



**PROTOKÓŁ
PRZEBIEGU XXI POSIEDZENIA REGIONALNEJ SIECI TEMATYCZNEJ
DLA WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO
24 czerwca 2013 r.**

Informacje ogólne

24 czerwca 2013 roku o godzinie 10.00 w siedzibie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego w Warszawie (UMWM) odbyło się XXI posiedzenie Regionalnej Sieci Tematycznej dla Województwa Mazowieckiego (RST). W spotkaniu uczestniczyło 36 osób: 17 członków RST, 9 zastępców członków RST, 3 ekspertów oraz 7 obserwatorów (lista obecności stanowi załącznik nr 1 do protokołu). Do głosowania uprawnione były 24 osoby. Korum niezbędne do podejmowania decyzji wynosiło 21 osób.

1. Otwarcie obrad.

Otwarcia posiedzenia dokonał Przewodniczący RST – pan Leszek Król, Zastępca Dyrektora Departamentu Rozwoju Regionalnego i Funduszy Europejskich w UMWM.

2. Przyjęcie porządku obrad

Przewodniczący RST powitał zebranych i przedstawił proponowany porządek posiedzenia. Członkowie RST nie wnieśli uwag do przedstawionego porządku obrad.

1. Otwarcie obrad.
2. Przyjęcie porządku obrad.
3. Zaprezentowanie strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim” - przedstawiciel Fundacji „Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym”.
4. Zaprezentowanie opinii eksperta dokonującego oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim” - pani Grażyna Zofia Hałamejko.
5. Dyskusja na temat strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim” - podjęcie uchwały w sprawie wydania opinii pozytywnej, opinii warunkowej lub opinii negatywnej.
6. Zaprezentowanie strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Kobiety 50+ Talenty Wiedzy. Wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkim w sektorze MSP” - przedstawiciel Stowarzyszenia NASZA INICJATYWA.
7. Zaprezentowanie opinii eksperta dokonującego oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Kobiety 50+ Talenty Wiedzy. Wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkim w sektorze MSP” - pan Maciej Pudo.
8. Dyskusja na temat strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Kobiety 50+ Talenty Wiedzy. Wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkim w sektorze MSP” - podjęcie uchwały w sprawie wydania opinii pozytywnej, opinii warunkowej lub opinii negatywnej.
9. Zaprezentowanie strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Interim Management - nowość w zarządzaniu wiekiem i firmą” - przedstawiciel Stowarzyszenia Interim Managers.
10. Zaprezentowanie opinii eksperta dokonującego oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Interim Management - nowość w zarządzaniu wiekiem i firmą” - pan Antoni Rutka.
11. Dyskusja na temat strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Interim Management - nowość w zarządzaniu wiekiem i firmą” - podjęcie uchwały w sprawie wydania opinii pozytywnej, opinii warunkowej lub opinii negatywnej.
12. Sprawy różne.



3. **Zaprezentowanie strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim” - przedstawiciel Fundacji „Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym”.**

Pani Anna Szcześniak - odpowiedzialna za przygotowanie strategii wdrażania projektu i pani Paulina Bednarz – koordynator projektu oraz autor strategii przedstawiły prezentację pt. *„Zatrudnienie FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim”* zawierającą główne założenia projektu i odpowiedzi na uwagi eksperta (stanowi załącznik nr 2 do protokołu).

4. **Zaprezentowanie opinii eksperta dokonującego oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim” - pani Grażyna Zofia Hałemejko.**

Ekspert - pani Grażyna Zofia Hałemejko zarekomendowała warunkową akceptację strategii wdrażania projektu oraz podkreśliła, iż projektodawca bardziej szczegółowo przedstawił swój projekt podczas prezentacji, niż w strategii wdrażania projektu. Następnie przedstawiła prezentację pt. *„ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim”* (stanowi załącznik nr 3 do protokołu). Lista sprawdzająca oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego stanowi załącznik nr 4 do protokołu.

5. **Dyskusja na temat strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim” - podjęcie uchwały w sprawie wydania opinii pozytywnej, opinii warunkowej lub opinii negatywnej.**

Wątpliwości i sugestie zgłoszone przez członków RST:

- Pani Alina Szklaruk - Regionalny Ośrodek Europejskiego Funduszu Społecznego w Warszawie poprosiła o bardziej szczegółowe zaprezentowanie produktu finalnego projektu Senior Intergenerational Social Capital (SISC) - Międzypokoleniowy Kapitał Społeczny. Zapytała również czy platforma internetowa będzie działała po zakończeniu realizacji projektu;
- Pan Dominik Wasilewski - Uniwersytet Warszawski zapytał o typ przedsiębiorców i grupę pracowników, którzy zostaną włączeni do projektu oraz w jaki sposób beneficjent zamierza zachęcić ich do udziału w projekcie. Podkreślił, iż ważnym, a zarazem ciekawym aspektem projektu jest zaangażowanie pracowników w przygotowanie strategii zarządzania zasobami ludzkimi oraz zapytał w jaki sposób rozwiązywane będą ewentualne problemy związane z brakiem kompetencji pracowników np. w używaniu narzędzi informatycznych. Zaznaczył również, że w projekcie pojawia się kwestia pomocy de minimis, której pułap jest ograniczony dla podmiotów prowadzących działalność gospodarczą;
- Pani Agata Kałat - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zapytała o różnice między omawianym projektem, a projektem realizowanym przez Uniwersytet Warszawski w partnerstwie z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości pt. „Z wiekiem na plus - szkolenia dla przedsiębiorstw”. Zapytała także czy beneficjent korzystał w sposób praktyczny z doświadczeń realizatorów powyższego projektu.

Pani Paulina Bednarz wyjaśniła, iż standard zarządzania zasobami ludzkimi opracowany został zgodnie z zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu, począwszy od misji firmy, poprzez motywowanie, rozwój, ocenianie, odchodzenie pracowników, tworzenie ścieżek kariery oraz zarządzanie zasobami ludzkimi. Dodała, iż narzędzie SISC opiera się na sformułowaniu misji przedsiębiorstwa i systemów wartości, na których opiera się jego działalność. Pozwala na zidentyfikowanie i wykorzystanie ukrytych dotychczas kompetencji pracowników oraz pokazanie im prawidłowej postawy i zachowań oczekiwanych od pracownika pełniącego rolę mentora.

Pan Mieczysław Bąk - Prezes Fundacji „Instytut badań nad demokracją i przedsiębiorstwem prywatnym” dodał, że element SISC pozwala na zbudowanie właściwych relacji pracodawców z pracownikami, otoczeniem biznesowym i środowiskiem.

Pani Paulina Bednarz wyjaśniła, iż po zakończeniu realizacji projektu platforma internetowa będzie w dalszym ciągu funkcjonowała, a korzystanie z niej będzie bezpłatne. Dodała, iż projekt skierowany jest do średnich i małych przedsiębiorstw bez preferencji konkretnych branż. Zaznaczyła, iż projekt cieszy się dużym zainteresowaniem ze strony przedsiębiorców i widoczna jest chęć pracodawców do utrzymywania relacji partnerskich z pracownikami. Pojawiło się także wiele próśb o pomoc w przygotowaniu wniosku o wdrożenie standardu. Pani Paulina Bednarz dodała, iż w fazie testowania użytkownicy zostaną przeszkoleni w zakresie korzystania z oferowanych narzędzi. Ponadto zarówno w fazie testowania, jak i wdrażania zespół projektowy będzie pomagał użytkownikom w rozwiązywaniu napotkanych problemów.

Pani Anna Szcześniak wyjaśniła, iż zachętą dla przedsiębiorców będzie pokazanie wymiernych korzyści z przystąpienia do realizacji projektu np. wykorzystanie potencjału starszych pracowników. Dodała, że z przeprowadzonych wywiadów pogłębionych wynika, że około 90% przedsiębiorstw jest w stanie wdrożyć model. Wystarczy, aby przynajmniej jeden pracownik firmy wdrażającej narzędzie potrafił je obsługiwać.

Pani Paulina Bednarz powiedziała, iż projekt pt. „Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorstw” opiera się głównie na obszarze rekrutacji i selekcji pracowników, natomiast omawiany projekt jest kompleksowym, innowacyjnym narzędziem w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Odnośnie uwag eksperta wyjaśniła, że generator wniosków aplikacyjnych uniemożliwia wstawienie więcej niż 5 wskaźników weryfikujących osiągnięcie celu, dlatego też nie było możliwości uwzględnienia ich wszystkich. Zapewniła także, że treść strategii zostanie uzupełniona o opis doświadczeń zdobytych z realizacji Standardu ZFP-2007.

Pani Anna Szcześniak nadmieniła, iż w innych projektach o podobnej tematyce nigdy nie traktowano tak kompleksowo relacji pracodawca-pracownik, jak w omawianym projekcie. Nadmieniła, iż beneficjent dość szczegółowo opisał w podręczniku Standard „Zatrudnienie Fair Play” proces tworzenia standardu zarządzania kapitałem ludzkim w 2007 roku.

Przewodniczący RST zapytał eksperta, czy w związku z wyjaśnieniem beneficjenta, wycofuje swoją uwagę dotyczącą doprecyzowania wskaźników i wartości docelowych wskaźników celu szczegółowego nr 1.

Ekspert pani Grażyna Zofia Hałemejko odpowiedziała, że wycofuje uwagę.

Wobec braku dalszych uwag i sugestii Przewodniczący RST zaproponował przystąpienie do głosowania nad strategią wdrażania projektu innowacyjnego. Ustalona została ostateczna treść rekomendacji dla beneficjenta: „Regionalna Sieć Tematyczna dla Województwa Mazowieckiego, biorąc pod uwagę prezentację Beneficjenta, opinię eksperta i dyskusję podczas posiedzenia, rekomenduje warunkową akceptację strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. *„ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim”* pod warunkiem odniesienia się Beneficjenta do doświadczeń zdobytych podczas wdrażania Standardu Zarządzania Kapitałem Ludzkim „Zatrudnienie Fair Play-2007, IPED”.

W czasie głosowania nad opiniowaniem strategii na sali było 23 osoby uprawnione do głosowania, w głosowaniu nie uczestniczył beneficjent omawianego projektu. Sieć jednogłośnie zarekomendowała Instytucji Organizującej Konkurs warunkową akceptację strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. *„ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim”*. Uchwała w sprawie wydania opinii na temat strategii wdrażania ww. projektu stanowi załącznik nr 5 do protokołu.

Pani Alina Szklaruk podkreśliła, że podczas realizacji projektów innowacyjnych beneficjenci nie wykorzystują efektywnie czasu, ani środków finansowych przeznaczonych na badania. Zaapelowała do realizatorów projektów innowacyjnych o dokonywanie pogłębionych badań, które można byłoby wykorzystać w kolejnej perspektywie finansowej.

Przewodniczący RST dodał, że prace nad nową perspektywą finansową opierają się w dużej mierze na wynikach badań ewaluacyjnych przeprowadzonych na terenie Mazowsza.

6. Zaprezentowanie strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Kobiety 50+ Talenty Wiedzy. Wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkim w sektorze MSP” - przedstawiciel Stowarzyszenia NASZA INICJATYWA.

Pani Dagmara Staniszevska - koordynator projektu przedstawiła realizatorów projektu: panią dr Beatę Buchelt - koordynatora merytorycznego projektu i autora wypracowanego rozwiązania oraz panią Katarzynę Bator - koordynatora prac badawczych. Następnie pani Dagmara Staniszevska przedstawiła prezentację pt. „Kobiety 50+ Talenty Wiedzy. Wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkimi w sektorze MSP” zawierającą główne założenia projektu i odpowiedzi na uwagi eksperta (stanowi załącznik nr 6 do protokołu).

7. Zaprezentowanie opinii eksperta dokonującego oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Kobiety 50+ Talenty Wiedzy. Wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkim w sektorze MSP” - pan Maciej Pudo.

Ekspert - pan Maciej Pudo zarekomendował warunkową akceptację strategii wdrażania projektu oraz przedstawił prezentację pt. „Kobiety 50+ Talenty Wiedzy Wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkimi w sektorze MSP” (stanowi załącznik nr 7 do protokołu). Lista sprawdzająca oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego stanowi załącznik nr 8 do protokołu. Pan Maciej Pudo zaznaczył, iż beneficjent w swojej prezentacji poprawnie odniósł się do wniesionych przez niego uwag, dlatego też nie będzie miał problemu z ewentualną poprawą strategii. Podkreślił także, iż dokument strategii jest zbyt obszerny, jego objętość przekroczyła trzykrotnie limit znaków, a także znajduje się w nim wiele zbędnych i często powtarzających się informacji.

8. Dyskusja na temat strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Kobiety 50+ Talenty Wiedzy. Wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkim w sektorze MSP” - podjęcie uchwały w sprawie wydania opinii pozytywnej, opinii warunkowej lub opinii negatywnej.

Wątpliwości i sugestie zgłoszone przez członków RST:

- Pani Agata Kałat zaznaczyła, iż w tabeli dotyczącej wskaźników osiągnięcia celu i źródeł ich weryfikacji w kolumnie „wskaźniki” znajduje się zbyt dużo informacji dotyczących zarówno produktu, zadań i wskaźników. Podała pod rozagę zmianę nazwy kolumny np. na „zadania”, bądź jej usunięcie i przeniesienie informacji do kolumny „wskaźnik pomiaru celu”. Zgodziła się z opinią eksperta, że w strategii znajduje się zbyt dużo deklaracyjnych informacji, nie wiadomo ile przedsięwzięć wdroży produkt finalny i o ile wzrośnie liczba użytkowników;
- Pani Barbara Kucharska - Zastępca Dyrektora Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej zapytała czy wypracowana innowacja będzie miała zastosowanie tylko u partnera projektu - Spółem WSS, czy też wśród innych jednostek handlowych. Zaznaczyła również, iż czytając strategię znalazła dużo niezrozumiałych i niestylizycznie zbudowanych sformułowań np. „kobietom grozi utrata wiedzy, kompetencji i doświadczenia” oraz odniosła wrażenie, że tekst został przetłumaczony przez osobę nie do końca znającą przedmiot projektu;
- Pani Alina Szklaruk podkreśliła, iż w strategii zabrakło szczegółowych informacji o sytuacji grupy docelowej - pracowników branży spożywczej. Dodała także, że beneficjent nie wspominał o małych przedsiębiorstwach np. sklepach spożywczych, które są często przedsięwzięciami rodzinnymi, więc nie będą one korzystały z proponowanych rozwiązań;
- Pani Paulina Bednarz zapytała dlaczego grupę odbiorców oprócz kobiet w wieku 50+, będą stanowili pracownicy poniżej 35 roku życia;
- Pan Leszek Król podkreślił, iż informacje zawarte w strategii są czasami rozbieżne np. głównym powodem nieaktywności zawodowej kobiet w wieku 50+ jest ich dyskryminacja na rynku pracy, natomiast badania, na które powołał się beneficjent wykazały, że głównymi problemami w znalezieniu zatrudnienia są: stan zdrowia, chęć uzyskania świadczeń emerytalnych, czy brak wiary we własne siły. Zgodził się z przedmówcą, iż niektóre treści są niezrozumiałe i odnosi się wrażenie, iż były kopiowane z dokumentów sporządzonych w obcym

języku. Zaznaczył również, że projekt jest wartościowy i bardzo pomocny dla kobiet w wieku ponad 50 lat, jednak należy też wziąć pod uwagę fakt, że wprowadzanie zmian często rodzi opór. Zwrócił także uwagę na wysoki koszt projektu w stosunku do liczby osób, które skorzystają z proponowanych rozwiązań. Zapytał, również czy beneficjent jest w stanie zagwarantować, że przedsiębiorcy skorzystają z proponowanego rozwiązania i włączą go na stałe w swoich firmach;

- Pani Emilia Krocze - Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych zapytała dlaczego badaniami została objęta grupa pracowników w wieku do 35 roku życia, skoro grupę docelową stanowią pracownice w wieku powyżej 50 roku życia.

Pani Dagmara Staniszevska podkreśliła, iż treści zawarte w strategii nie zostały skopiowane, natomiast beneficjent bazował na doświadczeniach partnera ponadnarodowego z Włoch. Zaznaczyła, że od partnera zostało zaadaptowane tylko innowacyjne narzędzie empowermentu. Włosi zastosowali metodę empowermentu wobec osób bezrobotnych defaworyzowanych na rynku pracy np. o niskich kwalifikacjach, czy niskiej samoocenie. Powyższa metoda została dostosowana do sytuacji pracownic w wieku 50+ zatrudnionych w sektorze handlu w małych i średnich przedsiębiorstwach. Zastosowany model jest narzędziem służącym do rozwoju pracowników, a ponadto będzie służył do ich selekcji. Pani Dagmara Staniszevska wyjaśniła, iż w opisie produktu zostało rozróżnione stosowanie Strategii Zarządzania Talentami Wiedzy Kobiety 50+ przez małe, średnie czy też duże przedsiębiorstwa. Dodała, iż przeprowadzone badania potwierdziły, że w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw często występuje niedostateczna świadomość kadry zarządzającej w kwestii podnoszenia jakości kapitału ludzkiego, efektywności finansowej, którą przynosi kapitał ludzki oraz wartości długoletnich pracowników posiadających wieloletnie doświadczenie. Opracowany produkt wychodzi naprzeciw pracodawcom, zapewnia rozwiązanie problemów i zaspokojenie potrzeb przy wykorzystaniu własnych zasobów.

Pani Beata Buchelt dodała, że produkt adaptuje modele zarządzania stosowane w organizacjach dużych przy jednoczesnym uwzględnieniu specyfiki działalności firm handlowych sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Wyjaśniła, że założeniem wyjściowym podczas tworzenia produktu była chęć utworzenia narzędzia pozwalającego na utrzymanie na rynku pracy kobiet powyżej 50 roku życia. Aktywność zawodowa kobiet w wieku 50+, na podstawie danych z Eurostatu, jest o ponad 20% niższa w porównaniu do innych grup wiekowych. Kluczowym elementem przy definiowaniu grupy odbiorców była niska aktywność zawodowa kobiet w wieku 50+. Opracowany model zakłada używanie narzędzi niestosowanych do tej pory. W pierwszej kolejności wyłoniona będzie grupa docelowa przy zastosowaniu elementu selekcji pracownic na podstawie wybranych kryteriów, a także narzędzia psychologicznego badającego potencjał pracownic do pełnienia roli trenerów i mentorów wewnątrz organizacji. Następnie przewidziany jest proces szkoleniowy przygotowujący pracownice do pełnienia roli trenerów. Pani Beata Buchelt wyjaśniła, iż grupa odbiorców w grupie wiekowej poniżej 35 roku życia została zdefiniowana dlatego, że są to pracownicy młodzi nieposiadający określonych kompetencji, kwalifikacji, czy cech osobowości, którzy mogą czerpać wiedzę od pracowników posiadających wieloletnie doświadczenie zawodowe. Zaznaczyła, iż produkt przyczynia się do zwiększenia świadomości kadry zarządzającej na temat zarządzania zasobami ludzkimi i polityki personalnej. Pani Beata Buchelt dodała, iż nie ma gwarancji, że wypracowane narzędzie będzie stale funkcjonowało w firmach, jednak jest 120 użytkowników, którzy zadeklarowali skorzystanie z rozwiązania.

Pani Paulina Bednarz podkreśliła, iż strategia została napisana w języku specjalistycznym, dlatego też jest dość niezrozumiała, jednak wypowiedź beneficjenta znacznie przybliżyła główne założenia projektu. Dodała, iż strategia, a zwłaszcza punkt dotyczący badań jest zbyt obszerny.

Pani Grażyna Zofia Hałemejko zaproponowała beneficjentowi, aby zapoznał się ze strategią omawianą przez RST wcześniej ze względu na to, że jest tam poprawna i zwięzła informacja na temat postrzegania pracowników w wieku 50+ zarówno przez pracodawców, jak i samych pracowników.

Pan Maciej Pudo podsumował, iż treść strategii jest mało konkretna i nieczytelna.

Wobec braku dalszych uwag i sugestii Przewodniczący RST zaproponował przystąpienie do głosowania nad strategią wdrażania projektu innowacyjnego. Ustalona została ostateczna treść rekomendacji dla beneficjenta: „Regionalna Sieć Tematyczna dla Województwa Mazowieckiego rekomenduje warunkową

akceptację strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Kobiety 50+ Talenty Wiedzy. Wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkimi w sektorze MSP” ze względu na następujące uchybienia:

1. Wydzielenie grupy kobiet 50+ powinno zostać uzasadnione o opis specyfiki problemów tej grupy lub przyczyn powodujących określony problem dla powyższej grupy, aby nie dochodziło do sytuacji wydzielania odrębnej grupy tylko po to, żeby uznać, że na rynku nie ma wsparcia dla tej grupy;
2. Opis stanu pożądanego po wprowadzeniu innowacji powinien zostać rozszerzony o informację na temat sytuacji kobiet 50+ z ich punktu widzenia. Działania ujęte w punktach opisujące stan pożądanym powinny mieć formę dokonaną;
3. Wskaźniki celu głównego nie pozwolą na stwierdzenie osiągnięcia zaplanowanego celu. Założona skala istniejących wskaźników jest nieadekwatna dla projektu innowacyjnego (obejmują łącznie 120 deklaracji skorzystania z rozwiązania). Specyfika produktu i grupy użytkowników wymaga, aby we wskaźnikach ująć gwarancję dystrybuowania innowacji na rynku np. przez podmioty publiczne, sektor NGO czy firmy prywatne;
4. Do pomiaru wskaźników wielokrotnie proponowany jest raport z ewaluacji, podczas gdy w części wskaźników można określić źródła pomiaru znacznie dokładniejsze np. protokoły, listy. Ponadto należy uporządkować tabelę wskaźników osiągnięcia celów i źródła ich weryfikacji;
5. Sposób reakcji na przedstawione wyniki działań monitorowania powinien zostać szczegółowo opisany.
6. Wnioskodawca niepoprawnie zakłada pokrywanie się strategii upowszechniania i włączania, opisuje zarówno w jednej, jak i drugiej niemal tą samą treść. Należy uzupełnić strategię włączania o zapewnienie możliwości stałej i aktywnej dystrybucji innowacji na rynku po zakończeniu realizacji projektu.
7. Opis wstępnej wersji produktu finalnego w szczególności w części dotyczącej szkoleń charakteryzuje się dużym poziomem ogólności, a przez to stopień przydatności innowacji dla użytkowników jest ograniczony np. modele szkoleniowe są ogólnymi scenariuszami szkoleń. W związku z tym należy przedstawić szczegółowe treści szkoleń po etapie testowania;
8. Treść strategii powinna być stylistycznie poprawna, konkretna i niedeklaratywna”.

W czasie głosowania nad opiniowaniem strategii na sali było 23 osoby uprawnione do głosowania, w głosowaniu nie uczestniczył beneficjent omawianego projektu. Sieć większością głosów zarekomendowała Instytucji Organizującej Konkurs warunkową akceptację strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Kobiety 50+ Talenty Wiedzy. Wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkimi w sektorze MSP”. Uchwała w sprawie wydania opinii na temat strategii wdrażania ww. projektu stanowi załącznik nr 9 do protokołu.

9. Zaprezentowanie strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Interim Management - nowość w zarządzaniu wiekiem i firmą” - przedstawiciel Stowarzyszenia Interim Managers.

Pan Roman Wendt - Prezes Stowarzyszenia Interim Managers przedstawił realizatorów projektu: panią Monikę Buchajską-Wróbel, panią Ewę Szajkowską i pana Grzegorza Sobieckiego. Następnie przedstawił prezentację dotyczącą strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego z komponentem ponadnarodowym pt. „Interim Management – nowość w zarządzaniu wiekiem i firmą” zawierającą główne założenia projektu i odpowiedzi na uwagi eksperta (stanowi załącznik nr 10 do protokołu).

10. Zaprezentowanie opinii eksperta dokonującego oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Interim Management - nowość w zarządzaniu wiekiem i firmą” - pan Antoni Rutka.

Ekspert – pan Antoni Rutka zarekomendował warunkową akceptację strategii wdrażania projektu oraz podkreślił, iż projektodawca pozytywnie odniósł się do wniesionych przez niego uwag. Następnie przedstawił

prezentację pt. „*Interim management – nowość w zarządzaniu wiekiem i firmą*” (stanowi załącznik nr 11 do protokołu). Lista sprawdzająca oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego stanowi załącznik nr 12 do protokołu.

11. Dyskusja na temat strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Interim Management - nowość w zarządzaniu wiekiem i firmą” - podjęcie uchwały w sprawie wydania opinii pozytywnej, opinii warunkowej lub opinii negatywnej.

Wątpliwości i sugestie zgłoszone przez członków RST:

- Pani Agata Kałat poprosiła o rozszerzenie opisu produktu finalnego oraz o jednoznaczne określenie użytkowników i odbiorców.

Wobec braku dalszych uwag i sugestii Przewodniczący RST zaproponował przystąpienie do głosowania nad strategią wdrażania projektu innowacyjnego. Ustalona została ostateczna treść rekomendacji dla beneficjenta: „Regionalna Sieć Tematyczna dla Województwa Mazowieckiego, biorąc pod uwagę prezentację Beneficjenta, opinię eksperta i dyskusję podczas posiedzenia, rekomenduje warunkową akceptację strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „*Interim management – nowość w zarządzaniu wiekiem i firmą*” ze względu na następujące uchybienia:

1. Opis wyników analiz i badań zrealizowanych w I etapie nie potwierdza jednoznacznie dalszej potrzeby realizacji projektu. Beneficjent powinien odnieść się w szczególności do istniejącego w Polsce dorobku projektów innowacyjnych dotyczących zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach;
2. Brak opisu stanu pożądanego po wdrożeniu projektu oraz określenia co będzie oczekiwanym sukcesem projektu;
3. Brak poprawności w określeniu wskaźników wykonania dla każdej z faz realizacji projektu;
4. Brak wartości początkowych dla wszystkich wskaźników celu. Beneficjent powinien także określić wartości docelowe wskaźników celu, sposoby ich pomiaru oraz źródła informacji, odpowiednio do poprawionych i uzupełnionych wskaźników wykonania;
5. Opis elementów innowacyjności i produktu nie zawiera wyszczególnienia wymiarów innowacyjności ze wskazaniem wymiaru wiodącego. Beneficjent powinien jasno określić wymiary innowacyjności proponowanych rozwiązań w odniesieniu do problemu, grupy docelowej i formy wsparcia. Niezbędne jest jednoznaczne określenie docelowych odbiorców i użytkowników, wykazanie realnych efektów zastosowania innowacji w odniesieniu do zarządzania wiekiem i firmą oraz sprecyzowanie warunków koniecznych do zادziałania innowacji;
6. Opis sposobu testowania nie gwarantuje rzetelności testu produktu finalnego i nie odpowiada specyfice projektów innowacyjnych. Brakuje kryteriów wyboru odbiorców i użytkowników, danych o zasięgu przestrzennym i branżowym wstępnej rekrutacji kandydatów oraz informacji na temat bazy danych kandydatów. Nie ma także podanych terminów i czasu trwania zaplanowanych działań oraz nie wiadomo co zostanie uznane za sukces testowania;
7. Brak udokumentowania wpływu projektu na zwiększenie aktywności zawodowej oraz zmniejszenie bezrobocia w grupie docelowej - osób pracujących w wieku 50+;
8. W ramach strategii upowszechniania brakuje wskazania ilościowego w ramach poszczególnych grup interesariuszy. Nie zostały także określone terminy realizacji planowanych działań. W stopniu niewystarczającym uwzględniono dotarcie promocyjne do przedsiębiorstw i osób w wieku 50+ pracujących na stanowiskach menedżerskich. Brakuje również wskazania sposobów mierzenia skuteczności działań upowszechniających i określenia miary sukcesu upowszechnienia;
9. W ramach strategii włączania do głównego nurtu błędne jest wskazanie tylko dziesięciu firm z terenu województwa mazowieckiego, jako testerów (zgodnie z ideą projektów innowacyjnych produkt finalny projektu innowacyjnego powinien zostać włączony do powszechnej praktyki). Brakuje także wskazania w jakich dokumentach i jakich gremiach decyzyjnych odzwierciedlone będzie zalecenie wdrażania modelu Interim Management, jako rozwiązania zasługującego na powszechne powielanie w przedsiębiorstwach z terenu

województwa mazowieckiego i całej Polski. Ponadto w opisie Kamieni milowych II etapu projektu nieuwzględnione zostały działania włączające;

10. Proponowane działania i ich adresaci nie gwarantują skuteczności włączania do głównego nurtu polityki ze względu na brak planu pomiaru skuteczności procesu włączania produktu do polityki. Nie wiadomo co zostanie uznane za sukces lub zadowalający poziom osiągnięcia włączania produktu finalnego do polityki;
11. W opisie wstępnej wersji produktu finalnego brakuje informacji na temat zawartości i sposobów korzystania z platformy internetowej”.

W czasie głosowania nad opiniowaniem strategii na sali było 23 osoby uprawnione do głosowania, w głosowaniu nie uczestniczył beneficjent omawianego projektu. Sieć jednogłośnie zarekomendowała Instytucji Organizującej Konkurs warunkową akceptację strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Interim Management - nowość w zarządzaniu wiekiem i firmą”. Uchwała w sprawie wydania opinii na temat strategii wdrażania ww. projektu stanowi załącznik nr 13 do protokołu.

12. Sprawy różne.

Pan Leszek Król zwrócił się do Sekretariatu RST z prośbą o wystosowanie pisma do instytucji wdrażających komponent regionalny PO KL na Mazowszu w sprawie sporządzenia listy projektów innowacyjnych realizowanych w województwie mazowieckim w latach 2007-2013 wraz z informacją na temat wypracowanych produktów finalnych. Powyższe dane zostaną wykorzystane przez Departament Rozwoju Regionalnego i Funduszy Europejskich UMWM podczas prac nad nowym okresem programowania. Następnie poinformował, iż na skutek zmian organizacyjnych zachodzi konieczność modyfikacji uchwały w sprawie wytypowania przedstawicieli RST do KST. Zaproponował na swego zastępcę w KST Adaptacyjność panią Katarzynę Wojtelewicz-Baumgarten z Departamentu Rozwoju Regionalnego i Funduszy Europejskich, UMWM. Członkowie RST zgodzili się z powyższą propozycją, innych kandydatur nie było. W dalszej kolejności Przewodniczący RST poprosił zebranych o zgłaszanie kandydatów na członka i zastępcę członka do KST Edukacja i szkolnictwo wyższe. Na członka do KST Edukacja i szkolnictwo wyższe zgłosiła się pani Magdalena Cichostępska z Kuratorium Oświaty w Warszawie, a na zastępcę członka została zaproponowana pani Agnieszka Wierchowska z Kuratorium Oświaty w Warszawie. Członkowie RST zgodzili się z powyższą propozycją.

Wobec braku dalszych uwag i sugestii Przewodniczący RST zaproponował przystąpienie do głosowania nad uchwałą w sprawie wytypowania przedstawicieli Regionalnej Sieci Tematycznej dla Województwa Mazowieckiego do Krajowych Sieci Tematycznych. W trakcie głosowania na sali obecne były 23 osoby uprawnione do głosowania. Sieć jednogłośnie zaakceptowała uchwałę (stanowi załącznik nr 14 do protokołu).

13. Zakończenie obrad.

Przewodniczący RST po stwierdzeniu braku spraw do omówienia zamknął XXI posiedzenie RST. Posiedzenie zakończyło się o godzinie 13.20.

ZASTĘPCA DYREKTORA
Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej

Barbara Kucharska
przewodniczący

Załączniki:

1. Lista obecności.
2. Prezentacja beneficjenta pt. „Zatrudnienie FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim”.
3. Prezentacja eksperta pt „ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim”.
4. Lista sprawdzająca oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim” – ekspert pani Grażyna Zofia Halemejkó.

5. Uchwała Nr 8/13 RST z dnia 24 czerwca 2013 roku w sprawie wydania opinii strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „ZATRUDNIENIE FAIR PLAY. Zostań Mentorem. Wsparcie aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ w województwie mazowieckim”.
6. Prezentacja beneficjenta pt. „Kobiety 50+ Talenty Wiedzy. Wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkimi w sektorze MSP”.
7. Prezentacja eksperta pt. „Kobiety 50+ Talenty Wiedzy Wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkimi w sektorze MSP”.
8. Lista sprawdzająca oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „Kobiety 50+ Talenty Wiedzy Wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkimi w sektorze MSP” – ekspert pan Maciej Pudo.
9. Uchwała Nr 9/13 RST z dnia 24 czerwca 2013 roku w sprawie wydania opinii strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Kobiety 50+ Talenty Wiedzy. Wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkimi w sektorze MSP”.
10. Prezentacja beneficjenta dotycząca strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego z komponentem ponadnarodowym pt. „Interim Management – nowość w zarządzaniu wiekiem i firmą”.
11. Prezentacja eksperta pt. „Interim management – nowość w zarządzaniu wiekiem i firmą”.
12. Lista sprawdzająca oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „Interim Management – nowość w zarządzaniu wiekiem i firmą” – ekspert pan Antoni Rutka.
13. Uchwała Nr 10/13 RST z dnia 24 czerwca 2013 roku w sprawie wydania opinii strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „Interim Management – nowość w zarządzaniu wiekiem i firmą”.
14. Uchwała Nr 11/13 RST z dnia 24 czerwca 2013 roku zmieniająca uchwałę w sprawie wytypowania przedstawicieli Regionalnej Sieci Tematycznej dla Województwa Mazowieckiego do Krajowych Sieci Tematycznych.

Protokolant:
Joanna Olszewska-Hurtuk

ZASTĘPCA DYREKTORA
Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej

W/ Barbara Kucharska
Przewodnicząca

