



**Protokół nr 3/2015 z posiedzenia  
Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego  
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki  
w dniu 23 kwietnia 2015 r.**

Dwudzieste siódme posiedzenie Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki odbyło się w siedzibie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie przy ul. Czechowskiej 19.

W posiedzeniu udział wzięło: 8 członków oraz 11 stałych zastępców członków RST. Do głosowania uprawnionych było 17 osób (na 34 którym takie prawo przysługuje). Lista członków, stałych zastępców członków i obserwatorów Sieci Tematycznej stanowi **Załącznik nr 1** do protokołu, lista gości – **Załącznik nr 2**.

**Ad. 1. Otwarcie posiedzenia.**

Posiedzenie otworzył i prowadził **Pan Mirosław Fatyga – Wiceprzewodniczący Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki**, Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Przedstawiciel Instytucji Pośredniczącej II stopnia.

**Ad. 2. Przyjęcie porządku obrad.**

**Wiceprzewodniczący RST** stwierdził na sali obrad brak quorum zdolnego podejmować decyzje w formie uchwał i zaproponował realizację porządku obrad przesłanego wraz z zaproszeniem (Zaproszenie – **Załącznik nr 3**) Uwag nie zgłoszono – porządek został przyjęty w zaproponowanej formie.

Proponowany porządek obrad:

**Proponowany porządek obrad:**

1. Otwarcie posiedzenia.
2. Przyjęcie porządku obrad.
3. Walidacja produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego pt.: „PI - Wirtualny Asystent Kariery 50+” realizowanego w Priorytecie VIII PO KL w temacie: Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+, którego beneficjentem jest Poznański Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości o numerze podpisanej umowy: 654/POKL.08.02.02-06-016/12-01;

- a) Prezentacja produktu finalnego projektu - przedstawiciele Beneficjenta;



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓŁNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





- b) Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu – Pan Antoni Rutka;
- c) Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu.

4. Walidacja produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego pt.: „PI Nowy model kompleksowej obsługi potrzeb innowacyjnych przedsiębiorstw - INNO-BROKER” realizowanego w Priorytecie VIII PO KL w temacie: Wzmocnienie współpracy przedsiębiorców z sektorem nauki, którego beneficjentem jest Lubelski Park Naukowo - Technologiczny S.A. o numerze podpisanej umowy: 598/POKL.08.02.02-06-011/12-00

- a) Prezentacja produktu finalnego projektu - przedstawiciele Beneficjenta;
- b) Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu – Pan Antoni Rutka;
- c) Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu.

5. Podsumowanie działalności Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego w ramach PO KL.

6. Sprawy różne. Wolne wnioski.

7. Zakończenie posiedzenia

### **Ad. 3. a. Prezentacja produktu finalnego projektu „PI - Wirtualny Asystent Kariery 50+”.**

Opis produktu stanowi **Załącznik nr 4**. Elementy składające się na produkt finalny zawiera **plyta CD – Załącznik nr 5**.

W imieniu Beneficjenta - Poznańskiego Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości głos zabrała **Pani Agnieszka Magdziarz - Orłowska**, pełniąca funkcję **konsultanta merytorycznego w projekcie**, która przedstawiła pozostałe osoby reprezentujące Beneficjenta – **Panią Justynę Knap**, koordynatora projektu oraz **Panią dr Monikę Wawer** – eksperta w dziedzinie zarządzania wiekiem. Pani Konsultant przypomniała najważniejsze informacje o projekcie i produkcie: Projekt realizowany w ramach Działania 8.2 Transfer wiedzy, Poddziałania 8.2.2 Regionalne Strategie Innowacji. Okres realizacji: 01.05.2013 – 30.06.2015 r. Użytkownikami produktu jest kadra zarządzająca/działy kadr MMŚP, posiadające jednostkę organizacyjną w województwie lubelskim, przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników powyżej 50 r.ż.. Odbiorcami pracownicy 50+ mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw z terenu województwa lubelskiego. Osoby zamieszkałe (w myśl Kodeksu cywilnego) woj. lubelskie. Problemy, jakie zdiagnozowano na etapie diagnozy projektu to: brak dostrzegania problemu profilaktyki zdrowotnej w działalności przedsiębiorstw, nieumiejętność wykorzystania wiedzy pracowników 50+ w przedsiębiorstwach, niska aktywność zawodowa pracowników 50+. Na podstawie zdiagnozowanych problemów sformułowano cel główny projektu: Poprawa sytuacji pracowników 50+ z mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw poprzez stworzenie i wdrożenie do praktyki innowacyjnego modelu wydłużania aktywności zawodowej pracowników 50+ MMŚP z województwa lubelskiego do 30 czerwca 2015 r. Produktem finalnym jest platforma Wirtualny Asystent Kariery 50+ (WAK 50) <https://wak50.paip.pl/>, a w niej testy: z psychologii zdrowia, z psychologii pracy, z umiejętności interpersonalnych, narzędzie do określania zakresu badań medycznych dla pracowników 50+, narzędzie analizujące wyniki badań i sugerujące zmiany, materiały do wdrożenia WAK 50 w firmach: Podręcznik wdrażania (instrukcja narzędzia - metodologia wdrażania), Podręcznik dla służb HR- konspekty szkoleń i doradztwa dla zarządzających/HR, konspekty szkoleń trenerskich



do mentoringu. Skrypty dla pracowników 50+ z zakresu przekazywania wiedzy - materiały do zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach opracowane w formie skryptów (materiały drukowane oraz zamieszczone na platformie). Produkt finalny posłuży do badania kondycji psychicznej i fizycznej pracowników 50+ oraz dopasowywania zindywidualizowanej profilaktyki, opracowania i wprowadzania do przedsiębiorstw rozwiązań dostosowanych do potrzeb pracowników 50+, wprowadzania w MMSP założeń organizacyjnych do zarządzania wiekiem.

Wirtualny Asystent Kariery 50 to narzędzie do zarządzania wiekiem, które wspomże działu HR lub kadrę zarządzającą (w firmach nie posiadających wyodrębnionych działów HR) MMSP w zarządzaniu pracownikami 50+. Będzie także wykorzystywane przez samych pracowników do diagnozowania ich potencjału, sprawdzania kondycji psychicznej i fizycznej.

Proponowany model opiera się na narzędziu internetowym/informatycznym (platformie WAK50). Cała platforma wraz z zamieszczonymi na niej materiałami są sprofilowane pod sektor MMSP. Na podstawie analizy zwalidowanych/realizowanych dotychczas produktów finalnych wypracowanych w temacie „Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+” można stwierdzić, że nie występuje podobne narzędzie do WAK50. Jak dotąd spośród zwalidowanych/zrealizowanych modeli nie znalazło się internetowe narzędzie służące z jednej strony przedsiębiorcom i/lub kadrom HR do zarządzania wiekiem, z drugiej natomiast generujące dla pracowników 50+ zindywidualizowane raporty zawierające zalecenia odnośnie profilaktyki zdrowotnej oraz aktywności fizycznej.

Odnośnie instytucjonalnego wsparcia realizacji projektu należy wymienić patronaty honorowe: Marszałka Województwa Lubelskiego, Regionalnej Izby Gospodarczej w Lublinie, Lubelskiego Parku Naukowo -Technologicznego w Lublinie oraz Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”. Patronaty medialne obejmował *Dziennik Wschodni*, *Kurier Lubelski*, *Nowy Tydzień*.

Pozostałe informacje zostały przedstawione zgodnie z prezentacją multimedialną, której wydruk stanowi **Załącznik nr 6**.

W drugiej części swojego wystąpienia **Pani Agnieszka Magdziarz - Orłowska** odniosła się do oceny eksperckiej i znajdujących się w niej uwag:

***Uwaga Eksperta: 1. Brak wyjaśnienia zmian wprowadzonych do ostatecznej wersji produktu finalnego wraz z uzasadnieniem konieczności ich wprowadzenia; pożądane byłoby także ustosunkowanie się Beneficjenta do krytycznych uwag z opinii strategii wdrażania i odnośnej uchwały RST.***

Komentarz: zmiany, które zostały wprowadzone to:

- zwiększona liczba podmiotów biorących udział w testowaniu,
- pozyskanie licznych patronatów medialnych w celu zapewnienia trwałości,
- zwiększenie liczby godzin doradztwa,
- zmiana zakresu ewaluacji zewnętrznej,



- skrócono zagadnienia znajdujące się na portalu (pod wpływem uwag z testowania) dostosowano słownictwo w zakresie HR tak, aby nie było skomplikowane dla najmniejszych przedsiębiorców (którzy nie mają własnego działu HR),

**2. Jak Beneficjent zamierza pozyskać zainteresowanie produktem ze strony docelowych odbiorców/pracowników 50+ w sytuacji braku zainteresowania pracodawców tym produktem?**

Komentarz: Doświadczenie Beneficjenta wskazuje, że zainteresowanie pracodawców produktem jest stosunkowo duże. Nawet, jeżeli zdarzali się pracodawcy nie pytający wprost o to jak zarządzać wiekiem, co to jest mentoring, to poprzez indywidualne spotkania i zachęcenie do korzystania z tego portalu, nawet poszerzenie wiedzy na ten temat było dużym sukcesem, bo później padały kolejne pytania i można było przekazywać wiedzę uzyskaną na etapie realizacji projektu.

**3. Niewystarczająco obiektywnie udokumentowana skuteczność produktu – brak twardych dowodów wpływu zastosowania produktu na zatrzymanie /wydłużenie okresu zatrudnienia pracowników zagrożonych zwolnieniem z powodu starszego wieku;**

Komentarz: Największą zasługę w realizacji projektu widać w elemencie edukacji. Element edukacyjny zwiększył walory projektu. Na etapie opracowywania elementów upowszechniania – informacji prasowej, artykułów umieszczanych na portalu Beneficjenta, starano się odpowiadać na pytania, które zadawali przedsiębiorcy w trakcie testowania. Dzięki takiemu podejściu na przestrzeni kolejnych lat zagadnienia zarządzania wiekiem przestaną być obce i dzięki temu przedsiębiorcy zainteresują się losami osób 50+.

**4. Brak konkretnych doświadczeń – opisów programów dostosowania warunków pracy do zdiagnozowanych potrzeb pracowników w 10 firmach testujących produkt;**

Komentarz: Ten etap jest przed nami. Wszelkiego rodzaju dodatkowe działania dla uczestników projektu oraz osób, które zostaną pozyskane do jego realizacji dopiero pokażą jakie będą efekty. Poza tym zastosowano indywidualne podejście do każdego z przedsiębiorstw, ale każde przedsiębiorstwo musi samo znaleźć sposób na siebie. Efekty będą widoczne dopiero za jakiś czas.

**5. Brak wykazania które/jakie elementy produktu mogą i powinny zastosować mikro i małe przedsiębiorstwa;**

Komentarz: Odpowiedź częściowo została już przedstawiona – projekt skierowany jest do mikro, małych i średnich przedsiębiorców ze względu na to, że większość przedsiębiorców to mali i mikro przedsiębiorcy, żeby mogli oni skorzystać z naszej wiedzy, a informacje przez nas przekazywane były użyteczne.

**6. Jakie są szanse i plany Beneficjenta w zakresie rozwoju produktu, niezbędnych aktualizacji i modyfikacji oraz zapewnienia mu wymiennie określonej w czasie trwałości?**

Komentarz: Koszty, jakie ponosimy i będziemy ponosić po zakończeniu projektu to utrzymanie domeny. Produkt jest na tyle usystematyzowany, że istotne zmiany w nim nie zajdą, struktura produktu zostanie utrzymana. Koszty potencjalnych użytkowników zależą od tego jakie zastosują rozwiązania. Produkt finalny będzie dostępny bezpłatnie, ale to pracodawca będzie podejmował decyzje, czy poprawę stanu zdrowia pracowników 50+ sfinansuje z funduszu socjalnego, czy z innych źródeł. Zostały przedstawione różnego rodzaju rozwiązania w tym takie, które nie absorbują środków. Wiedza dostarczona pracodawcom ma spowodować, aby zadbali o zdrowie swoich pracowników.



**7. Brak oszacowania kosztów wdrożenia firmowych programów prozdrowotnych i wskazania źródeł ich finansowania;**

Komentarz: j.w.

**8. Niewystarczająco jasne wskazanie przewag konkurencyjnych aplikacji WAK 50+ nad produktami finalnymi innych projektów innowacyjnych w tym samym Temacie;**

Komentarz: Temat został poruszony w prezentacji multimedialnej.

**9. Brak wskazania sojuszników instytucjonalnych ze środowiska przedsiębiorstw (organizacje pracodawców i pracobiorców) w zapewnianiu powszechności wdrożenia produktu – włączenia w główny nurt polityki personalnej przedsiębiorstw w woj. lubelskim.**

Komentarz: Temat został poruszony w prezentacji multimedialnej.

**Ad. 3.b. Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu.**

Opinię do zaprezentowanego produktu finalnego przedstawił **Pan Antoni Rutka**, który już na wstępie zaznaczył, że rekomenduje produkt finalny do zwalidowania. Stwierdził, że uwagi jakie podniósł odnosiły się nie tyle do produktu finalnego, który w porównaniu z innymi produktami w tym temacie jest dobrze przygotowany i pozytywnie się wyróżnia. Produkt ma przewagi, które trzeba mocniej eksponować i pokazać dlaczego potencjalny projektodawca ma po ten produkt sięgnąć. Zastrzeżenia generalnie dotyczyły kwestii związanych z powszechnością wdrożenia. Szczególne wątpliwości budzi środowisko najmniejszych przedsiębiorców. Istotą rozwiązań innowacyjnych w tym modelu jest wprowadzenie profilaktyki prozdrowotnej – większe zwrócenie uwagi na temat badania zdolności psychofizycznych pracowników po to, żeby pracodawca zadbał o to, aby pracownicy mogli dłużej pracować poprzez polepszenie warunków pracy i poziomu zdrowotności. Takie działania pociągają jednak za sobą koszty. W przepisach podatkowych nie ma dotychczas ulg i zachęt do tego, aby pracodawcom dawać ulgi za to, że inwestują w poprawę warunków pracy swoich pracowników. Problem ulg nie da się rozwiązać na poziomie tego projektu, ale warto ten problem zasygnalizować na etapie działań upowszechniających – wszystkim decydentom, którzy mają wpływ na kształtowanie rozwiązań prawnych. Sprawa ulg jest istotnym czynnikiem, który może wpłynąć na zmianę postawy, szczególnie małych przedsiębiorców i zachęcić ich do wyłożenia na ten cel środków. Dzięki wydłużeniu aktywności zawodowej pracowników najstarszych uda się wydłużyć okres korzystania z kwalifikacji pracowników.

Ekspert wyraził zadowolenie z powodu, że Beneficjent poważnie potraktował jego krytyczne uwagi nt. produktu i dokonał zmian głównie w obszarze upowszechniania. Obawia się jednak, czy wystarczą same patronaty, aby wskazać co należy zmienić w zakresie przepisów podatkowych, w zakresie prawa pracy, aby wskazówki zawarte w omawianym modelu mogły zostać wdrożone.

Na zakończenie odnosząc się do uwagi **7. Brak oszacowania kosztów wdrożenia firmowych programów prozdrowotnych i wskazania źródeł ich finansowania**, wyjaśnił, że powinno się wskazać ile wdrożenie firmowych programów prozdrowotnych będzie kosztować. Kalkulacja powinna mieć charakter wariantowy w zależności od skali i zakresu



wdrożenia produktu w odniesieniu do małego przedsiębiorcy, bo to jest dla niego największa zachęta.

Pełna treść opinii Eksperta stanowi **Załącznik nr 7**.

Dziękując za prezentację oceny **Przewodniczący** zaproponował przejście do zadawania pytań i dyskusji.

**Pan Henryk Lucjan** stwierdził, że jest przekonany o skuteczności omawianego produktu i narzędzia i dlatego postara się skorzystać z niego jako pracodawca.

**Pani Bożena Żurek** zwróciła się do Beneficjenta z uwagą, że z ewaluacji an - ex ante wynika, iż brak opieki nad narzędziami wytworzonymi w ramach projektów powoduje, że one stają się bezużyteczne. Zaapelowała, aby koszt utrzymania domeny nie był jedyną formą zaangażowania Beneficjenta w utrzymanie narzędzia. Mimo, że narzędzie jest interaktywne, to wystarczy, że zmianie ulegną uwarunkowania i brak aktualizacji strony, brak jej administrowania na bieżąco spowoduje, że narzędzie będzie funkcjonowało tylko w okresie trwałości projektu.

Ze względu na chwilowy brak kworum na sali obrad **Wiceprzewodniczący RST – Pan Mirosław Fatyga** zdecydował o przejściu do pkt. 4 porządku obrad i powrocie do głosowania, jak tylko to będzie możliwe.

**Ad. 4. a. Prezentacja produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego pt.: „PI Nowy model kompleksowej obsługi potrzeb innowacyjnych przedsiębiorstw - INNO-BROKER” realizowanego przez Lubelski Park Naukowo - Technologiczny S.A.**

Opis produktu – **Załącznik nr 8**. Elementy składające się na produkt finalny – płyta CD – **Załącznik nr 9**.

W imieniu Beneficjenta głos zabrał **Pan Arkadiusz Małek – koordynator projektu**, który poinformował, że przywiózł ze sobą na posiedzenie żywy przykład produktu finalnego w osobie inno-brokerki – **Pani Edyty Chruściel**, która reprezentuje inteligentną specjalizację – biogospodarkę.

Jak stwierdził przyczyną wprowadzenia modelu kompleksowej obsługi potrzeb innowacyjnych przedsiębiorstw było zapotrzebowanie rynkowe. Na terenie województwa zdiagnozowano problemy w postaci małej innowacyjności przedsiębiorców, niskiego wykorzystania sprzętu badawczego zakupionego w latach 2007-2013, a w konsekwencji małej liczby transferów wiedzy z nauki do biznesu. Stwierdzono również wyzwania: konkurencja firm regionalnych na rynku globalnym, innowacyjność kluczem do konkurencyjności przedsiębiorstw, nacisk na komercjalizację innowacji w perspektywie finansowania 2014-2020. Z powodu tych wyzwań zaszła konieczność zastosowania innowacyjnego rozwiązania w postaci modelu inno-brokera w celu rozwiązania problemów oraz wsparcia przy realizacji wyzwań, które zostały wymienione. Zaproponowany model ma na celu zwiększenie skuteczności wszelkich działań na rzecz wzmocnienia współpracy sfery nauki i biznesu. Następnie omówił etapy projektu zgodnie z prezentacją multimedialną, której wydruk stanowi **Załącznik Nr 10**.

Pan Małek poinformował, że w ramach naboru na stanowiska inno brokerów zostały wyłonione 4 osoby, które specjalizują się w inteligentnych specjalizacjach wskazanych w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Lubelskiego.



Zadania wybranych Inno-brokerów:

1. Współpraca z przedsiębiorstwami w zakresie doradztwa i wyszukiwania potrzeb innowacyjnych.
2. Współpraca z uczelniami w zakresie określania zespołów badawczych, tematycznych.
3. Poszukiwania i identyfikacja rozwiązań o innowacyjnym charakterze.
4. Pośrednictwo w transferze wiedzy z uczelni do przedsiębiorstwa.
5. Wyszukiwanie i doradztwo w zakresie finansowania innowacji.

Innobrokerzy zajmowali się również wypracowaniem dokumentów, które formalizują współpracę pomiędzy zainteresowanymi stronami – umów ramowych o współpracy, czy umów o transfer technologii.

Zorganizowano 5 forów konsultacyjnych z udziałem przedsiębiorców i naukowców, które cieszyły się dużą frekwencją, gdyż były konkretne i przydatne. W trakcie tych spotkań przedsiębiorcy mogli korzystać z usług inno brokerów w znalezieniu wspólnych tematów do współpracy.

Koordinator projektu poinformował, że w ramach działań upowszechnienia modelu i włączenia go do nurtu polityki po zakończeniu zatrudnienia inno brokerów w ramach projektu, cała czwórka inno brokerów została zatrudniona jako pracownicy Lubelskiego Parku Naukowo – Technologicznego. Również w ramach włączenia do nurtu polityki wraz z Departamentem Polityki regionalnej Urzędu Marszałkowskiego został opracowany plan implementacyjny projektu systemowego pn. *Broker dla innowacji*. Jest to podejście, które wykorzystując finansowanie, będzie dostępne w ramach RPO i pomoże zachować trwałość projektu oraz włączenie go do głównego nurtu polityki.

Osoba inno-brokera charakteryzuje się predyspozycjami psychofizycznymi: otwartością, śmiałością i wzbudzaniem zaufania wśród przedsiębiorców i naukowców. Innym warunkiem bycia inno-brokerem było nieukończenie przez kandydata 30 roku życia. Innobrokerzy są specjalistami z zakresu komercjalizacji innowacji – wprowadzania innowacyjnych pomysłów i usług na rynek. Działają oni poprzez uczelnie oraz przedsiębiorstwa z województwa lubelskiego wspierając inteligentne specjalizacje z terenu województwa lubelskiego (biogospodarka, medycyna i zdrowie, energetyka niskoemisyjna oraz informatyka i automatyka). Oferują możliwość spotkania naukowców z odpowiednimi przedsiębiorcami w celu tworzenia efektywnych par do współpracy, które zrealizują wspólnie projekt. Często zdarza się że inno-brokerzy muszą oceniać, co jest innowacją a co nie – tutaj przydaje się przygotowanie naukowe inno-brokerów, bycie doktorantem i aktywnym naukowcem. Udało się zrekrutować osoby, które są osobami projektowymi – mają podejście projektowe do pisania, realizacji i rozliczeń projektów w związku z czym oferowane jest również zarządzanie projektami. Inno-brokerzy są w stanie również znajdować źródła finansowania dla zidentyfikowanych innowacyjnych potrzeb. Poszukują partnerów, klastrują, działają w obszarze networkingu. Istotną rzeczą ze względów projektowych jest korelacja z inteligentnymi specjalizacjami zawartymi w Regionalnej Strategii Innowacji. Dużo łatwiej jest wtedy wykazać zależność i wykorzystać ją w celu pozyskania finansowania na kontynuację współpracy, bądź na udział inno-brokerów w realizowanych projektach między przedsiębiorcą a naukowcami.



W ramach projektu powstała strona internetowa, która jest na bieżąco aktualizowana wraz z informacją o inno-brokerach oraz o wszelkich innowacyjnych aktywnościach, które mają miejsce w regionie lubelskim. Jednym z ważniejszych elementów produktu finalnego jest platforma inno-broker, która zawiera już 400 zasobów (ofert/poszukiwań) osób do współpracy ze strony naukowców – wdrożeń swoich wynalazków, ze strony przedsiębiorców – zapotrzebowania na badania z wykorzystaniem często bardzo drogiego sprzętu. Dzięki platformie zarejestrowano ponad 100 podmiotów oraz zebrano oferty badawcze najważniejszych uczelni wyższych i instytutów badawczych Lubelszczyzny.

Jak zapewnił **Pan Małek** platforma jest cały czas dostępna i dostępna będzie również po zakończeniu projektu. W dalszej części wystąpienia wymienił elementy składające się produkt finalny:

Część 1: Kryteria doboru specjalistów z uwzględnieniem profilu osobowego kandydata na inno-brokera

Część 2: Opis systemu szkolenia inno-brokera

Część 3: Procedury postępowania (opis)

Część 4: Regulacje prawne w zakresie ochrony i komercjalizacji własności intelektualnej, procedury prawne i zasady postępowania zakresie komercjalizacji własności intelektualnej

Część 5: Listy instytucji otoczenia biznesu i innowacji

Część 6: Propozycje porozumień, umów

Część 7: Źródła finansowania inwestycji

Część 8: Opis platformy internetowej

Część 9: Plan implementacyjny projektu systemowego: Mechanizm Broker dla innowacji

Część 10: Podręcznik INNO-BROKER - teoria i praktyka

**Ad. 4.b. Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu.** Treść opinii eksperta – Załącznik Nr 11.

**Pan Antoni Rutka** – zaznaczył, że w omawianym projekcie mamy doczynienia z nietypowym – żywym produktem finalnym i to odróżnia go od innych produktów finalnych w tym temacie. Uwagę zwracają niezwykle bogate merytorycznie efekty wdrożenia produktu. Czwórka inno-brokerów spowodowała faktycznie podwojenie inicjatyw innowacyjnych pomiędzy przedsiębiorcami a nauką. Oba środowiska dotychczas zachowywały się jak osobne „getta” i stąd zaszła potrzeba zastosowania takiego instrumentu jakim jest żywy człowiek inspirujący, zachęcający i pokazujący możliwości. Ponieważ inno-brokerzy są bardzo dobrze wyspecjalizowanymi w obszarze kilku dziedzin, najbardziej istotnych z punktu widzenia inteligentnych specjalizacji regionu, stąd takim ludziom wyjątkowo łatwiej niż instytucjom uzyskiwać efekty merytoryczne. Należy wyrazić uznanie za dopracowanie produktu finalnego w szczegółach związanych z modelem inno – brokera, procedurą jego wyłaniania, co zostało skrupulatnie i konkretnie opisane w 10 punktach. Dzięki temu produkt ma bardzo dużą wartość replikacyjną. Recenzent przyznał, że miał obawy jak powołanie inno-brokerów będzie się miało do instytucji powołanych w regionie w celu wspierania innowacyjności – inkubatorów, instytucji uczelnianych, które działały, narzekając, że



