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez całe życie wśród pracowników przedsiębiorstw,
- wzrost wiedzy w zakresie konieczności stałego dokształcania pracowników wśród kadry zarządzającej i właścicieli firm,
- podniesienie świadomości korzyści dla firmy, jaką jest udział w szkoleniach dofinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego,
- budowanie pozytywnego wizerunku (prestżu) szkoleń realizowanych w ramach EFS.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL:

Projekt przyczyni się do upowszechnienia idei podnoszenia kwalifikacji zawodowych zarówno wśród pracowników jak i pracodawców, dystrybucji informacji na temat możliwości udziału w szkoleniach oraz ułatwienia dostępu do aktualnej oferty szkoleń, co w konsekwencji doprowadzi do objęcia wsparciem docelowej grupy przedsiębiorstw, które inwestują w szkolenie swych pracowników oraz podniesienie kwalifikacji pracowników przedsiębiorstw.

Ze względu na fakt, że w ramach projektu przewidziane jest kompleksowe wsparcie dla pozostałych działań realizowanych w Priorytecie II, w tym stałe informowanie o aktualnie dostępnych usługach szkoleniowych, realizację projektu przewidziano w perspektywie długoterminowej, tj. od 2008 roku do 31 grudnia 2013 roku. Szacunkowe wydatki w poszczególnych latach przedstawiają się następująco:

2008 - 4 065 000 PLN
 2009 - 18 000 000 PLN
 2010 - 7 635 000 PLN
 2011 - 100 000 PLN
 2012 - 100 000 PLN
 2013 - 100 000 PLN

Szacowany budżet projektu: 30 000 000 PLN

IV.1.3 DZIAŁANIE 2.1 ROZWÓJ KADR NOWOCZESNEJ GOSPODARKI

PODDZIAŁANIE 2.1.3 WSPARCIE SYSTEMOWE NA RZECZ ZWIĘKSZENIA ZDOLNOŚCI ADAPTACYJNYCH PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW

TYTUŁ PROJEKTU- AKADEMIA PARP

Beneficjent/ Projektodawca: **Zespół Rozwoju Zasobów Ludzkich, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**

Projekt pt. „Akademia PARP” jest kontynuacją projektu pod tym samym tytułem realizowanego w ramach Działania 2.3 schemat b) SPO RZL. Doświadczenie związane z dotychczasową realizacją projektu on-line potwierdza duże zainteresowanie pracowników przedsiębiorstw szkoleniami e-learningowymi, szczególnie w oferowanej formule, gdzie każdy uczestnik szkoleń może skorzystać z opieki tutora i opiekuna grupy, co ma dodatkowo skutek motywujący do ukończenia szkoleń.

W ramach projektu zostaną podjęte następujące działania:

- bieżące utrzymanie portalu edukacyjnego Akademia PARP, rozbudowa portalu o nowe funkcjonalności, obsługa portalu wraz ze wsparciem technicznym i merytorycznym,
- organizacja szkoleń tradycyjnych mających na celu upowszechnienie wiedzy na temat szkoleń realizowanych metodą on-line wśród firm i instytucji szkoleniowych oraz przygotowanie ich do opracowywania i udostępniania wysokiej jakości szkoleń on-line,
- kontynuacja zarządzania udostępnionymi na portalu Akademia PARP szkoleń on-line, które powstały w okresie programowania 2004-2006 (tematyka szkoleń to: Badanie rynku, BHP w sektorze MSP, Biznesplan, Fundusze Strukturalne dla Przedsiębiorstw, Zasady ubiegania się o zamówienia publiczne – dostawy i usługi, Jak założyć własną firmę),
- kontynuacja udostępniania szkoleń on-line na portalu Akademia PARP ze wsparciem opiekunów i tutorów, które powstały w ramach edycji 2004-2006 (zakres tematyczny szkoleń to: Windykacja należności pieniężnych i zarządzanie płynnością w MMSP, Zarządzanie Jakością w MMSP, Plan marketingowy w MMSP, Marketing internetowy i e-commerce w MMSP, Zarządzanie sprzedażą i relacjami z klientem, Negocjacje handlowe z MMSP, Jak rozwijać firmę – systemy zarządzania personelem w MMSP, Praktyczne zagadnienia public relations i marketingu w MMSP, Ochrona własności intelektualnej i przemysłowej),
- opracowanie i udostępnienie na portalu Akademia PARP nowych szkoleń on-line (zakres tematyczny szkoleń zostanie opracowany na podstawie wyników ogólnopolskich badań oraz szczegółowej analizy tematycznej dostępnych szkoleń on-line, w tym szkoleń realizowanych w ramach schematów konkursowych),
- promocja idei e-learningu wśród przedstawicieli MSP.

Grupy docelowe:

Kadra zarządzająca podmiotów prowadzących działalność szkoleniową oraz osoby odpowiedzialne za przygotowanie i realizację szkoleń on-line z instytucji i firm szkoleniowych.

Kadra zarządzająca i pracownicy mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (MMSP) z terenu całego kraju oraz osoby zamierzające rozpocząć działalność gospodarczą.

Oczekiwane rezultaty twarde:

- liczba osób przeszkolonych z zakresu tworzenia szkoleń on-line w ramach szkoleń stacjonarnych – 600 ze 100 firm,
- liczba osób korzystających ze szkoleń on-line – 20 000 z 5 000 przedsiębiorstw (w tym w roku 2008 – 2 000 osób z 700 przedsiębiorstw).

Oczekiwane rezultaty miękkie:

- podniesienie jakości szkoleń on-line,
- podniesienie poziomu wskaźnika osób kończących szkolenia on-line,
- wzbogacenie oferty szkoleniowej dla sektora MMSP,
- podniesienie wiedzy nt. specyfiki szkoleń on-line wśród przedstawicieli sektora MMSP,
- podniesienie świadomości kadry zarządzającej MMSP co do celowości i skuteczności stosowania rozwiązań on-line w szkoleniach,
- upowszechnienie wiedzy nt. szkoleń on-line.

Sposób i zakres w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL:

Poprzez osiągnięcie określonych powyżej rezultatów twardych, projekt przyczyni się do osiągnięcia docelowej liczby pracowników przedsiębiorstw, którzy podnieśli kwalifikacje dzięki udziałowi w szkoleniach.

Ze względu na fakt, że w ramach projektu przewidziane jest stałe utrzymanie portalu informatycznego udostępniającego szkolenia, których zakres i tematyka będą podlegały modyfikacji (zgodnie z aktualnymi zapotrzebowaniami rynku), realizację projektu przewidziano w perspektywie długoterminowej, tj. od 2008 roku do 31 grudnia 2013 roku. Szacunkowe wydatki w poszczególnych latach przedstawiają się następująco:

2008 - 2 066 000 PLN
2009 - 8 587 000 PLN
2010 - 8 587 000 PLN
2011 - 8 587 000 PLN
2012 - 8 587 000 PLN
2013 - 8 586 000 PLN

Szacowany budżet projektu: 45 000 000 PLN

IV.1.4 DZIAŁANIE 2.1 ROZWÓJ KADR NOWOCZESNEJ GOSPODARKI

PODDZIAŁANIE 2.1.3 WSPARCIE SYSTEMOWE NA RZECZ ZWIĘKSZENIA ZDOLNOŚCI ADAPTACYJNYCH PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW

TYTUŁ PROJEKTU - ANALIZA OCZEKIWANYCH EFEKTÓW RESTRUKTURYZACJI I ICH WPŁYWU NA RYNEK PRACY – PROJEKT BADAWCZY

Beneficjent/ Projektodawca: **Zespół Rozwoju Zasobów Ludzkich, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**

Jednym z podstawowych wyzwań polskiej gospodarki jest przeprowadzenie procesów restrukturyzacji, będącej wynikiem przechodzenia od gospodarki opartej na przemyśle do gospodarki opartej na usługach, a także - charakterystycznego dla polskiego rynku pracy - niedokończonego procesu restrukturyzacji zatrudnienia w rolnictwie. Procesy restrukturyzacyjne przyczyniają się do zwiększenia wydajności pracy, m.in. poprzez przesunięcie zasobów pracy do najbardziej efektywnych działów gospodarki. Warunkiem powodzenia restrukturyzacji jest stworzenie odpowiednio dużej liczby nowych miejsc pracy w regionach, w których dokonują się procesy restrukturyzacyjne. Skuteczne przeprowadzenie restrukturyzacji jest również zależne od postaw partnerów społecznych, społeczności lokalnych, instytucji rynku pracy oraz władz samorządowych w zakresie ich wpływu na kształt lokalnego rynku pracy.

Projekt z założenia ma wspierać rządowe programy restrukturyzacji branż/sektorów poprzez dostarczenie wiedzy na temat wpływu restrukturyzacji na rynek pracy (w ujęciu krajowym, jak i lokalnym).

W ramach projektu badawczego przeprowadzona zostanie kompleksowa analiza wskazanej branży/ sektora w zakresie problematyki związanej z rynkiem pracy i kapitałem ludzkim. Dokonana zostanie ocena dotychczas przeprowadzonych procesów restrukturyzacyjnych, perspektyw rozwoju branży, przewidywa-

nej dynamiki restrukturyzacji, a także kierunków rozwoju przedsiębiorstw wchodzących w skład sektora. Określona zostanie struktura zatrudnienia w danej branży w ujęciu wiekowym, zawodowym, kompetencyjnym itp., łącznie ze wskazaniem dalszych perspektyw zawodowych zatrudnionych pracowników. Wskazana zostanie liczba pracowników, która zostanie objęta procesami restrukturyzacyjnymi oraz charakterystyka grupy objętej procesem.

Jednocześnie zidentyfikowana zostanie regionalna struktura przedsiębiorstw podlegających restrukturyzacji oraz dokonana charakterystyka rynku pracy obszaru, na którego terenie zlokalizowane jest restrukturyzowane przedsiębiorstwo. Przeprowadzona analiza będzie miała na celu określenie możliwości znalezienia zatrudnienia przez pracowników z restrukturyzowanych branż. W ramach ekspertyzy oceniona zostanie również możliwość zaangażowania w działania osłonowe społeczności lokalnych, w tym organizacji pozarządowych, samorządów, partnerów społecznych i gospodarczych działających na lokalnym rynku pracy.

Efektami projektu będą rekomendacje w zakresie zalecanych działań o charakterze interwencyjnym – osłonowym skierowanych do pracowników badanej branży / sektora. Rekomendacje pomogą zaplanować działania – w tym szkolenia i doradztwo dla wsparcia procesów restrukturyzacji zarówno na szczeblu ponadregionalnym, jak i lokalnym.

Grupy docelowe:

Odbiorcami wyników badań będą instytucje i urzędy zaangażowane w przeprowadzenie procesów restrukturyzacyjnych oraz partnerzy społeczni i gospodarczy, instytucje zaangażowane we wdrażanie POKL zarówno na szczeblu krajowym jak i lokalnym, w tym: jednostki administracji rządowej i samorządowej i instytucje rynku pracy.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde):

- przeprowadzenie analizy oczekiwanych efektów restrukturyzacji na rynek pracy dla 2 branż / sektorów,
- opracowanie co najmniej 2 raportów z analiz,
- wypracowanie wniosków i rekomendacji działań osłonowo - interwencyjnych o zasięgu regionalnym i ogólnopolskim, w tym działań realizowanych w ramach PO KL.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL:

Projekt przyczyni się do osiągnięcia celu określonego jako dokonanie analizy oczekiwanych efektów restrukturyzacji w branżach „wrażliwych” na rynek pracy. W ramach projektu analizie zostaną poddane 2 spośród następujących zakresów branż i przemysłów: górnictwo, kolejnictwo, rolnictwo, rybactwo/rybołówstwo, przemysł stalowy, przemysł stoczniowy, przemysł tekstylny i przemysł zbrojeniowy. Wybór branż poddanych analizie w pierwszej kolejności, zostanie dokonany w drodze konsultacji z instytucjami rządowymi zaangażowanymi w procesy restrukturyzacyjne.

Projekt będzie realizowany w terminie od 2008 roku do 31 grudnia 2009 roku. Szacunkowe wydatki w poszczególnych latach przedstawiają się następująco:

2008 – 315 000 PLN

2009 – 900 000 PLN

Szacowany budżet projektu: 1 215 000 PLN

IV.1.5 DZIAŁANIE 2.1 ROZWÓJ KADR NOWOCZESNEJ GOSPODARKI

PODDZIAŁANIE 2.1.3 WSPARCIE SYSTEMOWE NA RZECZ ZWIĘKSZENIA ZDOLNOŚCI ADAPTACYJNYCH PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW

TYTUŁ PROJEKTU- PROGRAM SZKOLEŃ DLA ROZWOJU MAŁYCH FIRM W REGIONACH WSCHODNIEJ POLSKI

Beneficjent/ Projektodawca: **Zespół Rozwoju Zasobów Ludzkich, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**

Wyniki projektu pilotażowego realizowanego w ramach SPO RZL działanie 2.3 schemat b wskazują, że niezbędne są działania wspierające przedsiębiorstwa działające na rynku krócej niż 3 lata. Regiony wschodniej Polski ze względu na swoją niską konkurencyjność wymagają szczególnego wsparcia zarówno w zakresie inwestycyjnym, jak i rozwoju kapitału ludzkiego. Jednocześnie dotychczasowe doświadczenia ze schematów konkursowych wykazują niższą aktywność projektodawców na tych terenach. Dlatego też w ramach projektu przewiduje się realizację usług szkoleniowych i doradczych dla nowopowstałych firm z sektora mikro i małych przedsiębiorstw, w tym przede wszystkim zlokalizowanych w małych ośrodkach miejskich. Tematyka szkoleń obejmie w szczególności zagadnienia z zakresu zarządzania działalnością małej firmy, pozyskiwania źródeł finansowania, podstaw księgowości, marketingu, podatków oraz zastosowania rozwiązań informatycznych i nowych form pracy w funkcjonowaniu firmy. Oprócz szkoleń w ramach projektu przedsiębiorcy otrzymają pomoc doradczą oraz mentoring.

Ze względu na zmianę koncepcji realizacji projektów – tj. rezygnację z przeprowadzania krótkich szkoleń dla dużej liczby beneficjentów na korzyść objęcia kompleksowym wsparciem mniejszej grupy przedsiębiorstw (zgodnie z rekomendacjami wynikającymi z badania „Bariery realizacji celów w projektach schematu b, SPO RZL Działanie 2.3”), a także w związku z poszerzeniem oferty usług dla przedsiębiorstw dostępnych w ramach POKL (w stosunku do oferty dostępnej w ramach SPO RZL) o wymagające większych nakładów finansowych usługi doradcze, projekt przewiduje objęcie wsparciem mniejszej grupy beneficjentów, w relacji do zaproponowanego budżetu, niż miało to miejsce w projektach realizowanych w ramach SPO RZL.

W związku z faktem, iż w chwili obecnej projekt jest w fazie planowania (założenia projektu zostaną doprecyzowane na podstawie planowanych badań oraz po skonsultowaniu ich wyników z ekspertami) niemożliwe jest precyzyjne określenie rezultatów projektu. Dane (dokładna liczba uczestników, rodzaje i zakres działań przewidzianych do realizacji w ramach projektu) te zostaną oszacowane na etapie opracowania wniosku o dofinansowanie projektu.

Grupy docelowe:

Przedsiębiorcy i pracownicy przedsiębiorstw prowadzący działalność gospodarczą.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde):

- liczba osób, które ukończyły szkolenia: 2000 osób z 600 firm,
- podniesienie kwalifikacji i umiejętności zarządzania małą firmą (j.w.),
- upowszechnienie idei korzystania z usług doradczych wśród kadry zarządzającej MMSP.

Sposób i zakres w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL:

Projekt przyczyni się do objęcia wsparciem docelowej grupy przedsiębiorstw, które inwestują w szkolenie swych pracowników oraz podniesienie kwalifikacji pracowników tych przedsiębiorstw. Należy podkreślić fakt, iż projekt jest ukierunkowany na małe przedsiębiorstwa, które w bardzo niewielkim stopniu inwestują w rozwój swoich pracowników. Dodatkowo należy podkreślić fakt, iż regiony wschodniej Polski ze względu na swoją niską konkurencyjność wymagają szczególnego wsparcia zarówno w zakresie inwestycyjnym, jak i rozwoju kapitału ludzkiego.

Projekt będzie realizowany w terminie od 2008 roku do 31 grudnia 2010 roku. Szacunkowe wydatki w poszczególnych latach przedstawiają się następująco:

2008 – 3 977 000 PLN
2009 -10 000 000 PLN
2010- 6 023 000 PLN

Szacowany budżet projektu: 20 000 000 PLN

IV.1.6 DZIAŁANIE 2.1 ROZWÓJ KADR NOWOCZESNEJ GOSPODARKI

PODDZIAŁANIE 2.1.3 WSPARCIE SYSTEMOWE NA RZECZ ZWIĘKSZENIA ZDOLNOŚCI ADAPTACYJNYCH PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW

TYTUŁ PROJEKTU - KAŻDY PRACOWNIK JEST WAŻNY – PODNOSZENIE KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH

Beneficjent/ Projektodawca: **Zespół Rozwoju Zasobów Ludzkich, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**

Obecne tendencje na rynku pracy zarówno w Europie, jak i w Polsce wskazują na ewolucję w kierunku lepszych jakościowo i bardziej produktywnych miejsc pracy. Przy takiej tendencji osoby o niskich kwalifikacjach (wykształcenie zasadnicze zawodowe i niższe) napotykać na coraz większe problemy w znalezieniu, a później utrzymaniu pracy. Pracownicy ci są w ostatniej kolejności kierowani przez pracodawców na szkolenia, co dodatkowo pogarsza ich sytuację. Ponadto na otwartym rynku szkoleniowym brak jest ofert odpowiednio dostosowanych do ich specyficznych deficytów kompetencyjnych. Należy przy tym zaznaczyć, że pracownicy o niskich kwalifikacjach stanowią dla pracodawcy niewykorzystany zasób, gdyż często „od podstaw” znają sposób funkcjonowania przedsiębiorstwa, warunkują przebieg wielu podstawowych i ważnych procesów w organizacji pracy całej firmy, posiadają zasoby niewykorzystanej wewnętrznej motywacji do rozwoju i awansu.

Niniejszy projekt składać się będzie z dwóch podprojektów, mających charakter pilotażowy. Pierwszy z nich adresowany będzie do pracodawców, tak aby przekonać ich do celowości inwestowania w szkolenia pracowników o niskich kwalifikacjach. Drugi podprojekt adresowany będzie bezpośrednio do pracowników, którzy będą mogli zgłosić się do projektu bez zgody, a nawet bez wiedzy pracodawcy. Adresami obu projektów będą różne grupy przedsiębiorstw i tym samym ich pracowników. Dwutorowe podejście do problemu da możliwość porównania efektów obu podprojektów. Wyniki pilotażu dadzą odpowiedź na pytanie, jakie metody stosować w celu podnoszenia kompetencji pracowników najsłabiej wykształconych.

W obu podprojektach przewidywane są zarówno szkolenia podnoszące umiejętności zawodowe pracowników, jak i ich umiejętności społeczne (warsztaty motywacyjne, warsztaty komunikacji społecznej). Szkolenia projektowane będą na podstawie opracowanych na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej krajowych standardów kwalifikacji zawodowych. Przewidywane jest również doradztwo dla pracowników i pracodawców (w podprojekcie, w którym pracodawcy kierują pracownikami na szkolenia) w celu optymalnego umiejscowienia pracownika w strukturze firmy.

Ze względu na zmianę koncepcji realizacji projektów – tj. rezygnację z przeprowadzania krótkich szkoleń dla dużej liczby beneficjentów na korzyść objęcia kompleksowym wsparciem mniejszej grupy przedsiębiorstw (zgodnie z rekomendacjami wynikającymi z badania „Bariery realizacji celów w projektach schematu b, SPO RZL Działanie 2.3”), a także w związku z poszerzeniem oferty usług dla przedsiębiorstw dostępnych w ramach POKL (w stosunku do oferty dostępnej w ramach SPO RZL) o wymagające większych nakładów finansowych usługi doradcze, projekt przewiduje objęcie wsparciem mniejszej grupy beneficjentów, w relacji do zaproponowanego budżetu, niż miało to miejsce w projektach realizowanych w ramach SPO RZL.

W związku z faktem, iż w chwili obecnej projekt jest w fazie planowania (założenia projektu zostaną doprecyzowane na podstawie planowanych badań oraz po skonsultowaniu ich wyników z ekspertami) niemożliwe jest precyzyjne określenie rezultatów projektu. Dane (dokładna liczba uczestników, rodzaje i zakres działań przewidzianych do realizacji w ramach projektu) te zostaną oszacowane na etapie opracowania wniosku o dofinansowanie projektu.

Grupy docelowe:

Przedsiębiorcy i pracownicy przedsiębiorstw o niskich kwalifikacjach (wykształcenie zasadnicze zawodowe lub niższe)

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde):

- liczba osób, które ukończyły szkolenie: 1000 osób z 50 firm,
- zwiększenie świadomości pracodawców nt. potencjału i możliwości zawodowych pracowników o niskich kwalifikacjach,
- zwiększenie motywacji do rozwoju zawodowego wśród pracowników o niskich kwalifikacjach,
- wzrost umiejętności zawodowych wśród pracowników o niskich kwalifikacjach.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL:

Projekt przyczyni się do objęcia wsparciem docelowej grupy przedsiębiorstw, które inwestują w szkolenie swych pracowników oraz podniesienie kwalifikacji pracowników tych przedsiębiorstw. W szczególności poprzez osiągnięcie określonych rezultatów projekt przyczyni się do podniesienia umiejętności zawodowych i społecznych pracowników o niskich kwalifikacjach.

Projekt będzie realizowany w terminie od 2008 roku do 31 grudnia 2010 roku. Szacunkowe wydatki w poszczególnych latach przedstawiają się następująco:

2008 - 2 066 000 PLN,

2009 - 6 000 000 PLN

2010 - 1 934 000 PLN

Szacowany budżet projektu: 10 000 000 PLN

IV.1.7 DZIAŁANIE 2.1 ROZWÓJ KADR NOWOCZESNEJ GOSPODARKI

PODDZIAŁANIE 2.1.3 WSPARCIE SYSTEMOWE NA RZECZ ZWIĘKSZENIA ZDOLNOŚCI ADAPTACYJNYCH PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW

TYTUŁ PROJEKTU- FIRMY RODZINNE

Beneficjent/ Projektodawca: **Zespół Rozwoju Zasobów Ludzkich, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**

Firmy rodzinne stanowią obecnie istotną część wszystkich firm funkcjonujących w Polsce. Często są postrzegane przez pracowników jako firmy stabilne, dbające o pracowników, dające gwarancję zatrudnienia. W wielu przypadkach są to firmy występujące pod nazwiskiem właściciela, dbające o renomę nazwiska i firmy w długim okresie czasu.

Firmy rodzinne, oprócz problemów wspólnych dla wszystkich przedsiębiorstw, mają również problemy specyficzne. Należą do nich przede wszystkim problemy związane z zarządzaniem firmą, w tym np. rola „nestora” i założyciela firmy, hierarchiczność rodzinna często transponowana bezpośrednio do firmy, brak wewnętrznej kontroli, niechęć do delegowania uprawnień na osoby spoza rodziny, problemy związane z sukcesją, obawy przed inwestorem zewnętrznym. Firmy rodzinne często cechuje nadmierna ostrożność, niechęć do podejmowania nowych wyzwań.

Projekt ma charakter pilotażowy, jego celem jest wsparcie rozwoju firm rodzinnych jako wartościowego elementu sektora przedsiębiorczości. W ramach projektu realizowane będą działania odpowiadające na

specyficzne problemy firm, zarówno w formie tradycyjnych szkoleń (np. Prawne aspekty funkcjonowania firmy, Księgowości i podatki, Strategie marketingowe, Zarządzanie itp.), warsztatów psychologicznych, jak i doradztwa oraz mentoringu.

Realizacja działań skierowanych do firm poprzedzona zostanie badaniem z zastosowaniem metodologii typu desk research oraz kombinacji badań ilościowych i jakościowych. Celem badania będzie określenie skali zjawiska na rynku polskim oraz precyzyjne zidentyfikowanie specyficznych potrzeb szkoleniowych firm rodzinnych. Efekty badania posłużą dopracowaniu ostatecznego kształtu projektu oraz będą podstawą opracowania publikacji w powyższym zakresie.

Ze względu na zmianę koncepcji realizacji projektów – tj. rezygnację z przeprowadzania krótkich szkoleń dla dużej liczby beneficjentów na korzyść objęcia kompleksowym wsparciem mniejszej grupy przedsiębiorstw (zgodnie z rekomendacjami wynikającymi z badania „Bariery realizacji celów w projektach schematu b, SPO RZL Działanie 2.3”), a także w związku z poszerzeniem oferty usług dla przedsiębiorstw dostępnych w ramach POKL (w stosunku do oferty dostępnej w ramach SPO RZL) o wymagające większych nakładów finansowych usługi doradcze, projekt przewiduje objęcie wsparciem mniejszej grupy beneficjentów, w relacji do zaproponowanego budżetu, niż miało to miejsce w projektach realizowanych w ramach SPO RZL.

Grupy docelowe:

Przedsiębiorcy, pracownicy przedsiębiorstw

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde):

- liczba osób, które ukończyły szkolenie: 300 osób z 50 firm,
- podniesienie umiejętności menadżerskich wśród kadry zarządzającej w firmach rodzinnych,
- wzrost świadomości nt. możliwości korzystania z zewnętrznego doradztwa.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL:

Poprzez osiągnięcie określonych rezultatów, w tym objęcie wsparciem docelowej grupy przedsiębiorstw, które inwestują w szkolenie swych pracowników oraz podniesienie kwalifikacji pracowników tych przedsiębiorstw, projekt przyczyni się do wzmocnienia potencjału adaptacyjnego małych firm rodzinnych stanowiących wartościowy element sektora przedsiębiorczości.

Projekt będzie realizowany w terminie od 2008 roku do 31 grudnia 2010 roku. Szacunkowe wydatki w poszczególnych latach przedstawiają się następująco:

2008 - 666 000 PLN

2009 - 1 200 000 PLN

2010- 1 134 000 PLN

Szacowany budżet projektu: 3 000 000 PLN

IV.1.8 DZIAŁANIE 2.1 ROZWÓJ KADR NOWOCZESNEJ GOSPODARKI

PODDZIAŁANIE 2.1.3 WSPARCIE SYSTEMOWE NA RZECZ ZWIĘKSZENIA ZDOLNOŚCI ADAPTACYJNYCH PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW - PROJEKTY SYSTEMOWE

TYTUŁ PROJEKTU -PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ AKADEMICKA (ROZWÓJ FIRM SPIN OFF, SPIN OUT) – ZAPOTRZEBOWANIE NA SZKOLENIA SŁUŻĄCE JEJ ROZWOJOWI

Beneficjent/ Projektodawca: **Zespół Innowacji i Technologii, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**

Innowacyjność i wykorzystanie zaawansowanej wiedzy i technologii są głównym czynnikiem wpływającym na konkurencyjność gospodarki. W nowoczesnej gospodarce coraz większą rolę odgrywają firmy tworzone w oparciu o badania w ośrodkach akademickich przez naukowców. Mają oni bardzo często olbrzymią wiedzę merytoryczną związaną z przedmiotem ich działalności akademickiej, lecz nie posiadają umiejętności skomercjalizowania wyników badań oraz prowadzenia działalności gospodarczej.

Badanie ma określić, jakiego typu szkolenia będą potrzebne i w jakiej skali, by wspomóc rozwój ważnego z punktu widzenia rozwoju gospodarczego nurtu przedsiębiorczości akademickiej, zwłaszcza w kontekście osiągania celu Priorytetu II, jakim jest wspieranie mobilności między sektorami nauki i gospodarki, a co za tym idzie rozwoju gospodarki opartej na wiedzy i rozwoju innowacyjności. Badanie będzie miało ogólnopolski zasięg i przeprowadzone zostanie na próbie reprezentatywnej metodą kwestionariusza ankietowego. Wyniki badań posłużą do zaprojektowania usług doradczo-szkoleniowych dla pracowników nauki, którzy zamierzają rozpocząć działalność gospodarczą w oparciu o nowe innowacyjne rozwiązania, a nie posiadają odpowiedniej wiedzy w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej. Jednocześnie wyniki niniejszego badania będą szeroko rozpowszechniane i upubliczniane. Zostaną zamieszczone na stronie internetowej PARP oraz przekazane do instytucji otoczenia biznesu, instytucji szkoleniowych oraz władz

samorządowych. Jednocześnie raport z realizacji ww. badania będzie upowszechniany wśród władz samorządowych oraz uczelni wyższych a jego wyniki zaprezentowane zostaną na seminariach i konferencjach branżowych.

Grupy docelowe:

Osoby fizyczne zakładające działalność gospodarczą; jednostki naukowe, jednostki badawczo-rozwojowe, parki technologiczne, centra transferu technologii, inkubatory przedsiębiorczości, uczelnie; instytucje szkoleniowe i ich pracownicy (w tym osoby zatrudnione na podstawie umów cywilno-prawnych); instytucje i ośrodki wspierające przedsiębiorczość; administracja rządowa i samorządowa.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde):

- opracowanie raportu z badań,
- określenie typów szkoleń wspomagających rozwój przedsiębiorstw tworzonych w ramach przedsiębiorczości akademickiej,
- określenie skali szkoleń.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL:

Projekt przyczyni się do wzrostu konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw wykorzystujących zaawansowaną wiedzę i technologie. Wzrost liczby innowacyjnych przedsiębiorstw na rynku będzie miał korzystny wpływ dla rozwoju gospodarczego Polski, zwiększy również konkurencyjność naszych firm na rynku europejskim. Pozwoli także na rozwój przedsiębiorczości akademickiej i powstawanie przedsiębiorstw typu spin off i spin out. To z kolei przyczyni się do osiągnięcia celu Priorytetu II PO KL, jakim jest rozwój gospodarki opartej na wiedzy.

Projekt będzie realizowany w okresie od stycznia do grudnia 2008 roku.

Szacowany budżet projektu: 180 000 PLN

IV.1.9 DZIAŁANIE 2.1 ROZWÓJ KADR NOWOCZESNEJ GOSPODARKI

PODDZIAŁANIE 2.1.3 WSPARCIE SYSTEMOWE NA RZECZ ZWIĘKSZENIA ZDOLNOŚCI ADAPTACYJNYCH PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW - PROJEKTY SYSTEMOWE

TYTUŁ PROJEKTU - FORESIGHT KADR NOWOCZESNEJ GOSPODARKI

Beneficjent/ Projektodawca: **Zespół Innowacji i Technologii, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**

W ostatnich latach gospodarka podlega nieustannym zmianom, a coraz większą rolę odgrywa wiedza na temat kierunków rozwoju gospodarczego i umiejętność przystosowania do coraz to nowych warunków. By sprostać tym wymaganiom, przedsiębiorstwa muszą stale podnosić kwalifikację swoich kadr. Ważne jest przy tym, by móc zaplanować swoją strategię rozwoju, a co za tym idzie strategię rozwoju zasobów ludzkich w możliwie długim terminie czasu. Pozwoli to na uzyskiwanie przewagi konkurencyjnej i dlatego istotne jest, żeby spróbować określić trendy rozwoju gospodarki i zapotrzebowania na kadry. Badanie temu służące ma wskazać, w jakim kierunku może się rozwijać gospodarka światowa i polska, jakie będą główne gałęzie rozwoju gospodarczego oraz określić zapotrzebowanie na kwalifikacje kadry w przyszłości.

W badaniu zostaną określone trendy długoterminowe zapotrzebowania na kadry, czynniki mogące wpływać na podaż kadr w przyszłości (np. demografia, migracje, drenaż mózgow i inne) oraz określenie, w jakie dziedziny państwo powinno być zaangażowane, by wspierać długoterminowo rozwój gospodarki. Dotychczas nie przeprowadzano w Polsce projektów mających na celu określenie zapotrzebowania na kadry w długim okresie w obliczu szybkich zmian gospodarczych. Wartością dodaną niniejszego projektu jest wypełnienie tej luki.

Grupy docelowe:

Przedsiębiorcy i pracownicy przedsiębiorstw; sieci korporacyjne przedsiębiorstw; jednostki naukowe, jednostki badawczo-rozwojowe, parki technologiczne, centra transferu technologii, inkubatory przedsiębiorczości, uczelnie; instytucje szkoleniowe i ich pracownicy (w tym osoby zatrudnione na podstawie umów cywilno-prawnych); instytucje i ośrodki wspierające przedsiębiorczość; administracja rządowa i samorządowa; instytucje rynku pracy.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde):

- opracowanie raportu z badań,
- wskazanie najbardziej przydatnych kwalifikacji pracowników w długim okresie w odniesieniu do warunków nowoczesnej gospodarki,
- zidentyfikowanie czynników, które mogą wpływać na podaż i popyt kadr w przyszłości,

- określenie dziedzin, w jakich państwo powinno wspierać rozwój gospodarczy,
- podniesienie świadomości przedsiębiorców, organizacji przedsiębiorców, jednostek wspierania przedsiębiorczości, ośrodków naukowych, badawczo-rozwojowych, administracji rządowej i samorządowej oraz instytucji rynku pracy etc. w zakresie zapotrzebowania na kadry i rodzajów kwalifikacji w przyszłości,
- rozpoznanie tematu kadr nowoczesnej gospodarki, co pozwoli na podjęcie kroków w celu dostosowania oferty szkoleniowej do przyszłych potrzeb gospodarki w tym zakresie.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL:

Poprzez osiągnięcie określonych rezultatów projekt przyczyni się do podniesienia i upowszechnienia wiedzy w zakresie kierunków rozwoju gospodarki polskiej oraz głównych gałęzi rozwoju gospodarczego. Dodatkowo pozwoli on określić zapotrzebowanie na kadry i kwalifikacje w przyszłości, co jest zgodne z celem szczegółowym POKL „Rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej”. Dzięki realizacji niniejszego projektu zidentyfikowane zostaną czynniki determinujące podaż i popyt na kadry w okresie długoterminowym. Wskazane zostaną także dziedziny, w jakich państwo powinno się angażować, aby umożliwić stały rozwój gospodarczy. Dzięki określeniu popytu na kadry w długim okresie możliwe będzie ukierunkowanie wielkości i rodzaju wsparcia szkoleniowego, udzielonego w ramach priorytetu II i VIII. Projekt pozwoli także na udoskonalenie oferty szkoleniowej, co przyczyni się do rozwoju kadr polskich MSP i niewątpliwie w długim terminie wpłynie na rozwój konkurencyjności przedsiębiorstw.

Projekt jest pierwszym kompleksowym badaniem, które ma na celu określenie kierunków rozwoju przedsiębiorstw działających w oparciu o innowacyjne i wysokie technologie i zapotrzebowania na kadry oraz kwalifikacje w długim okresie. Określenie tych czynników będzie podstawą do planowania działań dla rozwoju kadr nowoczesnej gospodarki.

Projekt będzie realizowany w okresie od czerwca 2008 roku do grudnia 2009 roku. Szacunkowe wydatki w poszczególnych latach przedstawiają się następująco:

2008 - 150 000 PLN

2009 - 350 000 PLN

Szacowany budżet projektu: 500 000 PLN

IV.1.10 DZIAŁANIE 2.1 ROZWÓJ KADR NOWOCZESNEJ GOSPODARKI

PODDZIAŁANIE 2.1.3 WSPARCIE SYSTEMOWE NA RZECZ ZWIĘKSZENIA ZDOLNOŚCI ADAPTACYJNYCH PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW

TYTUŁ PROJEKTU- UPOWSZECHNIANIE I PROMOWANIE INNOWACYJNOŚCI

Beneficjent/ Projektodawca: **Zespół Innowacji i Technologii, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**

W związku ze zidentyfikowanym, w drodze badań zamawianych przez PARP, niskim poziomem innowacyjności polskich firm oraz niską świadomością w zakresie przedsiębiorczości i innowacyjności środowiska przedsiębiorców i szeroko pojętego otoczenia biznesu (w tym środowiska akademickiego) planuje się realizację ogólnopolskich projektów o charakterze badawczym, informacyjnym, szkoleniowym, promocyjnym i upowszechniającym B+R oraz promujących postawy innowacyjne i proprzedsiębiorcze. Działania te, ukierunkowane na wybrane grupy docelowe i dopasowane do ich indywidualnych potrzeb, służyć mają niwelowaniu barier w dostępie do innowacyjnych rozwiązań i know-how, podniesieniu świadomości i wiedzy w zakresie przedsiębiorczości i innowacyjności, kreowaniu postaw przedsiębiorczych i proinnowacyjnych oraz promocji polskich nowatorskich rozwiązań (technologii i wyrobów) w kraju i poza jego granicami. Wybrane działania informacyjne, ukierunkowane na instytucje działające na rzecz innowacyjności, służyć mają wzmocnieniu potencjału ich kadr.

Doświadczenia PARP w zakresie badania związków kooperacyjnych pomiędzy przedsiębiorcami oraz ich współpracy ze światem nauki i innymi instytucjami działającymi na rzecz innowacyjności wykazały bardzo niski poziom zaawansowania polskiej gospodarki w tym zakresie. W związku z tym planowana jest realizacja ogólnopolskich projektów informacyjnych i promocyjnych służących pobudzeniu i rozwojowi tego rodzaju współpracy. Działania te służyć mają m.in. zmianie postaw wobec komercjalizacji i transferu technologii, udroźnieniu przepływu informacji pomiędzy światem nauki (twórcami innowacji) i biznesem (wdrożenie innowacji), usprawnieniu procesu przekazywania informacji na temat powstających innowacji i zapotrzebowania na nowe rozwiązania (np. zamawiane prace badawcze w ramach prac dyplomowych czy doktorskich).

W ramach zaproponowanych działań projektu planuje się następujące przedsięwzięcia:

- organizację XII edycji Konkursu Polski Produkt Przyszłości mającego na celu promocję i upowszechnianie osiągnięć twórców innowacyjnych produktów (wyrobów i technologii), które mają szansę zaistnieć na rynku polskim, w tym: ogłoszenie i promocja Konkursu, nabór projektów,

ocena projektów, organizacja gali wręczenia nagród laureatom Konkursu;

- promocję w kraju i poza jego granicami innowacyjnych firm i jbr oraz ich produktów (wyrobów i technologii) - laureatów Konkursu Polski Produkt Przyszłości;
- wsparcie krajowego systemu przedsiębiorczości akademickiej (działania horyzontalne, m.in. współpraca z przedstawicielami środowiska, tak na poziomie krajowym (np. KRASP) jak i międzynarodowym, współorganizacja przedsięwzięć, opracowania tematyczne);
- działania na rzecz wzrostu świadomości i promocji postaw proinnowacyjnych i transferu technologii poprzez: organizację spotkań Klubu Innowacyjnych Przedsiębiorstw, opracowanie i upowszechnienie publikacji tematycznych, a także współorganizację przedsięwzięć służących wymianie wiedzy; współorganizację ok. 12 przedsięwzięć mających na celu zwiększanie świadomości kadr przedsiębiorstw i instytucji otoczenia biznesu w zakresie innowacyjności i transferu technologii oraz przygotowanie około 10 opracowań, w tym m.in.: Raport Innowacyjność 2008;
- współpracę z instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz innowacyjności (proinnowacyjnymi) w Polsce, m.in. z parkami i inkubatorami technologicznymi, centrami transferu technologii czy klastrami - planuje się m.in. organizację cyklu przedsięwzięć informacyjnych dla koordynatorów klastrów, spotkań służących zmianie postaw wobec współdziałania na temat możliwości i korzyści, jakie wynikają z udziału w powiązaniach kooperacyjnych; realizację działań na rzecz pracowników i kadry zarządzającej parkami technologicznymi m.in. poprzez badania benchmarkingu instytucji otoczenia biznesu oraz prezentację wyników benchmarkingu; spotkania informacyjne, konferencje, publikacje o charakterze informacyjnym i promocyjnym;
- działania na rzecz RSI - projekty horyzontalne - planuje się przeprowadzenie przeglądu projektów zrealizowanych w ramach RSI, opracowanie publikacji (książka+ płyta CD), organizację konferencji promującej dobre praktyki;
- działania na rzecz popularyzacji i upowszechniania idei foresightu, w szczególności foresightu technologicznego w Polsce, w tym we współpracy z innymi instytucjami - np. wydawanie publikacji, organizowanie konferencji, nawiązywanie współpracy i partnerstwo z innymi instytucjami - udział w panelach ekspertów, wspólne przedsięwzięcia informacyjne i promocyjne;
- udział w krajowych gremiach opiniotwórczych i zespołach eksperckich (na poziomie krajowym i regionalnym) w zakresie działań na rzecz: promowania innowacyjności, transferu technologii i przedsiębiorczości oraz upowszechniania wiedzy o osiągnięciach naukowych i wynikach prac badawczych, podnoszenia świadomości i zmiany postaw wobec innowacji, jak również współpracy pomiędzy instytucjami działającymi na rzecz innowacyjności a przedsiębiorcami, jak również pomiędzy samymi przedsiębiorcami;
- udział w międzynarodowych gremiach opiniotwórczych i zespołach eksperckich - współpraca w zakresie działań na rzecz promowania innowacyjności i transferu technologii na poziomie europejskim oraz wspieranie podejmowania wspólnych projektów przez podmioty polskie i zagraniczne (przedsiębiorstwa oraz instytucje działające na rzecz innowacyjności) - np. udział w komitetach lub zespołach w ramach programów ramowych, inicjatyw UE, etc.;
- działania analityczno-badawcze na potrzeby opracowywania przyszłych projektów wspierających rozwój innowacyjności w Polsce, a w szczególności przygotowanie materiałów na potrzeby cyklicznego raportu „Innowacyjność w Polsce”.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde):

- Zorganizowanie ok. 20 przedsięwzięć służących promowaniu postaw innowacyjnych i zwiększaniu innowacyjności,
- Promocja ok. 10 innowacyjnych produktów/przedsiębiorców/jbr jako przykładów działalności innowacyjnej,
- Przygotowanie i udostępnienie ok. 10 opracowań na temat innowacji,
- Podniesienie świadomości innowacyjnej wśród uczestników projektu, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorców i osób rozpoczynających działalność gospodarczą,
- Zwiększenie motywacji do podejmowania działań innowacyjnych poprzez organizację Konkursu Polski Produkt Przyszłości oraz promocję innowacyjnych wyrobów i technologii,
- Rozwinięcie umiejętności współpracy pomiędzy firmami, światem nauki i otoczeniem biznesu wśród podmiotów uczestniczących w działaniach dotyczących powiązań kooperacyjnych,
- Uświadomienie potrzeby wspierania postaw innowacyjnych jako szansy dla rozwoju regionu wśród administracji rządowej i samorządowej,
- Upowszechnienie postaw innowacyjnych wśród uczestników projektu poprzez prezentację najlepszych wzorców,
- Zmiana postrzegania innowacyjności wśród uczestników projektu,
- Podniesienie poziomu wiedzy uczestników projektu w zakresie dobrych zagranicznych praktyk w obszarze innowacyjności.

W jaki sposób projekt przyczynia się do osiągnięcia celów szczegółowych:

Zaprezentowane powyżej działania odpowiadają w sposób kompleksowy na wskazaną w diagnozie potrzebę zmiany świadomości oraz postaw w zakresie innowacyjności i przedsiębiorczości wśród grup docelowych. Jednocześnie stymulują rozwój zasobów ludzkich sfery badawczo-rozwojowej oraz przyczyniają się do usprawnienia procesu transferu wiedzy.

Grupy docelowe:

Przedsiębiorcy i pracownicy przedsiębiorstw; sieci kooperacyjne przedsiębiorstw; partnerzy społeczni i gospodarczy; agencje rozwoju regionalnego; jednostki naukowe, parki technologiczne, centra transferu technologii, inkubatory przedsiębiorczości; instytucje i ośrodki wspierające przedsiębiorczość; administracja rządowa i samorządowa; osoby zamierzające rozpocząć działalność gospodarczą; instytucje i ośrodki wspierające przedsiębiorczość; media.

Projekt realizowany będzie w okresie od stycznia do grudnia 2008 r.

Szacowany budżet projektu (na rok 2008): 2 300 000 PLN

IV.1.11 DZIAŁANIE 2.1 ROZWÓJ KADR NOWOCZESNEJ GOSPODARKI

PODDZIAŁANIE 2.1.3 WSPARCIE SYSTEMOWE NA RZECZ ZWIĘKSZENIA ZDOLNOŚCI ADAPTACYJNYCH PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORSTW

TYTUŁ PROJEKTU –PORTAL INNOWACJI JAKO PLATFORMA INFORMACYJNA NA RZECZ ROZWOJU INNOWACJI

Beneficjent/ Projektodawca: **Zespół Innowacji i Technologii, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**

Analiza badań przeprowadzonych na zlecenie PARP wskazuje na niski poziom innowacyjności polskich firm oraz niską świadomość w zakresie przedsiębiorczości i innowacyjności środowiska przedsiębiorców i instytucji otoczenia biznesu. W celu przeciwdziałania negatywnym tendencjom planowana jest realizacja projektu mającego na celu promocję i upowszechnianie B+R oraz promocję osiągnięć naukowych wśród przedsiębiorców poprzez prowadzenie Portalu Innowacji. Funkcjonowanie Portalu Innowacji ma służyć podniesieniu świadomości i wiedzy przedsiębiorców w zakresie przedsiębiorczości i innowacyjności, kreowaniu postaw przedsiębiorczych i proinnowacyjnych w środowisku akademickim oraz promocji polskich nowatorskich rozwiązań (technologii i wyrobów) w kraju i poza jego granicami.

W ramach zaproponowanych działań projektu planuje się kontynuację przedsięwzięć realizowanych w poprzednim okresie programowania, a w szczególności:

- bieżące utrzymanie, przebudowa i rozbudowa Portalu Innowacji,
- aktualizowanie istniejących oraz pozyskiwanie nowych treści do Portalu Innowacji,
- promocja Portalu Innowacji.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde):

- Wprowadzenie 600 bieżących informacji na temat innowacji
- Odnotowanie 800 000 wizyt na Portalu Innowacji
- Uświadomienie potrzeby bycia innowacyjnym wśród przedsiębiorców i osób rozpoczynających działalność gospodarczą jako cechy pozwalającej na uzyskanie przez przedsiębiorcę lepszej pozycji konkurencyjnej
- Uświadomienie potrzeby wspierania postaw innowacyjnych jako szansy dla rozwoju regionu wśród administracji rządowej i samorządowej
- Upowszechnienie postaw innowacyjnych wśród uczestników projektu poprzez prezentację najlepszych wzorców

W jaki sposób projekt przyczynia się do osiągnięcia celów szczegółowych:

Realizacja projektu umożliwi szerokiej grupie odbiorców dostęp do bieżących informacji dotyczących innowacyjności, transferu technologii i przedsiębiorczości. W bezpośredni sposób przekładać się to będzie na podnoszenie ich poziomu wiedzy w ww. obszarach. Prowadzone w ramach Portalu bazy danych na temat inicjatyw wspierających przedsiębiorczość, innowacyjnych wyrobów i technologii oraz instytucji działających na rzecz innowacyjności służyć będą pobudzaniu współpracy pomiędzy światem nauki i biznesem.

Grupy docelowe:

Przedsiębiorcy i pracownicy przedsiębiorstw; sieci kooperacyjne przedsiębiorstw; partnerzy społeczni i

gospodarczy; agencje rozwoju regionalnego; jednostki naukowe, parki technologiczne, centra transferu technologii, inkubatory przedsiębiorczości; instytucje i ośrodki wspierające przedsiębiorczość; administracja rządowa i samorządowa; osoby zamierzające rozpocząć działalność gospodarczą; instytucje i ośrodki wspierające przedsiębiorczość, media.

Projekt realizowany w okresie stycznia 2008 roku do czerwca 2009 roku. Szacunkowe wydatki w poszczególnych latach przedstawiają się następująco:

2008 - 200 000 PLN

2009 - 60 000 PLN

Szacowany budżet projektu: 260 000 PLN.

IV.1.12 DZIAŁANIE 2.2 WSPARCIE DLA SYSTEMU ADAPTACYJNOŚCI KADR

PODDZIAŁANIE 2.2.1 POPRAWA JAKOŚCI USŁUG ŚWIADCZONYCH PRZEZ INSTYTUCJE WSPIERAJĄCE ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I INNOWACYJNOŚCI – PROJEKTY SYSTEMOWE **TYTUŁ PROJEKTU –WSPARCIE I ROZWÓJ INSTYTUCJI ŚWIADCZĄCYCH USŁUGI NA RZECZ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI ORAZ ICH SIECI**

Beneficjent/ Projektodawca: **Zespół Instytucjonalnego Systemu Wsparcia, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**

W ramach projektu będzie budowany system, który przedsiębiorcom, ich pracownikom oraz osobom zamierzającym podjąć działalność gospodarczą zapewni dostęp do kompleksowej oferty usług.

Zakłada się, że punktem „pierwszego kontaktu” klienta z systemem powinien być Punkt Konsultacyjny, w którym konsultant zdiagnozuje potrzeby klienta oraz udzieli mu informacji odpowiadających na jego zapotrzebowanie (jak opisano przy projekcie IV.1.13). Zakres usług PK może ulegać zmianie w zależności od zgłaszanych potrzeb oraz wyników planowanych corocznie badań potrzeb klientów. Planowane jest stworzenie systemu, który z jednej strony będzie zapewniał wystandaryzowane usługi, a z drugiej zapewniał aby usługi odpowiadały na potrzeby klienta i były świadczone po dokonaniu analizy rzeczywistych jego potrzeb. W przypadku, gdy potrzeby klienta wykraczają poza zakres usług PK, a są one dostępne w systemie konsultant powinien skierować (umówić spotkanie) klienta do usługodawcy specjalistycznego, a następnie monitorować dalsze jego losy.

Biorąc pod uwagę dotychczasowe doświadczenia (m.in. z wdrażania projektów SPO-WKP 1.1.1) konieczne jest budowanie systemu oraz wzmocnienie sieci usługodawców, świadczących usługi w obszarach, w których ingerencja państwa jest wskazana. Niezasadnym jest natomiast ingerowanie w rynek usług tam, gdzie jest on na tyle rozwinięty, że interwencja publiczna (na szczeblu centralnym) nie wydaje się wskazana. Określenie obszarów interwencji zostało dokonane na etapie przygotowywania programów operacyjnych i na tych polach powinna skupić się realizacja działań w pierwszym okresie realizacji projektu, przy czym nie powinny one dublować działań realizowanych w ramach innych projektów czy programów. Na podstawie badań potrzeb klientów będą na bieżąco określane obszary, w których zasadnym jest ingerowanie w rynek usług, a następnie wypracowanie najlepszej formuły realizacji tego zakresu usługi, określenie jej standardu oraz przetestowanie w ramach pilotażu, czy zaproponowana interwencja rozwiązuje zidentyfikowany problem. Ponieważ wzmocnienie usługodawców usług szkoleniowych planowane jest w ramach innego projektu własnego PARP (IV.1.14) opisywany projekt zakłada, że konsultanci PK będą m.in. przeszukiwali oferty usług szkoleniowych oraz potrafili wskazać klientowi szkolenia najbardziej odpowiadające jego oczekiwaniom. Kluczem do rozwoju systemu, który odpowiada na potrzeby klientów jest systematyczne prowadzenie badań ich potrzeb. Bardzo ważna jest również promocja budowanego systemu oraz informowanie o dostępnej ofercie usług w sposób systematyczny oraz czytelny dla jego odbiorców.

Rozwój wyżej opisanego systemu wymaga realizacji następujących działań :

- prowadzenie rejestracji podmiotów spełniających standardy organizacyjne, ekonomiczne, techniczne oraz świadczących usługi biznesowe w oparciu o określone standardy
- aktualizacja oraz opracowanie nowych standardów dotyczących pracy poszczególnych usługodawców,
- prowadzenie działań nakierowanych na pomoc w utrzymaniu oczekiwanych standardów, zasad działania, procedur obsługi klienta, itp. (pomoc doradcza i szkoleniowa dla poszczególnych instytucji),
- prowadzenie audytów sprawdzających wdrożenie i utrzymanie standardów dla ośrodków działających w poszczególnych sieciach,
- systematyczne budowanie i utrzymanie współpracy pomiędzy podmiotami działającymi w systemie - koordynacja prac systemu usług oraz sieci poszczególnych usługodawców (Punkty Konsultacyjne, Krajowa Sieć Innowacji, Fundusze Pożyczkowe, Fundusze Poręczeniowe, Sieć doradców eksportowych, inne) – spotkania uczestników sieci, konferencje, wspólne przedsięwzięcia związane z samoucznieniem i wymianą doświadczeń, oraz koordynacja współpracy), itp.,
- wypracowanie matrycy kompetencji konsultantów świadczących usługi finansowane z udziałem środ-

ków publicznych (w pierwszym okresie planowane dla usług informacyjnych PK, dla usług o charakterze proinnowacyjnym, kompleksowych usług proeksportowych, a także dla usług finansowych w zakresie udzielania poręczeń i pożyczek, w przyszłości przewidywane objęcie tym systemem innych usług, jeśli takie będą oczekiwania rynku), wypracowanie systemu weryfikacji tych kompetencji oraz sposobu ich badania (np. testy),

- prowadzenie systematycznych działań nakierowanych na rozwój kompetencji konsultantów, utrzymanie aktualności ich wiedzy (szkolenia, seminaria, warsztaty, itp.); w tym przy wykorzystaniu platformy e-learnigowej,
- wypracowanie systemu naboru konsultantów do systemu oraz utrzymania ich w systemie,
- wypracowanie i utrzymanie systemu zarządzania informacją, szczególnie w zakresie informacji, które mogą być zestandaryzowane i powinny być aktualne i w tej samej formie dostępne dla wszystkich konsultantów, a za ich pośrednictwem dla klientów – stworzenie i utrzymanie bazy danych tych informacji oraz systemu sprawnego jej przeszukiwania, uaktualniania, itp.,
- utrzymanie i rozbudowa systemu informatycznego pozwalającego na zbieranie i analizowanie danych nt. wyświadczonych usług, obsługiwanych klientów, potencjale ośrodków oraz konsultantów pracujących w systemie, w tym obszarach i poziomie ich kompetencji, a także o innych wydarzeniach realizowanych w ramach budowy systemu,
- opracowanie strategii promocyjnej systemu oraz jej systematyczna realizacja, bieżące informowanie potencjalnych klientów o ofercie systemu i zasadach z niej korzystania,
- systematyczna ewaluacja realizowanych działań, dostarczanych usług (zakresu i jakości) oraz oczekiwań klientów i dostępności oczekiwanych usług na rynku oraz dostosowywanie oferty systemu na podstawie analizy wyników tych badań i ewaluacji,
- zapewnienie finansowania wyspecjalizowanych usług dla przedsiębiorców i rozpoczynających działalność gospodarczą, niszowych na rynku lub ogólnie trudno dostępnych, zidentyfikowanych na podstawie analiz oraz badań potrzeb klientów oraz świadczonych jako tzw. Usługi pilotażowe.

Grupy docelowe

Instytucje wspierające rozwój przedsiębiorczości, świadczące usługi informacyjne, doradczo-szkoleniowe, proinnowacyjne oraz udzielające pożyczek czy gwarancji dla przedsiębiorców i osób rozpoczynających działalność gospodarczą.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde):

- wypracowana i aktualizowana strategia rozwoju (w tym zmiany) systemu,
- współpracujących w ramach systemu ok. 150 - 200 instytucji działających na rzecz rozwoju przedsiębiorczości; w których wdrożone i utrzymane są standardy świadczenia usług,
- wypracowane i opisane standardy i procedury dla usług dofinansowywanych ze środków publicznych,
- wypracowane matryce kompetencji konsultantów świadczących poszczególne typy usług, opracowany system badania kompetencji konsultantów oraz utrzymania tych kompetencji, przeprowadzone, co najmniej dwa rocznie badania kompetencji konsultantów świadczących poszczególne typy usług, 1600 konsultantów ww. instytucji zostanie objętych różnymi formami wsparcia (szkolenia, doradztwo, itp.) w zakresie niezbędnym do osiągnięcia/utrzymania określonego poziomu kompetencji,
- utrzymany i rozwijany system informatyczny w zakresie zbierania i przetwarzania danych nt. dostępnych i realizowanych usług, obsługiwanych klientów, a także informacji nt. samego systemu, kompetencji konsultantów, standardów świadczenia usług,
- wypracowana strategia promocyjna systemu, systematycznie prowadzone akcje informacyjne,
- wypracowana metodologia badania potrzeb klientów oraz sposobów reakcji systemu w celu zaspakajania tych potrzeb, przeprowadzone, co najmniej jedno w roku badanie potrzeb i odpowiedzi systemu.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL:

Projekt umożliwi rozwój istniejących sieci wspierających rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności w kraju, świadczących usługi dla osób planujących rozpocząć działalność gospodarczą, start-upów oraz przedsiębiorców. Ponadto zapewni bieżące monitorowanie i utrzymanie określonego standardu świadczonych usług przez ośrodki (w tym monitorowanie kompetencji konsultantów), co zapewni wysoką jakość świadczonych dla przedsiębiorców usług zgodną z ich oczekiwaniami. Z uwagi na fakt, że działania te powinny być planowane i realizowane w długim okresie zasadne jest przygotowanie projektu pięcioletniego, przy czym konkretne działania (np. usługi szkoleniowo-doradcze dla konsultantów, utrzymanie standardów konkretnych usług) będą realizowane zgodnie z zapotrzebowaniem rynku, badanym cyklicznie. Projekt ten umożliwi wdrażanie innych projektów finansowanych w ramach POKL (np. IV.1.13) czy POIG, które przewidują finansowanie usług dla przedsiębiorców, ale przez koordynowanych, monitorowanych i współpracujących ze sobą usługodawców. Prowadzenie działań koordynacji pracy różnych usługodawców w ramach jednego projektu pozwala uspołnić działania, a przedsiębiorcom komunikować jeden system zapewniający dostęp do usług, które powinny rozwijać przedsiębiorstwa w kierunku zgodnym z rozwojem gospodarki. Jeśli wyniki realizacji tego projektu wykażą, że państwo w

dalszym okresie powinno wspierać rozwój systemu zapewnienia usług dla przedsiębiorców, w ostatnim roku realizacji projektu może zostać zaplanowane przygotowanie kolejnego projektu.

Projekt realizowany będzie w terminie od 2008 roku do 31 grudnia 2012 roku. Szacunkowe wydatki w poszczególnych latach przedstawiają się następująco:

2008 - 5 000 000 PLN
2009 - 13 000 000 PLN
2010 - 12 000 000 PLN
2011 - 10 000 000 PLN
2012 - 10 000 000 PLN

Szacowany budżet projektu: 50 000 000 PLN.

IV.1.13 DZIAŁANIE 2.2 WSPARCIE DLA SYSTEMU ADAPTACYJNOŚCI KADR

PODDZIAŁANIE 2.2.1 POPRAWA JAKOŚCI USŁUG ŚWIADCZONYCH PRZEZ INSTYTUCJE WSPIERAJĄCE ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I INNOWACYJNOŚCI – PROJEKTY SYSTEMOWE TYTUŁ PROJEKTU -WSPARCIE SYSTEMU KOMPLEKSOWYCH USŁUG INFORMACYJNYCH DLA PRZEDSIĘBIORCÓW ORAZ OSÓB PRAGNĄCYCH ROZPOCZĄĆ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ POPRZEZ FINANSOWANIE SIECI PUNKTÓW KONSULTACYJNYCH (PK)

Beneficjent/ Projektodawca: **Zespół Wdrażania Instrumentów Instytucjonalnych, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**

Projekt jest ściśle powiązany z projektem „Wsparcie i rozwój instytucji świadczących usługi na rzecz przedsiębiorczości oraz ich sieci” (pkt. IV.1.12 Planu Działania). W ramach projektu zostanie zapewniony dostęp przedsiębiorców oraz osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą do bezpłatnych usług informacyjnych, stanowiących pierwszy, podstawowy element systemu kompleksowej oferty usług, zgodnie z opisem zawartym w pkt. IV.1.12 Planu Działania.

Punkty Konsultacyjne, działające zarówno lokalnie i na poziomie regionu, jako instytucje „pierwszego kontaktu” zapewnią mają adekwatną do wyniku przeprowadzonej diagnozy potrzeb klienta usługę informacyjną w zakresie:

- obowiązujących regulacji prawnych podejmowania, wykonywania i zakończenia działalności gospodarczej na terytorium RP oraz zadań organów administracji publicznej;
- możliwości uzyskania wsparcia ze środków publicznych (zasady udzielania wsparcia, kryteria dotyczące podmiotu oraz projektu, wymagania formalne i jakościowe przy przygotowywaniu projektu),
- możliwości i zasad uzyskania pomocy przy projektowaniu i wdrażaniu przedsięwzięcia (np. pomoc w zakresie wdrażania projektów innowacyjnych w ośrodkach KSI, pomoc w zakresie weryfikacji pomysłu innowacyjnego do programu PO IG, pomoc w zakresie przygotowania projektu o charakterze społecznym w ROEFS)
- możliwości, zakresu, sposobu świadczenia oraz zakresu odpłatności za inne usługi np. w zakresie rozwoju działalności eksportowej, możliwości skorzystania ze szkoleń i innych form kształcenia (m.in. przy wykorzystaniu bazy usług szkoleniowych),
- możliwości i zasad uzyskania środków na sfinansowanie działalności (pomoc funduszy pożyczkowych, poręczeniowych, funduszy typu venture, oferty innych instytucji finansowych).

Projekt przewiduje utworzenie i wspieranie sieci ok. 120 Punktów Konsultacyjnych, która swym działaniem obejmować będzie cały kraj. Wybór instytucji otoczenia biznesu zainteresowanych pełnieniem funkcji PK nastąpi w drodze konkursu. Konkurs będzie miał co najmniej dwie edycje, aplikować mogą pojedyncze podmioty lub grupa podmiotów. Podstawowe kryteria wyboru dotyczą potencjału ekonomicznego, technicznego i organizacyjnego instytucji oraz pełnionej roli w skali regionu. Zakłada się, że instytucja aplikująca spełnia standardy opisane w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie KSU z dnia 27 stycznia 2005 r., przy czym może ona wnioskować o prowadzenie PK w różnych lokalizacjach, o ile zapewni, że w każdej z nich standardy świadczenia usług są zagwarantowane.

Projekt przewiduje finansowanie sieci PK w latach 2008-2010. Na poziomie każdego regionu (województwa) funkcjonować będzie Regionalny PK, pełniący rolę lidera. Do zadań Regionalnego PK, poza świadczeniem usług informacyjnych, należy też zarządzanie i koordynowanie lokalnej sieci oraz prowadzenie działań promocyjnych. Zakłada się, że na poziomie regionu powinny działać minimum 4 PK (w tym 1 Regionalny PK). Liczba PK w poszczególnych województwach będzie zróżnicowana i zależeć będzie od aktywności instytucji otoczenia biznesu oraz zapotrzebowania przedsiębiorców na ofertę usług PK w danym regionie. W porozumieniu z lokalnymi władzami oraz organizacjami przedsiębiorców prowadzone będą dyżury akredytowanych konsultantów poza siedzibą PK.

Do świadczenia usług PK delegowani będą konsultanci spełniający podstawowy standard, po uzyskaniu pozy-

tywnego wyniku tzw. testu wejścia, weryfikującego potencjał merytoryczny w zakresie zagadnień przewidzianych dla usługi informacyjnej PK. Konsultanci ci podlegać będą ciągłemu procesowi weryfikacji i podnoszenia kompetencji w ramach projektu opisanego w części IV.1.12 Planu. Procesowi monitorowania i systematycznej oceny w ramach ww. projektu IV.1.12. podlegać będzie także zakres i sposób świadczenia usług, co umożliwi dostosowywanie oferty PK do aktualnych potrzeb przedsiębiorców i osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą.

W ramach projektu zakłada się finansowanie w każdym PK minimum dwóch etatów konsultanta, tak by możliwe było stosowanie zastępowalności osób, a tym samym zagwarantowanie klientom stałego dostępu do usług informacyjnych. W uzasadnionych przypadkach (duża liczba obsługiwanych klientów) liczba etatów w PK może ulec zwiększeniu. Stąd dla potrzeb kalkulacji kosztów projektu zakłada się finansowanie średnio 2,5 etatu konsultanta. W Regionalnych PK przewiduje się finansowanie dodatkowego etatu związanego z pełnieniem roli koordynatora sieci w regionie.

W ramach projektu finansowane będą koszty świadczenia usług informacyjnych przez akredytowanych konsultantów oraz koszty prowadzenia PK. Szacunkowy koszt funkcjonowania sieci PK w roku to kwota ok. 34 000 000 PLN, w tym szacunkowy średni koszt funkcjonowania jednego Lokalnego PK to kwota 264 000 PLN, a szacunkowy średni koszt funkcjonowania jednego Regionalnego PK to kwota 410 000 PLN. Dodatkowo w ramach projektu przewidziany jest wybór (zgodnie z pzp) wykonawcy cyklicznych audytów pod kątem prawidłowości dokonywania i rozliczania wydatków przez poszczególne PK. Audyty będą prowadzone w okresach kwartalnych.

Grupy docelowe

Podmioty działające na rzecz rozwoju gospodarczego, zarejestrowane w KSU w zakresie usług informacyjnych, które spełniają warunki określone w projekcie Rozporządzenia MRR w sprawie udzielania przez PARP pomocy finansowej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

Docelowo planowane jest utworzenie sieci ok. 120 PK świadczących bezpłatne usługi informacyjne. Oczekiwany rezultatem działającej sieci PK jest liczba 120 000 przedsiębiorstw i osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą, którzy skorzystali z usług świadczonych w akredytowanych instytucjach.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL

Utworzona i wzmocniona sieć PK stanowić będzie tzw. punkt „pierwszego kontaktu” dla osób prowadzących i zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą. Realizacja projektu pozwoli na zapewnienie dostępu do usług informacyjnych, stanowiących element systemu kompleksowej oferty usług. Projekt odpowiada na cel działania, jakim jest zwiększenie dostępności usług świadczonych na rzecz przedsiębiorców oraz osób rozpoczynających działalność gospodarczą przez instytucje otoczenia biznesu.

Projekt realizowany w okresie od 2008 roku do 31 grudnia 2010 roku. Szacunkowe wydatki w poszczególnych latach przedstawiają się następująco:

2008 – 26 432 000 PLN

2009 – 35 456 000 PLN

2010 – 35 816 000 PLN

Szacowany budżet projektu 97.704.000 PLN

IV.1.14 DZIAŁANIE 2.2 WSPARCIE DLA SYSTEMU ADAPTACYJNOŚCI KADR
PODDZIAŁANIE 2.2.2 - POPRAWA JAKOŚCI ŚWIADCZONYCH USŁUG SZKOLENIOWYCH

TYTUŁ PROJEKTU – PODNOSZENIE KOMPETENCJI KADRY SZKOLENIOWEJ

Beneficjent/ Projektodawca: **Zespół Rozwoju Zasobów Ludzkich, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**

W okresie programowania 2004-2006 uruchomione zostały bardzo duże środki finansowe w ramach Działania 2.3 SPO RZL na podnoszenie adaptacyjności polskich przedsiębiorstw. W związku z realizacją licznych projektów szkoleniowych konieczne stało się pozyskanie trenerów i wykładowców pracujących z przedsiębiorstwami i świadczących usługi szkoleniowe dla nich. Jednym z zagrożeń prawidłowej realizacji projektów w Działaniu 2.3 SPO RZL była niewystarczająca liczba wykwalifikowanych trenerów i wykładowców, którzy mają doświadczenie w świadczeniu usług szkoleniowych dla przedsiębiorstw w szczególności małych i średnich. W związku z tym, w ramach PO KL zaplanowane zostały działania mające na celu podnoszenie kwalifikacji tych osób.

W ramach projektu systemowego, pt. „Podnoszenie kompetencji kadry szkoleniowej” PARP zamierza ogłaszać konkursy na dofinansowanie programów szkoleniowych dla trenerów, trenerów wewnętrznych, wykładowców, coachów, mentorów i doradców pracujących z przedsiębiorstwami, realizowanych przez podmioty prowadzące działalność szkoleniową, w tym instytucje szkoleniowe i uczelnie. Przedstawiciele kadry szkoleniowej będą mogli podnosić swoje kwalifikacje na kursach i szkoleniach dostępnych na rynku, dofinansowywanych ze środków EFS. PARP zamierza także, w ramach prowadzonego konkursu, dofinansować programy potwierdzające kwalifikacje trenerów, zmierzające do uzyskania certyfikatów potwierdzających posiadane kwalifikacje. Certyfikaty takie są wydawane przez instytucje kształcące kadrę szkoleniową.

Grupy docelowe:

Podmioty prowadzące działalność szkoleniową i ich pracownicy (w tym osoby zatrudnione na podstawie umów cywilno-prawnych i osoby prowadzące własną działalność w tym zakresie); przedstawiciele kadry szkoleniowej świadczący usługi szkoleniowe dla przedsiębiorstw.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde):

- liczba osób, które podniosły swoje kwalifikacje: 4000
- podniesienie kwalifikacji kadry szkoleniowej,
- upowszechnienie nowoczesnych metod i form prowadzenia szkoleń,
- poprawa jakości szkoleń dla pracowników przedsiębiorstw, w tym szkoleń realizowanych w ramach PO KL
- poprawa efektywności wykorzystania środków EFS przeznaczonych na szkolenia i doradztwo dla przedsiębiorców

Sposób i zakres w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL:

Konkursy ogłaszane przez PARP na realizację programów szkoleniowych będą podlegały tematycznej modyfikacji, w zależności od bieżącego zapotrzebowania rynku szkoleniowego. Początkowo planuje się ogłoszenie konkursu na podstawowy program trenerski, w kolejnych latach realizowane będą bardziej zaawansowane programy kształcące np. trenerów dla trenerów, profesjonalnych doradców itp. Ze względu na fakt, że w ramach projektu przewidziane jest kompleksowe wsparcie dla pozostałych działań realizowanych w ramach PO KL, tj. stałe podnoszenie kwalifikacji trenerów i wykładowców zaangażowanych w realizację projektów szkoleniowo - doradczych, a także biorąc pod uwagę długość cykli szkoleniowych, realizację projektu przewidziano w perspektywie długoterminowej, tj. od 2008 roku do 31 grudnia 2013 roku. Szacunkowe wydatki w poszczególnych latach przedstawiają się następująco:

2008 - 8 200 000 PLN

2009 - 12 000 000 PLN

2010 - 22 000 000 PLN

2011 - 25 000 000 PLN

2012 - 23 000 000 PLN

2013 - 9 800 000 PLN

Szacowany budżet projektu: 100 000 000 PLN

IV.1.15 Działanie 2.3 Wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących oraz poprawa jakości funkcjonowania systemu ochrony zdrowia - Poddziałanie 2.3.1 Opracowanie kompleksowych programów zdrowotnych

Tytuł: Opracowywanie kompleksowego programu profilaktycznego przystosowanego do po-

trzeb poszczególnych grup pracowników/grup zawodowych, w szczególności ukierunkowanych na redukcję występowania chorób zawodowych (pilotażowe wdrożenie programu)

Beneficjent/ Projektodawca –**Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi**¹⁰

Planuje się:

- Wytypowanie choroby zawodowej, na której redukcję występowania nakierowany będzie program, wybór oparty będzie na podstawie analizy danych dotyczących najczęściej występujących chorób zawodowych a także celowości takiego programu (analiza koszt/efekt);
- Określenie grupy zawodowej/podmiotów, dla których skierowany będzie program;
- Opracowanie kompleksowego programu w 2008 roku;
- Określenie grupy osób, która zostanie objęta pilotażowym wdrożeniem programu;
- Pilotażowe wdrożenie programu

Choroby o podłożu zawodowym stanowią jeden z poważnych czynników hamujących rozwój gospodarki oraz stanowią znaczne obciążenie finansowe dla budżetu państwa jak i budżetów gospodarstw domowych. Są również powodem przerywania aktywności zawodowej pracowników, dlatego też dzięki identyfikacji najczęściej występujących chorób zawodowych oraz czynników je wywołujących możliwe będzie opracowanie programu profilaktycznego minimalizującego ryzyko wystąpienia choroby zawodowej. Przyczyni się to w wymierny sposób do przedłużenia aktywności zawodowej oraz zwiększenia potencjału zdrowia osób pracujących.

Opracowanie programu nastąpi do końca 2008 r.

Grupy docelowe:

- grupy zawodowe/grupy pracowników narażone na czynniki wywołujące choroby zawodowe charakteryzujące się wysokim współczynnikiem zapadalności;

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

- liczba chorób zawodowych stanowiących przedmiot opracowanego programu profilaktycznego;
- liczba osób, które mogą zostać objęte programem profilaktycznym;
- zwiększenie świadomości pracodawców i pracowników dotyczącej działań profilaktycznych związanych z chorobami zawodowymi;
- opracowanie jednego programu profilaktycznego.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL Realizacja niniejszego projektu przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 4, tj do poprawy stanu zdrowia osób pracujących (zmniejszenie ryzyka wystąpienia chorób zawodowych).

Szacowany budżet projektu na rok 2008 wynosi (PLN) 420 000

IV.1.16 Działanie 2.3 Wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących oraz poprawa jakości funkcjonowania systemu ochrony zdrowia - Poddziałanie 2.3.1 Opracowanie kompleksowych programów zdrowotnych

Tytuł: Opracowywanie kompleksowego programu ukierunkowanego na powrót do pracy określonych grup pracowników/grup zawodowych ze stwierdzonymi chorobami zawodowymi, oraz/lub osób po długotrwałej niezdolności do pracy spowodowanej chorobami pośrednio związanymi z warunkami pracy (pilotażowe wdrożenie programu)

Beneficjent/ Projektodawca –**Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi**¹¹

Planuje się:

- Wytypowanie choroby zawodowej/choroby parazawodowej, będącej przyczyną niemożności podjęcia pracy zawodowej, na ograniczenie skutków której nakierowany będzie program, (wybór oparty będzie na podstawie analizy danych dotyczących najczęściej występujących chorób zawodowych);
- Wybór grupy zawodowej/podmiotów, dla których skierowany będzie program;
- Opracowanie kompleksowego programu w 2008 roku;
- Określenie grupy osób, która zostanie objęta pilotażowym wdrożeniem programu;

¹⁰ Realizacja projektu przez wskazanego beneficjenta pod warunkiem wprowadzenia odnośnej zmiany w SzOP

¹¹ Realizacja projektu przez wskazanego beneficjenta pod warunkiem wprowadzenia odnośnej zmiany w SzOP

- Pilotażowe wdrożenie programu.

Polskę cechuje najwyższy wskaźnik (wśród krajów UE) rencistów wśród osób aktywnych zawodowo (16-65 rok życia) oraz najwyższy wskaźnik wieku osób, posiadających prawo do renty - średni wiek rencisty w Polsce to 47 lat. Dzięki identyfikacji najczęstszych chorób będących przyczyną zaniechania aktywności zawodowej możliwe będzie opracowanie programu umożliwiającego podjęcie aktywności zawodowej i tym samym wzrost tego rodzaju aktywności.

Opracowanie programu nastąpi do końca 2008 r.

Grupy docelowe:

- osoby, u których orzeczono niezdolność do pracy spowodowaną chorobami pośrednio związanymi z warunkami pracy;
- osoby, u których warunki pracy spowodowały wystąpienie choroby zawodowej (stwierdzono chorobę zawodową) lub orzeczono niezdolność do pracy, jednak nie orzeczono prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

- liczba chorób zawodowych stanowiących przedmiot opracowanego programu wspierającego powrót do pracy;
- liczba osób, które mogą zostać objęte programem;
- zwiększenie motywacji osób nieaktywnych zawodowo do podejmowania rehabilitacji umożliwiającej powrót do pracy;
- opracowanie jednego programu ukierunkowanego na powrót do pracy.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL. Realizacja niniejszego projektu przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 4, tj do poprawy stanu zdrowia osób pracujących Program umożliwi powrót do aktywności zawodowej poprzez zminimalizowanie negatywnych skutków chorób zawodowych oraz pośrednio związanych z warunkami pracy, które stanowiły przyczynę zaniechania aktywności zawodowej.

Szacowany budżet projektu na rok 2008 wynosi (PLN) 280 000

IV.1.17 Działanie 2.3 Wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących oraz poprawa jakości funkcjonowania systemu ochrony zdrowia Poddziałanie 2.3.2 Doskonalenie zawodowe kadr medycznych

Tytuł: Kształcenie w ramach procesu specjalizacji lekarzy deficytowych specjalności tj. onkologów, kardiologów, lekarzy medycyny pracy

Beneficjent/ Projektodawca - **Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego¹²**

W ramach projektu planuje się:

- Określenie liczby kursów specjalizacyjnych możliwych do zorganizowania przez CMKP (na podstawie przepisów ustawy o zawodzie lekarza i lekarza dentystry CMKP jest jednostką odpowiedzialną za organizację i koordynację kursów specjalistycznych)
- Oszacowanie liczby lekarzy uczestniczących w kształceniu specjalizacyjnym w dziedzinach onkologii, kardiologii oraz medycyny pracy, gotowych do skorzystania z kursów specjalizacyjnych;
- Opracowanie i zrealizowanie kampanii informacyjnej zachęcającej lekarzy do podejmowania kształcenia specjalizacyjnego w dziedzinach kardiologii, onkologii oraz medycyny pracy;
- Przeprowadzenie przez CMKP kursów specjalizacyjnych;

Głównymi przyczynami zgonów w Polsce są choroby układu krążenia oraz nowotwory złośliwe. W roku 2004 zmarło w Polsce 73,2 tys. mężczyzn oraz 28,9 tys. kobiet w wieku 25-64 lat tj. w wieku najwyższej aktywności zawodowej, dlatego też wsparcie procesu kształcenia specjalizacyjnego lekarzy w dziedzinach kardiologii, szeroko rozumianej onkologii oraz medycyny pracy umożliwi zwiększenie liczby specjalistów, co przełoży się na wzrost dostępności osób pracujących do określonych świadczeń specjalistycznych. Wpłynie to na redukcję ryzyka występowania oraz niwelowanie skutków chorób.

Zorganizowanie 142 kursów specjalizacyjnych nastąpić powinno do końca 2008 r.

¹² Realizacja projektu przez wskazanego beneficjenta pod warunkiem wprowadzenia odnośnej zmiany w SzOP

Grupy docelowe:

- lekarze, którzy zostaną zakwalifikowani do odbywania specjalizacji w dziedzinach kardiologii, onkologii (onkologii klinicznej, radioterapii onkologicznej, chirurgii onkologicznej, ginekologii onkologicznej oraz onkologii i hematologii dziecięcej) oraz medycyny pracy.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

- liczba lekarzy, którzy rozpoczną kształcenie specjalizacyjne z przedmiotowych dziedzin medycyny;
- 142 kursy specjalizacyjne sfinansowane ze środków EFS.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji, (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL. Realizacja niniejszego projektu przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 5: Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności personelu medycznego. Wsparcie procesu kształcenia specjalizacyjnego lekarzy w dziedzinach kardiologii, szeroko rozumianej onkologii oraz medycyny pracy umożliwi zwiększenie liczby specjalistów, co przełoży się na zwiększenie dostępności osób pracujących do świadczeń specjalistycznych, w tym wczesnej diagnostyki. Istnieje konieczność zwiększenia wykrywalności chorób stanowiących najczęstsze przyczyny zgonów osób w wieku produkcyjnym oraz poprawy jakości leczenia tych chorób tj. chorób układu krążenia oraz nowotworów złośliwych oraz wykrywalności chorób zawodowych i minimalizowania ryzyka/skutków wystąpienia takich chorób (medycyna pracy);

Czas trwania projektu: do końca roku 2015

Szacowany budżet projektu na 2008 rok wynosi (PLN) 2 962 000.

IV.1.18 Działanie 2.3 Wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących oraz poprawa jakości funkcjonowania systemu ochrony zdrowia - Poddziałanie 2.3.2 Doskonalenie zawodowe kadr medycznych

Tytuł: Kształcenie zawodowe pielęgniarek i położnych w ramach studiów pomostowych

Beneficjent/ Projektodawca - **Minister właściwy ds. zdrowia – Departament Pielęgniarek i Położnych.**

Planuje się:

- Oszacowanie liczby podmiotów mających uprawnienia do kształcenia w ramach studiów pomostowych;
- Oszacowanie liczby miejsc na studiach pomostowych;
- Opracowanie i zrealizowanie kampanii informacyjnej na temat współfinansowania ze środków EFS kosztów kształcenia w ramach studiów pomostowych;
- Wybór uczelni, które będą realizowały studia pomostowe dla pielęgniarek i położnych.
- Przygotowanie umów z uczelniami prowadzącymi kształcenie w systemie studiów pomostowych na sfinansowanie kosztów kształcenia dla pielęgniarek i położnych oraz zawarcie tych umów;
- Przeprowadzenie naboru na studia pomostowe przez wybrane uczelnie oraz uruchomienie tych studiów;
- Przeprowadzenie kontroli prawidłowej realizacji projektu przez wykonawców.

W odpowiedzi na rekomendacje zawarte w *Peer Review*, opracowanym przez ekspertów UE uruchomione zostały studia pomostowe mające na celu uzupełnienie kwalifikacji zawodowych pielęgniarek i położnych, które ukończyły licea medyczne bądź dwuletnie, dwu i pół letnie oraz trzyletnie medyczne szkoły zawodowe, do poziomu wynikającego z przepisów prawa wspólnotowego. Ukończenie studiów pomostowych pozwoli na podniesienie kwalifikacji zawodowych absolwentów ww. szkół medycznych, co w bezpośredni sposób przedłoży się na poprawę jakości świadczeń opieki zdrowotnej udzielanych przez te osoby.

Przeprowadzenie naboru i uruchomienie studiów dla określonej liczby pielęgniarek i położnych nastąpi do końca października 2008 r.

Grupy docelowe:

- pielęgniarki i położne, posiadające świadectwo dojrzałości, będące absolwentami: pięcioletnich liceów medycznych, dwuletnich medycznych szkół zawodowych, dwu i pół-letnich oraz trzyletnich medycznych szkół zawodowych, zakwalifikowane do dobywania studiów pomostowych.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde)

- liczba pielęgniarek i położnych, które rozpoczną studia pomostowe / liczba semestrów sfinansowanych ze środków EFS uzupełnionych środkami krajowymi : 2700 pielęgniarek i położnych/ 2700 semestrów
- podniesienie kwalifikacji i umiejętności zawodowych pielęgniarek i położnych

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL. Realizacja niniejszego projektu przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 5: Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności personelu medycznego. Ukończenie studiów podyplomowych przedłoży się na podniesienie poziomu umiejętności i kwalifikacji pielęgniarek i położnych, co wpłynie na jakość świadczeń zdrowotnych udzielanych przez te osoby.

Czas trwania projektu: do końca roku 2015

Szacowany budżet projektu na rok 2008 wynosi (PLN) 6 900 000

IV.1.19 Działanie 2.3 Wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących oraz poprawa jakości funkcjonowania systemu ochrony zdrowia Poddziałanie 2.3.3 Podniesienie jakości zarządzania w ochronie zdrowia

Tytuł: Wsparcie procesu akredytacji zakładów opieki zdrowotnej:

Beneficjent/ Projektodawca – **Centrum Monitorowania Jakości w Ochronie Zdrowia**¹³

Krótki opis działań planowanych w ramach projektu, w tym projektu współpracy ponadnarodowej i projektu innowacyjnego wraz z uzasadnieniem wyboru:

- przygotowanie i przeprowadzenie kampanii informacyjnej na temat systemu akredytacji;
- publikacja standardów akredytacyjnych;
- rekrutacja i szkolenie wizytatorów i liderów procesu;
- przeprowadzenie przez CMJOZ procedury akredytacyjnej, w odpowiednio przygotowanych do tego procesu, zakładach opieki zdrowotnej;
- przeprowadzenie przez CMJOZ kursów dla przedstawicieli zakładów, które planują przystąpić do tego procesu.

Zwiększenie wiedzy na temat konieczności podnoszenia jakości jak również samo uczestnictwo w procesie akredytacji stymuluje podnoszenie jakości w zakładach opieki zdrowotnej, zaś uzyskanie certyfikatu akredytacyjnego stanowi potwierdzenie wysokiej jakości świadczeń udzielanych przez zakład. Przeprowadzenie kursów informacyjnych oraz procesu akredytacyjnego dla 8 zakładów opieki zdrowotnej nastąpi do końca 2008 r. Realizacja założonych celów wymaga również podjęcia przez CMJOZ działań wspomagających prowadzenie procedury akredytacyjnej, a przede wszystkim nabór i prowadzenie cyklicznych szkoleń wizytatorów (osób przeprowadzających przegląd akredytacyjny) i liderów procesu oraz rozwój wskaźników, pozwalających na ocenę procesu akredytacyjnego.

Przeprowadzenie wizyt akredytacyjnych nastąpi do końca 2008 r.

.

Grupy docelowe:

- zakłady opieki zdrowotnej, w szczególności publiczne i niepubliczne szpitale, posiadające umowę o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej zawartą z oddziałem wojewódzkim Narodowego Funduszu Zdrowia albo udzielające świadczeń zdrowotnych finansowanych ze środków publicznych na podstawie innych tytułów.

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde):

- liczba zakładów opieki zdrowotnej, które uzyskały certyfikat akredytacyjny - 8 zakładów opieki zdrowotnej
- podniesienie jakości świadczeń udzielanych przez te zakłady.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL. Realizacja niniejszego projektu przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 6: Podniesienie jakości w jednostkach służby zdrowia. Uzyskanie certyfikatu akredytacyjnego stanowi potwierdzenie wysokiej jakości świadczeń udzielanych przez te podmioty.

¹³ Realizacja projektu przez wskazanego beneficjenta pod warunkiem wprowadzenia odnośnej zmiany w SzOP

Czas trwania projektu: do końca 2015 roku

Szacowany budżet projektu na rok 2008 wynosi (PLN) 600 000

IV.1.20 Działanie 2.3 Wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących oraz poprawa jakości funkcjonowania systemu ochrony zdrowia Poddziałanie 2.3.3 Podniesienie jakości zarządzania w ochronie zdrowia

Tytuł: Szkolenia kadry zarządzającej szpitali, posiadających umowę o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej zawartą z oddziałem wojewódzkim Narodowego Funduszu Zdrowia albo udzielające świadczeń zdrowotnych finansowanych ze środków publicznych na podstawie innych tytułów oraz dysponentów środków publicznych w sektorze ochrony zdrowia tj. kadry zarządzającej NFZ.

Beneficjent/ Projektodawca – **Narodowy Fundusz Zdrowia**¹⁴

Działania w roku 2008:

- przygotowanie i przeprowadzenie kampanii informacyjnej na temat systemu Jednorodnych Grup Pacjentów (JGP), odmiany systemu *case-mix*, jako narzędzia do oceny produktywności szpitali, rozliczania i oceny jakości opieki szpitalnej;
- przygotowanie materiałów szkoleniowo-informacyjnych;
- przeprowadzenie naboru uczestników przez Narodowy Fundusz Zdrowia;
- uruchomienie pierwszego modułu szkoleń przez Narodowy Fundusz Zdrowia dla:
 - 1) kadry zarządzającej Narodowego Funduszu Zdrowia w zakresie posługiwania się systemem JGP, w szczególności w dziedzinie:
 - tworzenia i utrzymywania systemu JGP,
 - wykorzystania systemu JGP dla oceny produktywności szpitali i rozliczania świadczeń szpitalnych.
 - 2) personelu kierowniczego szpitali w zakresie raportowania i wykorzystywania systemu JGP w szczególności w dziedzinie:
 - organizacji procesu raportowania w systemie JGP
 - zasad wyboru przyczyny (diagnozy) głównej i dodatkowych oraz kodowania z użyciem klasyfikacji chorób,
 - zasad wyboru procedury głównej i dodatkowych oraz kodowania z użyciem klasyfikacji procedur medycznych,

System Jednorodnych Grup Pacjentów (JGP) zakłada, iż możliwe jest zarejestrowanie i opisanie procesu leczniczego zarówno w wymiarze klinicznym, jak i w kategoriach kosztowych. U podstaw systemu leżą poszukiwania mające doprowadzić do opracowania nowych metod finansowania szpitali, które z jednej strony stymulowałyby jednostki do produktywniej i efektywnej pracy, z drugiej natomiast – byłyby bezpieczne dla płatnika. System będzie się opierał na łączeniu w grupy pacjentów o podobnych kosztach procesu leczniczego oraz o podobnej diagnozie i zbliżonych metodach leczenia. Zastosowanie JGP powinno pozwolić na przewidywalność i większą stabilność systemu, poprzez możliwy wybór perspektywnych metod finansowania szpitali.

Z uwagi na cel stosowania narzędzia *case-mix*, w postaci wskaźników produktywności i jakości opieki szpitalnej, istotne jest położenie nacisku na szkolenia personelu zarządzającego, po stronie płatnika oraz kierownictwa szpitali, w zakresie wykorzystania tych wskaźników dla oceny produktywności i oceny jakości opieki. Dzięki ukończeniu kursu wzrośnie efektywność zarządzania w ochronie zdrowia.

Cykl szkoleń, z zakresu zarządzania, zapoczątkowanych w 2008 r. dla 1500 osób będzie kontynuowany w kolejnych 2 latach i zakończy się w roku 2010.

Grupa docelowa 1500 osób nie ulegnie zmianie w kolejnych latach prowadzenia działalności szkoleniowej. Zainicjowane w roku 2008 szkolenia będą kontynuowane wobec tej samej grupy osób (z zastrzeżeniem ewentualnych zmian związanych z fluktuacją kadr), natomiast zakres szkoleń zostanie w latach kolejnych stopniowo poszerzany. W kolejnych latach przewiduje się także uruchomienie mechanizmów podtrzymywania kompetencji (ciągłe szkolenie).

¹⁴Realizacja projektu przez wskazanego beneficjenta pod warunkiem wprowadzenia odnośnej zmiany w SzOP

Grupy docelowe:

- kadra zarządzająca Narodowego Funduszu Zdrowia;
- personel kierowniczy szpitali

Oczekiwane rezultaty (miękkie i twarde):

- liczba osób uczestniczących w szkoleniu – 1500 osób , w tym ok. 200 osób kadry zarządzającej Narodowego Funduszu Zdrowia w zakresie posługiwania się systemem JGP oraz ok. 1300 osób personelu kierowniczego szpitali w zakresie raportowania i wykorzystywania systemu JGP
- zbudowanie kompetencji kadry zarządzającej Narodowego Funduszu Zdrowia w zakresie:
 - tworzenia i utrzymywania systemu JGP,
 - wykorzystania systemu JGP dla oceny produktywności szpitali i rozliczania świadczeń szpitalnych,
- zbudowanie kompetencji kadry personelu kierowniczego szpitali zbudowanie w zakresie:
 - organizacji procesu raportowania w systemie JGP
 - zasad wyboru przyczyny (diagnozy) głównej i dodatkowych oraz kodowania z użyciem klasyfikacji chorób,
 - zasad wyboru procedury głównej i dodatkowych oraz kodowania z użyciem klasyfikacji procedur medycznych,
- podniesienie wiedzy na temat zarządzania zakładem opieki zdrowotnej oraz finansowania świadczeń opieki zdrowotnej.

Sposób i zakres, w jakim realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia celu/celów szczegółowych i oczekiwanych efektów realizacji (targetów) ustanowionych dla danego Priorytetu PO KL. Realizacja niniejszego projektu przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego 6: Podniesienie jakości w jednostkach służby zdrowia.

Dzięki ukończeniu kursu wzrośnie efektywność zarządzania w ochronie zdrowia.

Planuje się zakończenie projektu w 2010 roku.

Szacowany budżet projektu na rok 2008 wynosi (PLN) 600 000

IV.2 Projekty konkursowe

IV.2.1 Opis szczegółowych kryteriów wyboru projektów konkursowych wraz z uzasadnieniem, w tym wyboru projektów współpracy ponadnarodowej i projektów innowacyjnych¹⁵

A. Kryteria dostępu¹⁶

PODDZIAŁANIE 2.1.1 - PROJEKTY ZAMKNIĘTE

1. Podmiot uprawniony do aplikowania (przedsiębiorca, grupa przedsiębiorstw, podmiot działający na rzecz rozwoju zasobów ludzkich)
2. Grupa docelowa zgodna z założeniami programowymi (przedsiębiorcy pracownicy przedsiębiorstw)
3. Posiadanie przez Wnioskodawcę wystarczającej kondycji finansowej, aby zapewnić płynną realizację projektu. Kondycja finansowa Projektodawcy będzie oceniana w oparciu o następujące zasady: badaniu będą podlegać przychody za ostatni rok obrotowy Projektodawcy (Partnerów) oraz płynność finansowa Projektodawcy (Partnerów). W przypadku, gdy wartość projektu nie przekroczy 1,2 krotności przychodów rocznych Projektodawcy (Partnerów) ocenie będą podlegały jedynie przychody. W przypadku, kiedy wartość projektu będzie się wahać między 1,2 a 1,5 krotnością przychodów Projektodawcy (Partnerów) dodatkowo oceniana będzie płynność finansowa Projektodawcy (Partnerów).
4. Maksymalny okres realizacji projektu wynoszący 2 lata.
5. Minimalna wartość projektu wynosząca 400 tys. PLN, maksymalna 15 mln PLN.
6. Maksymalna liczba partnerów w projekcie wynosząca 4 (Lider + 4 Partnerów).
7. Posiadanie przez projekt charakteru ponadregionalnego (tj. beneficjent, przedsiębiorstwo posiada struktury organizacyjne (przedstawicielstwa, filie, oddziały) w co najmniej 2 województwach, a uczestnicy szkoleń wykonują pracę w ramach struktur organizacyjnych przedsiębiorstwa znajdujących się w co najmniej 2 województwach

Uzasadnienie kryteriów dostępu:

Ad.1, 2, 8 zgodne z zapisami Szczegółowego Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

¹⁵ Nie dotyczy lat 2007 i 2008

¹⁶ W przypadku wyodrębnienia przez Instytucję Pośredniczącą kryteriów o szczególnym znaczeniu dla osiągnięcia celów programowych, obok nazwy kryterium należy podać kwotę środków finansowych, jaka będzie zarezerwowana na realizację projektów, które spełniają te kryteria

2007 – 2013

Ad. 3 Przedmiotowe kryterium było stosowane w Działaniu 2.3 SPO RZL schemat a i sprawdziło się jako element weryfikujący potencjał projektodawcy i zapewniający bezpieczeństwo realizacji projektów.

Ad. 4 Konieczność wywiązania się z zasady n+3 powoduje, że beneficjenci od początku muszą być mobilizowani do szybkiego rozliczania się z poniesionych wydatków. Dotychczasowa realizacja projektów w ramach SPO RZL pokazała, że największe rozliczenia występują na zakończenie projektów. Dlatego aby sprawnie rozliczyć kwoty zakontraktowane w 2008 roku projekty nie powinny być dłuższe niż 2 lata, aby we właściwym czasie (n+3) zostały zrefundowane wydatki. Ponadto z doświadczenia PARP zdobytego przy wdrażaniu Działania 2.3 SPO RZL schemat a wynika, że zarządzanie bardzo długimi projektami (dłuższymi niż 2 lata) jest ryzykowne, że jeżeli projekt nie zostanie zrealizowany to środki, które były na niego alokowane mogą zostać niewykorzystane. Bardziej efektywne jest planowanie krótszych projektów i powtarzanie ich np. w kilku cyklach. Krótsze projekty są bardziej precyzyjnie oszacowane i nie występują w nich duże kwoty oszczędności.

Ad.5 Wprowadzenie minimalnej i maksymalnej wartości projektu ma na celu podkreślenie różnicy pomiędzy projektami o charakterze ponadregionalnym i ogólnopolskim realizowanymi w ramach Priorytetu II, od projektów regionalnych zgłaszanych w Priorytecie VIII. Ponadto specyfika projektów w Poddziałaniu 2.1.1. wskazuje, że tu głównie beneficjentami będą przedsiębiorstwa o strukturach organizacyjnych w co najmniej dwóch województwach, co będzie miało znaczący wpływ na wartość projektu. Z dotychczasowego doświadczenia PARP wynikającego z realizacji Działania 2.3. SPO RZL można zaobserwować, że znaczna część projektów właśnie poniżej 400 000 zł. to projekty o charakterze regionalnym, a w nowej perspektywie one nie powinny być wdrażane w kompetencji centralnym.

Ad. 6 Z doświadczenia PARP zdobytego nie tylko przy wdrażaniu Działania 2.3 SPO RZL schemat a) wynika, że partnerstwa większe niż 5 podmiotów nie sprawdzają się, występują problemy w komunikacji wewnętrznej i nie są one w stanie elastycznie dostosowywać się do zmian w projekcie.

Ad. 7 Wynika z zapisów rozporządzenia KE 68/2001

PODDZIAŁANIE 2.1.1 - PROJEKTY OTWARTE

1. Podmiot uprawniony do aplikowania (przedsiębiorca, grupa przedsiębiorstw, podmiot działający na rzecz rozwoju zasobów ludzkich)
2. Grupa docelowa zgodna z założeniami programowymi (przedsiębiorcy pracownicy przedsiębiorstw)
3. Posiadanie przez Wnioskodawcę wystarczającej kondycji finansowej, aby zapewnić płynną realizację projektu. Kondycja finansowa Projektodawcy będzie oceniana w oparciu o następujące zasady: badaniu będą podlegały przychody za ostatni rok obrotowy Projektodawcy (Partnerów) oraz płynność finansowa Projektodawcy (Partnerów). W przypadku, gdy wartość projektu nie przekroczy 1,2 krotności przychodów rocznych Projektodawcy (Partnerów) ocenie będą podlegały jedynie przychody. W przypadku, kiedy wartość projektu będzie się wahać między 1,2 a 1,5 krotnością przychodów Projektodawcy (Partnerów) dodatkowo oceniana będzie płynność finansowa Projektodawcy (Partnerów).
4. Maksymalny okres realizacji projektu wynoszący 2 lata.
5. Minimalna wartość projektu wynosząca 400 tys. PLN, maksymalna 20 mln PLN.
6. Posiadanie przez projekt charakteru ogólnopolskiego (dotyczy projektów realizowanych, w co najmniej 5 województwach, przez co zapewniony zostanie udział przedsiębiorców/pracowników przedsiębiorstw z co najmniej 5 województw).
7. Maksymalna liczba partnerów w projekcie wynosząca 4 (Lider + 4 Partnerów).

Uzasadnienie kryteriów dostępu:

Ad.1, 2, 6 zgodne z zapisami Szczegółowego Opisu Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 – 2013

Ad. 3 Przedmiotowe kryterium było stosowane w Działaniu 2.3 SPO RZL schemat a) i sprawdziło się jako element weryfikujący potencjał projektodawcy i zapewniający bezpieczeństwo realizacji projektów.

Ad. 4 Z doświadczenia PARP zdobytego przy wdrażaniu Działania 2.3 SPO RZL schemat a wynika, że zarządzanie bardzo długimi projektami (dłuższymi niż 2 lata) jest ryzykowne, że jeżeli projekt nie zostanie zrealizowany to środki, które były na niego alokowane mogą zostać niewykorzystane. Bardziej efektywne jest planowanie krótszych projektów i powtarzanie ich np. w kilku cyklach. Krótsze projekty są bardziej precyzyjnie oszacowane i nie występują w nich duże kwoty oszczędności. Ponadto w przypadku projektów otwartych duże znaczenie na kształt merytoryczny projektu mają zmiany zachodzące w otoczeniu gospodarczym. Wpływają one na zawartość programów szkoleniowych, co w przypadku dłuższych projektów prowadzi do konieczności dokonywania w nich gruntownych zmian.

Ad.5 Wprowadzenie minimalnej i maksymalnej wartości projektu ma na celu podkreślenie różnicy pomiędzy projektami o charakterze ponadregionalnym i ogólnopolskim realizowanymi w ramach Priorytetu II, od projektów regionalnych zgłaszanych w Priorytecie VIII. Ponadto specyfika projektów otwartych w poddziałaniu 2.1.1. wskazuje, że w ramach ww. Poddziałania, realizowane będą duże projekty obejmujące swym zasięgiem co najmniej 5 województw, co będzie miało znaczący wpływ na wartość projektu. Z drugiej jednak strony z dotychczasowego doświadczenia PARP wynika, że alokowanie środków na kilka bardzo dużych projektów może być nieefektywne ze względu na proces rozliczania beneficjentów, stąd proponowane jest ograniczenie kwotowe projektów. Proponowane kwoty wynikają z dotychczasowego doświadczenia PARP.

Ad. 7 Z doświadczenia PARP wynika, że partnerstwa większe niż 5 podmiotów nie sprawdzają się, wystę-

pują problemy w komunikacji wewnętrznej i nie są one w stanie elastycznie dostosowywać się do zmian w projekcie.

PODDZIAŁANIE 2.1.1 - STUDIA PODYPLOMOWE

1. Podmiot uprawniony do aplikowania (podmiot działający na rzecz rozwoju zasobów ludzkich).
2. Grupa docelowa zgodna z założeniami programowymi (przedsiębiorcy pracownicy przedsiębiorstw).
3. Posiadanie przez Wnioskodawcę wystarczającej kondycji finansowej, aby zapewnić płynną realizację projektu. Kondycja finansowa Projektodawcy będzie oceniana w oparciu o następujące zasady: badaniu będą podlegały przychody za ostatni rok obrotowy Projektodawcy (Partnerów) oraz płynność finansowa Projektodawcy (Partnerów). W przypadku, gdy wartość projektu nie przekroczy 1,2 krotności przychodów rocznych Projektodawcy (Partnerów) ocenie będą podlegały jedynie przychody. W przypadku, kiedy wartość projektu będzie się wahać między 1,2 a 1,5 krotnością przychodów Projektodawcy (Partnerów) dodatkowo oceniana będzie płynność finansowa Projektodawcy (Partnerów).
4. Maksymalny okres realizacji projektu wynoszący 2 lata.
5. Minimalna wartość projektu wynosząca 400 tys. PLN, maksymalna 20 mln PLN.
6. Maksymalna liczba partnerów w projekcie wynosząca 4 (Lider + 4 Partnerów).

Uzasadnienie kryteriów dostępu:

Ad.1, 2 zgodne z zapisami Szczegółowego Opisu Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 – 2013

Ad. 3 Przedmiotowe kryterium było stosowane w Działaniu 2.3 SPO RZL schemat a i sprawdziło się jako element weryfikujący potencjał projektodawcy i zapewniający bezpieczeństwo realizacji projektów.

Ad. 4 Studia podyplomowe realizowane są w cyklach rocznych lub dwuletnich (studia MBA). Dlatego ograniczenie do 2 letnich projektów wydaje się naturalne i pozwoli uczelniom bardziej precyzyjnie przygotować projekty, oszacować koszty i zaplanować kierunki.

Ad. 5 Proponowane kwoty minimalna i maksymalna wynikają z dotychczasowego doświadczenia PARP zdobytego przy wdrażaniu Działania 2.3 schemat a) SPO RZL.

Ad. 6 Z doświadczenia PARP wynika, że partnerstwa większe niż 5 podmiotów nie sprawdzają się, występują problemy w komunikacji wewnętrznej i nie są one w stanie elastycznie dostosowywać się do zmian w projekcie.

PODDZIAŁANIE 2.1.2 - PARTNERSTWO DLA ZWIĘKSZANIA ADAPTACYJNOŚCI

1. Podmiot uprawniony do aplikowania (reprezentatywne organizacje związkowe i reprezentatywne organizacje pracodawców)
2. Grupa docelowa zgodna z założeniami programowymi (przedsiębiorstwa i ich pracownicy, przedstawiciele organizacji pracodawców, przedstawiciele organizacji związkowych)
3. Maksymalny okres realizacji projektu wynoszący 2 lata.
4. Minimalna wartość projektu wynosząca 200 tys. PLN, maksymalna 2 mln PLN.

Uzasadnienie kryteriów dostępu:

Ad.1, 2 zgodne z zapisami Szczegółowego Opisu Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 – 2013

Ad. 3 Projekty w zakresie Partnerstwa dla zwiększenia adaptacyjności wdrażane w 2008 roku stanowią swego rodzaju pilotaż, mający na celu zawiązanie partnerstw i przygotowanie się przez zarówno organizacje pracodawców, jak i organizacje związkowe do realizacji projektów na szerszą skalę. Wstępny charakter projektów da szansę rozpoznania możliwości i lepszego zaplanowania kolejnych projektów.

Ad.4 Wprowadzenie maksymalnej wartości projektu wiąże się z przyjęciem założenia, że pierwsze projekty będą miały charakter wstępny, więc zasięg działań będzie ograniczony.

B. Kryteria strategiczne

PODDZIAŁANIE 2.1.1 - PROJEKTY ZAMKNIĘTE

Dodatkowo premiovane będą projekty uwzględniające uczestnictwo osób powyżej 50 roku życia, tj. minimalny odsetek osób powyżej 50 roku życia wyniesie 20% ogółu osób planowanych do przeszkolenia w ramach projektu. (20 pkt)

Uzasadnienie:

Kryterium powyższe wpisuje się w realizację rządowej strategii na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób po 50 roku życia.

PODDZIAŁANIE 2.1.1 - PROJEKTY OTWARTE

Dodatkowo premiovane będą projekty, które będą kończyły się egzaminem zewnętrznym lub uzyskaniem powszechnie uznawanego lub branżowego certyfikatu (w tym np. międzynarodowego), tj. minimalny odsetek osób, które w wyniku realizacji projektu będą miały możliwość zdania egzaminu zewnętrznego potwierdzającego zdobyte kwalifikacje lub możliwość uzyskania certyfikatu wyniesie 80% ogółu osób planowanych do przeszkolenia w ramach projektu. (20 pkt)

Uzasadnienie:

PARP ma na celu wspieranie szkoleń, które prowadzą nie tylko do podnoszenia umiejętności, ale również przyczyniają się do zdobycia konkretnych kwalifikacji i uprawnień potwierdzonych przez zewnętrzne podmioty (np. instytucje publiczne)

PODDZIAŁANIE 2.1.1 - STUDIA PODYPLOMOWE

Dodatkowo będą premiowane projekty o charakterze technicznym, tj. takie, gdzie minimalny odsetek osób, które w ramach projektu będą miały możliwość studiowania na studiach podyplomowych technicznych (o profilu technicznym) wyniesie w ramach projektu powyżej 60% ogółu osób planowanych do przeszkolenia w ramach projektu. (20 pkt)

Uzasadnienie:

Z badań wynika (np. badanie KPMG z 2007 roku pt. Migracje pracowników), że w Polsce brakuje inżynierów i pracowników z wykształceniem technicznym. W niektórych zaawansowanych technologicznie sektorach gospodarki nawet 80 % pracodawców uważa, że brak specjalistów jest problemem. Dotyczy to zwłaszcza branży telekomunikacyjnej i sektora nowych technologii, w których napływ inwestycji zaawansowanych technologicznie stwarza rosnący popyt na przedstawicieli zawodów technicznych.

PODDZIAŁANIE 2.1.2 - PARTNERSTWO DLA ZWIĘKSZANIA ADAPTACYJNOŚCI

Dodatkowo będą premiowane projekty realizowane przez partnerstwa podmiotów uprawnionych do aplikowania (20 pkt)

Uzasadnienie:

Partnerstwo daje możliwość szerszej wymiany doświadczeń i poglądów, ponadto pozwala zaangażować większą grupę podmiotów. Dzięki czemu można osiągnąć lepsze efekty, lepiej upowszechnić rezultaty.

IV.2.2 Tryb procedury konkursowej (otwarta/zamknięta) wraz z uzasadnieniem wyboru

Zastosowana zostanie procedura konkursu otwartego. Wybór ten jest uzasadniony ze względu na:

- usprawnienie procesu oceny i skrócenie czasu oczekiwania Projektodawców na wyniki pracy KOP oraz tym samym minimalizację ryzyka dezaktualizacji uzasadnienia potrzeby realizacji projektu;
- potencjalnie duże zainteresowanie konkursem wśród Projektodawców i związane z tym ryzyko zbyt dużego obciążenia obsługą KOP w okresach następujących po terminie składania wniosków w przypadku wyboru trybu konkursu zamkniętego.

Projekty w ramach Działania 2.1 PO KL od momentu ogłoszenia konkursu będą przyjmowane w trybie ciągłym, zaś zawieranie umów w ramach planu finansowego ujętego w niniejszym planie będzie trwać do wyczerpania środków ujętych w planie działania lub do dnia 31 grudnia 2008 roku. Informacja o alokacjach środków dostępnych w kolejnych latach kalendarzowych będzie publikowana po zatwierdzeniu planu działania na dany rok kalendarzowy. Wnioskodawca składa wnioski o dofinansowanie projektu wraz z załącznikami do PARP (2 egzemplarze – oryginał + 1 kopia dokumentacji).

IV.2.3 Kwartalny harmonogram ogłaszanych konkursów, alokacja finansowa na poszczególne konkursy

Harmonogram:

- ogłoszenie konkursów – II kwartał 2008 r.,
- zawarcie pierwszych umów o dofinansowanie projektu – III kwartał 2008 r.

Alokacja na poszczególne konkursy na lata 2007-2008:

- Poddziałanie 2.1.1 – 400 mln PLN
- Poddziałanie 2.1.2 – 21 mln PLN

IV.2.4 Opis procedury wyboru projektów konkursowych wraz z listą wymaganych załączników do umowy o dofinansowanie projektu

Opis wyboru projektów:

- 1) Przygotowanie procedury konkursowej
- 2) Ogłoszenie konkursu
- 3) Nabór wniosków wraz z Załącznikami w trybie ciągłym
- 4) Weryfikacja kryteriów formalnych i dostępu
- 5) Informowanie o wynikach weryfikacji
- 6) Ocena wniosków pod względem kryteriów merytorycznych i strategicznych
- 7) Przygotowanie protokołu z posiedzenia KOP oraz jego zatwierdzenie przez PARP Prezesa / Zastępcę Prezesa PARP
- 8) Opublikowanie listy rankingowej projektów
- 9) Informowanie o wynikach oceny
- 10) Negocjacje z Projektodawcami
- 11) Zawieranie umów o dofinansowanie projektu (kwalifikowane są koszty poniesione po podpisaniu umowy za wyjątkiem kosztów analizy potrzeb szkoleniowych, zabezpieczenia prawidłowej realizacji projektu)
- 12) Bieżące stosowanie procedury odwoławczej

Lista załączników do wniosku o dofinansowanie:

- Oryginały lub poświadczone przez osobę upoważnioną do reprezentowania podmiotu kopie dokumentów określające sytuację finansową Projektodawcy

Lista załączników do umowy o dofinansowanie wymaganych od Projektodawców:

- Aktualny odpis z KRS lub inny właściwy dokument (dotyczy Projektodawcy i partnerów)
- Zaświadczenia z ZUS i US o nie zaleganiu z należnościami publiczno-prawnymi (dotyczy Projektodawcy i partnerów)
- Pełnomocnictwo do zawarcia umowy (jeśli dotyczy)
- Oświadczenie Projektodawcy o tym, że sprzęt amortyzowany (lub kupowany w ramach crossfinancing) nie był wcześniej finansowany ze środków dotacji publicznej (krajowej i wspólnotowej)
- Ramowy Program Szkoleniowy
- Oświadczenie przedsiębiorcy nie będącego Projektodawcą o posiadaniu struktur organizacyjnych w co najmniej dwóch województwach i o spełnianiu kryterium przynależności do grupy przedsiębiorstw – dotyczy ponadregionalnych projektów zamkniętych
- Życiorys kierownika projektu
- Strategia firmy w kontekście polityki szkoleniowej (wyciąg ze strategii) – dotyczy ponadregionalnych projektów zamkniętych
- Formularz informacji o pomocy publicznej dla podmiotów ubiegających się o pomoc inną niż pomoc de minimis lub pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie informacji o otrzymanej pomocy publicznej oraz informacji o nieotrzymywaniu pomocy – dotyczy Projektodawcy i partnerów w projektach realizowanych przez przedsiębiorców na własną rzecz
- Zaświadczenie o pomocy de minimis, jakie Projektodawca/Partnerzy otrzymali w roku, w którym ubiegają się o pomoc, oraz w ciągu 2 poprzedzających go lat, albo oświadczenia o wielkości pomocy de minimis otrzymanej w tym okresie, zgodnie z art. 37 ust 1 pkt 1 Ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej – dotyczy projektów, w których wystąpią wydatki finansowane w ramach pomocy de minimis dla Projektodawców/partnerów
- Oświadczenia Projektodawcy/partnerów o wielkości i przeznaczeniu pomocy publicznej otrzymanej w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą, na pokrycie których ma być przeznaczona pomoc de minimis, zgodnie z art. 37 ust 1 pkt 2 Ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej – dotyczy projektów, w których występują wydatki finansowane w ramach pomocy de minimis dla Projektodawców/partnerów.

V. Projekty innowacyjne i ponadnarodowe

V.1 Projekty innowacyjne¹⁷

V.1.1 Tematy dla projektów innowacyjnych

¹⁷ Nie dotyczy lat 2007 i 2008

V.1.2 Oczekiwane efekty realizacji projektów innowacyjnych
V.1.3 Typy beneficjentów/projektodawców
<u>V.2 Projekty ponadnarodowe</u> W latach 2007 – 2008 możliwa jest realizacja projektów z komponentem ponadnarodowym zgłaszanym jako zmiana do projektu pod warunkiem dostępności środków finansowych.
V.2.1 Typy projektów ponadnarodowych lub projektów z komponentem ponadnarodowym
V.2.2 Obszary, w ramach których realizowane będą projekty ponadnarodowe
V.2.3 Oczekiwane efekty realizacji projektów ponadnarodowych
V.2.4 Typy beneficjentów/projektodawców

Miejsce, data
Pieczeńć i podpis osoby upoważnionej