



Twój biznes

3/2021(11)

Magazyn PARP

Fundusze Europejskie w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości



Dostępność szansą na rozwój

Szkolenia i doradztwo dla firm



Fundusze Europejskie



Rzeczpospolita
Polska



PARP
Grupa PFR

Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne



1



Drodzy Przedsiębiorcy,

czy dbacie o rozwój swoich pracowników i aktywnie budujecie kapitał ludzki w swojej organizacji lub oferujecie takie instrumenty, jak staże, stypendia, praktyki, wolontariat pracowniczy, mentoring? A może w jakiś inny sposób współpracujecie ze szkołami lub uczelniami? Wystarczy jedna pozytywna odpowiedź na któreś z tych pytań, aby zainteresować się startem w konkursie „Pracodawca Jutra”.

Właśnie trwa nabór zgłoszeń do VI jego edycji. Chcemy wyróżnić i wypromować przedsiębiorców, którzy patrzą kompleksowo na swoje firmy i inspirują pracowników do rozwoju kompetencji miękkich. Lepsza współpraca z otoczeniem to szansa na podnoszenie poziomu edukacji z jednej strony, a z drugiej zaś – możliwość pozyskiwania do zespołów przygotowanych do pracy absolwentów i większa zdolność do wdrażania innowacji. Więcej o konkursie w rozmowie numeru.

Chcemy też zwrócić Waszą uwagę na projekt „Dostępność szansą na rozwój”. Oferuje on bezpłatne szkolenia i doradztwo z zakresu kreatywnego projektowania i tworzenia produktów i usług, przeznaczonych dla osób ze szczególnymi potrzebami. Warto dowiedzieć się więcej, jaką szansą dla firmy jest rozwój poprzez tworzenie dostępnych produktów i usług.

Wprowadź swój biznes na wyższy poziom!

Zespół redakcyjny PARP

SPIS TREŚCI

- Kalendarium naborów [02](#)

POROZMAWIAJMY O...

- Pracodawca Jutra – rozmowa z Danielem Nowakiem [03](#)

WSPARCIE DLA FIRM

- Dostępność szansą na rozwój [08](#)

FUNDUSZE EUROPEJSKIE

ZMIENIAJĄ POLSKĘ

- Dziecięce meble bez granic [11](#)
- Wirtualna nauka przedsiębiorczości [14](#)

KONKURSY

- Internacjonalizacja MŚP [16](#)
- Akademia menadżera – kompetencje w zakresie cyfryzacji [16](#)

PARP
Grupa PFR

Polska Agencja Rozwoju
Przedsiębiorczości

ul. Pańska 81/83,
00-834 Warszawa
t: +48 22 432 80 80,
f: +48 22 432 86 20
e: biuro@parp.gov.pl
www.parp.gov.pl



2

Wybrane nabory wniosków oraz nabory uczestników do projektów

Granty na Eurogranty

nabór do 27 stycznia 2022 r.

Sukcesja w firmach rodzinnych

nabór do 1 grudnia 2021 r.

Nowy Start

nabór do 30 listopada 2022 r.

Profesjonalny restart

nabór do 31 grudnia 2021 r.

Dostępność szansą na rozwój – oferta dla przedsiębiorców

nabór do września 2022 r.

Konkurs Pracodawca Jutra

nabór do 24 listopada 2021 r.

Infrastruktura drogowa

nabór do 17 listopada 2021 r.

Internacjonalizacja MŚP

nabór do 22 grudnia 2021 r.

Rozwój startupów w Polsce Wschodniej

nabór do 30 grudnia 2021 r.

Erasmus dla młodych przedsiębiorców

nabór do 31 stycznia 2022 r.

Erasmus Global

nabór do 13 marca 2024 r.



sprawdź



harmonogram
naborów wniosków
o dofinansowanie

dla POIR, POPWi POWER
na 2021 rok!

 Program Operacyjny Inteligentny Rozwój Program Operacyjny Polska Wschodnia Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

PRACODAWCA JUTRA



Nam zależy na tym, żeby przedsiębiorcy myśleli o pracownikach w szerszej perspektywie – nie tylko jako osobach, które wykonują jakieś zadania w firmie i dzięki temu ma ona zyski – mówi **Daniel Nowak**, ekspert w Departamencie Rozwoju Kadr w Przedsiębiorstwach, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

Po przerwie spowodowanej pandemią COVID-19 PARP ogłosiła VI edycję konkursu „Pracodawca Jutra”.

Daniel Nowak: Wracamy do organizacji konkursu „Pracodawca Jutra”. Chcemy nagrodzić firmy, które realizują ciekawe inicjatywy na rzecz swoich pracowników. Zależy nam na ich wyróżnieniu. Poszukujemy przedsiębiorców, którzy realizowali kompleksowe inicjatywy i mają przemyślaną strategię budowania kompetencji w swojej firmie. Myślimy o takich projektach, które tworzą lub wpisują się w całościową strategię budowania kompetencji w samej firmie. Z naszych badań Bilans Kapitału Ludzkiego „Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich firmach – obraz tuż przed pandemią” wynikało, że tylko 55 proc. firm posiada plany rozwoju wybiegające na trzy

miesiące do przodu. Oznacza to, że prawie połowa takich planów w ogóle nie ma. Tych pracodawców można jeszcze zachęcić do myślenia strategicznego, rozwijania wiedzy i umiejętności swoich pracowników.

Kto może zostać „Pracodawcą Jutra”?

Przedsiębiorstwa, które dbają o rozwój swoich pracowników, aktywnie budują kapitał ludzki w swoich firmach. Oferują takie instrumenty, jak staże, stypendia, praktyki, wolontariat pracowniczy, mentoring. Firmy, które realizują inicjatywy we współpracy ze szkołami lub uczelniami.

Czym będzie się różnić VI edycja od poprzednich?

Konkurs rozszerzamy o kategorie. W poprzedniej edycji można było zgłosić dowolną inicjatywę związaną z podnoszeniem kompetencji. Natomiast

w tym roku ogłaszamy już konkurs z podziałem na trzy kategorie: „rozwój pracownika”, „ambasador edukacji” i „dojrzałe kompetencje”.

Pozostanie podział ze względu na wielkość firm. Mikro- i małe przedsiębiorstwa mają zupełnie inny potencjał pod względem możliwości wdrażania programów rozwojowych. W odróżnieniu od średnich i dużych firm nie

Takie działania służą też samym pracownikom, uczą ich nowych kompetencji. Zmieniam swoje codzienne, dotychczasowe zadania, muszę się przygotować do tego, by opowiedzieć o tym, co wykonuję na co dzień w firmie. I muszę się zastanowić, jak to opowiedzieć, by zaintrygować, zaciekawić. Może się okazać, że jestem niezłym gawędziarzem i zainteresuję swoją pracą inne osoby. Więc to jest korzyść obopólna, działa w dwie strony.

Pracownicy muszą mieć właściwe kompetencje, odpowiednią wiedzę do tego, by realizować coraz bardziej skomplikowane zadania. A w związku z tym muszą mieć czas na podnoszenie kompetencji. Przedsiębiorca też musi o to zadbać

W tym roku szukamy też nowych inicjatyw w obszarze współpracy biznesu z edukacją, opartych na doświadczeniu i wiedzy osób starszych, ale cały czas pracujących w przedsiębiorstwie. Warto wspierać proces przekazywania wiedzy przez bardziej doświadczonych pracowników tym, którzy do tej firmy dopiero przychodzą.

posiadają dużego zaplecza kadrowego, które takie programy obsługuje. W związku z tym utrzymujemy podział na dwie grupy: na mikro- i małe oraz na średnie i duże przedsiębiorstwa.

Pokazując dobre przykłady, możemy zachęcać do inwestycji w kompetencje innych?

Jak najbardziej. Chcemy pokazywać takie inicjatywy, które właściwie każda firma może realizować. Przedsiębiorca może zaprosić do siebie uczniów i pokazać, jak wyglądają obecnie wykorzystywane maszyny, w jaki sposób się je obsługuje, jakie mają możliwości. Park maszynowy w firmach jest szybciej unowocześniany niż w szkołach. Bardzo ważne jest kształcenie samych nauczycieli, którzy potem wiedzę przekazują swoim uczniom. Tutaj jest kolejny poziom przekazywania wiedzy – od przedsiębiorcy do uczelni czy szkoły.

To zresztą może działać w obie strony. Młodszy pracownik może przekazywać wiedzę starszemu, jeżeli ten w jakimś obszarze ma deficyty. Ta wymiana informacji zapobiega „ucieczce” wiedzy z firmy, a ponadto sprzyja integracji i tworzeniu nowych więzi. Tego typu inicjatywy wpisują się w kategorię „dojrzałych kompetencji”.

Pracownik, który zobaczy, że ma wpływ na jakieś inne procesy w firmie, może poczuć się bardziej doceniony.

Właściwie każda inicjatywa, która wychodzi poza utarte, schematyczne działania przedsiębiorstwa, angażuje pracowników, stanowi pole, by rozwijać kompetencje pracownicze. Stąd też kategoria „rozwój pracownika”. Będziemy nagradzać inicjatywy z zakresu wolontariatu albo migracji między

działami, gdzie ja ze swoimi doświadczeniami z jednego działu mogę wykorzystać swoją wiedzę i umiejętności w dziale, do którego zostałem oddelegowany. To zarówno integruje, jak i rozwija wszystkie kompetencje miękkie, których przedsiębiorcy najbardziej poszukują.

Przedsiębiorcy oprócz kompetencji stricte zawodowych (np. ślusarz, który umie obsłużyć obrabiarkę) chcą, aby pracownicy mieli jeszcze kompetencje miękkie, typu: komunikacja, samoorganizacja, komunikatywność, umiejętność wpływania na działania innych osób. Obsługując jedynie maszynę ślusarską, takich kompetencji nie można się nauczyć. Ale angażując się w tego typu zadania, jak wolontariat pracowniczy, jest szansa takie kompetencje rozwinąć.

Odwiedziłem niedawno firmę, w której jest wdrożonych pięć systemów zarządzania jakością. Odpowiedzialny za nie kierownik działu jakości musi się komunikować z ludźmi w całym zakładzie. Firma realizuje teraz szkolenie, które pomaga rozwinąć umiejętności miękkie pracowników zarządzających zespołami.

Ten przykład będzie dobry, o ile wpisuje się w szerszy plan rozwoju

tych kompetencji i wynika z potrzeby, którą dostrzeżę pracodawca, a być może również pracownicy. Taka inicjatywa mogłaby zostać poddana pod dyskusję na Kapitulce Konkursu.

Nam zależy na tym, żeby przedsiębiorcy myśleli o pracownikach w szerszej perspektywie – nie tylko jako osobach, które wykonują jakieś zadania w firmie i dzięki temu ma ona zyski i może funkcjonować. Jeżeli jako przedsiębiorca nie zrobię nic w kierunku rozwoju kompetencji moich pracowników, to jako organizacja tracę, obniżam swoje szanse na dalszy rozwój. Pracownicy muszą mieć właściwe kompetencje, odpowiednią wiedzę do tego, by realizować coraz bardziej skomplikowane zadania. A w związku z tym muszą mieć czas na podnoszenie kompetencji. O to powinien zadbać pracodawca, który w tej sytuacji staje się przedłużeniem szkoły.

Wykonując jakieś zadanie, które ktoś mi zlecił, uczę się. Ale jednocześnie nie może mi ktoś zlecić takiego zadania, co do którego będzie mieć wątpliwości, że wykonam je dobrze, bo nie mam odpowiednich kompetencji. W związku z czym to przedsiębiorca musi mi zorganizować warunki i dać czas, bym mógł te kompetencje podnosić.

To jest najbardziej efektywny sposób myślenia o podnoszeniu kompetencji osób dorosłych – kształcenie w miejscu pracy. Komisja Europejska postrzega to jako ważny element w myśleniu o edukacji w ogóle. Kształcenie w miejscu pracy jest pewną formą kontynuacji kształcenia po ukończeniu szkoły.



Takie kształcenie sprzyja też budowaniu kultury organizacji. Pracownicy doceniają pracodawcę, gdy widzą, że on inwestuje w ich rozwój.

Oczywiście, będę bardziej cenić takiego pracodawcę, który ceni mnie i chce inwestować w podnoszenie moich kompetencji.

A fakt, że firma podnosi kompetencje pracowników, jest raczej emanacją kultury niż jej budowaniem. Firma, po pierwsze, ma kulturę, która docenia pracowników i ich wkład w to, co organizacja osiąga. A po drugie, podnoszenie kompetencji pracowników sprzyja budowaniu i umacnianiu kultury firmy. I nie chodzi o pojedyncze działania np. na rzecz wolontariatu pracowniczego. On jest tylko jednym z wielu elementów, które służą osiągnięciu celu. Dla Kapituły Konkursu istotne jest kompleksowe podejście.

W ostatniej edycji wpłynęło ok. 100 zgłoszeń. Czy po dwuletniej przerwie może nastąpić wysyp tego typu inicjatyw? Firmy będą chciały pokazać, że w tym czasie nie zapomniały o swoich pracownikach i otoczeniu społeczno-gospodarczym, w którym funkcjonują?

Myślę, że to jest potrzebne nie tylko przedsiębiorcom, ale i pracownikom. Okres pandemii wywołał eksplozję różnego rodzaju inicjatyw. Liczymy na to, że będzie dużo zgłoszeń z obszaru w jakiś sposób związanego z tym trudnym czasem. Przedsiębiorcy będą mogli pokazać, co można zrobić, kiedy następuje lockdown. Niekoniecznie trzeba się wyłączać z aktywności gospodarczej – to dobry moment, by pomyśleć o tym, w jaki

sposób zadbać o pracowników, którzy są na przymusowym postojowym.

Myślę, że ten czas sprzyjał różnego rodzaju inicjatywom. Zwłaszcza że spora część z nas przeszła w tryb pracy zdalnej. Wywołało to masę różnego rodzaju problemów, z którymi trzeba było sobie *ad hoc* poradzić. Chcemy zobaczyć, w jaki sposób firmy radziły sobie w tych trzech kategoriach w tym trudnym czasie.

Okres pandemii wywołał eksplozję różnego rodzaju inicjatyw. Liczymy, że będzie dużo zgłoszeń z obszaru w jakiś sposób związanego z tym trudnym czasem

Na czym przedsiębiorcy powinni się szczególnie skoncentrować, wypełniając formularz zgłoszeniowy? Jakie kryteria są decydujące?

Przede wszystkim na kompleksowości inicjatywy i całościowym podejściu w realizacji działań. Zrealizowany pomysł powinien się wpisywać w strategię, w ogólne myślenie o rozwoju przedsiębiorstwa i rozwoju kompetencji zatrudnionych osób. To kryterium jest istotne w każdej kategorii konkursowej.

Czy przedsiębiorca może zgłosić więcej inicjatyw do różnych kategorii?

Każdy przedsiębiorca ma prawo zgłosić jedną inicjatywę do każdej kategorii. Jedna firma może przesaść zatem trzy zgłoszenia. Może się zgłosić również przedsiębiorca, który jest zarejestrowany poza Polską, ale jego inicjatywa musi być realizowana na terytorium naszego kraju, na rzecz organizacji czy przedsiębiorstwa prowadzonego w Polsce.

Do kiedy przedsiębiorcy mogą zgłaszać swoje inicjatywy?

Zgłoszenia będą przyjmowane do 24 listopada 2021 r. Należy wypełnić formularz zgłoszeniowy na stronie PARP. W pierwszym etapie oceniamy zgłoszenia pod kątem formalnym, a potem będą one poddane ocenie merytorycznej przez ekspertów PARP, a w dalszej kolejności zostaną przekazane pod ocenę Kapituły Konkursu.

Poza nagrodą w głównych kategoriach konkursowych będzie można także otrzymać wyróżnienie branżowe.

Tak. Kapituła Konkursu otrzyma wszystkie zgłoszenia, które wpłyną w konkursie i zostaną odpowiednio wysoko ocenione przez ekspertów PARP. Oprócz tego są jeszcze Kapituły Sektorowe. Inicjatywy przedsiębiorców, którzy w zgłoszeniu wskażą, że działają w jednym spośród 17 sektorów, dla których są utworzone Rady Sektorowe przy PARP, będą oceniane także przez Kapitułę

Sektorową. Zatem Rady Sektorowe mają możliwość dodatkowego nagrodzenia inicjatyw zgłoszonych w odpowiednich sektorach.

W Kapitułe Konkursu znajdują się przedstawiciele ministrów odpowiedzialnych za oświatę, szkolnictwo wyższe i naukę oraz za gospodarkę. Będą też przedstawiciele Agencji, Rady Programowej ds. Kompetencji, która działa przy Prezesie PARP, a także 17 osób wskazanych przez Rady Sektorowe.

W sumie Kapitułę będą stanowić 24 osoby, które wybiorą po jednym laureacie w każdej kategorii i w każdym segmencie wielkości przedsiębiorstwa. Rozstrzygnięcie nastąpi w pierwszym kwartale przyszłego roku. Głównych nagród będzie sześć, po dwie w każdej kategorii (dla przedsiębiorstw mikro- i małych oraz dla średnich i dużych). A oprócz tego będzie jeszcze szansa na wyróżnienia przyznane przez Rady Sektorowe.

Rozmawiał Jerzy Gontarz



**Pracodawca
Jutra**

KONKURS „PRACODAWCA JUTRA”

VI edycja

Nabór zgłoszeń: 22 września – 24 listopada 2021 r.

Jesteś **mikro-, małym, średnim lub dużym przedsiębiorstwem** i po 1 stycznia 2019 r. zrealizowałaś inicjatywy edukacyjne?

Weź udział w konkursie „Pracodawca Jutra”

Do wyboru masz trzy kategorie:

- **„rozwój pracownika”** – pomoc w rozwoju zawodowym pracowników, rozwój kompetencji miękkich, systemy motywujące do podnoszenia kompetencji, inwestycje w rozwój pracowników
- **„dojrzałe kompetencje”** – programy rozwojowe dla pracowników powyżej 50. roku życia, zwiększanie szansę i rozwój pracowników,

programy mentorskie wykorzystujące ekspercką wiedzę pracowników 50+

- **„ambasador edukacji”** – współpraca przedsiębiorcy z instytucjami edukacyjnymi, tworzenie lub wspieranie autorskich platform/gier edukacyjnych/staży/konkursów dla uczniów, zaangażowanie pracodawców w działalność dydaktyczną i naukową dla wykładowców/nauczycieli, pozwalające zdobyć lub rozwinąć kompetencje, uzyskać kwalifikacje lub nabyć umiejętności poszukiwane na rynku pracy.

Możesz zgłosić maksymalnie 3 inicjatywy edukacyjne, po jednej w każdej kategorii, wypełniając dla każdego zgłoszenia formularz.

Więcej informacji: [Pracodawca Jutra](#)



DOSTĘPNOŚĆ SZANSĄ NA ROZWÓJ

Co dziewiąty mieszkaniec Polski to osoba z niepełnosprawnością. Ponadto jest duża grupa ludzi

o szczególnych potrzebach, np. seniorzy, rekonwalescenci, matki z dziećmi, kobiety w ciąży. Oni czekają na rozwiązania, produkty i usługi ułatwiające codzienne funkcjonowanie. Aby przedsiębiorcom ułatwić ich projektowanie i wprowadzanie na rynek, PARP udostępnia poprzez operatorów bezpłatne szkolenia i doradztwo.

Realizowany w całym kraju program *Dostępność Plus* ma za zadanie zapewnienie swobodnego dostępu do dóbr i usług oraz możliwości udziału w życiu społecznym i publicznym osób o szczególnych potrzebach. Pojęcia, które go definiują, to „samodzielność” i „równy dostęp”.

3 lata Programu Dostępność Plus

„W ciągu trzech lat działania programu zrealizowaliśmy ponad 100 inicjatyw angażujących środki o wartości około 8,7 mld zł. Dzięki funduszom unijnym i krajowym w wielu miejscach, z których korzystamy wszyscy jako obywatele, usuwane są bariery, a w ich miejsce wprowadzana jest dostępność w aspekcie architektonicznym, cyfrowym i informacyjno-komunikacyjnym” – tak Małgorzata Jarońska-Jedynak, wiceminister funduszy i polityki regionalnej, mówiła o dotychczasowych efektach programu podczas wrześniowego spotkania Rady Dostępności.

19 lipca 2019 r. weszła w życie *Ustawa o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami*. Jej celem jest poprawa warunków życia i funkcjonowania społecznego osób, które są narażone na dyskryminację i trudności ze względu na niepełnosprawność lub obniżony poziom sprawności, chorobę, wiek czy chwilową sytuację związaną choćby z koniecznością przemieszczenia się z dużym bagażem. Ustawa zobowiązuje w szczególności podmioty publiczne do przestrzegania zasad dostępności architektonicznej, cyfrowej i informacyjno-komunikacyjnej. Ustala też minimalne wymagania we wszystkich tych obszarach.

PARP już od kilku lat ogłasza konkursy z komponentem dostępności, np. *Design dla przedsiębiorców – Dostępność Plus* (poddziałanie 2.3.5 POIR) oraz *Badania na rynek – Dostępność Plus* (poddziałanie 3.2.1 POIR). Tym razem Agencja postanowiła

dać firmom narzędzia, by mogły lepiej się przygotować do projektowania i komercjalizacji nowych rozwiązań. Przedsiębiorcy, bez względu na wielkość, mogą skorzystać z refundowanych w 100 proc. usług szkoleniowych i doradczych. Świadczy je 5 operatorów – każdy w jednym z 5 makroregionów (zobacz mapę). Projekt „Dostępność szansą na rozwój” jest finansowany ze środków Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Osoba ze szczególnymi potrzebami (wg ustawy) to osoba, która ze względu na swoje cechy zewnętrzne lub wewnętrzne, albo ze względu na okoliczności, w których się znajduje, musi podjąć dodatkowe działania lub zastosować dodatkowe środki w celu przezwyciężenia bariery, aby uczestniczyć w różnych sferach życia na zasadzie równości z innymi osobami.

Firmy się szkolą

Przedsiębiorcy oraz ich kadry często nie posiadają wystarczającej wiedzy z zakresu dostępności, technologii kompensacyjnych czy projektowania uniwersalnego, co sprawia, że wiele produktów i usług nie jest dostosowanych do odbiorców o zróżnicowanych potrzebach. Dlaczego warto się zainteresować zdobywaniem umiejętności w dziedzinie związanej z dostępnością? Bo jest to szansa na rozwinięcie, a nawet umiędzynarodowienie działalności – przekonują operatorzy. – Co najmniej 12 proc. Polaków to osoby z niepełnosprawnością, jeszcze więcej to osoby o „szczególnych potrzebach”, wynikających z różnych ograniczeń, np. seniorzy, matki z dziećmi – wszyscy oni to potencjalni pracownicy, współpracownicy i klienci polskich firm – przekonuje Norbert Ogłaza, prezes spółki Certes, która realizuje projekt „Na plusie – dostępność szansą na rozwój przedsiębiorstw”.

Certes oferuje przedsiębiorcom i ich pracownikom pakiet szkoleniowo-doradczy, na który składa się 8 godzin szkolenia ogólnego, 12 godzin szkolenia specjalistycznego i 15 godzin doradztwa sprofilowanego na pracownika. Wśród korzyści udziału w projekcie Norbert Ogłaza wymienia: – Pracownicy zyskają wiedzę nt. nowego obszaru funkcjonowania i otrzymają narzędzie służące kreatywnemu myśleniu o projektowaniu i wytwarzaniu produktów i usług.

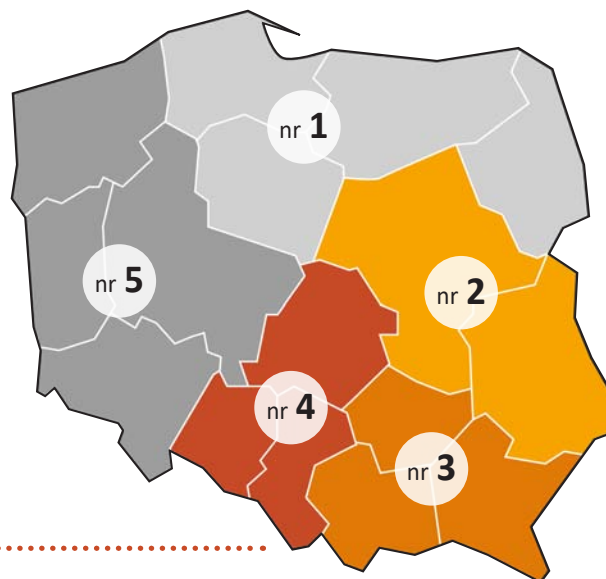
Projekt jest realizowany na obszarze województw śląskiego, łódzkiego i opolskiego, ale mogą się do niego zgłaszać również podmioty z innych regionów. Łącznie ma być do niego przyjętych 507 osób z minimum 254 firm.

– Nasze szkolenia są przeznaczone dla przedsiębiorstw, które chcą zwiększać swoją konkurencyjność i wzmacniać kompetencje pracowników o takie metody, jak: Design Thinking i Human-Centered Design. Uczymy, w jaki sposób rozpocząć projektowanie uniwersalne znoszące ograniczenia i bariery, zapewniające dostęp do usługi, produktu, procesu lub przestrzeni bez wykluczeń. Etapy programu nawiązują do metodologii Design Thinking – uczestnicy doświadczają wszystkich etapów procesu projektowego i uczą się myślenia klientocentrycznego – przekonuje Łukasz Klimek z Departamentu Zarządzania Projektami DGA S.A.

Projekt DGA pn. „Dostępny Design” (województwa wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie, dolnośląskie) dzieli się na dwa etapy: szkolenia dla przedsiębiorców i ich zespołów w zakresie projektowania uniwersalnego oraz wsparcie doradcze. Obejmuje 33 godziny szkoleniowe podzielone na 7 cotygodniowych spotkań realizowanych w ciągu 2 miesięcy. Szkolenia prowadzone są w formule online z wykorzystaniem narzędzi do pracy zdalnej.

Skorzystaj ze szkoleń i doradztwa w swoim regionie

- Makroregion nr 1 – województwa: kujawsko-pomorskie, podlaskie, pomorskie, warmińsko-mazurskie
Operator: ODITK, [strona projektu](#), kontakt: oditk@oditk.pl
- Makroregion nr 2 – województwa: lubelskie, mazowieckie
Operator: HRP Group sp. z o.o., [strona projektu](#), kontakt: biuro@hrp.com.pl
- Makroregion nr 3 – województwa: małopolskie, podkarpackie, świętokrzyskie
Operator: Utilitia sp. z o.o., [strona projektu](#), kontakt: anna.rozborska@utilitia.pl
- Makroregion nr 4 – województwa: łódzkie, opolskie, śląskie
Operator: Certes sp. z o.o., [strona projektu](#), kontakt: kontakt@certes.pl
- Makroregion nr 5 – województwa: dolnośląskie, lubuskie, zachodniopomorskie, wielkopolskie
Operator: DGA S.A., [strona projektu](#), kontakt: projekty@dga.pl



Łącznie może w nich wziąć udział 800 uczestników (minimum 160 firm). Indywidualne doradztwo poszkoleniowe jest związane z tematyką szkoleń. Mogą to być fachowe porady dotyczące projektowania produktów i usług zapewniających użyteczność dla wszystkich w możliwie najwyższym stopniu. Aktualne informacje firma publikuje w mediach społecznościowych (profile @ConcordiaDesign oraz @DostepnyDesign).

Utilitia sp. z o.o. wraz z Eurokreatorem i Fundacją Centrum Europy Lokalnej realizują projekt „Dostępny Przedsiębiorca – szkolenia i doradztwo w zakresie technologii asystujących, kompensacyjnych i projektowania uniwersalnego”. – Szkolenia planowane były w formie stacjonarnej, ale z powodu pandemii większość dotychczasowych odbywała się zdalnie. Jednak, jeśli tylko będzie taka możliwość, zaczniemy działać stacjonarnie w Krakowie lub Kielcach – mówi Anna Rozborska z Utilitia sp. z o.o.

Szkolenia u wszystkich operatorów składają się z części ogólnej i specjalistycznej. Mogą się różnić czasem, sposobem organizacji i zastosowaną metodyką. Każdej firmie, po analizie jej potrzeb

przeprowadzonej już po szkoleniu, oferowane jest indywidualne doradztwo.

Szkolenie może zostać dostosowane do indywidualnych potrzeb uczestników i uwzględnić bardziej interesujące go aspekty. – Może to być np. wiedza dotycząca tworzenia serwisów i aplikacji zgodnie z wymaganiami standardu WCAG 2.1 czy też projektowanie produktu lub usługi, która nikogo nie wykluczy. Możemy się skoncentrować na dostosowaniu przestrzeni fizycznej do wymogów przepisów krajowych, ułatwiając skorzystanie z oferty firmy nie tylko osobom z niepełnosprawnościami, ale także rodzicom z dzieckiem w wózku, starszej osobie czy szefowi, który akurat złamał nogę – tłumaczy Anna Rozborska. Utilitia kieruje wsparcie do co najmniej 420 pracowników głównie MŚP, ale możliwy jest też udział dużych przedsiębiorstw.

W programach planowanych pod nową perspektywę finansową (2021-2027) znajdują się specjalne działania i kryteria związane z dostępnością. Ponadto szacuje się, że w latach 2018-2025 z budżetu państwa przeznaczonych zostanie na ten cel łącznie 23,2 mld zł. Warto się dobrze przygotować.

DZIECIĘCE MEBLE

BEZ GRANIC



Meble CALTI-MINI współpracują z potrzebami dzieci z niepełnosprawnościami

Są zaprojektowane tak, by rosły wraz z maluchami. Innowacyjne meble wspierają codzienne funkcjonowanie dzieci z niepełnosprawnością intelektualną i ruchową. Ich projektanci oparli się na wynikach badań na temat wpływu pozytywnych doświadczeń na rozwój tej grupy dzieci.

Do niedawna podkarpackie przedsiębiorstwo Calti z Kolbuszowej produkowało głównie meble biurowe, sklepowe i kuchenne, w które zaopatrywało m.in. hotele i restauracje w Polsce i za granicą, dokąd trafia ok. 65 proc. całej produkcji firmy. Jej głównymi rynkami zbytu są Wielka Brytania i Francja.

Najnowsza propozycja przedsiębiorstwa to meble rosnące z dzieckiem i uwzględniające specyficzne potrzeby najmłodszych osób

z niepełnosprawnościami w wieku od 0 do 12 lat. Uruchomienie produkcji wyjątkowej serii mebli dziecięcych CALTI-MINI było możliwe dzięki pozyskaniu przez firmę środków z Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój.

Design z ASP

Do rozszerzenia oferty przedsiębiorcy z Kolbuszowej przystąpili z dużym zapałem i zaprosili do współpracy projektantów

z Akademii Sztuk Pięknych w Krakowie. Efektem pracy zespołu pod kierownictwem prof. Marka Liskiewicza był prototyp systemu mebli dziecięcych CALTI-MINI, który składał się z sześciu elementów głównych (łóżeczka, łóżka, szafy, regału, biurka oraz komody) oraz elementów uzupełniających, takich jak siedzisko, przewijak, ścianka perforowana, tablica, pojemnik oraz miękkie elementy kreatywne. Wszystkie elementy zestawu, zarówno główne, jak i uzupełniające, są przedmiotem autorskich praw majątkowych Justyny Warzochy, właścicielki firmy CALTI, a wzór przemysłowy został zgłoszony do ochrony patentowej. Ponadto firma posiada prawa do posługiwania się logotypem ASP w Krakowie we wszelkich działaniach dotyczących linii CALTI-MINI, w szczególności przy umieszczaniu go na meblach nowo wdrożonego do produkcji systemu.

– Idea równości wszystkich dzieci zawarta w stworzonym systemie mebli CALTI-MINI, gdzie nie ma elementów stygmatyzujących dzieci z różnymi dysfunkcjami, to efekt synergii myśli projektantów Wydziału Form Przemysłowych Akademii Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie oraz środków finansowych Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego – podkreśla Justyna Warzocha, właścicielka PPHU Calti.

Wdrożenie innowacji wymagało skonfigurowania nowej linii produkcyjnej (innowacja procesowa). Wykorzystano posiadane maszyny, know-how oraz nabyte w ramach projektu nowe ruchome środki trwałe, tj. centrum obróbcze CNC, wyrówniarko-grubościówkę, automatyczną szlifierkę szerokotaśmową, piłofrezarkę, spajarkę do forniru oraz kompresor śrubowy i zestaw odpylający. W związku z realizacją



Meble CALTI-MINI „rosną” razem z dziećmi

projektu przedsiębiorstwo przeniosło się też do nowej hali produkcyjnej, gdyż stara okazała się już za mała.

krełą z regulowaną wysokością i kątem nachylenia. Innym elementem kreatywnym są miękkie klocki-poduszki, które mogą

stanowić scenografię do dziecięcych zabaw albo siedziska podczas spotkań z rówieśnikami. – Zwrócenie uwagi na rozwój psychomotoryki dziecka w kontekście niepełnosprawności intelektualnej jest niezwykle ważne, gdyż pozwala uniknąć wystąpienia niepełnosprawności sprzężonych – podkreśla Justyna Warzocha.

Nic się nie marnuje

Ciekawy jest też aspekt ekologiczny nowej serii mebli z Kolbuszowej, spójny z ideą gospodarki w obiegu zamkniętym. – Jeśli

jakiś element zestawu się znuży albo dziecko z niego wyrośnie, będziemy go odkupywać po to, żeby nie trafił na śmietnik. A po renowacji meble ponownie pojawią się w sprzedaży, ale będzie można je kupić po niższej cenie – tłumaczy właścicielka PPHU Calti.

Ze względu na profil przedsiębiorstwa pandemia okazała się trudnym okresem w jego działalności. Duże zainteresowanie nowym produktem, wsparte bezpośrednimi kontaktami z partnerami i pomysłową kampanią promocyjną na rynkach zagranicznych z udziałem blogerów i influencerów, pozwala jednak z optymizmem patrzeć w przyszłość. Już dziś meble z serii CALTI-MINI stanowią ok. 15-17 proc. sprzedaży firmy.



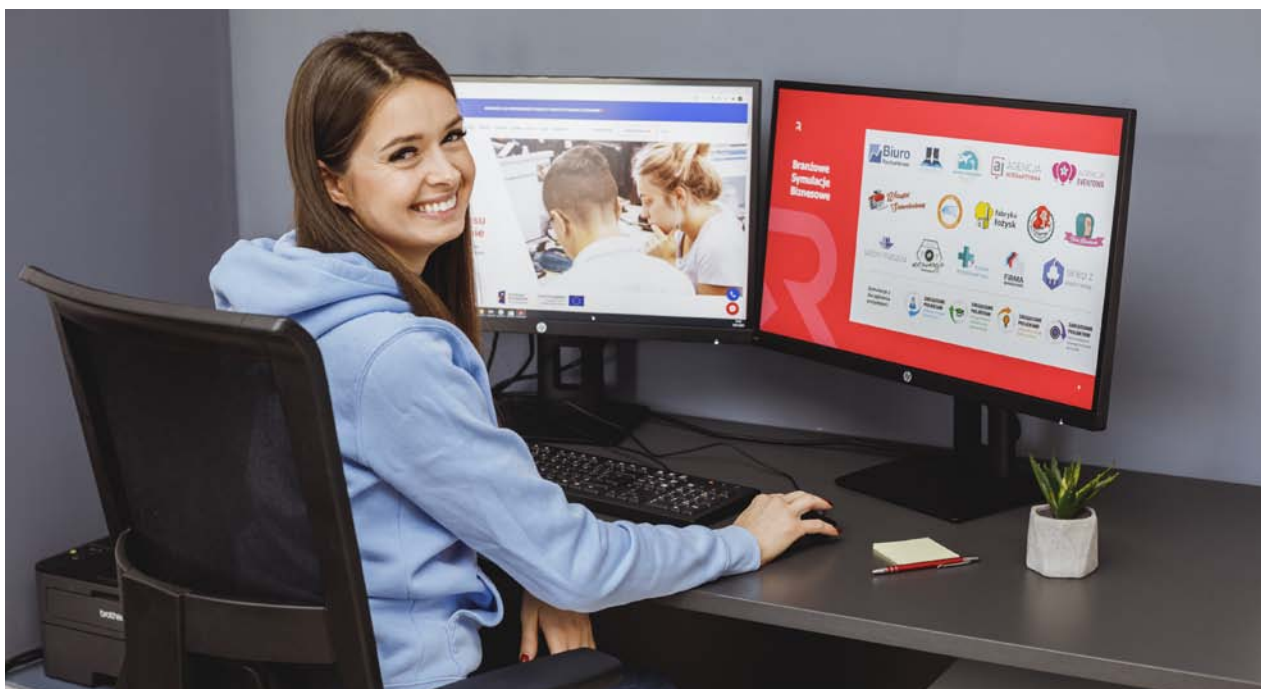
Używane meble marki CALTI firma będzie poddawać renowacji, by ponownie wprowadzić na rynek

Kreatywnie i aktywnie

Dzięki dotacji unijnej na naszym rynku pojawiły się po raz pierwszy innowacyjne produkty wspierające codzienne funkcjonowanie dzieci niepełnosprawnych. Projektanci w swojej pracy korzystali z publikacji naukowych na temat wpływu pozytywnych doświadczeń na rozwój dzieci z niepełnosprawnością intelektualną i ruchową. Efektem jest zaimplementowanie do nowej serii mebli dwóch ścieżek edukacyjnych: kreatywnej i aktywności fizycznej.

Elementami kreatywnymi są m.in. rolki z papierem do malowania i rysowania przymocowane na biurku w pozycji poziomej oraz na ścianie perforowanej w pozycji pionowej. Jest tu także tablica do rysowania

WIRTUALNA NAUKA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI



Symulacje biznesowe firmy Revas uczą, jak prowadzić biznes

To, że nauka nie powinna być nudna, wiadomo nie od dziś. Wiadomo również, że uczymy się na błędach, a sucha teoria nie zastąpi praktyki. Wszystkie te prawdy odnoszą się również do uczenia przedsiębiorczości i prowadzenia biznesu. By zwiększyć efektywność nauki, grupa młodych fascynatów wystartowała z projektem „Revas – Branżowe Symulacje Biznesowe”.

Pomysł był prosty – zmienić sposób nauki biznesu, przedsiębiorczości oraz innych przedmiotów natury ekonomicznej, uczyć nie teoretycznie, ale praktycznie, nie nudnie, ale w formie gier. Przygotowali więc dla nauczycieli szkół ponadpodstawowych i wyższych nowoczesne pomoce dydaktyczne do uczenia przedsiębiorczości i zarządzania przedsiębiorstwem wraz z pakietem narzędzi wspomagających (m.in. szkolenia certyfikujące trenerów, filmy instruktażowe).

Branżowe Symulacje Biznesowe (Business Simulation Games) przeznaczone są dla placówek edukacyjnych i umożliwiają prowadzenie lekcji w sposób praktyczny i ciekawy. – W projekcie „Revas – Business Simulation Games” udało nam się stworzyć gry biznesowe, które wspaniale przyjęły się w polskich szkołach i uczelniach. Okazało się, że można je z powodzeniem wykorzystywać na zajęciach, dodatkowych kursach, a od kilku miesięcy również na praktykach. Naszą misją i naszym REVAS

(z j. esperanto – marzenie) są praktyczne zajęcia z biznesu w każdej szkole i uczelni. Mogę z dumą powiedzieć, że jesteśmy na dobrej drodze do jego realizacji – mówi Elżbieta Szczepaniak, wiceprezes zarządu Revas oraz kierownik projektu.

Wszystkie strony biznesu

W ramach symulacji uczestnicy uczą się prowadzenia działalności gospodarczej oraz podstaw przedsiębiorczości. Podejmują realne decyzje biznesowe, zarządzając wirtualnym przedsiębiorstwem, m.in. tworzą stanowiska pracy, zatrudniają pracowników, ustalają wynagrodzenia, kupują sprzęt, inwestują w reklamę, ustalają ceny. Revas rozpoczął działalność z jedną symulacją branżową *Warsztat samochodowy*. Dziś nauczyciele i wykładowcy mogą już wybierać spośród z osiemnastu dostępnych branż, takich jak *Biuro podróży*, *Biuro rachunkowe*, *Firma transportowa*, *Klinika weterynaryjna*, *Hotelik*, *Restauracja*, *Serwis IT* czy *Sklep rolniczy*. – Wprowadzanie nowych symulacji wynika z zapotrzebowania rynku, z tego, co sygnalizują nam szkoły. Często robimy symulację pod konkretnego klienta, a później mogą z niej korzystać także inni – tłumaczy Wojciech Pitura, współwłaściciel i prezes zarządu spółki Revas. Przykładem takiej ścieżki jest symulacja *Klub fitness*, która powstała z myślą o warszawskiej Akademii Wychowania Fizycznego.

Jednak Branżowe Symulacje Biznesowe uczą nie tylko podstaw zarządzania przedsiębiorstwem. – Nasza spółka dostarcza Branżowych Symulacji Biznesowych również w dwóch innych kategoriach. Jedna jest narzędziem, w ramach którego uczniowie bądź studenci mogą przygotować biznesplan, który następnie jest przez system sprawdzany pod względem logiki, spójności i zgodności z prawem. Natomiast druga to symulacja zarządzania projektami. Jest przeznaczona

dla studentów, którzy stają się w niej project managerami – mówi Wojciech Pitura.

Nowe perspektywy

W czasie pandemii dzięki zmianie przepisów część szkół zdecydowała się wykorzystać narzędzie edukacyjne spółki Revas do przeprowadzenia wirtualnych praktyk w formie online. Było to tym łatwiejsze, że Branżowe Symulacje Biznesowe to aplikacja przeglądarkowa. – Wszystko jest dostępne u nas na serwerach. Szkoły i uczelnie, które wykupują u nas abonament, nie muszą się martwić, czy posiadają odpowiedni sprzęt do zainstalowania symulacji, ponieważ mają do nich dostęp z dowolnego miejsca. Można je więc wykorzystać na zajęciach stacjonarnych i zdalnych. Dodatkowo w ramach abonamentu szkolimy nauczycieli, żeby wspierać ich we wdrożeniu symulacji na ich zajęciach – wyjaśnia Wojciech Pitura.

Głównym rynkiem rzeszowskiej firmy jest Polska, ale Revas jest obecny także za granicą. Zdobywa kolejne kraje europejskie – Danię, Francję, Niemcy, Słowenię i Czechy – a również sprzedaje swój produkt na innych kontynentach, np. w Stanach Zjednoczonych czy Republice Południowej Afryki. W tej chwili dostępne są cztery wersje językowe – polska, angielska, niemiecka i rosyjska, ale w krótkim czasie można przygotować następne.

Organiczny rozwój firmy jest możliwy dzięki wciąż rozbudowującej się siatce stałych klientów, którzy polecają Business Simulation Games innym szkołom czy uczelniom. Wspierany jest również takimi działaniami, jak: konkurs dla szkół Mistrzostwa Menedżerskie, organizowany z Fundacją Przedsiębiorczości Revas, czy Akademia Przedsiębiorczości Revas dla nauczycieli szkół średnich, organizowana wspólnie z Narodowym Bankiem Polskim.

INTERNACJONALIZACJA MŚP

Jeśli prowadzisz mikro-, małą lub średnią firmę działającą na obszarze województw: warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, świętokrzyskiego, lubelskiego i podkarpackiego, decydując się na udział w konkursie „Internacjonalizacja MŚP”, masz szansę sfinansować koszty wprowadzenia na nowe rynki zagraniczne produktów lub usług firmy.

Uzyskane dofinansowanie możesz przeznaczyć na:

- usługi doradcze związane z opracowaniem i przygotowaniem do wdrożenia nowego modelu biznesowego
- usługi związane bezpośrednio z wdrożeniem nowego modelu biznesowego, w tym m.in.

koszty materiałów reklamowych, szkoleń, tłumaczeń, testów

- udział w międzynarodowych targach, wystawach lub misjach gospodarczych
- nabycie środków trwałych z wyłączeniem nieruchomości lub wartości niematerialnych i prawnych w związku z przygotowaniem do internacjonalizacji działalności.

W ramach konkursu możesz otrzymać maksymalnie 800 tys. zł (dofinansowanie może pokryć do 85 proc. wartości projektu). Na konkurs przeznaczono 50 mln zł.

[Sprawdź szczegóły](#)

54 MLN ZŁOTYCH NA ROZWÓJ KOMPETENCJI CYFROWYCH DLA OBECNYCH I PRZYSZŁYCH MENADŻERÓW

W ramach projektu „Akademia menadżera – kompetencje w zakresie cyfryzacji” dofinansujemy koszty usług szkoleniowych i doradczych dotyczących zarządzania transformacją cyfrową. Wsparcie jest adresowane do menadżerów z mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw, którzy będą mogli wybrać dla siebie usługi z bogatej oferty Bazy Usług Rozwojowych. Zapraszamy zatem firmy szkoleniowe, doradcze i uczelnie wyższe realizujące usługi rozwojowe do opublikowania swojej oferty w powyższym zakresie w Bazie Usług Rozwojowych szkoleń.



[Sprawdź szczegóły](#)

Rozwiń swoją firmę!

Cykl wideokonferencji na temat najnowszych możliwości rozwoju przedsiębiorstwa w Polsce

#idea rozwojubiznesu

WEŹ UDZIAŁ!

parp.gov.pl/idea-rozwojubiznesu

 **PARP**
Grupa PFR



Ministerstwo
Rozwoju i Technologii

**IDEA ROZWOJU
TWOJEGO BIZNESU**
CYKL SPOTKAŃ ONLINE 



 **PARP**
Grupa PFR

BĄDŹ Z NAMI
26 PAŹDZIERNIKA!

 Fundusze Europejskie  Rzeczpospolita Polska  Unia Europejska
Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego