

Załącznik do uchwały nr 157 KM PO WER z dnia 26 września 2017 r. w sprawie zatwierdzenia szczegółowych kryteriów wyboru projektów zawartych w Rocznym Planie Działania na 2018 rok dla II Osi Priorytetowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, opracowanym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



PLAN DZIAŁANIA NA ROK 2018	
WERSJA PLANU DZIAŁANIA ¹	2018/3
INFORMACJE O INSTYTUCJI OPRACOWUJĄCEJ PLAN DZIAŁANIA	
Numer i nazwa osi priorytetowej	Oś II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji
Instytucja	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
Adres korespondencyjny	ul. Pańska 81/83
Telefon	22 432 80 80
Faks	22 432 86 20
E-mail	biuro@parp.gov.pl
Dane kontaktowe osoby (osób) do kontaktów roboczych	Małgorzata Gajewska malgorzata_gajewska@parp.gov.pl

¹ Należy wpisać odpowiedni nr wersji Planu Działania w następującym formacie: „2018/1”, „2018/2”, „2018/...”.

DZIAŁANIE/PODDZIAŁANIE PO WER				Działanie 2²								
FISZKA KONKURSU												
PODSTAWOWE INFORMACJE O KONKURSIE												
Cel szczegółowy PO WER, w ramach którego realizowane będą projekty ³	Wzrost liczby przedsiębiorstw objętych działaniami służącymi poprawie zarządzania, rozwojowi kapitału ludzkiego oraz wspierającymi procesy innowacyjne.											
	IP planuje ogłoszenie konkursu w marcu 2018 r. Nabór będzie prowadzony w rundach z określonym terminem składania wniosków dla każdej rundy. Kolejne rundy będą ogłaszane nie częściej niż co sześć miesięcy i nie rzadziej niż co dwanaście miesięcy pod warunkiem opracowania kolejnych rekomendacji przez Sektorowe Rady ds. Kompetencji, które będą umieszczane na stronie internetowej związanej z konkursem. Kwota alokacji dla poszczególnych sektorów objętych konkursem będzie określana wraz z ogłoszeniem każdej rundy, z uwzględnieniem algorytmu wskazującego udział liczby przedsiębiorstw oraz liczby pracowników w ogólnej liczbie przedsiębiorstw/pracowników w Polsce z założonymi wagami 60% dla liczby przedsiębiorstw oraz 40% dla liczby pracowników.											
Priorytet inwestycyjny	PI 8v Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian.											
Lp. konkursu	Planowany kwartał ogłoszenia konkursu				I	X	II	III			IV	
Planowany miesiąc rozpoczęcia naboru wniosków o dofinansowanie ⁴	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
				X								
Tryb realizacji konkursu	otwarty (podzielony na rundy)				X			zamknięty				
Czy w ramach konkursu będą wybierane projekty grantowe?	TAK							NIE			X	
Planowana alokacja (PLN)	50 700 000,00											
Wymagany wkład własny beneficjenta												
TAK	X	NIE		Minimalny udział wkładu własnego w finansowaniu wydatków kwalifikowalnych projektu				10%				

² Działanie uzależnione od akceptacji przez Komisję Europejską zmienionego PO WER oraz wprowadzenia zmian w Szczegółowym Opisie Osi Priorytetowych PO WER.

³ W przypadku konkursów na projekty koncepcyjne w wierszu *Cel szczegółowy, w ramach którego realizowane będą projekty* należy opisać również zasadnicze założenia interwencji publicznej, której wsparcie zaplanowano poprzez realizację projektów, które mają zostać wybrane w ramach konkursu. W przypadku konkursów na projekty innowacyjne i współpracy ponadnarodowej w wierszu *Cel szczegółowy, w ramach którego realizowane będą projekty* należy uwzględnić również temat/tematy, w ramach których projekty będą wybierane.

⁴ Zaznaczyć właściwe pole z nr. miesiąca znakiem „X”, uwzględniając fakt, że zgodnie z art. 47 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. poz. 1146, z późn. zm.) aktualizacja harmonogramu naborów wniosków o dofinansowanie nie może dotyczyć naboru, którego przeprowadzenie zaplanowano w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące, licząc od dnia aktualizacji. Natomiast zgodnie z podrozdziałem 7.2 pkt 6 *Wytucznych w zakresie trybu wyboru projektów na lata 2014-2020* dniem aktualizacji harmonogramu jest dzień jego publikacji na stronie internetowej IZ PO WER oraz na portalu internetowym, o którym mowa w art. 115 ust. 1 lit. b rozporządzenia ogólnego.

Typ/typy projektów przewidziane do realizacji w ramach konkursu	<p>Nazwa konkursu: Szkolenia lub doradztwo wynikające z rekomendacji Sektorowych Rad ds. Kompetencji</p> <p>W ramach celu 4 Wzrost liczby przedsiębiorstw objętych działaniami służącymi poprawie zarządzania, rozwojowi kapitału ludzkiego oraz wspierającym procesy innowacyjne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zwiększenie zdolności adaptacyjnych przedsiębiorców poprzez szkolenia i doradztwo w zakresie rekomendowanym przez sektorowe rady ds. kompetencji. <p>Działania szkoleniowe i doradcze w zakresie rekomendowanym przez sektorowe rady ds. kompetencji będą realizowane co do zasady z zastosowaniem podejścia popytowego. Podejście popytowe będzie stosowane względem szkoleń i doradztwa w ww. zakresie, w których istnieje wystarczająca oferta rynkowa.</p> <p>Działania szkoleniowe i doradcze w zakresie rekomendowanym przez sektorowe rady ds. kompetencji (uwzględniające również rekomendacje powstałe na poziomie europejskim) będą wdrażane zgodnie z zapotrzebowaniem zidentyfikowanym przez rady. W przypadku rad sektorowych ds. kompetencji powołanych w sektorach przemysłowych rekomendacje będą obejmowały wsparcie szkoleniowe i doradcze kierowane również do pracowników dużych przedsiębiorstw. Działania będą realizowane zgodnie z założeniami New Skills Agenda i będą przyczyniać się w szczególności do realizacji jej trzeciego filaru.</p>
---	---

ZAKŁADANE EFEKTY KONKURSU WYRAŻONE WSKAŹNIKAMI (W PODZIALE NA PŁEĆ I OGÓŁEM)

WSKAŹNIKI REZULTATU

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa wskaźnika		
	W podziale na ⁵ :		Ogółem w konkursie
	Kobiety	Mężczyzn	
Liczba pracowników, w tym pracowników dużych przedsiębiorstw ⁶ , którzy podnieśli kompetencje w zakresie rekomendowanym przez sektorowe rady ds. kompetencji.	4 563		

WSKAŹNIKI PRODUKTU

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa wskaźnika		
	W podziale na ⁷ :		Ogółem w konkursie
	Kobiety	Mężczyzn	
Liczba pracowników, w tym pracowników dużych przedsiębiorstw ⁸ objętych wsparciem szkoleniowym lub doradczym w zakresie rekomendowanym przez sektorowe rady ds. kompetencji.	5 070		

⁵ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia, typu projektów przewidzianych do realizacji w ramach konkursu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekty mają rozwiązać lub złagodzić.

⁶ Liczba pracowników dużych przedsiębiorstw nie może przekroczyć odsetka 25% liczby osób objętych wsparciem.

⁷ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia, typu projektów przewidzianych do realizacji w ramach konkursu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekty mają rozwiązać lub złagodzić.

⁸ Liczba pracowników dużych przedsiębiorstw nie może przekroczyć odsetka 25% liczby osób objętych wsparciem.

SZCZEGÓLWE KRYTERIA WYBORU PROJEKTÓW			
KRYTERIA WARUNKUJĄCE (dotyczy konkursów z etapem preselekcji)			
Uzasadnienie:			
KRYTERIA DOSTĘPU			
1. Termin realizacji projektu jest nie dłuższy niż wrzesień 2023 r.			
Uzasadnienie:	<p>Kryterium to ma zapewnić możliwość realizacji długich projektów szkoleniowo-doradczych. wynikających z rekomendacji Sektorowych Rad ds. Kompetencji, które w zdecydowanej większości będą działać do czerwca 2023 r.</p> <p>Ograniczenie terminu zakończenia projektu pozwoli na ich terminowe rozliczenie.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	
2. Projekt dotyczy jednego sektora z następujących 7 sektorów objętych konkursem: budowlany, finansowy, IT, motoryzacyjny, opieka zdrowotna, przemysł mody i innowacyjnych tekstyliów oraz turystyczny.			
Uzasadnienie:	<p>Kryterium ma zagwarantować, że projekt jest odpowiedzią na konkurs i zapewnia realizację wskaźnika rezultatu działania.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	
3. Projekt będzie dotyczył szkoleń lub doradztwa z obszarów tematycznych rekomendowanych przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w danym sektorze.			
Uzasadnienie:	<p>Kryterium ma zagwarantować, że projekt jest odpowiedzią na konkurs i zapewnia realizację wskaźnika rezultatu działania.</p> <p>Przez działania szkoleniowe i doradcze należy rozumieć wszelkie działania, które pozwalają na rozwój osób/przedsiębiorstw/institucji w nich uczestniczących, tj. szkolenia,</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	

	<p>szkolenia zawodowe, e-learning, studia podyplomowe, doradztwo, mentoring, coaching, egzamin, który pozwala nabyć konkretne kwalifikacje.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>		
4. Wartość projektu nie może przekroczyć alokacji przeznaczonyj w danej rundzie na realizację projektu dla danego sektora.			
Uzasadnienie:	<p>Kryterium ma zagwarantować, że projekt jest odpowiedzią na konkurs i zapewnia realizację wskaźnika rezultatu działania.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	
5. Jeden podmiot może wystąpić 1 raz jako wnioskodawca albo partner -w ramach rundy konkursowej.			
Uzasadnienie:	<p>Kryterium ma na celu wybór podmiotów, które będą skupiać się na realizacji zadań na rzecz sektora, w którym lub na rzecz którego działają lub w obszarze tematycznym dotyczącym szkoleń lub doradztwa, w którym się specjalizują.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	
6. Liczba podmiotów składających projekt partnerski jest zgodna z wymaganiami konkursu, tj. nie przekracza 5 podmiotów (Wnioskodawca/Lider + 4 partnerów – o ile dotyczy).			
Uzasadnienie:	<p>Wymóg ten ma na celu sprawną realizację Projektu. Zbyt duża liczba podmiotów może powodować utrudnienia związane z zarządzaniem i organizacją prac w ramach Projektu.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	
7. Wnioskodawca łącznie z partnerami (jeżeli dotyczy) w okresie 5 lat przed terminem złożenia wniosku zrealizował co najmniej jeden projekt na rzecz przedsiębiorców lub ich pracowników, w którym wsparciem objęto minimum 50% osób przewidzianych do objęcia wsparciem w złożonym projekcie.			
Uzasadnienie:	<p>Kryterium to zagwarantuje wybór podmiotu/ów, które posiadają doświadczenie w realizacji projektów</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	

	<p>o odpowiedniej skali w obszarze tematycznym wynikającym z rekomendacji rady ds. kompetencji w danym sektorze</p> <p>Pod pojęciem Projekt rozumie się przedsięwzięcie o charakterze jednorazowym składające się z zestawu powiązanych ze sobą zadań, podejmowane dla osiągnięcia z góry określonych celów, posiadające określony budżet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Przez zrealizowany projekt finansowany ze środków UE należy rozumieć projekt, którego realizacja się zakończyła oraz dla którego instytucja nadzorująca zaakceptowała wniosek końcowy. • Przez zrealizowany projekt finansowany ze środków publicznych (krajowych, zagranicznych i międzynarodowych) należy rozumieć projekt, którego realizacja się zakończyła oraz dla którego instytucja nadzorująca zaakceptowała sprawozdanie końcowe z realizacji zadania publicznego. <p>Przez zrealizowany projekt komercyjny/non-profit należy rozumieć projekt, którego realizacja się zakończyła.</p> <p>Ocena tego kryterium dokonywana będzie w oparciu o załączone do wniosku o dofinansowanie oświadczenia - wykaz zrealizowanych projektów na rzecz przedsiębiorców lub ich pracowników.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>		
8. Wskaźniki realizacji produktu i rezultatu projektu są zgodne z wymaganiami określonymi w Regulaminie konkursu.			
Uzasadnienie:	<p>Kryterium to zapewnia realizację wskaźnika produktu i rezultatu działania.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475)</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	

	treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.		
<p>9. Uczestnikami projektu są pracownicy MMSP. W przypadku sektorów przemysłowych (związanych z reindustrializacją) uczestnikami projektu mogą być pracownicy dużych przedsiębiorstw, jednak nie mogą oni stanowić więcej niż 25% wskaźnika produktu dla danego sektora, wskazanego w Regulaminie konkursu. W przypadku sektorów przemysłowych wskazanych w Regulaminie konkursu, dla których możliwe będzie zwiększenie odsetka pracowników dużych przedsiębiorstw objętych wsparciem w ramach jednego projektu powyżej poziomu 25%, Wnioskodawca ma obowiązek przedstawienia we wniosku o dofinansowanie uzasadnienia dla wprowadzenia tego odstępstwa w ramach danego projektu.</p>			
Uzasadnienie:	<p>Kryterium to zapewnia realizację wskaźnika produktu i rezultatu działania.</p> <p>Na etapie realizacji projektu IP zakłada możliwość odstąpienia w przypadku wsparcia pracowników dużych firm od ograniczenia 25% wskaźnika produktu dla danego sektora przemysłowego, przy jednoczesnym zachowaniu ograniczenia na poziomie całego typu operacji. Sektory przemysłowe, w których możliwe będzie zastosowanie powyższego odstąpienia zostaną określone przez IP w regulaminie konkursu. Jednocześnie, Wnioskodawca ma obowiązek przedstawienia we wniosku o dofinansowanie uzasadnienia dla zastosowania powyższego rozwiązania w ramach danego projektu.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	
<p>10. Wsparcie szkoleniowe lub doradcze powinno być realizowane co do zasady za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych przy zastosowaniu podejścia popytowego. W przypadku, gdy w BUR nie są dostępne usługi w obszarach tematycznych wynikających z rekomendacji sektorowych rad ds. kompetencji, Wnioskodawca zamawia konkretną usługę przy wykorzystaniu funkcjonalności dostępnej w BUR lub w dalszej kolejności zleca jej wykonanie podmiotowi spełniającemu warunki w zakresie zapewnienia należytej jakości świadczenia usług, określone w § 7 ust. 2 rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 29 sierpnia 2017 r. w sprawie rejestru podmiotów świadczących usługi rozwojowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 1678).</p>			
Uzasadnienie:	<p>Kryterium to zapewnia podejście popytowe do realizacji działania.</p> <p>Na etapie realizacji projektu IP może określić, na podstawie analizy ofert umieszczonych w BUR, minimalny zakres tematyczny usług realizowanych przy zastosowaniu</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	

	<p>podejścia popytowego.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>		
KRYTERIA PREMIUJĄCE			
Nie dotyczy		WAGA	
Uzasadnienie:		Stosuje się do typu/typów (nr)	
KRYTERIA STRATEGICZNE (dotyczy konkursów z etapem oceny strategicznej)			
Nie dotyczy			
ELEMENTY KONKURSU			
Ocena merytoryczna			

DZIAŁANIE/PODDZIAŁANIE PO WER				Działanie 2⁹								
FISZKA KONKURSU												
PODSTAWOWE INFORMACJE O KONKURSIE												
Cel szczegółowy PO WER, w ramach którego realizowane będą projekty ¹⁰	Wzrost liczby przedsiębiorstw objętych działaniami służącymi poprawie zarządzania, rozwojowi kapitału ludzkiego oraz wspierającym procesy innowacyjne.											
Priorytet inwestycyjny	PI 8V Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian											
Lp. konkursu	Planowany kwartał ogłoszenia konkursu				I	X	II		III		IV	
Planowany miesiąc rozpoczęcia naboru wniosków o dofinansowanie ¹¹	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			X									
Tryb realizacji konkursu	otwarty (podzielony na rundy)								zamknięty		X	
Czy w ramach konkursu będą wybierane projekty grantowe?	TAK								NIE		X	
Planowana alokacja (PLN)	20 000 000 PLN											
Wymagany wkład własny beneficjenta												
TAK	X	NIE		Minimalny udział wkładu własnego w finansowaniu wydatków kwalifikowalnych projektu					10 %			

⁹ Działanie uzależnione od akceptacji przez Komisję Europejską zmienionego PO WER oraz wprowadzenia zmian w Szczegółowym Opisie Osi Priorytetowych PO WER.

¹⁰ W przypadku konkursów na projekty koncepcyjne w wierszu *Cel szczegółowy, w ramach którego realizowane będą projekty* należy opisać również zasadnicze założenia interwencji publicznej, której wsparcie zaplanowano poprzez realizację projektów, które mają zostać wybrane w ramach konkursu. W przypadku konkursów na projekty innowacyjne i współpracy ponadnarodowej w wierszu *Cel szczegółowy, w ramach którego realizowane będą projekty* należy uwzględnić również temat/tematy, w ramach których projekty będą wybierane.

¹¹ Zaznaczyć właściwe pole z nr. miesiąca znakiem „X”, uwzględniając fakt, że zgodnie z art. 47 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. z 2016 r. poz. 217, z późn. zm.) aktualizacja harmonogramu naborów wniosków o dofinansowanie nie może dotyczyć naboru, którego przeprowadzenie zaplanowano w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące, licząc od dnia aktualizacji. Natomiast zgodnie z podrozdziałem 6.7 pkt 6 *Wytucznych w zakresie trybu wyboru projektów na lata 2014-2020* dniem aktualizacji harmonogramu jest dzień jego publikacji na stronie internetowej IZ PO WER oraz na portalu internetowym, o którym mowa w art. 115 ust. 1 lit. b rozporządzenia ogólnego.

Typ/typy projektów przewidziane do realizacji w ramach konkursu	Nazwa konkursu: Sukcesja w firmach rodzinnych W ramach celu 4 Wzrost liczby przedsiębiorstw objętych działaniami służącymi poprawie zarządzania, rozwojowi kapitału ludzkiego oraz wspierającymi procesy innowacyjne: - Zwiększanie zdolności adaptacyjnych firm rodzinnych (MMŚP) poprzez szkolenia i doradztwo w zakresie sukcesji w firmach rodzinnych.		
ZAKŁADANE EFEKTY KONKURSU WYRAŻONE WSKAŹNIKAMI (W PODZIALE NA PŁEĆ I OGÓŁEM)			
WSKAŹNIKI REZULTATU			
Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa wskaźnika		
	W podziale na ¹² :		Ogółem w konkursie
	Kobiety	Mężczyzn	
Liczba firm rodzinnych, które wdrożyły rozwiązania w zakresie sukcesji w firmach rodzinnych			900
WSKAŹNIKI PRODUKTU			
Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa wskaźnika		
	W podziale na ¹³ :		Ogółem w konkursie
	Kobiety	Mężczyzn	
Liczba firm rodzinnych, które otrzymały wsparcie w zakresie sukcesji	1000		
SZCZEGÓŁOWE KRYTERIA WYBORU PROJEKTÓW			
KRYTERIA WARUNKUJĄCE (dotyczy konkursów z etapem preselekcji)			
Uzasadnienie:			
...			
Uzasadnienie:			
KRYTERIA DOSTĘPU			
1. a) W przypadku projektów składanych przez jeden podmiot, wnioskodawcą może być podmiot, który:			

¹² Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia, typu projektów przewidzianych do realizacji w ramach konkursu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekty mają rozwiązać lub złagodzić.

¹³ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia, typu projektów przewidzianych do realizacji w ramach konkursu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekty mają rozwiązać lub złagodzić.

- działa na rzecz mikro i małych przedsiębiorstw (szczególnie na rzecz firm rodzinnych) lub w swojej strukturze posiada komórkę zajmującą się problematyką firm rodzinnych.
 - posiada udokumentowane doświadczenie, w okresie 5 lat przed terminem złożenia wniosku, w realizacji działań szkoleniowych lub doradczych dla mikro i małych przedsiębiorstw, w szczególności firm rodzinnych, w ramach których łączna liczba zrealizowanych godzin doradczych lub szkoleniowych nie była mniejsza niż 200, w tym co najmniej 100 godzin dla mikro przedsiębiorstw.
- b) W przypadku projektów partnerskich:
- wnioskodawcą może być podmiot, który działa na rzecz mikro i małych przedsiębiorstw (szczególnie na rzecz firm rodzinnych) lub w swojej strukturze posiada komórkę zajmującą się problematyką firm rodzinnych.
 - Partnerzy wspólnie (w projektach partnerskich za partnera uważany jest również wnioskodawca) muszą posiadać udokumentowane doświadczenie, w okresie 5 lat przed terminem złożenia wniosku, w realizacji działań szkoleniowych lub doradczych dla mikro i małych przedsiębiorstw, w szczególności firm rodzinnych, w ramach których łączna liczba zrealizowanych godzin doradczych lub szkoleniowych nie była mniejsza niż 200, w tym co najmniej 100 godzin dla mikroprzedsiębiorstw.

Uzasadnienie:	<p>Wymóg złożenia wniosku przez instytucje działające na rzecz mikro i małych przedsiębiorstw, w szczególności firm rodzinnych, znające ich problematykę oraz mające doświadczenie w świadczeniu szkoleń i doradztwa dla tych podmiotów pozwoli zapewnić wysoką jakość merytoryczną działania. Ocena doświadczenia dokonywana będzie na podstawie załączonego do wniosku o dofinansowanie oświadczenia wnioskodawcy o posiadanym doświadczeniu oraz dokumentów (np. referencji) potwierdzających wypracowaną liczbę godzin szkoleniowych lub doradczych w szczególności dla firmach rodzinnych.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	
---------------	--	--------------------------------	--

2. Wnioskodawca, łącznie z partnerami (jeśli dotyczy), zaangażuje do realizacji projektu zespół ekspertów (trenerów lub doradców) posiadających doświadczenie w realizacji działań szkoleniowych lub doradczych z zakresu sukcesji w firmach rodzinnych. Zespół powinien liczyć minimum 8 osób, w tym minimum po dwóch doradców lub trenerów z każdego z następujących obszarów tematycznych dotyczących sukcesji: finansowego, prawnego, organizacyjnego (zarządczego) oraz psychologicznego. Każdy z ekspertów zaangażowanych w realizację projektu musi posiadać:

- a) w przypadku trenerów z obszarów tematycznych: finansowego, prawnego oraz organizacyjnego:

<p>wypracowane co najmniej 80 godzin szkoleniowych z zakresu sukcesji w firmach rodzinnych w obszarze tematycznym, z którego będzie prowadził szkolenia, w okresie 5 lat przed terminem złożenia wniosku,</p> <p>b) w przypadku doradców z obszarów tematycznych: finansowego, prawnego oraz organizacyjnego: wypracowane co najmniej 80 godzin doradczych z zakresu sukcesji w firmach rodzinnych w obszarze tematycznym, z którego będzie prowadził doradztwo w okresie 5 lat przed terminem złożenia wniosku;</p> <p>c) w przypadku psychologów - doświadczenie w pracy szkoleniowej lub doradczej w procesie sukcesji, w wymiarze 80 godzin, w okresie 5 lat przed terminem złożenia wniosku.</p>			
Stosuje się do typu/typów (nr)	<p>Kryterium to gwarantuje wybór podmiotów, które zaangażują do realizacji projektu doświadczony personel merytoryczny, co zapewni wysoką jakość oferowanych usług dla odbiorców wsparcia (przedsiębiorcy rodzinni).</p> <p>Eksperti posiadający doświadczenie w realizacji działań szkoleniowych lub doradczych z zakresu sukcesji w firmach rodzinnych mogą być również osobami współpracującymi z Wnioskodawcą (nie jest konieczne zatrudnienie eksperta na podstawie umowy o pracę).</p> <p>Ocena w ramach tego kryterium dokonywana będzie w oparciu o załączone do wniosku o dofinansowanie oświadczenie wnioskodawcy, że do realizacji projektu zaangażuje trenerów/doradców posiadających wymagane doświadczenie.</p> <p>Życiorysy zawodowe trenerów/doradców oraz dokumenty potwierdzające posiadane doświadczenie (np. referencje) będą weryfikowane przed rozpoczęciem realizacji działań szkoleniowych i doradczych.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	

	uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.		
3. Okres realizacji projektu nie przekracza 60 miesięcy.			
Uzasadnienie:	<p>Sukcesja jest procesem długotrwałym, wymagającym przygotowania w wielu obszarach (finansowo-prawnym, organizacyjno-zarządczym, psychologicznym) oraz wsparcia w trakcie wdrażania strategii sukcesyjnej.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	
<p>4. Wnioskodawca oraz partnerzy (jeśli dotyczy) zapewnią udzielenie wsparcia w zakresie objętym konkursem na terenie jednego z następujących makroregionów:</p> <p>a) Makroregion nr 1 (Województwo: kujawsko-pomorskie; podlaskie; pomorskie; warmińsko-mazurskie), dostępna alokacja – 3 326 000,00 PLN, w tym maksymalna wartość dofinansowania projektu – 2 993 400,00 PLN</p> <p>b) Makroregion nr 2 (Województwo: lubelskie; mazowieckie), dostępna alokacja – 4 266 000,00 PLN, w tym maksymalna wartość dofinansowania projektu – 3 839 400,00 PLN</p> <p>c) Makroregion nr 3 (Województwo: małopolskie; podkarpackie; świętokrzyskie), dostępna alokacja – 3 192 000,00 PLN, w tym maksymalna wartość dofinansowania projektu – 2 872 800,00 PLN</p> <p>d) Makroregion nr 4 (Województwo: łódzkie; opolskie; śląskie), dostępna alokacja – 4 084 000,00 PLN, w tym maksymalna wartość dofinansowania projektu – 3 675 600,00 PLN</p> <p>e) Makroregion nr 5 (Województwo: dolnośląskie; lubuskie; zachodnio-pomorskie; wielkopolskie), dostępna alokacja – 5 132 000,00 PLN, w tym maksymalna wartość dofinansowania projektu – 4 618 800,00 PLN.</p> <p>Do dofinansowania zostanie wybranych 5 projektów, po jednym na każdy Makroregion.</p>			
Uzasadnienie	Wymóg złożenia przez wnioskodawców Projektu dla jednego Makroregionu ma na celu zapewnienie maksymalnego zaangażowania podmiotu/ów w działaniach na rzecz przedsiębiorców z tego makroregionu. IOK planuje wybór maksymalnie 1 projektu dla każdego makroregionu. Składane w ramach konkursu projekty	Stosuje się do typu/typów (nr)	

	<p>będą gromadzone i oceniane w odniesieniu do makroregionu, którego dotyczą. Przygotowywana przez KOP lista projektów rekomendowanych do dofinansowania, będzie składała się z kilku oddzielnych list, po jednej dla każdego makroregionu.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>		
<p>5. Wnioskodawca oraz partnerzy (jeśli dotyczy) zapewnią, że co najmniej 70% firm objętych wsparciem pochodzić będzie z makroregionu, na który składany jest wniosek. Pozostałe 30% firm może pochodzić spoza makroregionu, na który składany jest wniosek.</p>			
<p>Uzasadnienie</p>	<p>Wymóg zapewnienia 70% udziału przedsiębiorstw rodzinnych z makroregionu, na który składany jest wniosek, ma na celu zapewnienie, że przedsiębiorcy z każdego makroregionu otrzymają szansę wsparcia. Objęcie wsparciem 30% firm spoza regionu umożliwi tym przedsiębiorstwom współpracę z konkretnym wnioskodawcą lub konkretnym trenerem/doradcą, zaangażowanym przez Wnioskodawcę, który złożył wniosek w makroregionie innym, niż znajduje się siedziba firmy.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w</p>	<p>Stosuje się do typu/typów (nr)</p>	

	części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.		
6. Wartość projektu nie może przekroczyć wartości alokacji przeznaczanej na realizację projektu w danym makroregionie, wskazanym w kryterium dostępu nr 4.			
Uzasadnienie	<p>Kryterium to powiązane jest z kryterium nr 4 i zapewnia alokację środków dla każdego z makroregionów. IOK planuje wybór maksymalnie 1 projektu dla każdego makroregionu. Składane w ramach konkursu projekty będą gromadzone i oceniane w odniesieniu do makroregionu, którego dotyczą. Przygotowywana przez KOP lista projektów rekomendowana do dofinansowania będzie składała się z kilku oddzielnych list, po jednej dla każdego makroregionu.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	
7. Uczestnikami projektu są przedsiębiorcy rodzinni (i ich pracownicy) z sektora MMSP, którzy przewidują, iż w ich firmie dokona się zmiana pokoleniowa, czyli przekazanie firmy w ręce kolejnego pokolenia, z zastrzeżeniem, że z każdego województwa wchodzącego w skład makroregionu, którego dotyczy projekt pochodzi co najmniej 15% uczestników projektu (wskaźnik produktu).			
Uzasadnienie	<p>Kryterium ma na celu zapewnienie równego dostępu do usług świadczonych w ramach projektów dla przedsiębiorców z całej Polski.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	

	<p>3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>		
<p>8. Jeden podmiot może wystąpić w ramach konkursu - jako wnioskodawca albo partner – nie więcej niż dwa razy we wnioskach o dofinansowanie, z zastrzeżeniem, że nie może występować dwukrotnie w tym samym regionie.</p>			
<p>Uzasadnienie</p>	<p>Biorąc pod uwagę ograniczoną liczbę organizacji działających na rzecz firm rodzinnych, znających ich specyfikę oraz spełniających wymogi obowiązujące wnioskodawcę projektu oraz fakt, że w konkursie założono wybór pięciu wniosków (po jednym dla każdego z makroregionu) należy dopuścić sytuację, że jeden podmiot może być wnioskodawcą we wnioskach, składanych w dwóch makroregionach. Ograniczenie możliwości składania wniosków do dwóch makroregionów ma na celu zapobiec sytuacji, w której Wnioskodawca złoży wnioski na kilka makroregionów; istnieje wówczas ryzyko, że nie będzie w stanie należycie zrealizować przewidzianych działań (zarówno pod względem logistycznym jak i merytorycznym).</p>	<p>Stosuje się do typu/typów (nr)</p>	
<p>9. Wnioskodawca zobowiązany jest do zapewnienia wkładu własnego w wysokości co najmniej 10,00% wartości</p>			

wydatków kwalifikowanych projektu. Wkład własny stanowią m.in. środki finansowe w formie pieniężnej pozyskane przez Wnioskodawcę od przedsiębiorców biorących udział w projekcie.

Uzasadnienie	<p>Kryterium dotyczy wprowadzenia wymogu zapewnienia wkładu własnego w projekcie na poziomie co najmniej zakładanym w SzOOP PO WER. Wymóg współfinansowania kosztów usług szkoleniowych lub doradczych na poziomie co najmniej 10,00% ich wartości wynika również z § 7 ust. 4 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 9 listopada 2015 r. w sprawie udzielania przez PARP pomocy finansowej w ramach PO WER 2014-2020.</p> <p>Ponadto, wymóg wniesienia wkładu w formie pieniężnej przez przedsiębiorców uczestniczących w projekcie zwiększa motywację uczestników do zakończenia udziału w projekcie.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	
---------------------	---	---------------------------------------	--

10. Projekt zakłada realizację co najmniej następujących działań:

- a) Przeprowadzenie wstępnej sesji doradczej w firmie rodzinnej, aplikującej do udziału w projekcie, której celem będzie przeanalizowanie sytuacji w firmie w zakresie gotowości do sukcesji oraz określenie rodzaju szkoleń lub doradztwa koniecznych do skutecznego przebiegu procesu sukcesji,
- b) Zorganizowanie i prowadzenie działań szkoleniowych lub doradczych, wynikających ze wstępnej analizy firmy i jej potrzeb szkoleniowych lub doradczych. W ramach szkoleń lub doradztwa przedsiębiorcy m.in. otrzymają wsparcie szkoleniowe lub doradcze w zakresie, m.in.: psychologicznych, finansowych, prawnych i organizacyjno-zarządczych aspektów sukcesji,
- c) Wdrożenie zmian w firmie rodzinnej przyczyniających się do skutecznego przeprowadzenia procesu sukcesji. Za rozpoczęcie wdrażania procesu sukcesji należy rozumieć przyjęcie opracowanej strategii sukcesyjnej przez zarząd firmy oraz nestora i sukcesora oraz zorganizowanie spotkania inicjującego proces sukcesji, podczas którego wszystkie osoby ważne z punktu widzenia wdrożenia procesu

potwierdzą, że rozumieją i akceptują swoją rolę w procesie, d) Monitorowanie udziału przedsiębiorców objętych projektem.			
Uzasadnienie	<p>Kryterium dotyczy wprowadzenia wymogu realizacji co najmniej działań zaplanowanych do dofinansowania w POWER. W Regulaminie konkursu zostanie doprecyzowany minimalny zakres tematyczny szkoleń lub doradztwa, z którego będą mogli korzystać beneficjenci projektu oraz minimalna ogólna liczba godzin szkoleniowych lub doradczych. Liczba godzin szkoleniowych lub doradczych dla konkretnego przedsiębiorcy będzie zależała od jego potrzeb, przy czym określona zostanie minimalna liczba godzin, jakie powinien uzyskać każdy przedsiębiorca.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełnienia kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	
11. W skład personelu odpowiadającego za zarządzanie projektem wchodzi osoba posiadająca udokumentowane doświadczenie w realizacji, co najmniej 2 projektów/ usług szkoleniowych lub doradczych, w ramach których udzielana była pomoc publiczna/pomoc de minimis przedsiębiorcom.			
Uzasadnienie	<p>Kryterium to gwarantuje poprawne rozliczanie udzielanej przedsiębiorcom pomocy de minimis i publicznej.</p> <p>Ocena w ramach tego kryterium dokonywana będzie w oparciu o załączone do wniosku o dofinansowanie oświadczenie Wnioskodawcy o zaangażowaniu do realizacji projektu personelu o wskazanych</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	

	<p>wymaganiach.</p> <p>CV zawodowe tej osoby oraz dokumenty potwierdzające wymagane doświadczenie będą weryfikowane przed rozpoczęciem realizacji projektu.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>		
<p>12. Przedstawiciel wnioskodawcy, mający prawo do podejmowania w imieniu wnioskodawcy i partnerów, (jeśli dotyczy) wiążących decyzji, będzie uczestniczył w prowadzonym przez PARP Komitecie Sterującym. W skład Komitetu wchodzić będą przedstawiciele wnioskodawców, realizujących projekty we wszystkich makroregionach (po 1 przedstawicielu) oraz przedstawiciele PARP.</p>			
<p>Uzasadnienie</p>	<p>Kryterium to ma zapewnić stałe monitorowanie działań podejmowanych w projektach we wszystkich makroregionach tak, aby przedsiębiorcy z całej Polski mogli uzyskać wsparcie w takim samym zakresie i na takim samym poziomie merytorycznym. Udział przedstawicieli wnioskodawców, realizujących działania we wszystkich makroregionach umożliwi wymianę doświadczeń i lepsze dostosowanie oferty do potrzeb przedsiębiorców.</p> <p>Na podstawie art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, 1475) treść wniosku o</p>	<p>Stosuje się do typu/typów (nr)</p>	

	<p>dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie konkursu.</p>		
KRYTERIA PREMIUJĄCE			
KRYTERIA STRATEGICZNE <i>(dotyczy konkursów z etapem oceny strategicznej)</i>			
ELEMENTY KONKURSU¹⁴			

¹⁴ Należy wskazać, które elementy z poniżej wymienionych będzie obejmował konkurs: weryfikacja fiszki projektowej, preselekcja, ocena merytoryczna, ocena strategiczna.

DZIAŁANIE PO WER	Działanie
FISZKA PROJEKTU POZAKONKURSOWEGO KONCEPCYJNEGO	
PODSTAWOWE INFORMACJE O PROJEKCIE	
Tytuł lub zakres projektu ¹⁵	Akademia Menedżera Innowacji ¹⁶
Cel szczegółowy PO WER, w ramach którego projekt będzie realizowany	Zwiększanie zdolności adaptacyjnych przedsiębiorców poprzez szkolenia i doradztwo w zakresie procesów innowacyjnych
Priorytet inwestycyjny	PI 8v Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian.
Typ/typy projektów przewidziane do realizacji w ramach projektu	<p>W ramach celu 4 Wzrost liczby przedsiębiorstw objętych działaniami służącymi poprawie zarządzania, rozwojowi kapitału ludzkiego oraz wspierającym procesy innowacyjne:</p> <p>- Zwiększanie zdolności adaptacyjnych przedsiębiorców poprzez szkolenia i doradztwo w zakresie procesów innowacyjnych.</p> <p>Działania szkoleniowe i doradcze w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, w tym zarządzania zasobami ludzkimi, w zakresie procesów innowacyjnych oraz w zakresie rekomendowanym przez sektorowe rady ds. kompetencji będą realizowane, co do zasady z zastosowaniem podejścia popytowego. Podejście popytowe będzie stosowane względem szkoleń i doradztwa w ww. zakresie, w których istnieje wystarczająca oferta rynkowa.</p> <p>Działania z zakresu zwiększania zdolności adaptacyjnych MMŚP poprzez szkolenia i doradztwo w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, w tym zarządzania zasobami ludzkimi, a także zwiększania zdolności adaptacyjnych przedsiębiorców poprzez szkolenia i doradztwo w zakresie procesów innowacyjnych będą realizowane zgodnie z założeniami New Skills Agenda i będą przyczyniać się w szczególności do realizacji jej drugiego i trzeciego filaru.</p> <p>W przypadku wsparcia w zakresie procesów innowacyjnych dla pracowników dużych przedsiębiorstw, będzie ono kierowane do pracowników średniego szczebla kierowniczego, z wyłączeniem członków zarządu przedsiębiorstw, właścicieli przedsiębiorstw oraz dyrektorów generalnych.</p>
Cel główny projektu	Zwiększanie zdolności adaptacyjnych przedsiębiorców poprzez szkolenia i doradztwo w zakresie procesów innowacyjnych
Kamienie milowe projektu ¹⁷	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przygotowanie programu Akademii (szacunkowy udział: 4% budżetu) 2. Rozpoczęcie realizacji pierwszej edycji Akademii (szacunkowy udział: 19% budżetu) 3. Ewaluacja pierwszej edycji Akademii (szacunkowy udział: 0,5% budżetu) 4. Prowadzenie kolejnych edycji (szacunkowy udział: 76% budżetu) 5. Ewaluacja kolejnych edycji Akademii (szacunkowy udział: 0,5% budżetu)

¹⁵ Należy wskazać roboczą nazwę projektu albo skrótowo opisać istotę, zakres przedmiotowy projektu.

¹⁶ Działanie uzależnione od akceptacji przez Komisję Europejską zmienionego PO WER oraz wprowadzenia zmian w Szczegółowym Opisie Osi Priorytetowych PO WER.

¹⁷ Zgodnie z podrozdziałem 5.2.1 *Polityka spójności* rozdziału 5.2 *Zasady wyboru projektów* Umowy Partnerstwa z dnia 21 maja 2014 r. przedsięwzięcia o długim horyzoncie czasowym realizacji muszą być dzielone na krótkie etapy, których realizacja będzie uzależniona od osiągnięcia rezultatów założonych na wcześniejszym etapie (kamieni milowych).

Podmiot zgłaszający projekt ¹⁸	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości					
Podmiot, który będzie wnioskodawcą	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości					
Uzasadnienie wyboru podmiotu, który będzie wnioskodawcą ¹⁹	Wnioskodawca (PARP) został jednoznacznie wskazany w SZOOP, co spełnia przesłanki wynikające z art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2016 r. poz. 217).					
Czy projekt będzie realizowany w partnerstwie?	TAK			NIE		x
Podmioty, które będą partnerami w projekcie i uzasadnienie ich wyboru ²⁰						
Czy projekt będzie projektem grantowym?	TAK			NIE		x
Przewidywany termin złożenia wniosku o dofinansowanie (kwartał albo miesiąc oraz rok)	I kw. 2018					
Przewidywany okres realizacji projektu	Data rozpoczęcia (miesiąc oraz rok)	01 .2018		Data zakończenia (miesiąc oraz rok)		06.2023
SZACOWANY BUDŻET PROJEKTU						
Szacowana kwota wydatków w projekcie w podziale na lata i ogółem (PLN)						
w roku 2018	w roku 2019	w roku 2020	w roku 2021	w roku 2022	w roku 2023	ogółem
3 150 000	6 000 000	7 000 000	7 000 000	5 000 000	1 850 000	30 000 000,00
Szacowany wkład własny beneficjenta (PLN)						
TAK	3 000 000,00 (PLN)			NIE		
Szacowany wkład UE (PLN)						
25 284 000,00 PLN						
OPIS PROJEKTU						
Uzasadnienie realizacji projektu w trybie pozakonkursowym ²¹						

¹⁸ W przypadku opracowywania Roczego Planu Działania przez IP, podmiotem zgłaszającym projekt jest IP. W przypadku opracowywania Roczego Planu Działania przez IZ należy wpisać nazwę podmiotu, który zgłosił projekt do IZ.

¹⁹ W szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. z 2016 r. poz. 217) oraz podrozdziału 5.2.1 Polityka spójności, rozdziału 5.2 Zasady wyboru projektów Umowy Partnerstwa z dnia 21 maja 2014 r.

²⁰ Wypełnić w przypadku projektu realizowanego w partnerstwie. W przypadku, gdy nie są znane konkretne podmioty, które będą partnerami w projekcie, należy wpisać pożądane cechy partnerów oraz uzasadnić wskazanie określonych cech.

²¹ W szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. z 2016 r. poz. 217) oraz podrozdziału 5.2.1 Polityka spójności, rozdziału 5.2 Zasady wyboru projektów Umowy Partnerstwa z dnia 21 maja 2014 r.

Polska zajmuje odległe miejsce w międzynarodowych rankingach innowacyjności – w unijnym rankingu innowacyjności (*European Innovation Scoreboard*) zajęła w 2016 r. 23. pozycję. Notuje słabe wyniki w wielu wymiarach innowacyjności, m.in. aktywności innowacyjnej przedsiębiorstw (zwłaszcza MŚP) i współpracy w tym zakresie z innymi podmiotami, międzynarodowej aktywności patentowej (niska liczba zgłoszeń patentowych w procedurze PCT, dokonanych w Europejskim Urzędzie Patentowym), komercjalizacji wynalazków w skali międzynarodowej (niewielkie przychody ze sprzedaży patentów i licencji za granicę). Tylko 13% MŚP wprowadza innowacje (31% w UE), tylko 8,5% polskiego eksportu ma charakter innowacyjny. Sektor przedsiębiorstw finansuje wewnętrzne nakłady na B+R jedynie w 39% (w 2015 r.), wobec średniej w UE wynoszącej 55%. Dodatkowo – wielu przedsiębiorców poprzestaje na konkuroowaniu czynnikami kosztowymi, zamiast wykorzystywać szanse zwiększenia swojej marży dzięki innowacjom produktowym, procesowym czy organizacyjnym.

Punktem wyjścia dla działań w tym obszarze i warunkiem osiągnięcia ww. efektów jest odpowiednie wzmocnienie kapitału ludzkiego i kapitału społecznego. Chodzi o kształtowanie postaw proinnowacyjnych (m.in. otwartości na współpracę i zmianę podejścia do porażki), krzewienie wiedzy na temat możliwości wdrażania innowacji w firmach i korzyści z tym związanych oraz zarządzania procesami innowacyjnymi. Kształtowanie kultury innowacyjnej w firmach, popularyzacja wiedzy o metodach wprowadzania innowacji w firmie, zwiększenie kompetencji menedżerskich w zakresie zarządzania procesem innowacyjnym i portfelem innowacji jest jasno zdefiniowanym celem interwencji.

Człowiek zdolny do tworzenia innowacyjnych rozwiązań jest sercem procesów innowacyjnych, a więc kluczowym czynnikiem warunkującym zwiększenie innowacyjności przedsiębiorstw, a w konsekwencji ich konkurencyjności opartej na produktach i usługach o wysokiej wartości dodanej. Tymczasem braki w zakresie kapitału ludzkiego, wynikające m.in. ze słabości zakorzenionych w systemie edukacji, są jedną z poważnych barier dla rozwoju innowacyjności.

Istnieje na rynku wiele programów o charakterze MBA skierowanych na tworzenie i wdrażanie innowacji, żaden jednak z tych programów nie podchodzi do przedsiębiorstwa holistycznie. Nie diagnozuje potrzeb firmy i nie obejmuje wsparciem wszystkich kluczowych osób czy stanowisk. Praca na studiach MBA jest skierowana do jednej osoby, która nigdy sama nie przeprowadzi kluczowej zmiany w firmie.

Projekt *Akademia Menedżera Innowacji* (AMI) zakłada przygotowanie kompleksowego programu szkoleniowo-doradczego skierowanego do menedżerów i właścicieli polskich przedsiębiorstw. Potrzeba realizacji takiego programu wynika wprost ze Strategii Odpowiedzialnego Rozwoju i jest wdrażaniem projektu strategicznego *Akademia Menedżera Innowacji*. Celem projektu jest wyposażenie menedżerów przedsiębiorstw w kompetencje niezbędne do zarządzania procesem innowacyjnym. Program ten ma służyć przekazaniu wiedzy o procesie innowacyjnym i wykształceniu odpowiednich umiejętności stymulujących postawy innowacyjne w firmach, wdrażanie innowacji i umiejętności zarządzania nimi (od etapu powstawania nowych pomysłów i ich weryfikacji przez sprzedaż produktu klientom i ich udoskonalenie do czerpania inspiracji z rynku do tworzenia nowych rozwiązań / doskonalenia istniejących).

Realizacja projektu w trybie pozakonkursowym stwarza możliwość przygotowania programu dopasowanego do potrzeb polskich firm i warunków panujących na naszym rynku. Na rynku istnieją programy edukacyjne dedykowane indywidualnym osobom z przedsiębiorstw – menedżerom, pracownikom działów badań i rozwoju, programy wspierające kompetencje innowacyjne o charakterze MBA, nie istnieją natomiast programy kompleksowe obejmujące zarówno pracowników szczebla zarządzającego, pracowników liniowych jak i wdrażanie konkretnych rozwiązań w firmach, stąd też konieczność wypracowania nowego kompleksowego instrumentu wsparcia innowacji w oparciu o doświadczenia zagraniczne. Obecnie na rynku nie ma dostępnej oferty programu szkoleniowo-doradczego, spełniającego wszystkie założenia AMI i nie jest możliwe w przypadku tego typu operacji zastosowanie podejścia popytowego. PARP będzie prowadziła stały monitoring dostępności takich usług w Bazie Usług Rozwojowych.

Projekt spełnia kryteria projektu pozakonkursowego wynikające z art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2016 r. poz. 217), gdyż jest realizowany przez jednoznacznie określony w SZOOP podmiot, tj. Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości.²² Art. 4 ust 1 pkt 4 przepisów ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości wynika, że „Agencja realizuje zadania z zakresu administracji rządowej, które zostały określone dla niej w programach rozwoju gospodarki, w szczególności w zakresie wspierania:

4) działalności innowacyjnej w rozumieniu przepisów o niektórych formach wspierania działalności innowacyjnej...”

Projekt ma charakter strategiczny, przyczynia się bezpośrednio do realizacji celu szczegółowego I *Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną*, w ramach obszaru:

²² Działanie uzależnione od akceptacji przez Komisję Europejską zmienionego PO WER oraz wprowadzenia zmian w Szczegółowym Opisie Osi Priorytetowych PO WER.

Rozwój innowacyjnych firm, zdefiniowanego w Strategii Odpowiedzialnego Rozwoju
Projekt przewiduje wypracowanie kompleksowego Programu Akademii dopasowanego do potrzeb pracowników polskich przedsiębiorstw, w podziale na 2 grupy docelowe – firmy MSP i duże, a następnie sukcesywne uruchamianie kolejnych edycji Akademii.

Zasadnicze założenia interwencji publicznej, której wsparcie zaplanowano w ramach projektu

Celem AMI jest wzmocnienie umiejętności zarządzania procesem innowacyjnym przez menedżerów polskich firm; a także generowania innowacji przez pracowników.

Dla rozwoju innowacyjnych firm potrzebni są menedżerowie posiadający wysokie kompetencje z zakresu kształtowania kultury innowacyjnej w firmie, organizacji pracy i zarządzania całym cyklem innowacyjnym. Przelomowe pomysły, gotowe wynalazki, fundusze, zespół inżynierów są zasobami koniecznymi do tworzenia i rozwoju innowacji, ale do wprawienia procesów innowacyjnych w ruch, nadania im właściwego tempa i kierunku konieczny jest dobry menedżer.

Biorąc pod uwagę kluczową rolę menedżerów w podnoszeniu innowacyjności firm, realizacja projektu w zaproponowanym kształcie pozwoli na zniwelowanie zidentyfikowanej luki kompetencyjnej w polskich firmach i wykształcenia menedżerów innowacji nowej generacji. Zważywszy na empiryczne dowody potwierdzające istnienie silnej korelacji między ustrukturyzowanym (dobrze zarządzanym) procesem innowacyjnym a rynkowym sukcesem firmy, poprawa umiejętności zarządzania innowacjami poprzez dedykowane programy menedżerskie powinna w znacznym stopniu przyczynić się do rozwoju innowacyjnych firm i ich współpracy z innymi innowacyjnymi podmiotami.

Akademia Menedżera Innowacji będzie skierowana do kluczowych menedżerów i właścicieli firm (poza zarządami i dyrektorami generalnymi w firmach dużych), menedżerów oraz pracowników. Bezpośrednie korzyści płynące z udziału menedżerów i pracowników w Akademii będą miały odzwierciedlenie w pozycji firmy na rynku - poprzez diagnozę potrzeb do zmiany kultury organizacyjnej, która pozwoli na wdrażanie innowacji. Program będzie połączony z voucherem, który firma będzie mogła wykorzystać na usługi tj.: specjalistyczne doradztwo, czy działania zmierzające do nawiązania współpracy z sektorem nauki.

Akademia Menedżera Innowacji to projekt skierowany do całej firmy.

W Akademii weźmie udział co najmniej 1100 pracowników przedsiębiorstw z 2 kategorii firm:

1. z sektora MSP - program menedżerski Inno-menedżer,
2. z sektora dużych firm – program skierowany do menedżerów średniego szczebla (z wyłączeniem właścicieli, członków zarządów oraz dyrektorów generalnych) w dużych przedsiębiorstwach, w których wiedza o możliwościach wprowadzania innowacji i korzyści z tym związanych oraz potrzebie ochrony praw własności intelektualnej pozostaje niższa w stosunku do firm technologicznych. Liczba pracowników dużych przedsiębiorstw nie przekroczy 25% liczby osób objętych wsparciem w projekcie.

Obszary tematyczne programu Akademii Menedżera Innowacji (podstawowe założenia):

1. Strategia innowacji i jej miejsce w strategii przedsiębiorstwa.
2. Kultura innowacyjna i przedsiębiorcza, sposoby kreowania i zarządzania innowacjami, pobudzania innowacyjności i kreatywności pracowników, tworzenie środowiska pracy stymulującego innowacje.
3. Ocena pomysłów i rozwiązań, w tym właściwa alokacja zasobów do projektów.
4. Prawo własności przemysłowej. Ochrona własności intelektualnej (kwestie prawne i wybór strategii).
5. Zarządzanie projektem B+R i technologią.
6. Finansowanie innowacyjnych projektów.
7. Współpraca z partnerami spoza firmy (naukowcami, badaczami, partnerami społecznymi i klientami).
8. Zarządzanie portfelem innowacji i cyklem życia produktu.
9. Geometria innowacji – domykanie cyklu innowacyjnego i zmiana postrzeganie procesu innowacyjnego, wykorzystywanie informacji zwrotnej bazującej na istniejących produktach i usługach do inicjacji nowych rozwiązań i udoskonalień i kontynuacji procesu innowacyjnego.
10. Perspektywa globalna.

W wyżej wymienione obszary tematyczne Akademii zostaną odpowiednio wkomponowane następujące metody zarządzania procesem innowacyjnym:

1. TRIZ Method – MIT USA Metoda TRIZ w poszukiwaniu rozwiązań innowacyjnych i rozwiązywaniu problemów.
2. Quality Function Deployment (QFD) – proces włączenie klientów w proces zarządzania innowacjami.
3. Design Thinking.
4. Agile Software, SCRUM –metoda modyfikacji produktu w trakcie jego rozwoju.
5. Stage – gate zarządzanie portfolio innowacji produktowych i usługowych

- 6. Technology roadmapping – metoda zarządzania technologiami.
- 7. Lean start up
- 8. Open innovation
- 9. Business Model Canvas.

Główne zadania przewidziane do realizacji w projekcie ze wskazaniem grup docelowych

1. Przygotowanie programu Akademii (szacunkowy udział: 4% budżetu) – VIII/IX.2018

Zostaną opracowane 2 Programy Akademii, które będą dopasowane, zarówno w zakresie formy jak i treści do potrzeb danej grupy docelowej (MSP, duże firmy).

Do prowadzenia zajęć w każdym z 2 programów Akademii zostaną zaproszeni wybitni naukowcy z kraju i zza granicy specjalizujący się w zarządzaniu innowacjami, a także eksperci z instytucji otoczenia biznesu i menedżerowie mający doświadczenie w działalności w najbardziej innowacyjnych firmach.

W ramach Akademii część tematów i zagadnień będzie omawiana i prezentowana podczas wizyt studyjnych w innowacyjnych firmach mających siedzibę na terytorium RP, rozpoznawanych, jako innowacyjne. Program zakłada zbudowanie społeczności absolwentów, tzw. Klub Alumni Akademii Menedżera Innowacji, którzy będą spotykali się po ukończeniu programu, aby wziąć udział w pracach nad ciekawymi studiami przypadków i dzielić się swoimi doświadczeniami z wprowadzania innowacji do organizacji. Spotkania będą też okazją do zaproszenia ciekawych prelegentów tak, aby absolwenci mogli być na bieżąco z najnowszą wiedzą dotyczącą innowacji i rozwoju technologii.

2. Rozpoczęcie realizacji pierwszej edycji Akademii (szacunkowy udział: 19% budżetu) – IX/X.2018

Pierwszym etapem udziału w Akademii jest rekrutacja firmy do projektu. W kolejnym kroku wyłonieni menedżerowie wezmą udział w cyklu szkoleniowym oraz dokonają autodiagnozy potencjału swojej firmy do wdrażania innowacji. Wyniki tej autodiagnozy wskażą obszary, które należy rozwijać, aby firma stała się innowacyjna.. Narzędzie do autodiagnozy będzie oparte o zestaw wskaźników determinujących innowacyjność firm i będzie stanowiło „standard innowacyjnej firmy”. Ukoronowaniem Akademii będzie przygotowanie projektu wdrożeniowego, odpowiadającego na potrzeby zdiagnozowane w przedsiębiorstwie (np. zmiany organizacyjne stymulujące współpracę, utworzenie działu prowadzącego prace badawcze i rozwojowe, nawiązanie współpracy z jednostkami naukowymi, rozwój interakcji z klientami służącej wprowadzaniu udoskonaleń lub nowych rozwiązań, itd.). Przygotowanie autodiagnozy oraz projektu wdrożeniowego będą realizowane przy aktywnym udziale doradców.

3. Ewaluacja pierwszej edycji Akademii (szacunkowy udział: 0,5% budżetu) – uruchomienie V.2019

Ewaluacja pierwszej edycji Akademii będzie miała kluczowe znaczenie dla formy i treści proponowanych w ramach realizowanych programów, dlatego powinna być w wysokim stopniu pogłębiona. Ewaluacja I edycji będzie prowadzona przez podmiot zewnętrzny, aby rekomendacje uzyskane w wyniku tego badania wynikały z niezależnych ocen.

4. Prowadzenie kolejnych edycji (szacunkowy udział: 76% budżetu) – od IX/X.2019

W ramach realizacji całego projektu planuje się wstępnie przeprowadzenie łącznie nie mniej niż 4 edycji Akademii AMI. Rekomendacje wynikające z kolejnych edycji Akademii będą wdrażane w kolejnych odsłonach.

5. Ewaluacja kolejnych edycji Akademii (szacunkowy udział: 0,5% budżetu) – od V.2020

Ewaluacja II i kolejnych edycji będzie miała na celu doskonalenie działań podejmowanych w ramach opracowanego programu. Proces ten będzie prowadzony przez podmioty zewnętrzne, aby rekomendacje uzyskane w wyniku tych badań wynikały z niezależnych ocen.

Zasadnicze działania ukierunkowane na wsparcie podejmowanej interwencji publicznej, zrealizowane dotychczas przez wnioskodawcę lub inne instytucje

PARP od kilku lat współfinansuje projekty, których celem jest wdrożenie w przedsiębiorstwach innowacji produktowych i usługowych. Z dotychczasowych doświadczeń popartych prowadzonymi badaniami wynika, że głównym czynnikiem sukcesu w działalności innowacyjnej jest przygotowany, profesjonalny zespół,

zarówno menedżerów jak i pracowników, ale także obecność w przedsiębiorstwie takiej kultury i organizacji pracy, która stymuluje powstawanie i wdrażanie innowacji. Strategia, technologia czy posiadanie bogatego portfela produktów innowacyjnych odgrywają dużą rolę w rozwoju innowacyjności firmy, ale ostatecznie wszystko sprowadza się do ludzi, stąd klucz do sukcesu rynkowego firmy leży w tworzeniu kultury innowacyjnej i umiejętności zarządzania nią.

Ostatnie działania Agencji podejmowane w obszarze przygotowania i testowania nowych rozwiązań mających na celu wdrażanie innowacji produktowych w polskich przedsiębiorstwach były prowadzone od roku 2016 w ramach projektu inno_lab <https://www.parp.gov.pl/inno-lab-miejsce-wspolpracy-partnerow-zajmujacych-sie-polityka-innowacyjnosci>. Przygotowane zostały 3 rozwiązania innowacyjne:

1. Seal of excellence,
2. Design starter – inkubator dla sektora meblarskiego, który ma celu tworzenie produktów innowacyjnych, wysokomarżowych w tym sektorze,
3. Akcelerator branżowy w sektorze elektromobilności.

Działania Akademii Menedżera Innowacji w naturalny sposób uzupełniają przedsięwzięcia realizowane dotychczas przez Agencję i kładą nacisk na wsparcie kompetencji pracowników przedsiębiorstw biorących udział w procesach kreowania innowacji.

Uwarunkowania skutecznej realizacji założeń interwencji publicznej (interesariusze, stan prawny, itd.)

Projekt *Akademia Menedżera Innowacji* ma charakter edukacyjny (szkoleniowy i doradczy) i nie wymaga zmian prawnych do prawidłowej realizacji. Pozwala na to art. 4 ust. 2a pkt 1 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, zgodnie z którymi do zadań agencji należy wspieranie działalności innowacyjnej oraz rozwoju potencjału adaptacyjnego przedsiębiorców.

Sukces projektu zapewni jego unikatowy, kompleksowy charakter oraz zbudowanie marki i rozpoznawalności wśród polskich przedsiębiorstw. Doświadczenia PARP pokazują, że najskuteczniejszą metodą rekrutacji do projektów jest ich długotrwały, systemowy charakter. Przedsiębiorcy, szczególnie z sektora MŚP, biorą udział w formach edukacyjnych rekomendowanych przez partnerów biznesowych, znajomych czy rodzinę. Długotrwały charakter *Akademii Innowacji Menedżera* pozwolą na zbudowanie prestiżu marki tego przedsięwzięcia.

Projekt będzie odpłatny dla każdej grupy przedstawicieli przedsiębiorstw. Zakłada się wyższą odpłatność dla pracowników firm dużych.

PARP planuje bezpośrednio pozyskiwać know-how z zagranicy i będzie ubiegała się o możliwość rozszerzenia projektu o komponent ponadnarodowy.

Dalsze etapy planowane do wdrożenia poza projektem, o ile zostaną spełnione warunki umożliwiające ich skuteczne wykonanie

Biorąc systemowy charakter interwencji, Akademia będzie kontynuowana w kolejnych latach ze środków budżetowych. Jednocześnie, wypracowany program edukacyjno-doradczy zostanie udostępniony na zasadach wolnej licencji w celu jego multiplikacji.

ZAKŁADANE EFEKTY PROJEKTU WYRAŻONE WSKAŹNIKAMI (W PODZIALE NA PŁEĆ I OGÓŁEM)

WSKAŹNIKI REZULTATU

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ²³		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	
Liczba pracowników, w tym pracowników dużych przedsiębiorstw objętych wsparciem w zakresie procesów innowacyjnych			1100 W tym pracowników dużych firm: 275

²³ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.

WSKAŹNIKI PRODUKTU			
Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ²⁴		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	
Liczba pracowników przedsiębiorstw, w tym pracowników dużych przedsiębiorstw, którzy ukończyli wsparcie w zakresie procesów innowacyjnych			990 W tym pracowników dużych firm: 247
Liczba wypracowanych i udostępnionych programów szkoleniowo-doradczych			2
SZCZEGÓŁOWE KRYTERIA WYBORU PROJEKTU			
KRYTERIA DOSTĘPU			
1.			
Uzasadnienie:			

²⁴ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.

DZIAŁANIE PO WER	Działanie 2.12 Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno - zawodowych		
FISZKA PROJEKTU POZAKONKURSOWEGO KONCEPCYJNEGO			
PODSTAWOWE INFORMACJE O PROJEKCIE			
Tytuł lub zakres projektu ²⁵	Branżowy bilans kapitału ludzkiego II		
Cel szczegółowy PO WER, w ramach którego projekt będzie realizowany	Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych w poszczególnych sektorach gospodarki		
Priorytet inwestycyjny	10iii - wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzanie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji		
Typ/typy projektów przewidziane do realizacji w ramach projektu	Monitorowanie potrzeb przedsiębiorstw i pracowników w kontekście zapotrzebowania na kompetencje, w tym analiza struktury kompetencji na rynku pracy, w szczególności w zakresie potrzeb zgłaszanych przez sektorowe rady ds. kompetencji, a także analiza zapotrzebowania na kompetencje w branżach zaliczanych do grona inteligentnych specjalizacji.		
Cel główny projektu	Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych piętnastu sektorów gospodarki		
Kamienie milowe projektu ²⁶	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizacja pierwszej edycji badań w pierwszych 7 sektorach (szacunkowy udział: 23,3% budżetu) 2. Realizacja pierwszej edycji badań w kolejnych 8 sektorach (szacunkowy udział: 26,7% budżetu) 3. Realizacja drugiej edycji badań w pierwszych 7 sektorach (szacunkowy udział: 23,3% budżetu) 4. Realizacja drugiej edycji badań w kolejnych 8 sektorach (szacunkowy udział: 26,7% budżetu) 		
Podmiot zgłaszający projekt ²⁷	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości		
Podmiot, który będzie wnioskodawcą	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości		
Uzasadnienie wyboru podmiotu, który będzie wnioskodawcą ²⁸	Wnioskodawca (PARP) został jednoznacznie wskazany w SZOOP, co spełnia przesłanki wynikające z art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2016 poz. 217).		
Czy projekt będzie realizowany w partnerstwie?	TAK		NIE x
Podmioty, które będą partnerami w projekcie i uzasadnienie ich wyboru ²⁹	Nie dotyczy		

²⁵ Należy wskazać roboczą nazwę projektu albo skrótowo opisać istotę, zakres przedmiotowy projektu.

²⁶ Zgodnie z podrozdziałem 5.2.1 *Polityka spójności* rozdziału 5.2 *Zasady wyboru projektów* Umowy Partnerstwa z dnia 21 maja 2014 r. przedsięwzięcia o długim horyzoncie czasowym realizacji muszą być dzielone na krótkie etapy, których realizacja będzie uzależniona od osiągnięcia rezultatów założonych na wcześniejszym etapie (kamieni milowych).

²⁷ W przypadku opracowywania Roczego Planu Działania przez IP, podmiotem zgłaszającym projekt jest IP. W przypadku opracowywania Roczego Planu Działania przez IZ należy wpisać nazwę podmiotu, który zgłosił projekt do IZ.

²⁸ W szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o *zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020* (Dz.U. z 2016 r. poz. 217) oraz podrozdziału 5.2.1 *Polityka spójności*, rozdziału 5.2 *Zasady wyboru projektów* Umowy Partnerstwa z dnia 21 maja 2014 r.

²⁹ Wypełnić w przypadku projektu realizowanego w partnerstwie. W przypadku, gdy nie są znane konkretne podmioty, które będą partnerami w projekcie, należy wpisać pożądane cechy partnerów oraz uzasadnić wskazanie określonych cech.

Czy projekt będzie projektem grantowym?	TAK		NIE	x
Przewidywany termin złożenia wniosku o dofinansowanie (kwartał albo miesiąc oraz rok)	II kw. 2018			
Przewidywany okres realizacji projektu	Data rozpoczęcia (miesiąc oraz rok)	12.2018	Data zakończenia (miesiąc oraz rok)	12.2022
SZACOWANY BUDŻET PROJEKTU				
Szacowana kwota wydatków w projekcie w podziale na lata i ogółem (PLN)				
w roku 2019	w roku 2020	w roku 2021	w roku 2022	ogółem
5 900 000,00	4 500 000,00	3 900 000,00	5 200 000,00	19 500 000,00
Szacowany wkład własny beneficjenta (PLN)				
TAK (PLN)	NIE	x	
Szacowany wkład UE (PLN)				
16 434 600,00				
OPIS PROJEKTU				
Uzasadnienie realizacji projektu w trybie pozakonkursowym ³⁰				
<p>Projekt <i>Branżowy bilans kapitału ludzkiego II</i> zakłada monitorowanie zapotrzebowania na kompetencje w poszczególnych sektorach gospodarki na polskim rynku pracy w oparciu o spójną, jednolitą metodologię, wypracowaną w projekcie Bilans Kapitału Ludzkiego. Jednym z wniosków płynących z badania Bilans Kapitału Ludzkiego (edycji realizowanych w ramach programu PO KL) była konieczność ich branżowego sprofilowania. O ile kolejne edycje badań BKL nie wskazywały na istnienie znaczących różnic pomiędzy województwami, o tyle różnice pomiędzy rodzajami prowadzonej działalności w zapotrzebowaniu na kompetencje były bardzo duże. Realizacja projektu w trybie pozakonkursowym stwarza możliwość modyfikacji założeń badawczych w kolejnych cyklach badania, przy jednoczesnym zapewnieniu porównywalności wyników badań. Na potrzeby funkcjonowania Sektorowych Rad ds. Kompetencji niezbędne jest prowadzenie badań ogólnopolskich, w branżach korzystających z kompetencji będących efektem zróżnicowanych stopni edukacji formalnej, a także edukacji pozaformalnej.</p> <p>Projekt spełnia kryteria projektu pozakonkursowego wynikające z art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. z 2016 r. poz. 217), gdyż jest realizowany przez jednoznacznie określony w SZOOP podmiot, tj. Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, która również wdraża działania związane z powołaniem Rady Programowej ds. Kompetencji i Sektorowych Rad ds. Kompetencji. Pozwoli to na elastyczne reagowanie na potrzeby badawcze zdefiniowane przez Programową i Sektorowe Rady ds. Kompetencji.</p> <p>PARP (jako podmiot odpowiedzialny za stworzenie w Polsce systemu Rad ds. Kompetencji) będzie organizowała i nadzorowała prace Rady Programowej ds. Kompetencji oraz Sektorowych Rad ds. Kompetencji, którym mają służyć wyniki badań. Na podstawie pozyskanych danych, Rady, pod nadzorem PARP, będą programowały i realizowały działania niezbędne do realizacji celów Programu. W 2018 roku PARP przewiduje organizację konkursu wyłaniającego kolejne projekty mające na celu powołanie i funkcjonowanie 15 Sektorowych Rad ds. Kompetencji. W związku z tym, konieczne jest zapewnienie środków na realizację kolejnych badań branżowych. Tak zdefiniowane działania znajdują się w zakresie bezpośrednich kompetencji administracji rządowej, gdyż stanowią narzędzia kształtowania polityki rządu w obszarze kształcenia ustawicznego, jako działania</p>				

³⁰ W szczególności w świetle art. 38 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz.U. z 2016 r. poz. 217) oraz podrozdziału 5.2.1 Polityka spójności, rozdziału 5.2 Zasady wyboru projektów Umowy Partnerstwa z dnia 21 maja 2014 r.

stanowiące monitorowanie zapotrzebowania na kwalifikacje.
Zasadnicze założenia interwencji publicznej, której wsparcie zaplanowano w ramach projektu
<p>Projekt zakłada realizację badań podaży i popytu na kompetencje dla 15 branż, dla których zostaną utworzone Sektorowe Rady ds. Kompetencji. Zakłada się przeprowadzenie 2 edycji dla każdego wybranego sektora, na początku funkcjonowania Rady oraz w drugiej połowie jej działalności.</p> <p>W badaniu zostanie wykorzystana metodologia stworzona i zastosowana w badaniach branżowych realizowanych przez PARP i UJ w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, wdrażanego w ramach PO WER w latach 2016-2023.</p>
Główne zadania przewidziane do realizacji w projekcie ze wskazaniem grup docelowych
<p>Wyniki pilotażowego badania branżowego przeprowadzonego dla branży budowlanej w IV kwartale 2015 roku wskazują na konieczność zaangażowania przedstawicieli pracodawców i organizacji pracodawców w jego prowadzenie. Tylko przy aktywnym udziale pracodawców możliwe jest stworzenie kompleksowego opisu procesów biznesowych i kompetencji niezbędnych do ich realizacji. W związku z tym do przeprowadzenia badań branżowych niezbędna jest współpraca z Radami Sektorowymi. Dodatkowo doświadczenia płynące z realizacji pierwszych badań branżowych w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego (w tym dla branży finansowej) wskazują, że potrzeby informacyjne sektorowych rad będą się różnić w zależności od sektora, a największe oczekiwanie może dotyczyć wiedzy nie na temat obecnej sytuacji branży, tylko perspektyw jej rozwoju i przyszłych potrzeb kompetencyjnych.</p> <p>Realizacja badań branżowych pozwoli na identyfikację najważniejszych kompetencji pożądaných na rynku pracy przez pracodawców obecnie i w przyszłości, określenie rodzaju i poziomu kompetencji dostępnych na rynku (w tym kształconych w toku edukacji formalnej) oraz ocenę dopasowania kompetencyjnego (bilans podaży i popytu kompetencji) w poszczególnych sektorach/branżach. Wiedzę uzyskaną w wyniku badania Sektorowe Rady ds. Kompetencji będą mogły wykorzystać do opracowywania działań zmniejszających luki kompetencyjne w sektorze/branży.</p> <p>Badanie strony popytowej (przedsiębiorców) pozwoli na uzyskanie informacji, na jakie stanowiska najczęściej rekrutują pracodawcy oraz jakie trudności mają ze znalezieniem kandydatów na te stanowiska. Badanie w tym module umożliwi stwierdzenie, jakie kompetencje z różnych grup (wiedza i umiejętności specjalistyczne, umiejętności miękkie i biznesowe, inne wymagania) są poszukiwane i na jakim poziomie na poszczególnych stanowiskach są wymagane.</p> <p>Nie bez znaczenia jest również uzyskanie w tym module odpowiedzi na pytanie, czy ważność kompetencji, które są istotne dla przedsiębiorców z branży w chwili obecnej, będzie w przyszłości rosła, malała, czy pozostanie bez zmian (przewidywanie zapotrzebowania na kompetencje). Dlatego też niezbędne jest założenie prowadzenia analiz foresight.</p> <p>Zależnie od potrzeb sektora mogą zostać opracowane następujące produkty:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lista głównych zawodów, stanowisk pracy, zadań zawodowych związanych z branżą, • uproszczona mapa procesów biznesowych, • lista kluczowych stanowisk pracy (w procesach głównych oraz pomocniczych), wraz z powiązaniem z klasyfikacją zawodów i specjalności, • profile stanowisk (nazwa stanowiska, realizowane zadania, wymagania kompetencyjne wraz z oczekiwanymi poziomami), • katalog kompetencji sektorowych/branżowych oraz odpowiadających im efektów kształcenia (dla tzw. stanowisk entry level). <p>Dzięki badaniu strony podażowej (w tym kierunków i profili kształcenia) możliwe będzie przeanalizowanie, jaki poziom mają kompetencje dostępne na rynku lub na jakim poziomie uzyskiwane są efekty kształcenia związane z poszukiwanymi przez pracodawców kompetencjami na wybranych kierunkach/specjalizacjach prowadzonych przez uczelnie wyższe i na poziomie szkół ponadgimnazjalnych/ponadpodstawowych.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizacja pierwszej edycji badań w pierwszych 7 sektorach (strona podażowa i popytowa, wyniki w IV kw. 2019) – ok. 23,3% budżetu 2. Realizacja pierwszej edycji badań w kolejnych 8 sektorach (strona podażowa i popytowa, wyniki w IV kw. 2020) – ok. 26,7% budżetu 3. Realizacja drugiej edycji badań w pierwszych 7 sektorach (strona podażowa i popytowa, wyniki w IV kw. 2021) – ok. 23,3% budżetu 4. Realizacja drugiej edycji badań w kolejnych 8 sektorach (strona podażowa i popytowa, wyniki w IV kw. 2022) – ok. 26,7% budżetu <p>W projekcie przewiduje się realizację następujących zadań:</p>

<p>- badania jakościowe z ekspertami sektora/branży, - badania ilościowe (strona podażowa i popytowa).</p> <p>Podsumowaniem każdego badania branżowego będzie raport końcowy z badań zawierający:</p> <ul style="list-style-type: none"> • analizę popytu na kompetencje analizę podaży kompetencji • bilans kompetencji w branży, wnioski i rekomendacje działań niwelujących skalę dopasowania kompetencyjnego w branży.
<p>Zasadnicze działania ukierunkowane na wsparcie podejmowanej interwencji publicznej, zrealizowane dotychczas przez wnioskodawcę lub inne instytucje</p>
<p>Dotychczas wnioskodawca w projekcie Bilans Kapitału Ludzkiego (PO KL) zrealizował 5 edycji badań monitorowania zapotrzebowania na kompetencje wśród pracodawców. Wyniki tych badań miały zasadniczy wpływ na nowelizację kluczowych dla funkcjonowania rynku pracy aktów prawnych: ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawa o szkolnictwie wyższym; a także ukierunkowania interwencji skierowanych na podnoszenie kompetencji studentów. Pierwsze doświadczenia ze współpracy z sektorowymi radami ds. kompetencji w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego wskazują na potrzebę realizacji badań branżowych/sektorowych ze szczególnym naciskiem na pierwszą fazę badania polegającą na konsultacji założeń metodologicznych z interesariuszami z sektora.</p>
<p>Uwarunkowania skutecznej realizacji założeń interwencji publicznej (interesariusze, stan prawny, itd.)</p>
<p>Prowadzenie wiarygodnych badań, będących podstawą skutecznej interwencji publicznej wymaga spójnej koncepcji, odpowiedniej metodologii i realizacji tych założeń zapewniających najwyższy standard jakościowy. Koncepcja badania i metodologia została określona na podstawie doświadczeń z realizacji BKL, a także przeprowadzonego badania pilotażowego dla branży budowlanej. Prowadzenie badań na potrzeby Sektorowych Rad ds. Kompetencji, we współpracy z organizacjami zrzeszającymi pracodawców danej branży zapewni reprezentatywność wyników badań.</p> <p>Projekt <i>Branżowy bilans kapitału ludzkiego II</i> ma charakter badawczy i nie wymaga zmian prawnych do prawidłowej realizacji. Pozwalają na to zapisy art. 4 ust. 2a pkt 1 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu <i>Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości</i>, zgodnie z którymi do zadań agencji należy badanie roli mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców w gospodarce. Jakiegokolwiek zmiany w prawie będą możliwe dzięki współpracy ekspertów BKL z Sektorowymi Radami ds. Kompetencji. Sektorowe Rady będą brać udział w monitorowaniu potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych pracodawców. Jednym z aspektów działań rad jest ich inicjatywa, tj. m.in. podejmowanie działań w zakresie aktualizacji istniejących aktów prawnych, jeśli to okaże się konieczne z punktu widzenia interesów sektora. Tym samym wyniki badań branżowych mogą mieć wpływ na treść rekomendacji rad w zakresie zmian legislacyjnych w obszarze edukacji i jej dostosowania do potrzeb rynku pracy w danym sektorze, w tym mogących wpłynąć na poprawę sytuacji pracowników w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Dodatkowo, zgodnie z zapisami PO WER w ramach PI 10IV dostosowywanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy będzie odbywać się na podstawie pozyskanych od Sektorowych Rad informacji na temat zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje. Stąd też można założyć, że wszelkie zmiany w rozporządzeniu w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach, w aktach prawnych dotyczących egzaminów zawodowych będą bazować na wynikach badań BKL. Ponadto, ze względu na udział przedstawicieli Sektorowych Rad ds. Kompetencji zarówno w tworzeniu Sektorowych Ram Kwalifikacji, jak i definiowaniu oraz aktualizowaniu kwalifikacji w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji, rekomendowane przez Rady propozycje mające wpływ na kształt aktów wykonawczych do ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji będą bazowały na informacjach pozyskanych w wyniku realizacji niniejszego projektu. Nawiązana przez wnioskodawcę współpraca z instytucjami administracji publicznej w związku z budową systemu Sektorowych Rad ds. Kompetencji (MEN, MR, ORE, MNiSW) potwierdza otwartość tych instytucji na rekomendacje płynące od przedsiębiorców skupionych w Radach.</p>
<p>Dalsze etapy planowane do wdrożenia poza projektem, o ile zostaną spełnione warunki umożliwiające ich skuteczne wykonanie</p>
<p>Wyniki badań prowadzonych w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego I oraz Bilans Kapitału Ludzkiego II będą służyły Radom ds. Kompetencji w ich bieżącej działalności.</p>
<p>ZAKŁADANE EFEKTY PROJEKTU WYRAŻONE WSKAŹNIKAMI (W PODZIALE NA PŁEĆ I OGÓŁEM)</p>
<p>WSKAŹNIKI REZULTATU</p>

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ³¹		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	
Liczba sektorów gospodarki, dla których zidentyfikowano potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe przy współudziale przedsiębiorców			15
WSKAŹNIKI PRODUKTU			
Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa		
	W podziale na: ³²		Ogółem w projekcie
	Kobiety	Mężczyzn	
Liczba edycji monitoringu potrzeb przedsiębiorstw i pracowników w kontekście zapotrzebowania na kompetencje			2
SZCZEGÓŁOWE KRYTERIA WYBORU PROJEKTU			
KRYTERIA DOSTĘPU			
1.			
Uzasadnienie:			
2.			
Uzasadnienie:			
...			
Uzasadnienie:			

³¹ Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.

³² Rozbicie wartości docelowych na płeć jest nieobowiązkowe – wypełniane w zależności od specyfiki wsparcia i samego projektu oraz zidentyfikowanego problemu, który projekt ma rozwiązać lub złagodzić.

PODPIS OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO PODEJMOWANIA DECYZJI W ZAKRESIE PLANU DZIAŁANIA

Miejscowość, data

Pieczęć i
podpis osoby
upoważnionej

**DATA ZATWIERDZENIA PLANU DZIAŁANIA I IDENTYFIKACJI PROJEKTÓW POZAKONKURSOWYCH,
KTÓRYCH FISZKI PO RAZ PIERWSZY ZAWARTO W PLANIE DZIAŁANIA, W ROZUMIENIU ART. 48 UST. 3
USTAWY Z DNIA 11 LIPCA 2014 R. O ZASADACH REALIZACJI PROGRAMÓW W ZAKRESIE POLITYKI
SPÓJNOŚCI W PERSPEKTYWIE FINANSOWEJ 2014-2020 (DZ.U. Z 2016 R. POZ. 217, z późn. zm.)**

(wypełnia Instytucja Zarządzająca POWER, wprowadzając Roczny Plan Działania jako załącznik do Szczegółowego Opisu Osi Priorytetowych POWER)