Polska Fundacja Ośrodków
Wspomagania Rozwoju Gospodarczego
„OIC Poland" w Lublinie

POD SKRZYDŁAMI MENTORA

Model działania instytucji wsparcia Start-up kobiet

Lider Projektu:

Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego "OIC Poland" z siedzibą w Lublinie

ul. Gospodarcza 26
20-213 Lublin
www.oic.lublin.pl

Partner Zagraniczny: Kisvállalkozás--fejlesztési Alapítvány (SEED)

Partner Krajowy: Ingenio. Projekty rozwoju

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

POD SKRZYDŁAMI MENTORA

Model działania instytucji wsparcia Start-up kobiet

Autorzy:
Wiesław Talik
Michał Wiechetek
Ewa Kalińska - Grądziel
Małgorzata Torój
Ewelina Iwanek
Jacek Korzeniak
Anna Pszczoła
Andrzej Zbroja
Małgorzata Mitura – Cegłowska
Angelika Bilska
Aleksandra Cheda
Jadwiga Jolanta Kalinowska
Konsultanci:
Monika Łobaziewicz
Tibor Balázs
Anikó Soltész
Rita Potapi

Lublin 2017

Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland" w Lublinie

SEED FOUNDATION FOR SMALL ENTERPRISE ECONOMIC DEVELOPMENT

INGENIO PROJEKTY ROZWOJU

Wydawca:
Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland" z siedzibą w Lublinie,
ul. Gospodarcza 26
20-213 Lublin
e-mail: sekretariat@oic.lublin.pl
www.oic.lublin.pl

ISBN 978-83-941525-8-1

Publikacja bezpłatna
Opracowana w ramach realizacji projektu „**Pod skrzydłami mentora – model wsparcia instytucji rynku pracy w budowaniu przewagi konkurencyjnej kobiecych start-up"**.
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w ramach Osi Priorytetowej IV Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działanie 4.3 Współpraca ponadnarodowa.

Realizatorzy Projektu:
Lider: **Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland" z siedzibą w Lublinie**
ul. Gospodarcza 26, 20-213 Lublin
www.oic.lublin.pl

Partner krajowy : **Ingenio. Projekty rozwoju. Wiesław Talik**
Ul. Wojciecha Kiwerskiego 5/8
20-240 Lublin
www: http://ingeniopr.pl/

Partner ponadnarodowym: **Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány (Węgry)**
Rómer Flóris u. 22-24
1024 Budapest
www: https://seed.hu/

Spis treści

WYKAZ SKRÓTÓW 4
Wstęp 5
I. Schemat wsparcia 8
II. Instytucje uczestniczące w modelu 9
III. Standard świadczenia usług 14
1. Ścieżka Go1 15
2. Ścieżka Go2 18
3. Ścieżka Go3 23
IV. Odbiorcy wsparcia 29
V. Finansowanie 31
VI. Etapy wsparcia 35
1. Planowanie działalności gospodarczej 35
1.1 Diagnoza potencjału, wiedzy, umiejętności i predyspozycji 35
1.2 Blok szkoleniowo – doradczy, modułowy 37
1.3 Mentoring 44
2. Finansowanie działalności gospodarczej 44
3. Rozwijanie Biznesu 47
4. Networking – kluby przedsiębiorczych kobiet 49
Bibliografia 54
Załączniki do modelu 55

WYKAZ SKRÓTÓW

UE – Unia Europejska

KFS – Krajowy Fundusz Szkoleniowy

UP - Urząd Pracy

BUR – Baza Usług Rozwojowych

NGO – organizacje pozarządowe

GUS – Główny Urząd Statystyczny

PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

OWES – Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej

LGD – Lokalna Grupa Działania

IOK - Instytucji Organizujących Konkursy

Wstęp

Jednym ze zdiagnozowanych problemów jest brak kompleksowego i zindywidualizowanego podejścia instytucji zajmujących się aktywizacją zawodową kobiet. Instrument, jakim jest dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej charakteryzuje brak kompleksowości iwycinkowość pomocy. Dane GUS z raport" Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2009–2013" wskazują iż pierwsze 12 m-cy działalności przeżywa 74 % podmiotów , a kolejne 2 lata tylko 58 % powstałych podmiotów. Granica 2 lat działalności jest o tyle istotna, iż przedsiębiorca traci uprawnienia do tzw. „małego ZUS" i koszty jego działalności znaczenie rosną. Mikro przedsiębiorstwa o znacznej rentowności są w stanie tą barierę pokonać, dla większości niestety dodatkowe koszty działalności w wysokości 600 zł są zabójcze. Taka sytuacja świadczy o tym iż mikroprzedsiębiorcy żyją na granicy opłacalności i ich sytuacja finansowa jest bardzo niestabilna. Aby tego uniknąć należy cały czas rozwijać się osobowo i biznesowo, a mikro przedsiębiorcy takiego wsparcia są pozbawieni. Ponadto jak wskazują wyniki badania GEM Polska, 2013 kobiety rozpoczynają działalność gospodarczą 2 – razy rzadziej niż mężczyźni. Raport PARP „Przedsiębiorczość kobiet w Polsce" jako główną rekomendacje wskazuje:

„niezbędne są działania zindywidualizowane uwzględniające daleko idącą specyfikę danego odbiorcy: profesjonalna asysta dla danego przedsiębiorcy, coaching, mentoring. Proponuje się także tworzenie sieci wsparcia koncentrujących kobiety przedsiębiorców w formie klubów / grup."

Działania takie z dużą skutecznością podejmowane są w krajach UE. W związku z powyższym, podjęto próbę transferu elementów rozwiązań stosowanych przez Partnera ponadnarodowego.

Program „Mentor" wdrażany na Węgrzech przez SEED Foundation – dotyczy wsparcia kobiet – przedsiębiorców metodą mentoringu. Kobiety – przedsiębiorcy działający na rynku nie dłużej niż 2lata objęci są wsparciem mentora. Program ma na celu dobranie odpowiedniego mentora – doświadczonego przedsiębiorcy – który danej kobiecie jest w stanie pomóc w rozwoju osobistym oraz zawodowym. Bardzo istotnym czynnikiem

wsparcia jest budowane sieci kontaktów biznesowych poprzez siec kobiet przedsiębiorców i mentorów.

Węgierskie doświadczenia z programem mentoringu dla kobiet zaowocowały uzyskaniem certyfikacji dla programu szkolenia dla przyszłych mentorów wspierających przedsiębiorcze kobiety.

Program "Orientation training for entrepreneurial mentors" (Szkolenia kwalifikacyjne dla mentorów przedsiębiorczości) uzyskał akredytację Węgierskiego Narodowego Biura ds. Szkoleń i Edukacji Osób Dorosłych - państwowej instytucji przy Ministerstwie Zasobów Ludzkich. Transferowi podlegał model wsparcia kobiet metodą mentoringu oraz program szkolenia mentorów.

Pomimo zaleceń PARP z raportu „Przedsiębiorczość kobiet w Polsce" programy mentoringowe nie są wykorzystywane jako wsparcie chociażby w projektach dotacyjnych. Analiza działalności instytucji rynku pracy udzielających wsparcia dotacyjnego oraz pożyczkowego dla kobiet podejmujących działalność gospodarczą potwierdza, iż niezmiernie rzadko prowadzone są działania skierowane tylko do samych kobiet (osoby defaworyzowane), PUP w przypadku dotacji z funduszu pracy nie oferują żadnego wsparcia doradczo – szkoleniowego, w programach dotacyjnych wsparcie ogranicza się do szkoleń i doradztwa w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej, brak jest wsparcia na etapie prowadzenia działalności gospodarczej.

Niniejszy Model, jak też pozostałe produkty powstałe w ramach projektu mają za zadanie zapełnić zdiagnozowaną lukę i dostarczyć modelowych, kompleksowych, skutecznych programów wsparcia kobiet przedsiębiorczych w rozpoczęciu i prowadzeniu działalności gospodarczej.

Na kompleksowy system wsparcia Kobiet Start-up składa się:

A. Model działania instytucji wsparcia start-up kobiet
B. Program mentoringu na rzecz start-up kobiet
C. Szkoła Mentorów
D. System akredytacji mentorów start-up kobiet

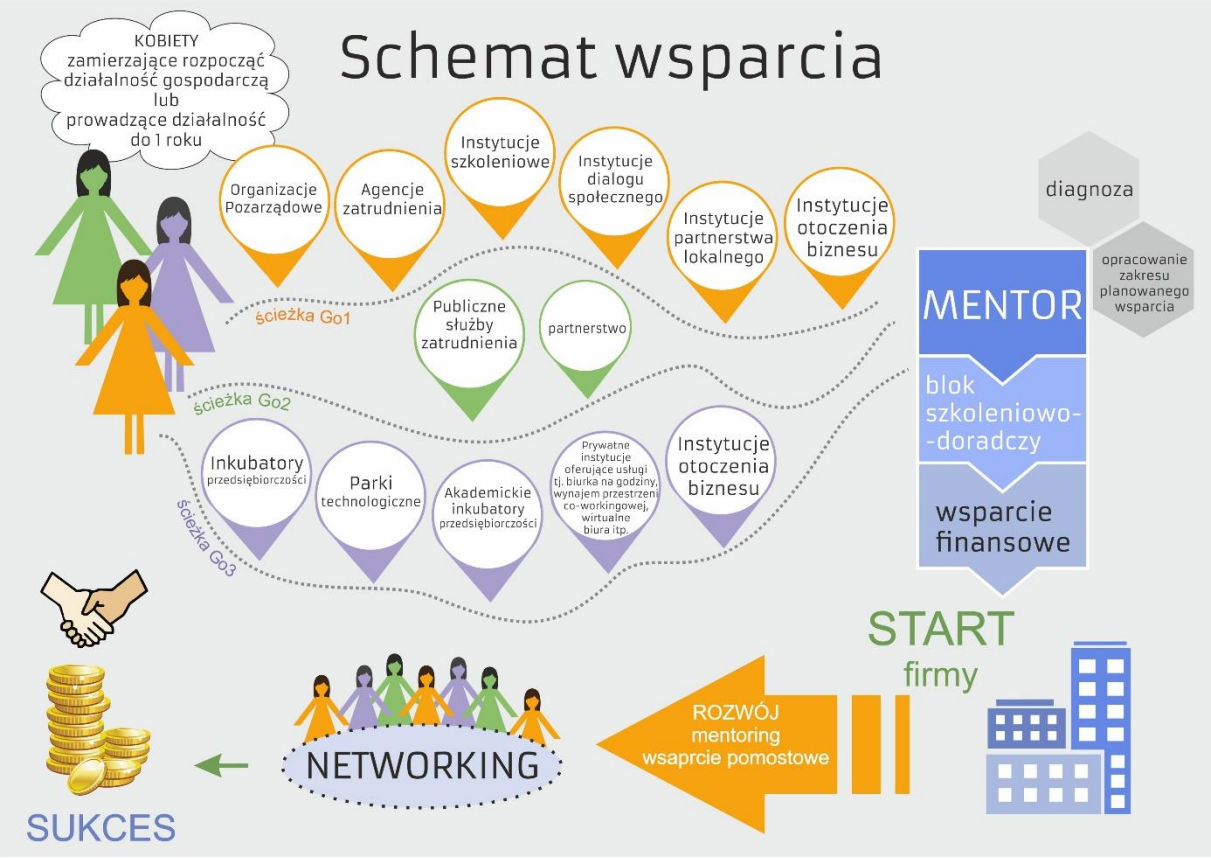
Program został stworzony w ramach projektu „**Pod skrzydłami mentora – model wsparcia instytucji rynku pracy w budowaniu przewagi konkurencyjnej kobiecych start-up**" realizowany w ramach Działania: 4.3 Współpraca ponadnarodowa, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w partnerstwie:

Lider - Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland";

Partner Krajowy: Ingenio. Projekty rozwoju;

Partner Ponadnarodowy: Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány (SEED FOUNDATION, Węgry)

I. Schemat wsparcia



II. Instytucje uczestniczące w modelu

W niniejszym rozdziale zostaną wskazane instytucje mogące brać udział w we wsparciu przedsiębiorczych kobiet. Dokonana analiza ma charakter orientacyjny i stanowi przegląd instytucji pod kątem kompetencyjnym ale nie stanowi katalogu zamkniętego. Ma jedynie na celu uporządkowanie rynku instytucji wspierających i wskazanie instytucji, najbardziej odpowiednich do świadczenia wsparcia.

Model kierowany jest w pierwszej kolejności do instytucji rynku pracy i instytucji otoczenia biznesu. W Polsce Instytucje rynku pracy realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Celem działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy jest dążenie do:

- pełnego i produktywnego zatrudnienia;
- rozwoju zasobów ludzkich;
- osiągnięcia wysokiej jakości pracy;
- wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej;
- zwiększenia mobilności na rynku pracy.

Wśród instytucji rynku pracy zajedziemy takie podmioty jak: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, Agencje zatrudnienia, Instytucje szkoleniowe, Instytucje dialogu społecznego, Instytucje partnerstwa lokalnego oraz inne podmioty wspierające działania instytucji rynku pracy to m.in. gminne centra informacji, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery, organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką rynku pracy[1].

Czołowym reprezentantem publicznych służb zatrudnienia są Powiatowe Urzędy Pracy. Instytucje zajmujące się badaniem i analizowaniem rynku pracy, udzielaniem informacji osobom bezrobotnym oraz zajmujące się pośrednictwem zawodowym dla osób poszukujących pracy. Realizują zadania w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej określone w ustawie z dnia 20 kwietnia

[1] http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/instytucje-rynku-pracy

2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami).

Instytucjami szkoleniowymi są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Instytucja szkoleniowa oferująca szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy może uzyskać zlecenie nie finansowane ze środków publicznych na prowadzenie tych szkoleń po wpisie do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej[2]. Osoby prawne i fizyczne mogą zakładać szkoły i placówki niepubliczne po uzyskaniu wpisu do ewidencji prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego obowiązaną do prowadzenia odpowiedniego typu publicznych szkół i placówek[3]. Rejestr Instytucji Szkoleniowych stanowi wyodrębnioną część portalu: System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów (STOR)[4].

Formy instytucji szkoleniowych[5]:

- Szkoła średnia, policealna (obecnie szkoły ponadgimnazjalne)
- Szkoła wyższa
- Centrum kształcenia ustawicznego, Centrum kształcenia praktycznego
- Ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego
- Placówka naukowa, Placówka naukowo-badawcza ,Ośrodek badawczo-rozwojowy
- Zakład pracy chronionej
- Stowarzyszenie
- Fundacja
- Spółka
- Inna osoba prawna (Przykłady innych osób prawnych: kościół, spółdzielnia, związek zawodowy, partia polityczna, fundusz, instytucja kultury i inne)
- Osoba fizyczna (Jednoosobowy przedsiębiorca będący osobą fizyczną, wykonującą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o swobodzie działalności gospodarczej)

[2] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - art. 20
[3] Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty
[4] http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/rejestr-instytucji-szkoleniowych
[5] http://www.wup.gdansk.pl/g2/2011_07/ec554e947b02695c0077f0437dee9740.pdf

Według autorów niniejszego modelu, głównymi instytucjami mogącymi wdrażać model będą organizacje pozarządowe (non governmental organisation, NGO) to wszystkie podmioty, które nie są jednostkami albo organami administracji publicznej oraz których działalność nie jest nastawiona na osiąganie zysku. Charakterystyczną cechą organizacji pozarządowych jest więc brak powiązań z władzą publiczną (często tak tłumaczy się nazwę organizacje poza-rządowe)[6]. Jednocześnie, Organizacje Pozarządowe mogą pełnić rolę instytucji rynku pracy tj. instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia, a także być instytucją otoczenia biznesu.

W tym miejscu należy wspomnieć o Ośrodkach Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES), których zadaniem jest świadczenie usług animacyjnych, inkubacyjnych i biznesowych dla wsparcia rozwoju podmiotów ekonomii społecznej. Proponowane w Modelu rozwiązania, mają również zastosowanie w animowaniu powstania i rozwoju przedsiębiorstw społecznych.

Natomiast instytucje otoczenia biznesu dzielą się na 3 główne grupy i są to:

1. Ośrodki przedsiębiorczości – odpowiedzialne za dostarczanie usług wsparcia do małych firm i aktywizacja rozwoju regionów peryferyjnych lub dotkniętych kryzysem strukturalnym;
2. Ośrodki innowacji – główne zadania to inkubacja innowacyjnej przedsiębiorczości, transfer technologii i dostarczanie usług proinnowacyjnych, aktywizacja przedsiębiorczości akademickiej i współpracy nauki z biznesem;
3. Instytucje finansowe – zadania to ułatwienie dostępu do finansowania działalności nowo powstałych oraz małych firm bez historii kredytowej, dostarczanie usług finansowych dostosowanych do specyfiki innowacyjnych przedsięwzięć gospodarczych[7].

W najnowszym badaniu ośrodków innowacyjności Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości identyfikujemy 42 parki technologiczne, 23 inkubatory technologiczne, 41

[6] Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie
[7] http://www.pi.gov.pl/IOB/chapter_86459.asp

centrów transferu technologii oraz 24 akademickie inkubatory przedsiębiorczości - łącznie jest to 130 instytucji otoczenia biznesu[8].

Kolejnymi instytucjami, które umykają wcześniejszym kategoriom są prywatne instytucje oferujące przestrzeń, co-workingową, wirtualne biura i tym podobne usługi. Wskazane instytucje, bezpośrednio stykają się ze Start-up i oferując im dodatkowe usługi, opisane w ścieżce Go3, mogą osiągnąć obopólne korzyści.

Coworking - jest stylem pracy, które obejmuje wspólne środowisko pracy przy zachowaniu niezależnej działalności. W przeciwieństwie do typowych powierzchni biurowych, osoby korzystające z coworkingu nie są zatrudnione przez tą samą osobę czy firmę[9]. Współpraca oferuje rozwiązanie problemu izolacji, które wielu freelancerów doświadcza podczas pracy w domu, chroniąc również przed obecnymi tam dystraktorami. Coworking skupia się nie tylko na zapewnieniu fizycznego miejsca pracy, ale również na budowaniu społeczności – wspólnoty cowrokignowej, umożliwiającej współprace z ludźmi wyznającymi podobne wartości[10].

Wirtualne biuro inaczej e-biuro – usługa polegająca na pełnym outsourcingu obsługi biurowej bez konieczności fizycznej obecności przedsiębiorstwa w danym miejscu[11]. Umożliwia użytkownikom znaczną redukcję kosztów związanych z wynajmem lokalu i zatrudnieniem pracowników biurowych. Wirtualne biura zapewniają rejestrację przedsiębiorstwa pod swoim adresem, dzięki czemu osoby prowadzące działalność w domu lub też mobilni specjaliści mogą korzystać z prestiżu prowadzenia przedsiębiorstwa pod adresem jednego z centrów biznesowych.

Hot desking - system organizacji biura, w którym wiele osób korzysta z jednego stanowiska pracy w różnych okresach czasowych[12].

Wskazane typy instytucji nie wyczerpują i nie ograniczają katalogu podmiotów mogących wdrażać opisany model i wpierać kobiece start-up. Należy jednak zauważyć, że opisany

[8] http://pi.gov.pl/PARPFiles/file/OIB/publikacje/20141204_PARP_osrodki_innowacyjnosci_w_polsce.pdf
[9] Butler, Kiera (2008-01-01), "Work well with others" , mother Jones: http://www.motherjones.com/politics/2008/01/practical-values-works-well-others/
[10] http://wiki.coworking.org/w/page/16583957/Space%20Catalyst%3A%20Getting%20Started
[11] http://superbiz.se.pl/firma/zapewnij-biurko-do-wynajecia_581218.html
[12] Golzen, Godfrey. (May 5, 1991) The Sunday Times Cut the office in half without tears; Appointments. Section: Features

model jest wsparciem instytucjonalnym i jako taki powinien być wdrażany w ramach podmiotu / instytucji wspierającej, posiadającej niezbędne zasoby. Model jest powiązany z systemem akredytacji, którą może uzyskać instytucja wspierająca kobiece start-up.

III. Standard świadczenia usług

Wsparcie kobiet przedsiębiorczych może być realizowane przez szereg instytucji zarówno publicznych jak i niepublicznych. Proponowany model jest modelem instytucjonalnym i opiera się na działaniach instytucji lub partnerstw na rzecz wspierania kobiet zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą, jak i też kobiet prowadzących własne firmy, w pierwszym okresie ich istnienia. Proponowane wsparcie powinno być dostarczone w sposób kompleksowy, z uwzględnieniem jednak kompetencji danej instytucji oraz możliwości finasowania. Model wsparcia opiera się na założeniu, iż wsparcie uruchomienia i inkubacji kobiecych start-up powinno być realizowane z uwzględnieniem środków pomocowych. Zakres interwencji tj. wspieranie osób w trudnej sytuacji na rynku pracy, jak najbardziej to uzasadnia. Należy skorzystać z ustawowych kompetencji instytucji publicznych tj. Powiatowych Urzędów Pracy oraz możliwości finansowania w zakresie środków unijnych.

W oparciu o przeanalizowane kompetencje, ramy i możliwości działania, proponuje się zastosowanie jednego z trzech schematów działania. Ścieżka Go 1 dedykowana jest szerokiemu gronu instytucji i zawiera modelowy schemat działania możliwy do zrealizowania z wykorzystaniem środków dotacyjnych na wsparcie przedsiębiorczości. Ścieżka Go2 jest dedykowana publicznym instytucjom rynku pracy i przedstawia schemat wsparcia z uwzględnieniem instrumentów i kompetencji będących w zasięgu działania instytucji publicznej. Ścieżka Go 3 dedykowana jest instytucjom, które na co dzień pracują z start-up i proponuje bardziej kompleksowe wsparcie ich klientów z wykorzystaniem dostępnych na rynku źródeł finasowania.

Każdy z proponowanych schematów opiera się na woluntarystycznej pracy mentorskiej, doświadczonego przedsiębiorcy jako kluczowego elementu wsparcia. Jednocześnie, jak wskazują doświadczenia Węgierskie, z których mocno czerpie opisywany model, należy wsparcie możliwie mocno skorelować z innymi dostępnymi formami wsparcia. Polskie realia, pozwalają na przeprowadzenie kompleksowej, pełnej ścieżki wsparcia od animowania powstawania kobiecych przedsiębiorstw do rocznej inkubacji nowej firmy.

Każdy z proponowanych schematów to zapewnia, z uwzględnieniem jednocześnie realiów funkcjonowania danego podmiotu.

1. Ścieżka Go1

Ścieżka Go1 zaplanowana została jako modelowa ścieżka wsparcia kobiet zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą oraz kobiet prowadzących działalność do 1 roku poprzez proponowanie im m.in. pomocy specjalnie wyselekcjonowanych w procesie rekrutacji i przeszkolonych mentorów, zawiera następujące niezbędne etapy:

- Diagnoza wiedzy i umiejętności i predyspozycji w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej
- Blok szkoleniowo doradczy, zaprojektowany zgodnie z wynikami diagnozy
- Wsparcie mentora biznesu
- Przyznanie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej
- Start biznesu
- Kontynuacja lub rozpoczęcie wsparcie mentora biznesu
- Wsparcie pomostowe (finansowe) oraz niefinansowe w zakresie szkoleń i doradztwa.

Wsparcie zaplanowane jest jako proces od momentu podjęcia decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej do 12 miesiąca działania biznesu. Zachowanie wzorcowej ścieżki możliwe jest z zastosowaniem środków UE. Niniejsza publikacja, zawiera wiele rozwiązań oraz praktycznych wskazówek jak zaplanować projekt dla kobiet które zamierzają rozpocząć działalność gospodarczą i zrealizować go z sukcesem, rozumianym jako sukces podopiecznych, kobiet prowadzących działalność gospodarczą. Całość zaleceń i działań skupia się na tym celu, tj. zwiększeniu prawdopodobieństwa sukcesu kobiecych start – up.

Projektodawcy ubiegający się o granty na w/w działania powinni mieć na uwadze zapisy dokumentacji konkursowych, także publikowane przez wiele Instytucji Organizujących Konkursy, Standardy w zakresie oferowanego wsparcia. Dokumenty te nie są negocjowalne i swój projekt należy bezwzględnie dostosować do ich wymogów, korygując jeśli jest to konieczne, wzorcową ścieżkę wsparcia lub jej elementy. Brak zgodność projektu z wymaganiami IOK spowoduje jego odrzucenie lub konieczność korekty na etapie

negocjacji. Autorzy niniejszej publikacji wyraźnie zalecają dbałość w tej kwestii, chociaż czasem może to prowadzić do ograniczenia wsparcia.

1.1 Standard świadczenia usług

Zasoby materialne

Wsparcie w ramach ścieżki Go1 może oferować każda z instytucji wskazanych w rozdziale II.

Za instytucje posiadającą wystarczającą zdolność do oferowania w/w wsparcia należy uznać instytucję uprawnioną do ubiegania się o dofinasowanie projektu przewidującego zaproponowany schemat wsparcia, w oparciu o wymagania właściwej IOK. Bez znaczenia pozostaje fakt czy wsparcie planowane jest do udzielania w ramach dotacji czy w ramach instrumentów inżynierii finansowej.

W przypadku nie korzystania lub nie ubiegania się o środki UE na proponowany projekt, instytucja zobowiązana jest przedstawić planowane przedsięwzięcie w formie projektu lub planu min. na okres na jaki ubiega się o akredytację wraz z budżetem przedsięwzięcia i wiarygodnymi źródłami finansowania.

Innymi zasobami materialnymi, którymi powinna dysponować instytucja jest:

- baza lokalowa (min. biuro wynajęte lub własne), sale szkoleniowe lub i spotkań mogą być zapewnione zewnętrznie
- kadrę administracyjną zdolną zrealizować projekt w postaci min. Koordynatora projektu, w przypadku przedsięwzięć o większym zakresie, także kadrę wspomagającą
- kadrę merytoryczną (trenerów, doradców, mentorów) – instytucja nie musi posiadać wskazanych osób do wyłącznej dyspozycji, może opierać się na usługach zewnętrznych

Koordynator projektu – osoba odpowiedzialna za całościową koordynację projektu, organizację i monitorowanie zaplanowanego wsparcia. Pożądane jest aby osoba taka posiadała doświadczenie w zarzadzaniu projektami i kierowaniu zespołami ludzi.

Mentorzy

Instytucja powinna posiadać bazę osób mogących pełnić rolę mentorów lub realne możliwości kontaktu i rekrutacji Mentorów do udziału w programie. Szczegółowy profil

kompetencyjny Mentora oraz zakres zadań przedstawiony jest opisie produktu Program mentoringu na rzecz wsparcia Start-up kobiet .

Superwizor Mentorów

Instytucja powinna posiadać w swoich zasobach osobę o kompetencjach Superwizora, którego zakres został przedstawiony w produkcie B/C lub nawiązać współpracę z akredytowanymi trenerami Mentorów, którzy mogą pełnić rolę Superwizora. Superwizor wkracza w proces mentorski w przypadku problemów w relacji Mentor – Meente na prośbę Mentora, Meentee lub Koordynatora Wsparcia, w sytuacji zidentyfikowania sytuacji problemowych.

1.2 Elementy wsparcia typowe dla ścieżki Go1

Ścieżka wsparcia powinna się opierać o zasoby do sfinansowania pierwszych nakładów inwestycyjnych kobiet rozpoczynających działalność gospodarczą oraz wsparcia pomostowego w pierwszym roku działalności. Połączenie w/w działań z wsparciem mentora biznesu, szkoleń i doradztwa jest kompleksowym rozwiązaniem znacznie zwiększającym szansę na sukces rynkowy uczestniczki wsparcia.

Z uwagi na szerokie możliwości pozyskania dla wskazanych działań dofinasowania, zaleca się zapewnienie (z wyjątkiem ograniczeń wynikających ze specyficznych wymagań IOK) możliwie pełnej ścieżki wsparcia. Działania projektowe finansowane z programów UE umożliwiają także zainicjowanie działań networkingowych, opisanych w dalszej części publikacji, jako kolejnego narzędzia wpływającego na powodzenie biznesu uczestniczek.

Szczególną uwagę należy zwrócić na kwestie zapewnienia równości szans oraz dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Z uwagi na ograniczenie grupy docelowej do kobiet, należy we wniosku projektowym, specjalnie uzasadnić wybór tej grupy jako szczególnie defaworyzowanej na rynku pracy. Ponadto wśród rozpoczynających działalność gospodarczą jest tylko 33 % kobiet (Badanie GEM, 2013). Powyższe uzasadnia wsparcie tej grupy.

Podjęcie własnej działalności gospodarczej pozwala w bardziej elastyczny sposób godzić obowiązki rodzinne i zawodowe. Planując wsparcie projektowe, należy wziąć pod uwagę preferencje uczestniczek, aby nie zakłócać życia rodzinnego.

W zakresie dostosowań do osób z niepełnosprawnościami, należy zadbać o odpowiednią komunikację, aby informacje o projekcie i oferowanym wsparciu były dostępne np. dla osób niedowidzących. Ponadto rekomenduje się aby w przypadkach nieprzewidzianych, a koniecznych skorzystać z mechanizmu racjonalnych usprawnień. Mechanizm ten jest uprawnieniem Projektodawcy, w przypadku realizacji projektu ze środków UE, do wnioskowania o dodatkowe wsparcie aby dostosować projekt do potrzeb osób z niepełnosprawnościami w zakresie np. zapewnienia specjalnego transportu na szkolenia dla osób z trudnościami w poruszaniu się, lub zapewnieniu tłumacza języka migowego itp. Wprowadzenie danego usprawnienia uzależnione jest od zgodny instytucji nadzorującej projekt, ale warto wiedzieć, że posiadamy taką możliwość, w przypadku gdy wsparcia wymagała będzie kobieta z niepełnosprawnościami zwłaszcza w zakresie udzielania wsparcia w ramach środków EFS.

2. Ścieżka Go2

Stosowana przez Instytucje, które mają ustawowe możliwości oferowania tego wsparcia np. urzędy pracy. Podrozdział zawiera opis możliwego wsparcia w zakresie działalności gospodarczej, które może być oferowane przez instytucje takie jak Urzędy Pracy z wykorzystaniem następujących instrumentów rynku pracy:

Obecnie zgodnie z założeniami wynikającymi przede wszystkim z zasad prowadzenia polityki rozwoju, a także z szeroko promowanego partnerstwa publiczno-prywatnego podmioty i instytucje działające na rzecz ograniczania zjawiska bezrobocia i aktywizacji zawodowej coraz częściej podejmują współpracę na rzecz realizacji projektów partnerskich w obszarze rynku pracy.

Taka współpraca pozwala na osiągnięcie efektu synergii w obszarze kompetencji instytucji przystępujących do partnerstwa, a przez to wzmacnia prawdopodobieństwo osiągnięcia zakładanych rezultatów. Ponadto zapewnia podniesienie instytucjonalnego potencjału kadrowego, technicznego, a przede wszystkim finansowego i umożliwia realizację projektów

bardziej złożonych i kompleksowych, o większym zasięgu terytorialnym. Nadrzędnym celem przyświecającym tego typu przedsięwzięciom jest optymalizacja wykonania zadania publicznego. Stąd też, rekomendowane jest by w ramach tej ścieżki inicjować działalność partnerską, mającą na celu otwarcie się na nowe doświadczenia, wyjście poza dotychczasowe pole działania oraz zainteresowanie się partnerami rynku pracy - nie z perspektywy konkurencyjności lecz współpracy. Wyjście poza sztywne ramy przepisów i norm dostosowane do realnych potrzeb beneficjentów wsparcia prowadzi do bardziej efektywnego rozwiązywania problemów rynku pracy i osiągniecia pożądanych celów. Zatem proponuje się aby w ramach ścieżki Go2 zawiązywać partnerstwa i część usług zlecać na zewnątrz podmiotom, które mają doświadczenie w realizacji podobnych usług. Zadania, które w ramach partnerstwa byłyby podejmowane przez urzędy pracy to:

1) **realizacja finansowych form wsparcia**:

- **finansowanie szkoleń z zakresu przedsiębiorczości** – realizowanych według modelu opracowanego w ramach projektu, składających się z trzech etapów: szkolenie modułowe, przygotowanie biznes planów przez uczestników oraz doradztwo indywidualne. Finansowanie szkoleń polega zarówno na finansowaniu kosztów szkoleń instytucjom szkoleniowym, jak i wypłacaniu stypendiów szkoleniowych osobom skierowanym na szkolenia w miesięcznej wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych;
- **jednorazowe środki (dofinansowanie) na rozpoczęcie działalności gospodarczej** - przyznawane osobie bezrobotnej, absolwentowi centrum integracji społecznej, absolwentowi klubu integracji społecznej, o których mowa w ustawie z dnia 13 czerwca 2003r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2011 r. Nr 43, poz. 225 i Nr 205, poz. 1211, z 2015 r. poz. 1220, 1567), osobie podlegającej ubezpieczeniu społecznemu rolników, z którą stosunek pracy lub stosunek służbowy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy i która nie jest uprawniona do zasiłku - w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia;

2) **współpraca z Bankiem Gospodarstwa Krajowego i pośrednikami finansowymi w zakresie pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej**, które mogą być finansowane bezrobotnym, poszukującym pracy absolwentom szkół i uczelni, w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego oraz studentom ostatniego roku studiów. Pożyczki są udzielane przez pośredników finansowych wybieranych przez Bank

Gospodarstwa Krajowego w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 20-krotna wysokość przeciętnego wynagrodzenia.

Współpraca urzędów pracy w powyższym zakresie polegałaby w szczególności na wydawaniu zaświadczeń potwierdzających posiadanie statusu bezrobotnego przez osoby ubiegające się o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej.

Z kolei do zadań **Banku Gospodarstwa Krajowego** należałoby w szczególności:

- dokonywanie wyboru pośredników finansowych i zawieranie z nimi umów,
- przekazywanie środków pośrednikom finansowym,
- gromadzenie środków z tytułu spłat i zwrotu pożyczek oraz oprocentowania wolnych środków,
- monitorowanie realizacji pożyczek oraz zapewnienia świadczenia usług doradczych i szkoleniowych przez pośredników finansowych;
- prowadzenie rozliczeń i sporządzanie sprawozdawczości dla ministra właściwego do spraw pracy;
- opracowywanie jednolitych wzorów wniosków o udzielenie pożyczek oraz wzorów innych niezbędnych dokumentów;
- opracowywanie jednolitych wzorów rozliczeń i sprawozdań w zakresie udzielonych pożyczek;
- sprawowanie kontroli realizacji pożyczek przez pośredników finansowych;
- opiniowanie wniosków o umorzenie należności z tytułu udzielonych pożyczek przed przekazaniem ich do ministra właściwego do spraw pracy;
- monitorowanie dochodzenia roszczeń z tytułu niespłaconych pożyczek udzielanych przez pośredników finansowych.

Natomiast do zadań **pośredników finansowych** należałoby w szczególności:

- rozpatrywanie wniosków oraz zawieranie umów w sprawie udzielania pożyczek;
- monitorowanie realizacji umów dotyczących udzielonych pożyczek;
- bieżąca obsługa finansowa pożyczek oraz naliczanie odsetek za zwłokę od nieterminowych spłat rat pożyczek;
- dochodzenie roszczeń z tytułu niespłaconych pożyczek;
- opiniowanie, w zakresie finansowym oraz formalnoprawnym, wniosków pożyczkobiorców w przedmiocie umorzenia udzielonych pożyczek;

- opiniowanie wniosków o umorzenie należności z tytułu udzielonych pożyczek;
- przekazywanie Bankowi Gospodarstwa Krajowego skompletowanych i zweryfikowanych pod względem merytorycznym i finansowym wniosków o umorzenie pożyczek;
- prowadzenie rozliczeń i sporządzanie sprawozdawczości dla Banku Gospodarstwa Krajowego;
- zapewnienie dostępu do usług doradczych i szkoleniowych.

Wybór partnerów w projektach realizowanych w ramach programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 następuje zgodnie z art. 33 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, z późn. zm.). Jednostki sektora finansów publicznych, inicjujące projekt partnerski, dokonują wyboru partnerów spośród podmiotów innych niż wymienione w art. 3 ust. 1 pkt 1-3a ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. - Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1579), z zachowaniem zasady przejrzystości i równego traktowania. Jednostki te (m. in. urzędy pracy), dokonując wyboru, są obowiązane w szczególności do:

1) ogłoszenia otwartego naboru partnerów na swojej stronie internetowej wraz ze wskazaniem co najmniej 21-dniowego terminu na zgłaszanie się partnerów;
2) uwzględnienia przy wyborze partnerów: zgodności działania potencjalnego partnera z celami partnerstwa, deklarowanego wkładu potencjalnego partnera w realizację celu partnerstwa, doświadczenia w realizacji projektów o podobnym charakterze;
3) podania do publicznej wiadomości na swojej stronie internetowej informacji o podmiotach wybranych do pełnienia funkcji partnera.

Wyłoniony w ten sposób partner (np. organizacja pozarządowa, instytucja szkoleniowa) byłby odpowiedzialny za:

- przeprowadzenie procesu **rekrutacji –** tak jak w przypadku ścieżki Go1;
- **szkolenie mentorów** w zakresie mentoringu biznesowego do pracy z kobietami planującymi rozpocząć działalność gospodarczą. Szkolenie w Szkole Mentorów dostosowane do potrzeb i celów realizowanego projektu. Nauka oparta na partnerskiej

relacji między mentorem a uczniem pozwoli na rozwój potencjału uczestników projektu i wzmocni ich działania podejmowane w kierunku samozatrudnienia i przedsiębiorczości;

- **finansowanie wsparcia pomostowego** – bezzwrotnej pomocy na pokrycie obligatoryjnych opłat związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej w okresie pierwszych miesięcy jej funkcjonowania.

Każda z instytucji realizującej projekt byłaby odpowiedzialna za działania promocyjno-informacyjne. Przykładowe narzędzia realizacji tych działań: tablica informacyjna, plakaty, broszury, foldery, ulotki, informacja o projekcie na stronie internetowej, artykuły w prasie, filmy promocyjne, spotkania informacyjne, itp.

Wskazane instrumenty, zastosowane według modelu, w sposób celowy i kompleksowy, pozwalają zachować proponowaną ścieżkę wsparcia.

2.1 Standard świadczenia usług

Zasoby materialne

Instytucja rynku pracy – urzędy pracy same w sobie są gwarantem dobrze wykonanej usługi. Urzędy dysponują lokalem (w swojej siedzibie lub filii), odpowiednim sprzętem oraz kadrą, która ma doświadczenie w realizacji projektów. Instytucja partnerując również powinna dysponować lokalem, w którym świadczone byłyby usługi przewidziane w ramach programu. Ponadto Partner powinien posiadać odpowiedni sprzęt oraz kadrę doświadczoną w realizacji podobnych przedsięwzięć. Usługi świadczone przez Partnera powinny być dla kobiet całkowicie bezpłatne.

Koordynator wsparcia – zarówno po stronie Urzędu jak i Instytucji Partnerującej w projekcie powinna być wyznaczona osoba do koordynacji programu odpowiedzialna za kontakty pomiędzy instytucjami, przekazywanie informacji dotyczących realizacji programu, reagowania w sytuacjach nieprzewidzianych.

Mentorzy

Instytucja Partnerująca powinna posiadać bazę osób mogących pełnić rolę mentorów lub realne możliwości kontaktu i rekrutacji Mentorów do udziału w programie. Szczegółowy

profil kompetencyjny Mentora oraz zakres zadań przedstawiony jest opisie produktu Program mentoringu na rzecz wsparcia Start-up kobiet.

Superwizor Mentorów

Instytucja Partnerująca powinna posiadać w swoich zasobach osobę o kompetencjach Superwizora, którego zakres został przedstawiony w produkcie B/C lub nawiązać współpracę z akredytowanymi trenerami Mentorów, którzy mogą pełnić rolę Superwizora. Superwizor wkracza w proces mentorski w przypadku problemów w relacji Mentor – Meente na prośbę Mentora, Meentee lub Koordynatora Wsparcia, w sytuacji zidentyfikowania sytuacji problemowych.

3. Ścieżka Go3

W niniejszym podrozdziale, wskazano zakres wsparcia kobiet przedsiębiorczych przez instytucje, które nie posiadają w swoich kompetencjach możliwości zastosować ścieżki Go 1 lub Go 2. Wskazana ścieżka jest zalecana dla instytucji typu:

- Inkubatory przedsiębiorczości,
- Parki technologiczne,
- Akademickie inkubatory przedsiębiorczości,
- Prywatne instytucje oferujące usługi tj. biurka na godziny, wynajem przestrzeni co-workingowej, wirtualne biura itp.

Wskazana ścieżka wsparcia opiera się na obopólnej korzyści czyli podejściu „win – win". Dzięki dodatkowej ofercie w/w instytucje mogą przyciągnąć dodatkowych klientów do swoich instytucji, jednocześnie klienci, czyli nowo powstałe firmy mają większe szanse na przetrwanie i sukces, a tym samym są pewniejszym i stabilniejszym klientem. Oprócz tych oczywistych korzyści materialnych, powinny występować także motywy chęci wspierania kobiet chcących być przedsiębiorcami, z uwagi na ich niekorzystaną sytuację na rynku pracy. W szczególności inkubatory i instytucje z udziałem środków publicznych, znajdą tu pole do realizacji swojej misji i celów statutowych jednocześnie z podejściem efektywnościowym.

Opisany model zakłada istnienie w zasobach w/w instytucji osoby typu Start – UP Broker. Wskazana osoba odpowiada za zapewnienie elementów wskazanego wsparcia poprzez wyszukanie na rynku możliwości aktualnie oferowanych poprzez Urzędu Pracy, realizatorów urzędów pracy, sfinansowanie usług szkoleniowo – doradczych z środków oferowanych przez regionalnych operatorów Bazy Usług Rozwojowych. Aby zapewnić kompleksowy system wsparcia, instytucji nie musi posiadać w swoich zasobach wszystkich możliwości wspierania start-up, można korzystać z oferty już dostępnej na rynku. Niezbędnym aspektem jest również wyszukanie i wyselekcjonowanie odpowiednich mentorów. Samo wsparcie mentorskie opiera się na zasadzie wolontariatu, konieczne jest jednak wsparcie administracyjne i organizacyjne świadczone przez Start – UP Broker.

3.1 Standard świadczenia usług

Zasoby materialne

Instytucja dysponuje przestrzenia, którą udostępnia dla przedsiębiorców lub osób, które są na etapie planowania działalności gospodarczej lub/i oferuje usługi wirtualne tj. wirtualne biuro, księgowość on-line itp. Oferowane usługi umożliwiają długotrwałą współpracę z klientem, min. rok w okresie, w którym prowadzi on działalność gospodarczą, a także umożliwiają współpracę na etapie planowania działalności gospodarczej tj. współpracę z osobą fizyczną.

Instytucja na swojej stronie internetowej lub innych platformach, witrynach on-line, udostępnia zakres oferowanej usługi wsparcia start-up kobiet z pełnymi informacjami oraz danymi kontaktowymi do min. Koordynatora Wsparcia lub/i Start-up Brokrea. Instytucja, szczegóły oferowanego wsparcia oraz prawa i obowiązki stron może uregulować w Regulaminie.

Zasoby kadrowe

Instytucja dysponuje Start-up Brokerem. Start-up broker posiada kompetencje opisane w profilu kompetencyjnym i jest związany / umiejscowiony w instytucji oferującej wsparcie.

Dopuszcza się możliwość współpracy zewnętrznej z Start-up brokrem, w przypadku zawartego porozumienia, na mocy którego Start-up Broker oferuje usługi dla klientów kilku instytucji. Start – up broker jest wynagradzany przez instytucję oferującą wsparcie lub działa na zasadzie wolontariatu 13 . Start-up broker, nie pobiera opłat i wynagrodzenia bezpośrednio od kobiety objętej wsparciem. Instytucja wspierająca, także nie obciąża kobiet opłatami z tego tytułu. Kobiety korzystają z tego typu wsparcia nieodpłatnie. Instutucja pobiera opłaty tylko i wyłączenie za dotychczas świadczone usługi np. wynajem powierzchni biurowej i opłaty z tego tytułu nie mogą wzrosnąć w przypadku korzystania z usług Start-up brokera.

Profil kompetencyjny Start – UP Broker

Osoba odpowiadająca za wsparcie kobiet przedsiębiorczych powinna posiadać podstawową wiedzę z zakresu przedsiębiorczości, dogłębną wiedzę i rozeznanie odnośnie oferowanych form wsparcia dla Start – up kobiet. Pożądane kontakty w świecie biznesu w celu kontaktu z Mentorami. Wysokie zdolności komunikacyjne i organizacyjne; doświadczenie w zakresie pozyskiwania środków na rozwijanie przedsiębiorczości z różnych źródeł, w celu wsparcia kobiet w aplikowaniu.

Zasady udzielania wsparcia przez Start-up Brokera

Start Up-Broker kieruje się w swojej pracy następującymi zasadami:

Poufności – uzyskanych w trakcie współpracy informacji
Bezstronności - Broker udzielając porad nie kieruje się własnymi opiniami, przekonaniami i wartościami, nie ocenia klienta i jego działań
Niezależności – Broker kieruje się tylko i wyłącznie dobrem uczestniczki, nie zaś interesem kogokolwiek innego

[13] Zgodnie z Ustawą o promocji o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wolontariusz nie może wykonywać pracy związanej z prowadzoną działalnością gospodarczą i z pomocy wolontariusza mogą korzystać określone w Ustawie typy instytucji.

Samodzielności klienta – Broker nie podejmuje decyzji za uczestniczkę, to Ona dokonuje ostatecznego wyboru.

Aktualności i rzetelności informacji – Broker posiada aktualne i rzetelne informacje na temat możliwych form wsparcia i aktualnej oferty lokalnych instytucji

Koordynator wsparcia

Osoba, pracownik lub współpracownik w danej instytucji, wyznaczona do koordynacji programu, tj. selekcji kobiet do udziału w programie, udzielania informacji o szczegółach programu, koordynujący pracę Start-up brokera oraz mentorów.

Mentorzy

Instytucja posiada bazę osób mogących pełnić rolę mentorów lub realne możliwości kontaktu i rekrutacji Mentorów do udziału w programie. Szczegółowy profil kompetencyjny Mentora oraz zakres zadań przedstawiony jest opisie produktu Program mentoringu na rzecz start-up kobiet.

Superwizor Mentorów

Instytucja powinna posiadać w swoich zasobach osobę o kompetencjach Superwizora, którego zakres został przedstawiony w produkcie B lub nawiązać współpracę z akredytowanymi trenerami Mentorów, którzy mogą pełnić rolę Superwizora. Superwizor wkracza w proces mentorski w przypadku problemów w relacji Mentor – Meente na prośbę Mentora, Meentee lub Koordynatora Wsparcia, w sytuacji zidentyfikowania sytuacji problemowych.

3.2 Elementy wsparcia typowe dla ścieżki Go3

1. Selekcja kobiet do udziału w programie według kryteriów stworzonych przez Instytucję.

Zasady aplikowania i kryteria tworzy instytucja odpowiedzialna za wdrażanie modelu zgodnie ze ścieżką Go3. Zasady i kryteria powinny być przejrzyste i ogólnodostępne. Nie mogą jednocześnie przewidywać dodatkowych opłat za udział w programie. Instytucja może pobierać od uczestniczki opłaty za świadczone usługi podstawowe tj. wynajem powierzchni biurowych, obsługa księgowa itp. Przy czym te opłaty nie mogą być wyższe w przypadku udziału w programie

2. Konsultacje z Start-up Brokerem

Po etapie selekcji, kobieta rozpoczyna współpracę ze Start-up brokrem. Broker dokonuje oceny potencjału kobiety w zakresie wiedzy i predyspozycji zgodnie z etapami wsparcia wskazanymi w rozdziale IV. W szczególności w zakresie oceny predyspozycji przedsiębiorczych może skorzystać ze wsparcia innych instytucji świadczących tego typu usługi np. w ramach projektów UE lub/i ogólnodostępnych narzędzi on-line do oceny predyspozycji.

Po ocenie stanu wiedzy i potencjału uczestniczki, Start-up broker sporządza Plan Działania, który określa kolejne etapy wsparcia wraz z proponowanymi źródłami pozyskania dofinasowania na kolejne etapy wsparcia. Plan powinien określać konkretne propozycje działań wraz z realnymi i dostępnymi możliwościami pozyskania finansowania, a także uwzględniać terminy i możliwości aplikowania o daną formę. Plan może i powinien zawierać scenariusze alternatywne np. w przypadku nie przyznania dofinasowania na daną formę lub zakładać aplikowanie równoległe w celu minimalizacji ryzyka. Co do zasady, formularze aplikacyjne, o daną formę wsparcia np. wniosek o przyznanie dofinasowania na szkolenie lub doradztwo w ramach Bazy Usług Rozwojowych, uczestniczka sporządza samodzielnie. Start-up Broker przekazuje wszelkie niezbędne informacje wraz z informacją, gdzie można uzyskać doradztwo w zakresie przygotowania danego wniosku np. infolinia PARP lub danego operatora BUR.

Plan działania powinien być monitorowany przez Brokera i w miarę potrzeb aktualizowany i dostosowywany do postępu prac, nowych pojawiających się możliwości itp.

Start-up broker prowadzi bazę danych w zakresie możliwości pozyskania wsparcia na poszczególne etapy określone w rozdziale VI. Start-up Broker prowadzi również bazę danych potencjalnych mentorów i dokonuje ich dopasowania z Mentee we współpracy z macierzystą instytucją

3. Wdrażanie poszczególnych etapów wsparcia

Wdrażanie etapów wsparcia odbywa się według ścieżki opisanej w rozdziale VI, zgodnie z określonym Planem Działania, z uwzględnieniem realnych możliwości pozyskania wsparcia na poszczególne formy. W przypadku braku możliwości, w danym momencie uzyskania wsparcia na daną formę lub odrzucenia wniosku uczestniczki o wsparcie, możliwe jest pomijanie lub ograniczanie danych form, przy założeniu że istnieją realne szanse na uzyskanie celu wsparcia tj. zwiększenie szans na sukces i stabilny rozwój przedsiębiorstwa uczestniczki. W przypadku gdy pominięcie danej formy wsparcia wiąże się dużym ryzykiem niepowodzenia np. w przypadku zdiagnozowania bardzo niskich kompetencji i wiedzy przedsiębiorczych i nie pozyskano lub nie jest możliwe pozyskanie wsparcia doradczo – szkoleniowego, zachodzi uzasadniona przesłanka, iż planowana działalność nie da oczekiwanych rezultatów. Kolejną przesłanką do przerwania wsparcia, może być np. brak pozyskania wsparcia finansowego w sytuacji gdy zasoby własne lub/i możliwości pożyczkowe i kredytowe nie są wystarczające do uruchomienia przedsięwzięcia.

Decyzję w zakresie kontynuacji lub przerwania wsparcia w sytuacjach opisanych powyżej, podejmuje Start-up Broker w porozumieniu z Koordynatorem i Uczestniczką. Opisane w/w sytuacje i podjęte decyzje, znajdują odzwierciedlenie w Planie Działania. Przy czym decyzja o kontynuacji niepełnej ścieżki wsparcia nie może być podjęta w przypadku braku możliwości zapewnienia wsparcia Mentorskiego, jako kluczowego elementu. Brak wsparcia Mentorskiego powoduje BRAK zgodności wsparcia z Modelem.

IV. Odbiorcy wsparcia

Grupą docelową proponowanego modelu wsparcia są kobiety, zamierzające rozpocząć działalność gospodarczą lub/i kobiety, które prowadzą działalność gospodarczą nie dłużej niż rok. Jak wynika z raportu Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej „SYTUACJA KOBIET I MĘŻCZYZN NA RYNKU PRACY W 2016 ROKU" zgodnie z wynikami BAEL kobiety niezmiennie stanowią około 52% ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej. Natomiast wśród aktywnych zawodowo stanowią one ok. 45%, a wśród biernych zawodowo jest ok. 62% kobiet. W IV kwartale 2016 r. liczba aktywnych zawodowo kobiet wyniosła 7 731 tys. osób i w porównaniu z IV kwartałem 2015 r. spadła o 122 tys. osób, podczas gdy wśród mężczyzn odnotowano spadek o 83 tys. osób do poziomu 9 554 tys. osób. Podobną tendencję wykazuje współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15 lat i więcej, który wyniósł 56,3%, przy czym współczynnik ten dla kobiet wynosił 48,3%, a dla mężczyzn 65,1%. W porównaniu z IV kwartałem 2015 r. współczynnik aktywności zawodowej kobiet zmalał o 0,3 p.p., mężczyzn natomiast wzrósł o 0,1 p.p.

W IV kwartale 2016 r. wskaźnik zatrudnienia (udział ludności pracującej w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej) wyniósł 53,2%, przy czym wskaźnik ten dla kobiet wynosił 45,5%, natomiast dla mężczyzn 61,6%. Z przytoczonych badań wynika, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest trudniejsza niż sytuacja mężczyzn. Kobietom trudniej jest odnaleźć się na rynku pracy czy do niego powrócić zwłaszcza po dłuższej przerwie związanej np. z urlopem macierzyńskim bądź wychowawczym. W trudniejszej sytuacji są również kobiety poszukujące pracy po raz pierwszy. Naprzeciw temu zjawisku wychodzą m.in. Urzędy Marszałkowskie, które w projektowanych przez siebie Regionalnych Programach Operacyjnych ustanawiają kobiety jako jedną z głównych grup docelowych wsparcia. Niniejszy model ,aktywizacji również dedykowany jest kobietom, aby wyrównać ich szanse na rynku pracy.

W zależności od źródła finansowania wsparcie może być dedykowane kobietom do 30 rż w ramach Programu Wiedza Edukacja Rozwój oraz kobietom powyżej 30 rż w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych poszczególnych województw. Niezależnie jednak od finansowania modelu ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach powyższych programów wsparcie może być również finansowane w ramach Funduszu Pracy

jakim dysponują powiatowe urzędy pracy w Polsce. Model ten można również przedstawić i proponować do wdrożenia Wojewódzkim Urzędom Pracy w ramach wdrażanych przez nie programów regionalnych. Głównym odbiorcą wsparcia będą kobiety planujące rozpocząć DG, lub prowadzące DG nie dłużej niż rok, ale posiadające deficyty wiedzy w zakresie przepisów prawnych niezbędnych do prowadzenia DG m.in. związanych z rejestracją firmy, prowadzeniem księgowości, rozliczeń jak również wiedzy z zakresu marketingu czy zarządzania. Podczas szkoleń, które będą dedykowane w ramach modelu uczestniczki zdobędą niezbędną wiedzę merytoryczną w powyższym zakresie również w zakresie kompetencji miękkich, umiejętności interpersonalnych oraz niezbędne wsparcie Mentora.

V. Finansowanie

Oferowanie wparcia wskazanego w modelu może być finansowane ze środków UE, Funduszu Pracy, KFS, środków własnych instytucji lub/i wykorzystany montaż finansowy różnych dostępnych źródeł finansowania. W rozdziale zaprezentowane zostaną możliwość finansowania poszczególnych, proponowanych form wsparcia.

Całościowa ścieżka wsparcia w zakresie opisanym w ścieżce Go1 może zostać sfinansowana w zakresie projektów skierowanych na rozwój przedsiębiorczości w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych. Wsparcie może obejmować cały katalog usług wskazanych w ścieżce Go 1 tj:

- Blok szkoleniowo-doradczy w zakresie niezbędnym do uruchomienia działalności gospodarczej
- Środki w formie bezzwrotnej dotacji inwestycyjnej do wysokości maksymalnie do 6 - krotności wysokości przeciętnego wynagrodzenia w rozumieniu art. 2, ust. 1, pkt. 28 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- Finansowe wsparcie pomostowe w wymiarze do 12 miesięcy w wysokości maksymalnie przeciętnego wynagrodzenia
- Wsparcie pomostowe niefinansowe w zakresie szkoleń i doradztwa w pierwszym roku działalności przedsiębiorstwa.

W ramach w/w konkursów, szczególnie wspierane są kobiety, traktowane jako jedna z grup defaworyzowanych na rynku pracy. Projekty mogą być skierowane tylko i wyłącznie do tej grupy. Należy przy tym zauważyć, że mogą być wspierane kobiety powyżej 30 roku życia. Projekty skierowane do osób młodych będą realizowane w regionach i finansowane w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Wsparcie regionalne w zakresie wspieranie przedsiębiorczości jest udzielane w zakresie priorytetów ukierunkowanych na rozwój przedsiębiorczości społecznej. Wsparcie udzielane jest głównie przez OWES, oferujące oprócz dotacji, usługi inkubacyjne lub/i przez wybranych operatorów. W ramach tych projektów możliwe jest zachowanie pełnej ścieżki

wsparcia, przy jednoczesnym wsparciu grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy i możliwości powstanie przedsiębiorstw społecznych. Należy zaznaczyć, że wspieranie ścieżką w/w modelu jest możliwe i wskazane, także w przypadku przedsiębiorstw społecznych, zwłaszcza opierających się na pracy własnej członków np. spółdzielni socjalnych.

Pełna ścieżka wsparcia może być oferowana również z wykorzystaniem instrumentów zwrotnych lub/i instrumentów mieszanych, gdzie zamiast dotacji oferowana jest preferencyjna pożyczka lub dotacja połączona z pożyczką. Instrument umożliwia zapewnienie również wsparcia doradczo – szkoleniowego oraz wsparcia pomostowego. Wsparcie będzie świadczone przez operatorów wybranych w drodze konkursu.

Na rynku istnieje również szereg możliwości finansowania poszczególnych form wsparcia. Dofinansowanie działalności gospodarczej możliwe jest:

1) Z środków Funduszu Pracy będącego w dyspozycji Urzędów Pracy dla osób zarejestrowanych w UP do wysokości 6 - krotności wysokości przeciętnego wynagrodzenia w rozumieniu art. 2, ust. 1, pkt. 28 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
2) Dofinasowanie uruchomienia działalności gospodarczej w ramach Programu Operacyjnego Obszarów Wiejskich udzielane przez Lokalne Grupy Działania dla osób zamieszkujących obszary wiejskie. Dotacje w średniej wysokości około 80 tys. zł (w zależności od limitów określonych przez poszczególne LGD) należą do najwyższych możliwych do otrzymania dotacji.
3) Preferencyjne pożyczki na wsparcie uruchomienia lub rozwój przedsiębiorstw w ramach:
    a. Regionalnych Programów Operacyjnych wdrażanych przez lokalne fundusze pożyczkowe lub pośredników finansowych,
    b. Pożyczki w ramach trwałości projektów POKL 2007-2013 udzielane przez lokalne fundusze pożyczkowe[14]
    c. Pożyczki z Rządowego programu „Pierwszy Biznes - Wsparcie w starcie" udzielane przez operatorów, na podjęcie działalności gospodarczej na

[14] Listę Funduszy oferujących w/w wsparcie posiadają Wojewódzkie Urzędy Pracy. Preferencyjną pożyczkę w ramach tego działania może uzyskać także osoba pracująca, nie tylko osoby pozostające bez zatrudnienia.

preferencyjnych warunkach. Wsparcie oferowane jest absolwentom oraz osobom bezrobotnym.[15]

4) Inne źródła finansowania działalności gospodarczej to:
   a. Pożyczki bankowe według oferty poszczególnych banków,
   b. Leasing środków trwałych dla nowego przedsiębiorstwa,
   c. Finansowanie w ramach Funduszy Venture Capital[16] lub Aniołów Biznesu[17]
   d. Finansowanie poprzez kampanie crowdfundingowe innowacyjnych pomysłów.

Elementy wsparcia tj. wsparcie szkoleniowo-doradcze możliwe jest do sfinansowanie z następujących źródeł:

1) Środki Funduszu Pracy w dyspozycji urzędów pracy, tylko dla osób bezrobotnych,
2) Krajowy Fundusz Szkoleniowy – środki dysponowane przez Urzędy pracy. Mogą z nich skorzystać osoby samozatrudnione i ich pracownicy,
3) Baza Usług Rozwojowych[18] - dofinansowanie usług rozwojowych w postaci szkoleń i usług doradczych, oferowane przez regionalnych operatorów do wysokości 5000 zł na jedną usługę z limitem 15 000 zł na jedno przedsiębiorstwo rocznie,
4) Bezpłatne szkolenia e-learningowe w ramach Akademii PARP[19].
5) Wsparcia oferowanego w ramach inkubatorów przedsiębiorczości i akademickich inkubatorów.

Wskazane możliwości nie wyczerpują oferty rynkowej. Występuje szereg programów, projektów, możliwości pozyskania grantu lub usług oferowanych przez organizacje pozarządowe. Wymieniono tylko najpowszechniejsze, ogólno - dostępne źródła. Przy programowaniu wsparcia należy w pierwszej kolejności, dokonać analizy desk reaserch dostępnych źródeł finansowania i ocenić ich dostępność. Warto równolegle starać się

[15] http://wsparciewstarcie.bgk.pl/program/
[16] Za wikipedia.pl: Inwestycja VC polega na zasileniu kapitałowym przedsiębiorstwa we wczesnej fazie rozwoju poprzez objęcie jego akcji lub udziałów. Inwestor oferujący finansowanie typu **venture capital** (**fundusz venture capital**) staje się współwłaścicielem spółki, którą finansuje.
[17] Za wikipedia.pl: **Anioł biznesu** (ang. business angel, angel investor) – inwestor prywatny, zazwyczaj posiadający doświadczenie w działalności gospodarczej, który inwestuje własne pieniądze i doświadczenie w przedsięwzięcia będące w bardzo wczesnych fazach rozwoju w zamian za udziały w tych przedsięwzięciach.
[18] https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/
[19] http://www.akademiaparp.gov.pl/

o pozyskanie kilku źródeł w celu zwiększenia szans aplikacyjnych lub w celu dywersyfikacji źródeł finansowania.

VI. Etapy wsparcia

1. Planowanie działalności gospodarczej

Etap planowania działalności gospodarczej jest jednym z kluczowych etapów. Racjonalne i rzetelne wsparcie na tym etapie, pozwala efektywnie zaplanować fazę startu działalności i uniknąć wielu początkowych błędów.

Zaleca się w pierwszym kroku przeprowadzenie diagnozy potencjału wiedzy, umiejętności i predyspozycji i dostosowanie wsparcia do wyników diagnozy.

1.1 Diagnoza potencjału, wiedzy, umiejętności i predyspozycji

Diagnoza, powinna być oparta o weryfikację posiadanej wiedzy, umiejętności oraz predyspozycji przedsiębiorczych w celu weryfikacji zgodności z profilem kompetencyjnym. Zidentyfikowane luki powinny być niwelowane podczas bloków doradczo-szkoleniowych, a także współpracy z Mentorem biznesu. Oferowane wsparcie powinno uwzględniać wyniki diagnozy i skupiać się na zidentyfikowanych deficytach.

PROFIL KOMPETENCJI KOBIETY ROZPOCZYNAJĄCEJ / PROWADZĄCEJ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ

Lp.	Kompetencja	Definicja
1	**Tworzenie modelu biznesowego**	Wiedza i umiejętności do opisu planowanej działalności, poprzez identyfikację niezbędnych elementów, które zapewniają wymierne korzyści biznesowe.
2	**Warunki prawne zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej**	Wiedza konieczna dla założenia i prowadzenia nowej firmy obejmująca znajomość przepisów prawnych, związanych z rejestracją i funkcjonowaniem firmy, płaceniem obowiązkowych składek i podatków.
3	**Zarządzanie**	Podstawowa znajomość funkcji zarządzania organizacją i najbardziej znanych narzędzi wykorzystywanych do ich realizacji.
4	**Marketing**	Definiowanie rynku, identyfikacja potrzeb i oczekiwań klientów ,znajomość narzędzi marketingowych i budowania odpowiedniego wizerunku firmy.

5	**Podstawowe zasady ekonomii i finansów przedsiębiorstwa**	Znajomość podstawowych reguł i zasad ekonomicznych, w tym dotyczących planowania biznesowego, umiejętności zarządzania finansami przedsiębiorstwa.
6	**Podejmowanie ryzyka**	Zdolność do podejmowania ryzyka. Umiejętność identyfikowania i szacowania poziomu ryzyka oraz planowania działań je minimalizujących.
7	**Sumienność**	Zdolność do przyjmowania odpowiedzialności za zadania i ich wykonanie. Umiejętność planowania i podejmowania odpowiednich decyzji oraz ich rzetelnego, dokładnego realizowania.
8	**Samoocena**	Pozytywne nastawienie wobec własnej osoby, wyrażające się pewnością siebie, wiarą w siebie, odwagą, asertywnością, stanowczością, zdecydowaniem.
9	**Otwartość na uczenie się**	Pozytywne nastawienie i motywacja do rozwoju, wyrażające się otwartością na nowe informacje i doświadczenia.
10	**Przywództwo**	Zdolność tworzenia i realizowania wizji i celów oraz wpływania na zachowania innych ludzi, wyrażająca się w niezależnym, samodzielnym planowaniu, organizowaniu i realizowaniu celów i zadań.
11	**Kreatywność**	Zdolność tworzenia nowych, innowacyjnych idei i rozwiązań.
12	**Komunikatywność**	Jasne i precyzyjne wyrażanie się w mowie i w piśmie, umiejętność i łatwość przekazywania informacji, zdolność do rozumienia wypowiedzi innych, umiejętność słuchania.
13	**Współpraca**	Zdolność tworzenia więzi i współdziałania z innymi ludźmi polegająca na umiejętności budowania dobrych relacji, umiejętności pracy w zespole oraz umiejętności dopasowania się do oczekiwań klientów.
14	**Samokontrola**	Zdolność kontroli swoich emocji i zachowań, polegająca na podjęciu i utrzymaniu reakcji zmierzających do realizacji celów oraz hamowaniu reakcji oddalających od osiągnięcia celu.

Kompetencje w zakresie wiedzy i umiejętności przydatnych przy uruchamianiu i prowadzeniu działalności gospodarczej mogą być zweryfikowane testem wiedzy i umiejętności, który stanowi załącznik nr 2 do modelu.

Poziomy kompetencji:

- niski – niezadowalający (wynik testu poniżej 60 %), – uczestniczka nie posiada lub posiada w niewystarczającym stopniu podstawową wiedzę z zakresu planowania, zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej. Niski poziom kompetencji nie pozwala na samodzielne uruchomienie działalności gospodarczej oraz na jej planowanie i prowadzenie. Zalecane jest gruntowne uzupełnienie wiedzy i umiejętności poprzez szkolenie, doradztwo indywidualne oraz mentoring.

- średni (wystarczający) - przeciętny (wynik testu w od 61 do 84 %)- uczestniczka posiada podstawową wiedzę i umiejętności z zakresu planowania, prowadzenia działalności gospodarczej jednakże widoczne są luki w niektórych obszarach lub/i wiedza wymaga uaktualnienia. Zalecane jest aby uczestniczka uzupełniła / uaktualniła wiedzę i umiejętności poprzez szkolenie, doradztwo indywidualne oraz mentoring w zakresie zidentyfikowanych luk kompetencji biznesowych.

- wysoki – zadowalający (wynik testu w przedziale 85 – 100 %) - uczestniczka posiada wysoki poziom wiedzy z zakresu planowania, zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej pozwalający na samodzielne jej uruchomienie. W celu zwiększenia prawdopodobieństwa sukcesu przedsiębiorstwa zaleca się odbycie szkoleń i doradztwa uaktualniającego wiedze i doskonalących umiejętności praktyczne. Zalecana jest współpraca z mentorem.

Diagnozę predyspozycji i kompetencji miękkich w kierunku przedsiębiorczości tj.: podejmowanie ryzyka, sumienność, samoocena, otwartość na uczenie się, przywództwo, kreatywność, komunikatywność, współpraca, samokontrola powinien przeprowadzić psycholog lub doradca zawodowy z pomocą testów psychologicznych lub narzędzi do samooceny, przygotowanych zgodnie z wymaganiami stawianymi testom psychologicznym. W celu określenia posiadanego poziomu kompetencji można też skorzystać z wywiadu kompetencyjnego, którego wzór stanowi załącznik nr 3 do modelu.

Psycholog lub doradca zawodowy sporządza opinię dla każdej z uczestniczek o poziomie posiadanych miękkich kompetencji przedsiębiorczych. Na podstawie wyników zastosowanych testów lub wywiadu kompetencyjnego należy ocenić poszczególne kompetencje, posługując się skalą: niski, średni lub wysoki poziom.

Niski poziom kompetencji przedsiębiorczych oznacza, iż uczestniczka posiada znaczne luki w zakresie istotnych kompetencji przedsiębiorczych. Luki kompetencyjne stanowią ryzyko i mogą przyczynić się do niepowodzenia prowadzonej działalność gospodarczej. Wymagana jest praca w zakresie podniesienia kompetencji oraz udział w szkoleniu za zakresu kształtowania kompetencji miękkich.

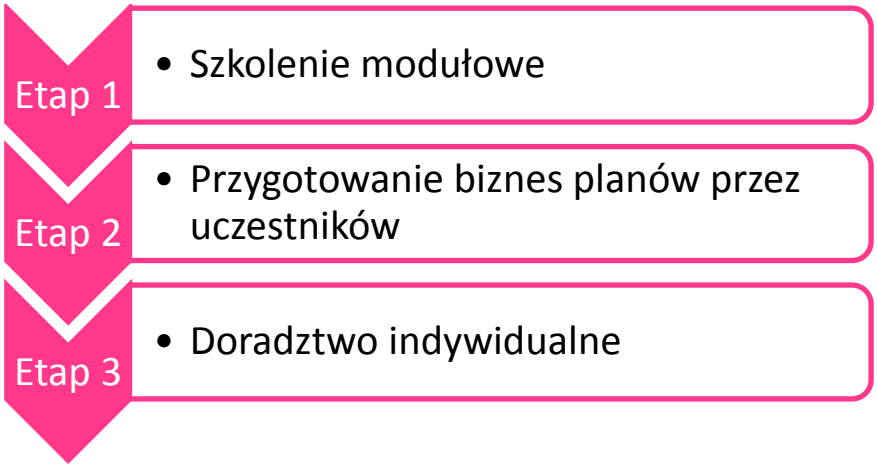
Średni poziom kompetencji oznacza, że uczestniczka osiągnęła przeciętne wyniki w diagnozie kompetencji. Średni poziom kompetencji miękkich nie stanowi zagrożenia dla prowadzenia działalności gospodarczej, jednak zaleca się pracę w zakresie niwelowania wykrytych luk poprzez m.in. udział w szkoleniu z zakresu kształtowania tych kompetencji.

Wysoki poziom kompetencji miękkich, oznacza, że u uczestniczki, zdiagnozowano wysoki poziom kompetencji w większości badanych obszarów i nie występują u niej kompetencje na poziomie niskim Uczestniczka jest przygotowana do prowadzenia działalności gospodarczej, jednak zalecany jest ciągły rozwój tych kompetencji poprzez pracę własną lub / i pracę z mentorem.

1.2 Blok szkoleniowo – doradczy, modułowy

Celem bloku szkoleniowo-doradczego jest zwiększenie wiedzy biznesowej oraz nabycie umiejętności zastosowania tej wiedzy do przygotowania przez uczestników biznes planu dla planowanego przedsięwzięcia biznesowego oraz rozwój kompetencji przedsiębiorczych.

Schemat bloku doradczo-szkoleniowego



Blok ten obejmuje szkolenia i doradztwo biznesowe na 3 poziomach zaawansowania (podstawowym, średnim i zaawansowanym).

Szkolenia i doradztwo biznesowe na podstawowym poziomie zaawansowania skierowane jest do osób, które nie uczestniczyły w ogóle w szkoleniach biznesowych. Zakres i intensywność wsparcia szkoleniowo-doradczego na tym poziomie jest wynikiem zdiagnozowanego poziomu kompetencji jako niski.

Szkolenia i doradztwo biznesowe na średnim poziomie zaawansowania skierowane jest do osób, które uczestniczyły w szkoleniach biznesowych obejmujących bloki tematyczne w zakresie rozpoczynania działalności gospodarczej, analizy marketingowej, finansów firmy oraz przygotowania biznes planu w co najmniej 40 godzinnym wymiarze . Zakres i intensywność wsparcia szkoleniowo-doradczego na tym poziomie jest wynikiem zdiagnozowanego poziomu kompetencji jako średni.

Szkolenia i doradztwo biznesowe na poziomie zaawansowanym skierowane jest do osób, które uczestniczyły w szkoleniach biznesowych obejmujących bloki tematyczne w zakresie rozpoczynania działalności gospodarczej, analizy marketingowej, finansów firmy oraz przygotowania biznes planu w co najmniej 40 godzinnym wymiarze oraz prowadziły już własne firmy. Zakres i intensywność wsparcia szkoleniowo-doradczego na tym poziomie jest wynikiem zdiagnozowanego poziomu kompetencji jako wysoki.

Realizacja poszczególnych modułów szkoleniowych powinna być ukierunkowana w zakresie treści merytorycznych i stosowanej metodyki oraz wskazywać zastosowanie ich przy sporządzaniu biznes planu.

Wobec powyższego program szkolenia winien obejmować m.in. zagadnienia: prawne aspekty prowadzenia własnej działalności gospodarczej, wybór formy organizacyjno–prawnej, rejestracja działalności gospodarczej, rozpoznanie rynku, organizacja i zarządzanie własną firmą, w tym marketing, źródła dofinansowania działalności gospodarczej, wybór formy opodatkowania, rozliczania podatkowe, zasady ubezpieczeń, sprawy pracownicze, planowanie finansowe działalności.

Wzorcowa struktura biznes planu

I. Dane Wnioskodawcy
II. Analiza marketingowa
    1. Opis produktu/usługi
    2. Charakterystyka klientów i rynku
    3. Promocja i dystrybucja
    4. Konkurenci na rynku
    5. Analiza ograniczeń
III. Potencjał Wnioskodawcy
    1. Identyfikacja potencjału Wnioskodawcy
    2. Planowane zatrudnienie
    3. Przygotowanie do realizacji przedsięwzięcia
IV. Opłacalność i efektywność ekonomiczna przedsięwzięcia

1. Przewidywane wydatki wraz z uzasadnieniem pod względem ekonomiczno-finansowym

2. Harmonogram rzeczowo-finansowy

3. Prognoza finansowa

Realizacja szkolenia na poziomie podstawowym powinna być ukierunkowania na zbudowanie podstawowego zakresu wiedzy biznesowej, która umożliwi realne zaplanowanie swojego biznesu oraz umożliwi korygowanie planu biznesowego podczas jego wdrażania.

Program szkolenia – poziom podstawowy, wymiar 64 godzin

1. Zasady tworzenia modelu biznesowego (8 godz.)
2. Zakładanie działalności gospodarczej (8 godz.)
3. Podstawy zarządzania strategicznego i operacyjnego przedsiębiorstwem (4 godz.)
4. Wprowadzenie do biznes planu (2 godz.)
5. Analiza potencjału wykonawcy i harmonogramowanie działań (2 godz.)
6. Analiza rynku (4 godz.)
7. Analiza konkurencji (4 godz.)
8. Planowanie sprzedaży (8 godz.)
9. Kalkulacja i planowanie kosztów (12 godz.)
10. Planowanie wyniku finansowego przedsięwzięcia (4 godz.)
11. Zarządzanie płynnością finansową małej firmy (8 godz.)

Realizacja szkolenia na poziomie średnim powinna być ukierunkowania na uporządkowaniu wiedzy biznesowej, która umożliwi realne zaplanowanie swojego biznesu oraz umożliwi korygowanie planu biznesowego podczas jego wdrażania.

Program szkolenia – poziom średni, wymiar 48 godzin

1. Tworzenie modelu biznesowego Canvas dla własnego pomysłu (8 godz.)
2. Analiza marketingowa planowanego przedsięwzięcia biznesowego (4 godz.)
3. Plan organizacyjny planowanego przedsięwzięcia biznesowego (4 godz.)
4. Plan finansowy planowanego przedsięwzięcia biznesowego (24 godz.)
5. Zarządzanie płynnością finansową małej firmy (8 godz.)

Realizacja szkolenia na poziomie zaawansowanym powinna być ukierunkowania na weryfikację posiadanej wiedzy biznesowej i jej uzupełnienie, w kontekście weryfikacji zgłaszanych pomysłów biznesowych oraz umożliwi korygowanie planu biznesowego podczas jego wdrażania.

Program szkolenia – poziom zaawansowany, wymiar 32 godzin

1. Tworzenie modelu biznesowego Canvas dla własnego pomysłu (8 godz.)
2. Analiza wykonalności rynkowej i organizacyjnej planowanego przedsięwzięcia (8 godz.)
3. Plan finansowy planowanego przedsięwzięcia biznesowego (8 godz.)
4. Zarządzanie płynnością finansową małej firmy (8 godz.)

Po zakończeniu szkolenia uczestnicy w ciągu 1-2 tygodni powinni przygotować biznes plany dla swoich przedsięwzięć biznesowych na wzorcowym formularzu biznes planu, w celu przedstawienia ich na doradztwie indywidualnym.

Schemat doradztwa indywidualnego

Stopień podstawowy	• Wymiar: 20 godz. • Ilość spotkań z doradcą: min. 5 spotkania • Częstotliwość spotkań z doradcą: co 3-4 dni
Stopień średni	• Wymiar: 16 godz. • Ilość spotkań z doradcą: min. 4 spotkania • Częstotliwość spotkań z doradcą: co 3-4 dni
Stopień zaawansowany	• Wymiar: 12 godz. • Ilość spotkań z doradcą: min. 3 spotkania • Częstotliwość spotkań z doradcą: co 3-4 dni

W uzupełnieniu przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej proponuje się warsztat z zakresu rozwijania kompetencji miękkich, które powinny obejmować kształtowanie takich kompetencji jak: podejmowanie ryzyka, sumienność, samoocena,

otwartość na uczenie się, przywództwo, kreatywność, komunikatywność, współpraca, samokontrola.

Proponuje się warsztaty kształtowania kompetencji miękkich w wymiarze min. 24 godzin (3 dni) obejmujące zagadnienia:

- Podejmowanie ryzyka (analiza sytuacji, analityczne myślenie, racjonalne podejmowanie decyzji; techniki podejmowania decyzji).
- Sumienność (odpowiedzialność przedsiębiorcy, precyzja i dokładność w realizacji działań przedsiębiorczych, wytrwałość w pracy, zasady i wartości).
- Samoocena (budowanie pewności siebie i adekwatnego poczucia własnej wartości, analiza mocnych i słabych strony)
- Otwartość na uczenie się (otwartość na nowe doświadczenia, motywacja do samodoskonalenia, zasady uczenia się przez całe życie).
- Przywództwo (rola lidera w zespole, cechy idealnego przywódcy, style zarządzania).
- Kreatywność (proaktywność i innowacyjność przedsiębiorcy, techniki pracy kreatywnej, bariery kreatywności).
- Komunikatywność (rodzaje komunikacji, rola nastawienia w komunikacji interpersonalnej, bariery komunikacyjne, aktywne słuchanie, udzielanie informacji zwrotnej).
- Współpraca (role w zespole, cechy efektywnego zespołu, efekt synergii, korzyści ze współpracy z innymi).
- Samokontrola (zarządzanie emocjami, techniki radzenia sobie ze stresem, elementy autoprezentacji).

W warsztatach powinny brać udział osoby u których w wyniku diagnozy, zdiagnozowano niski lub średni poziom kompetencji. W przypadku gdy występują znaczne rozbieżności w zakresie poziomów kompetencji zaleca się poszerzenie szkolenia dla osób z niskimi kompetencjami do wymiaru 40 godzin (5 dni).

Celem warsztatów jest zniwelowanie zdiagnozowanych luk kompetencyjnych oraz przygotowanie mentalne uczestniczek do prowadzenia działalności gospodarczej, odporności na czynniki zewnętrzne oraz liderskie zarządzanie swoim biznesem.

1.3 Mentoring

Mentor rozpoczynając pracę na etapie planowania działalności powinien skupić się przede wszystkim na wsparciu motywacyjnym uczestniczki. Na tym etapie jest to niezmiernie ważne gdyż uczestniczka dostaje dużą dawkę wiedzy oraz nowych zadań związanych z przygotowaniem biznes planu planowanej działalności gospodarczej. Wówczas po początkowej fazie optymistycznego podejścia do swojego pomysłu biznesowego przychodzi faza zmniejszonej wiary w powodzenie pomysłu, a w dalszej kolejności zniechęcenie do dalszej pracy.

Działania mentoringowe skupiają się na wsparciu uczestniczki w kształtowaniu modelu biznesowego i planowaniu działalności. Proces wsparcia realizowany jest zgodnie z założeniami przedstawionymi w „Programie mentoringu na rzecz start-up kobiet".

Zgodnie z zaleceniem i doświadczeniami Węgierskim, mentorzy biznesu powinni być zaangażowaniu w charakterze wolontariuszy. Co do zasady, wolontariusze powinni być angażowani na podstawie Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, w szczególności, z wolontariuszem należy zawrzeć umowę lub porozumienie. Przykładowy wzór znajduje się w załączniku nr 1.

2. Finansowanie działalności gospodarczej

Rozpoczęcie jednoosobowej działalności gospodarczej może być oparte o różne montaże finansowe z zaangażowaniem zarówno dotacyjnych środków unijnych, instrumentów zwrotnych jak i środków komercyjnych. W celu zwiększenia motywacji i zaangażowania uczestników na etapie planowania działalności gospodarczej rekomendowane jest uwzględnienie w montażu finansowym planowanego przedsięwzięcia wkładu własnego uczestników. Poziom minimalnego wkładu własnego uczestników powinien być dostosowany do możliwości finansowych grupy docelowej w danym przedsięwzięciu.

Standard udzielenia wsparcia finansowego na rozpoczęcie działalności gospodarczej:

1. Zasady udzielania wsparcia

Udzielane dofinansowanie jest oparte o formułę konkursu biznes planów planowanych przez uczestników przedsięwzięć biznesowych.

2. Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych

Dokumenty aplikacyjne o udzielenie wsparcia finansowego na rozpoczęcie działalności gospodarczej obejmują:

1. Wniosek o udzielenie wsparcia finansowego na rozpoczęcie działalności gospodarczej, w który Beneficjent wsparcia wskazuje wysokość wnioskowanej kwoty wsparcia, sposób jej wydatkowania oraz zasadność planowanych wydatków.

2. Biznes plan planowanego przez Beneficjenta przedsięwzięcia biznesowego przygotowany zgodnie z obowiązującym wzorem Biznes planu.

3. Zasady oceny planowanych przedsięwzięć

Dokumenty aplikacyjne są oceniane pod względem formalnym i merytorycznym wg. określonych kryteriów. Na etapie oceny formalnej ocenie podlegają dokumenty aplikacyjne pod kątem zgodności z obowiązującymi wzorami oraz kompletności. Natomiast na etapie oceny merytorycznej ocenie podlegają dokumenty aplikacyjne zgodnie z określonymi kryteriami oceny i w granicach przydzielonych punktów dla poszczególnych kryteriów.

Ocena dokumentów aplikacyjnych dokonywana jest przez co najmniej 2 niezależnych ekspertów, którzy powinni posiadać odpowiednie kwalifikacje w zakresie modelowania biznesowego oraz oceny biznes planów, a także posiadać doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej i/lub w doradztwie biznesowym.

Dokumenty aplikacyjne złożone przez Beneficjentów wsparcia są oceniane według określonych kryteriów i punktów przypisanych do poszczególnych ocenianych elementów biznes planu.

Kryteria i struktura oceny biznes planów:

KRYTERIA OCENY	STRUKTURA OCENY	MAKSYMALNA LICZBA PUNKTÓW
A. Analiza marketingowa	**30%**	**30 pkt.**
1. Opis produktu/usługi/towaru		7
2. Charakterystyka klientów i rynku		7
3. Promocja i dystrybucja		4
4. Konkurenci na rynku		7
5. Analiza ograniczeń		5
B. Potencjał Wnioskodawcy	**20%**	**20 pkt.**
1. Identyfikacja potencjału Wnioskodawcy		5
2. Planowane zatrudnienie		3
3. Przygotowanie do realizacji przedsięwzięcia		12
C. Opłacalność i efektywność ekonomiczna przedsięwzięcia	**35%**	**35 pkt.**
1. Przewidywane wydatki wraz z uzasadnieniem pod względem ekonomiczno-finansowym		15
2. Harmonogram rzeczowo-finansowy		5
3. Prognoza finansowa		15
D. Operacyjność i kompletność	**15%**	**15 pkt.**
1. Kompleksowość opisu przedsięwzięcia		10
2. Przejrzystość, zrozumiałość założeń		5
SUMA PUNKTÓW	***100%***	***100 pkt.***

Warunkiem pozytywnej rekomendacji do udzielenia wsparcia finansowego na rozpoczęcie działalności gospodarczej jest uzyskanie w każdym z ocenianych kryteriów oraz łącznie min. 60% maksymalnej liczby punktów.

4. Warunki udzielenia wsparcia na rozpoczęcie działalności gospodarczej

Warunkiem udzielenia wsparcia na rozpoczęcie działalności gospodarczej jest łączne spełnienie poniższych warunków:

1. Udział i ukończenie przez uczestniczkę wsparcia bloku szkoleniowo-doradczego.
2. Złożenie dokumentów aplikacyjnych o udzielenie wsparcia finansowego na rozpoczęcie działalności gospodarczej na obowiązujących wzorach i poprawnych pod względem formalnym.
3. Uzyskanie pozytywnej rekomendacji do udzielenia wsparcia finansowego na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

4. Zakwalifikowanie do udzielenia wsparcia o udzielenie wsparcia finansowego na rozpoczęcie działalności gospodarczej wynikające z listy rankingowej.
5. Spełnienie innych warunków wynikających z regulaminu konkursu np. wniesienie zabezpieczenia czy zarejestrowania działalności gospodarczej przed podpisaniem umowy o dofinansowanie.

W celu zwiększenia stopnia przeżywalności przedsiębiorstw powstałych w wyniku udzielonego wsparcia na rozpoczęcie działalności gospodarczej rekomenduje się udzielanie wraz ze wsparciem na rozpoczęcie działalności gospodarczej tzw. finansowego wsparcia pomostowego. Celem tego typu wsparcia jest zabezpieczenie przedsiębiorstw przed utratą płynności finansowej.

Finansowe wsparcie pomostowe powinno być przeznaczone na finansowanie bieżących kosztów przedsiębiorstwa w sposób zapewniający uzyskanie jak najlepszych wyników i zgodnie z najlepszą praktyką gospodarczą.

3. Rozwijanie Biznesu

Należy nie ograniczać wsparcia tylko do etapu planowania działalności gospodarczej. Częstym błędem, zwłaszcza w przypadków projektów oferujących dotacje dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą, lub w przypadku dotacji z UP, jest zakończenie ścieżki wsparcia po udzieleniu dotacji. Pierwsze 12 miesięcy działalności stanowi kluczowy czas dla kształtowania biznesu. W celu zwiększenia prawdopodobieństwa sukcesu nowego przedsiębiorstw, niezbędne jest kontynuowanie wsparcia. Zalecenia niniejszego rozdziału są kluczowe w przypadku rozpoczynania wsparcia na etapie już prowadzenia przez kobiety dzielności gospodarczej. Wsparcie powinno zawierać:

- Kontynuację wsparcia szkoleniowo – doradczego
- Kontynuację lub rozpoczęcie współpracy z mentorem
- Planowaniu wsparcia w podejściu popytowym

Planowanie wsparcia w ujęciu podejściu popytowym oznacza, że projekt lub przedsięwzięcie nie powinien z góry zakładać rodzajów szkoleń, które będą oferowane na

etapie prowadzenia działalności gospodarczej. A przede wszystkim nie należy z góry planować rodzajów doradztwa oferowanego kobietom w pierwszym okresie prowadzenia działalności. Należy przewidzieć elastyczny mechanizm oferowania wsparcia doradczo – szkoleniowego. Mechanizm powinien zawierać:

- badanie potrzeb szkoleniowych lub mechanizm zgłaszania zapotrzebowania na szkolenia

- badania potrzeb w zakresie doradztwa i konsultingu

Badanie potrzeb szkoleniowych powinno być przeprowadzone w stosunku do potrzeb wiedzy profesjonalnej (kompetencji twardych), związanej z prowadzoną działalnością, ale także w stosunku do kompetencji miękkich / interpersonalnych. Wsparcie szkoleniowe w zakresie kompetencji miękkich może być kontynuowane w wyniku diagnozy na etapie planowania działalności gospodarczej lub przeprowadzone zgodnie z zaleceniami wskazanymi w poprzednich rozdziałach.

Badanie potrzeb szkoleniowych w zakresie kompetencji „twardych" może być przeprowadzone za pomocą dostępnych, dedykowanych narzędzi lub za pomocą formularza zgłoszenia potrzeby, który wypełnia sama uczestniczka. Zalecane jest, aby zdiagnozowania i zgłoszenia potrzeb w zakresie szkoleń i doradztwa dokonał Mentor biznesu w wyniku pracy i uzgodnień z uczestniczką.

Realizator przedsięwzięcia, może też zastosować mechanizm zgłaszania potrzeb szkoleniowych przez kobiety prowadzące przedsiębiorstwa np. poprzez formularz na stronie programu lub formularz ankiety przesyłany do organizatora.

W związku z zaleceniem elastycznego oferowania wsparcia doradczo – szkoleniowego, dopuszcza się możliwość zakupu na rynku poszczególnych usług szkoleniowo – doradczych dla pojedynczych uczestniczek, w miejsce organizacji szkoleń dla całych grup. Należy zaznaczyć, że na etapie prowadzenia działalność gospodarczej, proces mentoringu biznesowego jest kluczowym procesem, pozostałe mają charakter uzupełniający i powinny być koordynowane wraz ze wsparciem mentoringowym lub bezpośrednio wynikać z jego zaleceń.

4. Networking – kluby przedsiębiorczych kobiet

Zdaniem wielu przedsiębiorców rozwijając swój biznes**,** należy pamiętać, że jedną z najważniejszych rzeczy, jakie pomagają przedsiębiorcom odnieść sukces, jest networking**.** Networking czyli proces wymiany informacji, zasobów, wzajemnego poparcia i możliwości, prowadzony dzięki korzystnej sieci wzajemnych kontaktów - tyle w książkowej teorii. W praktyce natomiast networking oznacza poszukiwanie i przede wszystkim, utrzymywanie biznesowych kontaktów z ludźmi – głównie przedsiębiorcami lub ludźmi z podobnej branży, których można poznać na różnego rodzaju eventach, szkoleniach, konferencjach, prezentacjach, barcampach czy targach. Networking może przynosić realne korzyści przede wszystkim w dostępie do wiedzy, umiejętności, kontaktów i zasobów, których samodzielnie się nie posiada. Stąd w niniejszym projekcie zgodnie z rekomendacjami Węgrów proponuje się wskazać uczestniczkom projektu możliwości jakie płyną z biznesowego networkingu natomiast decyzję co do organizacji i samą organizację pozostawić im samym.

Propozycją networkingu może być m.in - korzystanie z social media np. grupy na portalu społecznościowym typu FB - wykorzystanie grup na Facebooku to stosunkowo nowy, a zarazem bardzo ciekawy pomysł na to, żeby zwiększyć swój zasięg organiczny na Facebooku. Co ważne, można to robić całkowicie za darmo – wystarczy dołączyć do grupy/grup i zacząć się na nich udzielać. Można również stworzyć nową grupę i przyjmować nowych członków. Decyzja co do stworzenia czy też dołączenia do istniejącej grupy należeć powinna do uczestniczek projektu wskazując, że jest to tani, prosty oraz skuteczny sposób na promocję swoich produktów czy usług.

Kluby przedsiębiorczych kobiet – czyli pewna przestrzeń dla przedsiębiorczych kobiet w postaci cyklicznych spotkań, wydarzeń, które stanowią dla uczestniczek podstawę do samorozwoju, nawiązywania nowych kontaktów, wymiany doświadczeń z osobami, które osiągnęły już sukces w biznesie czy też planują założenie własnej działalności gospodarczej.

Śniadania biznesowe - czyli poranne spotkania z kobietami biznesu, które opowiadają o swoich doświadczeniach, zarówno z początku działalności, jak i z okresu jej rozwoju. To spotkania, które łączą networking – zawiązanie nowych efektywnych znajomości

biznesowych z możliwością poznania inspirującej kobiety, która z sukcesem prowadzi swoją firmę.

Pomysłów na networking jest zatem wiele jednak ich wybór należy pozostawić samym zainteresowanym. Samoorganizacja i samorządność w ramach tego procesu jest kluczowe do jego trwałości, jednak zainicjowanie i moderowanie procesu, zwłaszcza w początkowej fazie, jest zadaniem organizatora.

Definicje

Ścieżka Go 1 – ścieżka wsparcia kobiecych start-up dedykowana jest szerokiemu gronu instytucji i zawiera modelowy schemat działania możliwy do zrealizowania z wykorzystaniem środków dotacyjnych na wsparcie przedsiębiorczości.

Ścieżka Go 2 - jest dedykowana publicznym instytucjom rynku pracy i przedstawia schemat wsparcia z uwzględnieniem instrumentów i kompetencji będących w zasięgu działania instytucji publicznej.

Ścieżka Go 3 - dedykowana jest instytucjom, które na co dzień pracują z start-up i proponuje bardziej kompleksowe wsparcie ich klientów z wykorzystaniem dostępnych na rynku źródeł finasowania.

Start – UP Broker - osoba odpowiedzialna za zapewnienie elementów wskazanego wsparcia poprzez wyszukanie na rynku możliwości aktualnie oferowanych poprzez np. Urzędy Pracy, realizatorów projektów finansowanych ze wsparciem Unii Europejskiej, sfinansowanie usług szkoleniowo – doradczych z środków oferowanych przez regionalnych operatorów Bazy Usług Rozwojowych itp.

Blok szkoleniowo – doradczy – etap wsparcia kobiet polegający na zapewnieniu szkoleń i doradztwa niezbędnego do rozpoczęcia działalności gospodarczej lub / i prowadzenia własnej firmy

Networking – działania mające na celu stworzenie przestrzeni spotkań i wymiany doświadczeń kobiet prowadzących działalność gospodarczą.

Superwizor – czuwa nad prawidłowym przebiegiem procesu mentoringu oraz wspiera mentora i mentee. To osoba, która zna zasady prowadzenia mentoringu i przebieg sesji mentoringowych, zna rolę mentora i mentee oraz potrafi obiektywnie oceniać relacje zachodzące między nimi i udzielać konstruktywnych informacji zwrotnych. Ponadto potrafi rozwiązywać konflikty i mediować. Superwizora cechuje wysoka inteligencja emocjonalna i kompetencje interpersonalne.

Mentoring biznesowy – rodzaj wsparcia bazujący na relacji miedzy osobą rozpoczynającą a prowadzącą własną działalność gospodarczą (lub posiadającą doświadczenie w zarządzaniu), które zaangażowane są w proces doradczy, udzielanie rad, informacji i wskazówek dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej (przez odpowiednio do tego przygotowanego mentora biznesu) oraz w proces wspomagający rozwój i odkrywanie tkwiącego w człowieku nieuświadomionego potencjału i talentu. Proces ten może być realizowany w formie: mentoringu indywidulanego, mentoringu grupowego, e-mentoringu oraz intermentoringu.

Mentor biznesu – osoba prowadząca przez minimum 5 lat działalność gospodarczą (lub menadżer wyższego szczebla), odnosząca sukces w prowadzaniu firmy (w zarządzaniu) i posiadająca odpowiednią wiedzę, umiejętności, które wzmacniane własnym autorytetem i doświadczeniem chce przekazać swojemu podopiecznemu rozpoczynającemu prowadzenie firmy lub napotykającemu trudności związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Mentee – osoba w procesie mentoringu, która dzięki wiedzy, umiejętnościom, doświadczeniom, wskazówkom i unikatowym rozwiązaniom przekazywanym jej przez mentora biznesu jest ukierunkowywana, przygotowywana do radzenia sobie z trudnościami lub rozwiązywania problemów pojawiających się w trakcie zakładania i/lub prowadzenia własnej firmy.

Szkoła Mentorów – cykl szkoleniowy, którego celem jest nabycie kompetencji w zakresie prowadzenia procesu i sesji mentoringowych. Szkoła Mentorów realizowana jest w formie dwóch modułów szkoleniowych: moduł I „Metodyka mentoringu” (24 h.) i moduł II „Kompetencje mentora” (40 h.).

Instytucja Wsparcia Start-up Kobiet - instytucja rynku pracy, instytucja otoczenia Biznesu lub inna instytucja realizująca usługi wsparcia start-up kobiet zgodnie z standardem określonym w systemie akredytacji mentorów start-up kobiet.

Ośrodek szkoleniowy mentorów – jednostki/organizacje/instytucje realizujące usługi szkolenia mentorów zgodnie ze standardem określonym w systemie akredytacji mentorów start-up kobiet;

Ośrodek egzaminacyjny i akredytacyjny mentorów - jednostki/organizacje/instytucje weryfikujące umiejętności mentorskie zgodnie ze standardem określonym w systemie akredytacji mentorów start-up kobiet;

Bibliografia

A.Osterwalder, Y,Pigneur, Tworzenie modeli biznesowych. Podręcznik wizjonera, Helion, 2012

P.Mućko, A.Sokół, Jak założyć i prowadzić działalność gospodarczą w Polsce i w wybranych krajach europejskich, CeDeWu Sp. z o.o., 2015

Golzen, Godfrey. (May 5, 1991) The Sunday Times Cut the office in half without tears; Appointments. Section: Features

Butler, Kiera (2008-01-01), "Work well with others" , mother Jones:

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy/

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty

Raport Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej „SYTUACJA KOBIET I MĘŻCZYZN NA RYNKU PRACY W 2016 ROKU”

http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/instytucje-rynku-pracy

http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/rejestr-instytucji-szkoleniowych

http://www.wup.gdansk.pl/g2/2011_07/ec554e947b02695c0077f0437dee9740.pdf

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie

http://www.pi.gov.pl/IOB/chapter_86459.asp

http://pi.gov.pl/PARPFiles/file/OIB/publikacje/20141204_PARP_osrodki_innowacyjnosci_w_polsce.pdf

http://www.motherjones.com/politics/2008/01/practical-values-works-well-others/

http://wiki.coworking.org/w/page/16583957/Space%20Catalyst%3A%20Getting%20Started

http://superbiz.se.pl/firma/zapewnij-biurko-do-wynajecia_581218.html

http://wsparciewstarcie.bgk.pl/program/

wikipedia.pl

https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/

http://www.akademiaparp.gov.pl

Załączniki do modelu

Załącznik nr 1 – wzór porozumienia / umowy o współpracy

POROZUMIENIE / UMOWA O WSPÓŁPRACY

zawarte w dniu …….. w ……
pomiędzy:
…….
Reprezentowanym przez:
……..,
zwanym w dalszej części Porozumienia „**Korzystającym**”
a
……
zwanym w dalszej części Porozumienia „**Wolontariuszem**”

WSTĘP

Korzystający oświadcza, że jest podmiotem na rzecz którego zgodnie z art. 42 ust. 1 Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2010 r. Nr 234, poz. 1536) mogą być wykonywane świadczenia przez wolontariuszy.

Wolontariusz oświadcza, że posiada kwalifikacje i spełnia wymagania niezbędne do wykonywania powierzonych niżej czynności.

Mając na względzie ideę wolontariatu, u podstaw której stoi dobrowolne, bezpłatne wykonywanie czynności, a także biorąc pod uwagę charytatywny, pomocniczy i uzupełniający charakter wykonywanych przez wolontariuszy świadczeń, Strony porozumienia uzgadniają, co następuje:

§ 1

1. Korzystający powierza wykonywanie Wolontariuszowi, a Wolontariusz dobrowolnie podejmuje się wykonywania na rzecz Korzystającego obowiązków na stanowisku Mentora Biznesu, w ramach którego będzie wykonywał następujące czynności:
   - ……;
   - ……;
   - ……
   - ……;

2. Zadania wymienione w pkt. 1 wykonywane są w ramach ……[20]
3. Wolontariusz zobowiązuje się:
   - wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy i sprawnego funkcjonowania zakładu, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę/kontraktem;
   - przestrzegać procedur jakościowych, instrukcji i zarządzeń obowiązujących w zakładzie;
   - niezwłocznie informować bezpośrednich przełożonych o zauważonych niezgodnościach lub zagrożeniach jakościowych;
   - przestrzegać regulaminu pracy;
   - przestrzegać ustalonego w zakładzie czasu pracy;
   - przestrzegać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisy przeciwpożarowe;
   - dbać o dobro zakładu, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić zakład na szkodę;
   - przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
   - przestrzegać w zakładzie zasad współżycia społecznego.

4. Wolontariusz uprawniony jest do:
   - Zgłaszania przełożonemu, problemów dotyczących jakości świadczonych usług;
   - Zgłaszania i inicjowania zmian w zakresie doskonalenia metod pracy i udoskonalania usług;
   - Zgłaszania potrzeby zainicjowania działań korygujących;
   - Przedstawiania propozycji zmian w Programie.
5. Czynności, o których mowa wyżej będą wykonywane w następujący sposób:

Wolontariusz zobowiązuje się świadczyć swoją pracę w wymiarze ……. od dnia ……. do dnia ……..

§ 2

1. Strony Porozumienia uzgadniają, że czynności określone w § 1 będą wykonywane w okresie od dnia ……. do …… r.
2. Miejscem wykonywania czynności będzie ……..

3. § 3

Z uwagi na charakter i ideę wolontariatu:

1. Wolontariusz jest obowiązany wykonywać uzgodnione czynności osobiście.
2. Wolontariusz za swoje czynności nie otrzyma wynagrodzenia.

[20] Program / projekt – jeśli dotyczy

3. Strony zgodnie oświadczają, że świadczenie w ramach wolontariatu nie jest świadczeniem pracy i nie ma na celu nawiązania stosunku pracy.

§ 4

1. Korzystający poinformuje Wolontariusza o ewentualnym ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywanymi świadczeniami oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.
2. Korzystający zobowiązuje się zapewnić Wolontariuszowi bezpieczne i higieniczne warunki wykonywania przez niego świadczeń.

§ 5

Wolontariuszowi przysługuje zaopatrzenie z tytułu wypadku przy wykonywaniu czynności wymienionych w § 1 Porozumienia, na zasadach wynikających z odrębnych przepisów.

§ 6

1. Wolontariusz zobowiązuje się do przestrzegania ustalonych z Korzystającym zasad i obowiązków.
2. Wolontariusz zobowiązuje się zachowania w tajemnicy informacji, które uzyskał w związku z wykonywaniem świadczeń na rzecz Korzystającego, a które stanowią tajemnicę Korzystającego. Jakiekolwiek przekazywanie, ujawnianie, wykorzystywanie, zbywanie albo oferowanie zbywania tajemnicy Fundacji jest dopuszczalne tylko za uprzednią zgodą Korzystającego.
3. W czasie trwania Porozumienia Wolontariusz zobowiązany jest powstrzymać się od wykonywania działalności konkurencyjnej, w tym na rzecz innego podmiotu o zbieżnej działalności. Wykonywanie działalności konkurencyjnej możliwe jest jedynie po uzyskaniu pisemnej zgody Korzystającego.

§ 7

Wolontariusz może w każdym czasie domagać się wydania przez Korzystającego pisemnego zaświadczenia o wykonywaniu świadczeń przez Wolontariusza. Zaświadczenie to powinno zawierać informację o zakresie wykonywanych świadczeń.

§ 8

Wolontariusz oświadcza, że został poinformowany o przysługujących mu prawach i obowiązkach.

§ 9

1. Porozumienie może być rozwiązane przez każdą ze Stron w formie pisemnej za 14-dniowym wypowiedzeniem.

2. Porozumienie może być rozwiązane przez każdą ze Stron bez wypowiedzenia z ważnych przyczyn.

3. Za ważne przyczyny ze strony Korzystającego Strony uznają w szczególności:

   - Odstąpienie przez Wolontariusza od wykonywania określonych czynności bez poinformowania Korzystającego.
   - Niezachowanie przez Wolontariusza w tajemnicy informacji zgodnie z § 7 ust. 2 niniejszego Porozumienia.
   - Rażące naruszenie obowiązków lub zakazów wynikających z niniejszego Porozumienia przez Wolontariusza.

4. Wolontariusz, z którym rozwiązane zostanie niniejsze Porozumienie, zobowiązany jest do natychmiastowego kontaktu z …….. w celu przekazania prowadzonych przez siebie spraw.

§ 10

Za wyrządzone szkody Strony odpowiadają na zasadach określonych w Kodeksie Cywilnym.

§ 11

1. W sprawach nieuregulowanych przepisami Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub niniejszym Porozumieniem zastosowanie będą miały odpowiednie przepisy Kodeksu Cywilnego.
2. Wszelkie zmiany Porozumienia będą dokonywane w formie pisemnej pod rygorem nieważności.
3. Ewentualne spory powstałe na tle wykonywania niniejszego Porozumienia będzie rozstrzygał sąd właściwy ze względu na siedzibę Korzystającego.
4. Porozumienie sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

KORZYSTAJĄCY **WOLONTARIUSZ**

TEST WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI BIZNESOWYCH

1. Jak zachowasz się w sytuacji kiedy masz pomysł na realizację jakiegoś przedsięwzięcia:
   a) rozpoczniesz gromadzenie środków na jego realizację,
   b) spiszesz go i przeanalizujesz najważniejsze elementy jego powodzenia,
   c) zlecisz napisanie biznes planu dla tego pomysłu.

2. Pojecie Canvas kojarz Ci się z:
   a) nazwą firmy,
   b) metodyka pisania biznes planu,
   c) szablonem modelu biznesowego.

3. Analizując swój pomysłu biznesowy weźmiesz m.in. pod uwagę:
   a) jaką wartość generuje dla klientów
   b) jakich klientów obsługujemy,
   c) wszystko powyższe.

4. Instrumenty marketingu-mix, czyli 4P, muszą być analizowane, projektowane i stosowane:
   a) każde z osobna,
   b) łącznie,
   c) produkt z ceną i dystrybucja z promocją.

5. Organ rejestrujący działalność gospodarczą to:
   a) Ministerstwo Rozwoju,
   b) Ministerstwo Skarbu,
   c) Ministerstwo Finansów.

6. Niektóre formy księgowania nie pozwalają odliczać kosztów uzyskania przychodów przez działalność gospodarczą są to:
   a) ryczałt ewidencjonowany i księga przychodów i rozchodów,
   b) karta podatkowa i ryczałt ewidencjonowany,

c) karta podatkowa i podatek liniowy.

7. Działalność gospodarcza zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego musi zawierać w nazwie imię i nazwisko przedsiębiorcy czy jest możliwe operowanie na rynku skrótem nazwy firmy?
   a) tak,
   b) nie,
   c) czasami.

8. Przy ustalaniu strategii cenowej minimalny poziom ceny wyznacza(ją):
   a. popyt,
   b. koszty,
   c. żadna z ww. wielkości.

9. W analizie potencjału własnej firmy atutami wyróżniającymi firmę na tle konkurentów mogą być min:
   a. **innowacyjny produkt, unikatowa promocja, nisza rynkowa,**
   b. szybki wzrost rynku, tanie kredyty, dobra technologia,
   c. postawy klientów, substytuty, dobra infrastruktura.

10. W planie marketingowym istotne są informacje o konkurencji, najważniejsza wiedza dotyczy konkurencji bezpośredniej, definiuje się ją jako:
    a. **firmy oferujące te same produkty na tym samym obszarze geograficznym,**
    b. firmy oferujące na rynku produkty zaspakajające podobne potrzeby,
    c. firmy oferujące produkty substytucyjne.

11. W ramach ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego:
    a) składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe, ze stosunku pracy, finansują w połowie pracodawca i pracownik
    b) na tzw. „mały ZUS" podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia
    c) podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne dla osoby prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą wynosi nie mniej niż 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw

12. Pracodawca rozpoczynający działalność:
    a) ma obowiązek zawiadomić na piśmie właściwego okręgowego inspektora pracy o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności
    b) a obowiązek zawiadomić na piśmie właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności
    c) nie ma wyżej wymienionych obowiązków

13. Uzasadnienie prognozy cen powinno odnosić się do:

a) sytuacji rynkowej i cen konkurencji,
b) zmian w kosztach oraz przyjętych metod kalkulacji ceny,
c) wszystko powyższe.

14. Prognoza finansowa w biznes planie obejmuje m.in.:

a) prognozę zdolności wytwórczych,
b) prognozę wyniku finansowego,
c) prognozę płynności finansowej i rentowności.

15. Zapłata od klienta za towary zakupione z odroczonym terminem płatności 21 dni będzie miała wpływ na:

a) przepływy środków pieniężnych z działalności operacyjnej (zwiększenie),
b) brak wpływu na pozycje rachunku zysków i strat,
c) wszystko powyżej.

16. W przypadku zmniejszenia wielkości jednego z elementów kosztów zmiennych próg rentowności wartościowy:

a) wzrośnie,
b) pozostanie na niezmienionym poziomie,
c) zmniejszy się.

17. Otrzymana dotacja do aktywów:

a) zwiększa stopniowo pozostałe przychody operacyjne, równolegle do odpisów amortyzacyjnych,
b) zaliczona jest do rozliczeń międzyokresowych przychodów oraz uwzględniona jest w rachunku przepływów pieniężnych,
c) wszystko powyższe.

18. Zużycie posiadanych czynników wytwórczych to dla jednostki gospodarczej:

a) koszt,
b) jednocześnie koszt i wydatek,
c) wydatek,

19. Do zabezpieczeń rzeczowych zaliczamy:
a) poręczenie, przelew wierzytelności,
b) gwarancję bankową, przystąpienie do długu
c) hipotekę, przewłaszczenie na zabezpieczenie

20. Utrzymanie płynności finansowej wymaga:
a) stałego utrzymania gotówki,
b) zdolności kredytowej,
c) optymalnego zarządzania kapitałem obrotowym

Wywiad kompetencyjny

Sugestia: wywiad prowadzony i oceniany przez psychologa.

Lp.	Kompetencja	Definicja	Pytania
1	**Podejmowanie ryzyka**	Zdolność do podejmowania ryzyka. Umiejętność identyfikowania i szacowania poziomu ryzyka oraz planowania działań je minimalizujących.	1) Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której planowała Pani jakieś działanie. W jaki sposób określiła Pani w nim ryzyka oraz jakie zachowania Pani podjęła, aby tego uniknąć? 2) Jak ocenia Pani swoją gotowość do podejmowania ryzyka i radzenia sobie w sytuacjach niepewności? 3) Proszę opisać ryzykowną sytuację z ostatniego miesiąca i wskazać, jak sobie Pani z nią poradziła? 4) Co robi Pani, aby zminimalizować ryzyko w swoich działach?
2	**Sumienność**	Zdolność do przyjmowania odpowiedzialności za zadania i ich wykonanie. Umiejętność planowania i podejmowania odpowiednich decyzji oraz ich rzetelnego, dokładnego realizowania.	1) Jak reaguje Pani w sytuacji, gdy nie udaje się Pani dotrzymać danego zobowiązania? 2) W jaki sposób planuje Pani i realizuje działania długoterminowe? 3) Co Pani robi, aby podejmowane

			przez Panią działania były wykonywane z należytą rzetelnością i jakością?
3	**Samoocena**	Pozytywne nastawienie wobec własnej osoby, wyrażające się pewnością siebie, wiarą w siebie, odwagą, asertywnością, stanowczością, zdecydowaniem.	1) Co Pani myśli o sobie? 2) Jak się Pani zachowuje w sytuacji gdy ktoś prezentuje inne zdanie niż Pani lub podważa słuszność Pani opinii? Co Pani wtedy myśli o sobie i o swojej opinii? 3) Z czego w sobie jest Pani zadowolona? Co w sobie Pani najbardziej ceni?
4	**Otwartość na uczenie się**	Pozytywne nastawienie i motywacja do rozwoju, wyrażające się otwartością na nowe informacje i doświadczenia.	1) Jakie podejmuje Pani działania związane z rozwojem osobistym i zawodowym? 2) Jakie jest Pani nastawienie do uczenia się nowych umiejętności zawodowych? 3) W jakie aktywności pozazawodowe jest Pani zaangażowana? 4) Jak Pani reaguje na propozycję zaangażowania się w nowe aktywności nawet jeśli wykraczają one poza Pani zainteresowania?
5	**Przywództwo**	Zdolność tworzenia i realizowania wizji i celów oraz wpływania na zachowania innych ludzi, wyrażająca się w niezależnym, samodzielnym planowaniu, organizowaniu i	1) Proszę podać przykłady sytuacji, w których kierowała Pani innymi ludźmi. W

		realizowaniu celów i zadań.	jaki sposób pełniła Pani tę funkcję? W jaki sposób oddziaływała Pani na nich? 2) Proszę podać cechy/umiejętności, które predysponują Panią do pełnienia roli lidera?
6	K**reatywność**	Zdolność tworzenia nowych, innowacyjnych idei i rozwiązań.	1) Co Pani robi w sytuacji, gdy dotychczasowe sposoby rozwiązania problemu nie powiodły się? 2) Proszę podać przykłady nietypowych rozwiązań usprawniających podejmowane działania, które wymyśliła Pani w ostatnim czasie?
7	**Komunikatywność**	Jasne i precyzyjne wyrażanie się w mowie i w piśmie, umiejętność i łatwość przekazywania informacji, zdolność do rozumienia wypowiedzi innych, umiejętność słuchania.	1) Co Pani sądzi o swoich umiejętnościach porozumiewania się z innymi? 2) Co Pani robi w sytuacji, gdy ktoś nie rozumie Pani wypowiedzi? 3) Jakich trudności doświadcza Pani w komunikowania się z innymi i jak sobie Pani z tym radzi?
8	**Współpraca**	Zdolność tworzenia więzi i współdziałania z innymi ludźmi polegająca na umiejętności budowania dobrych relacji, umiejętności pracy w zespole oraz umiejętności dopasowania się do oczekiwań klientów.	1) Jaki typ pracy Pani preferuje – indywidualny czy zespołowy? Dlaczego? 2) Proszę podać przykład sytuacji, w której współpracowała Pani w zespole.

			Jakie Panie cechy/umiejętności pomogły w tym współdziałaniu? 3) Jakie jest Pani podejście do pracy zespołowej? 4) Jakie cechy/ umiejętności może Pani wnieść do pracy zespołowej?
9	**Samokontrola**	Zdolność kontroli swoich emocji i zachowań, polegająca na podjęciu i utrzymaniu reakcji zmierzających do realizacji celów oraz hamowaniu reakcji oddalających od osiągnięcia celu.	1) Co Pani robi w sytuacji, gdy ktoś Panią zdenerwuje? 2) Co Pani robi, gdy jest Pani zdenerwowana a musi dokończyć rozpoczęte zadanie? 3) Proszę podać przykłady ostatnich sytuacji, w których się Pani zdenerwowała lub doświadczyła innych nieprzyjemnych emocji. Jak się Pani wtedy zachowała?