



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO-POMORSKIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



2013-03-15 15:00:00

PROTOKÓŁ Z PRZEBIEGU CZTERNASTEGO POSIEDZENIA REGIONALNEJ SIECI TEMATYCZNEJ WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

15 marca 2013 r.

Posiedzenie odbyło się w siedzibie Urzędu Marszałkowskiego przy ul. Mari Curie-Skłodowskiej 73 w sali 16 w dniu 15 marca 2013 roku w godzinach: 9.00 – 12.30.

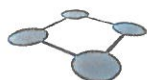
W posiedzeniu uczestniczyło **18 osób**:

- 14 członków RST, w tym 11 członków z prawem do głosowania,
- Dwóch ekspertów oceniających strategie wdrażania projektów innowacyjnych:
Pan **Antoni Rutka** oraz Pan **Maciej Pudo**.
- Dwie osoby reprezentujące przedsiębiorców z regionu.

Lista osób, które wzięły udział w posiedzeniu stanowi załącznik nr 1 do niniejszego protokołu. Pod nieobecność Przewodniczącego Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Pana **Piotra Calbeckiego**, Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego funkcję związaną z przewodniczeniem obradom pełniła Wiceprzewodnicząca RST Pani **Milena Skopińska**, Naczelnik Wydziału Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym.

Pani Milena Skopińska przywitała zebranych członków RST oraz zaproszonych gości, a następnie przedstawiła planowany porządek obrad:

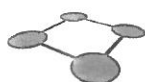
- *Prezentacja zmian w Regulaminie RST, głosowanie nad Uchwałą nr 2/2013.*
- *Prezentacja projektu Różnorodność procentuje oraz opinii eksperta o strategii wdrażania.*



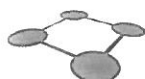
- *Dyskusja oraz głosowanie nad Uchwałą nr 4/2013 w sprawie strategii wdrażania projektu innowacyjnego Różnorodność procentuje.*
- *Prezentacja projektu Współpraca na rzecz budowania zdolności innowacyjnych przedsiębiorstw w regionie Kujawsko-Pomorskim oraz opinii eksperta o strategii wdrażania.*
- *Dyskusja oraz głosowanie nad Uchwałą nr 3/2013 w sprawie strategii wdrażania projektu innowacyjnego Współpraca na rzecz budowania zdolności innowacyjnych przedsiębiorstw w regionie Kujawsko-Pomorskim.*

Szczegółowy porządek obrad stanowi załącznik nr 2 do niniejszego protokołu. Przewodnicząca zaproponowała rozpoczęcie posiedzenia RST od zatwierdzenia porządku obrad. Następnie poinformowała uczestników posiedzenia, że quorum wymagane do podjęcia przez RST decyzji w formie uchwały nie zostało zapewnione. Zgodnie z zapisami Regulaminu RST podjęto decyzję o kontynuowaniu posiedzenia i przyjęciu zaplanowanych uchwał w trybie udzielenia pisemnej akceptacji. Następnie Pani **Milena Skopińska** zapytała zebranych czy zgłaszają uwagi do projektu zamian w Regulaminie RST. Wobec braku uwag do tego dokumentu Przewodnicząca poinformowała, że Regulamin zostanie poddany pod głosowanie w trybie obiegowym w wersji przekazanej członkom RST przed posiedzeniem. Następnie Pani **Milena Skopińska** poprosiła o zaprezentowanie strategii wdrażania projektu innowacyjnego *Różnorodność procentuje*. Głos zabrał Pan **Sebastian Antkowiak**, przedstawiciel Poznańskiego Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości. Prezentacja stanowi załącznik nr 3 do niniejszego protokołu. W dalszej kolejności głos zabrał Pan **Maciej Pudo**, ekspert oceniający strategię wdrażania projektu. Prezentacja opinii eksperckiej stanowi załącznik nr 4 do niniejszego protokołu. Po wysłuchaniu obu prezentacji rozpoczęła się dyskusja:

- 1) Pan **Andrzej Matuszewicz (Business Centre Club)** zwrócił uwagę, że w projekcie brakuje wskazania na tło społeczno-gospodarcze w regionie, które będzie miało wpływ na wdrażanie projektu. Województwo Kujawsko-Pomorskie generuje największy spadek PKB na tle innych województw. Zaletą przedstawionego narzędzia jest jego innowacyjność i nieodpłatne udostępnianie. Podobne moduły dostępne na rynku są bardzo kosztowne.
- 2) Pani **Milena Skopińska** zapytała, czy instytucje zrzeszające pracodawców są zainteresowane upowszechnianiem narzędzi wypracowanych w ramach omawianego projektu.

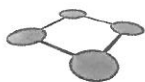


- 3) Pan **Krzysztof Strzelecki (KPOP Lewiatan)** wyjaśnił, że narzędzia takie są bardzo pomocne. Przedsiębiorcy oczekują od instytucji otoczenia biznesu gotowych rozwiązań, a zaproponowane narzędzie jest wartością, która może zachęcić przedsiębiorców. Jako organizacja KPOP Lewiatan jest zainteresowana udostępnianiem wypracowanego narzędzia.
- 4) Pan **Andrzej Matusiewicz** dodał, że organizacje pracodawców są miejscem nawiązania współpracy nie tylko pomiędzy szefami firm, ale również pracowników niższego szczebla np. kadr. Funkcjonowanie nowego narzędzia w firmie stałoby się naturalnym tematem wymiany doświadczeń pomiędzy pracownikami.
- 5) Pan **Sebastian Antkowiak** wskazał, że szkolenia z zakresu zarządzania różnorodnością dostępne obecnie na rynku są w większości płatne. Szkolenia dla pracowników z tej tematyki kosztują ponad 1000 zł za osobę. Na wielu portalach internetowych dostępne są również testy oraz oceny okresowe. Z punktu widzenia przedsiębiorcy ważna jest ich jakość ponieważ nie wszystkie testy zostały poddane odpowiedniej walidacji i są dostosowane do potrzeb pracodawców. Poznański Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości (PAIP) współpracuje z Wrocławską Agencją Rozwoju Innowacji. Organizacja ta wdraża projekt z zakresu analizy i monitorowania zarządzania różnorodnością. Na dolnośląskim rynku powstają pierwsze partnerstwa w tym obszarze, co stanowi inspirację do podobnych działań dla PAIP. Projekt *Różnorodność procentuje* był konsultowany z Regionalną Radą Dyrektorów Personalnych, która funkcjonuje w województwie. Przedstawiciele tej organizacji byli bardzo zainteresowani wypracowywanym narzędziem z uwagi na oszczędność czasu i pieniędzy jakie narzędzie to generuje.
- 6) Pani **Katarzyna Gratkowska (firma Bar, przedstawiciel przedsiębiorców)** Wskazała, że o projekcie i jego produkcie finalnym dowiedziała się na spotkaniu Regionalnej Rady Dyrektorów Personalnych zorganizowanym przez KPOP Lewiatan. Stwierdziła, że zaletą produktu jest to, że będzie dostępny nieodpłatnie, a umożliwia bardzo wiele np. pomoc w rekrutacji ludzi młodych, jak również osób starszych powyżej 50 roku życia. Przyznała, że przedsiębiorstwo w którym pracuje jest poważnie zainteresowane narzędziem wypracowywanym w ramach projektu.
- 7) Pani **Iwona Pietruszewska-Cetkowska (Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego – TARR)** zwróciła uwagę na tematykę ocen pracowniczych poruszoną w prezentacji projektu. Przyznała, że opracowanie testów tego typu jest



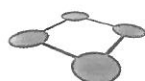
zadaniem złożonym i pracochłonnym dlatego wypracowanie odpowiedniego narzędzia będzie dużą pomocą dla osób zajmujących się tym obszarem. Podkreśliła, że ocena pracownicza nie jest jedynie wykonaniem pewnej czynności, ale całym systemem, który musi zostać właściwie przedstawiony pracownikom, aby prawidłowo funkcjonował. W przewodnikach dotyczących użytkowania nowego narzędzia należy wskazać cel oceny, aby efekt wdrożeniowy nie był odwrotny do zamierzonego. Dodała ponadto, że moduł dotyczący zarządzania pracownikami do 25 roku życia powinien zostać udostępniony wyższym uczelniom w regionie. Wskazała, że obszary problemowe wskazane przez PAIP są trafnie określone, ponieważ absolwenci wyższych uczelni wykazują braki dokładnie w tych zakresach.

- 8) Pan **Sebastian Antkowiak** wyjaśnił, że braki absolwentów wyższych uczelni w kompetencjach poszukiwanych przez pracodawców, są konsekwencją całego procesu edukacji i trudno im zaradzić za pomocą jednego projektu. Wskazał, że są plany podjęcia współpracy z uczelniami wyższymi przy realizacji projektu np. Biurami Karier na UMK i UTP. Odniósł się następnie do poruszonego tematu ocen okresowych. Ważne jest, aby brać pod uwagę kontekst w jakim dokonywana jest ocena i nie trzymać się schematów. Zwieńczeniem oceny okresowej jest bezpośrednia rozmowa. W przeprowadzonych badaniach nad tym problemem okazało się, że nawet jeżeli w danej firmie przeprowadzane były oceny pracownicze to zabrakło podsumowania kończącego ocenę oraz wskazania możliwych działań naprawczych. Kwestia ta została ujęta w przygotowanych w projekcie materiałach szkoleniowych.
- 9) Pan **Maciej Pudo** nawiązał do problemu braku odpowiednich kompetencji wśród absolwentów uczelni wyższych. Wskazał, że rolą omawianego projektu nie jest rozwiązywanie problemu braku kompetencji absolwentów. Uczelnie wyższe mogą natomiast skorzystać z analiz i diagnozy przeprowadzonej przez projektodawcę. Skuteczność omawianego narzędzia polega na tym, że pokazuje ono braki w kompetencjach osoby, która została przyjęta do pracy. Dzięki takiej diagnozie luki kompetencyjne mogą zostać wypełnione. System oceny kandydatów o pracy, zawarty w narzędziu do zarządzania różnorodnością w firmie może zachęcić pracowników działów HR do zastosowania również modułów przeznaczonych do zarządzania różnorodnością.



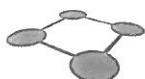
- 10) Pan **Sebastian Antkowiak** wskazał, że w wyniku przeprowadzonych badań okazało się, że wśród firm istnieją spore różnice w podejściu do rozwoju nowozatrudnionego pracownika. Firmy zaczynają sobie zdawać sprawę jak wiele tracą nie inwestując w rozwój pracownika od początku zatrudnienia. Narzędzie do zarządzania różnorodnością będzie pomocne w unikaniu takich sytuacji. Będzie ono przeznaczone również do przeprowadzania rekrutacji wewnętrznej. Testy pokażą również w jaki sposób pracować dalej z daną osobą oraz jak można wykorzystać jej różnorodność w bieżącej działalności firmy.
- 11) Pani **Milena Skopińska** zwróciła uwagę na skalę realizacji projektu. Wskazała, że zwiększanie skali realizacji projektu nie jest zasadne. Podkreśliła konieczność jakościowej pracy nad pogłębieniem merytorycznego zakresu projektu. Z punktu widzenia kosztów wdrożenia również nie należy zwiększać skali realizacji projektu.
- 12) Pan **Maciej Pudo** wyjaśnił, że możliwe są dwie drogi włączania produktu do głównego nurtu polityki: samodzielne włączanie i upowszechnianie przez beneficjenta lub poprzez organizacje otoczenia biznesu. Należałoby w tej drugiej sytuacji precyzyjnie określić oczekiwania wobec instytucji otoczenia biznesu w zakresie upowszechniania i włączania.
- 13) Pani **Milena Skopińska** podziękowała zebranych za wypowiedzi w dyskusji. Poinformowała zebranych o obiegowym trybie głosowania nad uchwałą w sprawie strategii wdrażania omawianego projektu. Zaproponowała zatwierdzenie strategii wdrażania projektu innowacyjnego *Różnorodność procentuje* pod warunkiem wprowadzenia zmian wskazanych przez eksperta oraz członków RST.

Członkowie RST zaakceptowali przedstawiony tryb głosowania nad uchwałą. Po przerwie kontynuowano obrady. Przewodnicząca poprosiła o przedstawienie założeń oraz strategii wdrażania projektu innowacyjnego *Współpraca na rzecz budowania zdolności innowacyjnych przedsiębiorstw w regionie kujawsko-pomorskim*. Głos zabrała Pani **Iwona Pietruszewska-Cetkowska**, przedstawiciel Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego (TARR). Prezentacja stanowi załącznik nr 5 do niniejszego protokołu. Następnie Pan **Antoni Rutka** ekspert oceniający strategię wdrażania przedstawił opinię dotyczącą strategii wdrażania diskutowanego projektu. W trakcie prezentacji Pan **Antoni Rutka** stwierdził, że uwagi i wątpliwości zawarte w liście sprawdzającej do strategii wdrażania zostały już wyjaśnione w wystąpieniu beneficjenta i w związku z tym rekomendacja eksperta odnośnie zatwierdzenia strategii ulega zmianie. Pan **Antoni Rutka** zaproponował zatwierdzenie



strategii wdrażania w kształcie w jakim została złożona. Prezentacja eksperta z pierwotnymi uwagami stanowi załącznik nr 6 do niniejszego protokołu. Po wysłuchaniu obu wystąpień rozpoczęła się dyskusja:

- 1) Pan **Andrzej Matusiewicz** wskazał, że w projekcie powielono już istniejące pomysły i rozwiązania. Zwrócił uwagę, że nie wskazano sposobu w jaki animator współpracy będzie mógł skutecznie dotrzeć do osób decyzyjnych w firmach. Ponadto organizacje pracodawców zajmują się już problemami w obszarze interwencji projektu. Skala działalności animatorów musiałaby być bardzo duża, żeby zainteresowanie przedsiębiorców platformą współpracy było znaczące. Pan Andrzej Matusiewicz odniósł się również do propozycji zaprezentowania przedstawicielom mediów dobrych praktyk i rezultatów projektu. Wskazał, że doświadczenia holenderskiego partnera beneficjenta mogą odbiegać od sytuacji występującej w polskich warunkach. W wielu krajach przynależność do organizacji pracodawców jest obligatoryjna, co kształtuje inne niż w Polsce relacje pomiędzy przedsiębiorstwami, a instytucjami otoczenia biznesu.
- 2) Pan **Krzysztof Strzelecki** zadał pytanie o wartość projektu.
- 3) Pani **Iwona Pietruszewska-Cetkowska** wyjaśniła, że wartość projektu wynosi 1 600 000 zł. Następnie odniosła się do kwestii skutecznego działania animatora współpracy. Wskazała, że przygotowano na etapie testowania szczegółowe szkolenia dla animatora, na których będzie mógł uzupełnić lub usystematyzować wiedzę. Na etapie upowszechniania partner holenderski będzie prowadził szkolenia dla animatorów. Będzie to wystarczające przygotowanie, aby animator namówił do spotkania 20% przedsiębiorców, z którymi będzie się kontaktował. Następnie Pani Iwona Pietruszewska-Cetkowska nawiązała do kwestii skali działania animatorów. Wskazała, że w podobnym projekcie realizowanym przez partnera holenderskiego w ciągu czterech lat wzięło udział 240 animatorów, co spowodowało znaczny wzrost wprowadzenia innowacji w przedsiębiorstwach, które skorzystały ze wsparcia. W projekcie wzięło udział 4 000 przedsiębiorstw. W regionie nie ma możliwości testowania produktu na tak dużą skalę. W nowej perspektywie finansowej wypracowane w projekcie narzędzie może być włączone do powszechnego użytku. W etapie testowania portal zostanie przygotowany do wejścia na rynek. Oferty przedsiębiorstw zostaną umieszczone przed rozpoczęciem kampanii promocyjnej. Pani Iwona Pietruszewska-Cetkowska odniosła się również do uwagi eksperta dotyczącej mechanizmów zapewnienia trwałości portalu.



Zwróciła uwagę, że istotne jest, aby zapewnić mechanizm zasilania portalu nowymi informacjami. Jest to możliwe w nowej perspektywie m.in. poprzez wprowadzenie przez Zarząd Województwa do umowy o dofinansowanie projektu zapisu o obowiązku umieszczania swojej oferty przez firmy, które uzyskały dofinansowanie na jakiegokolwiek działania związane z innowacyjnością, tak jak występuje to w przypadku portalu www.inwestycjawkadry.pl. Pani Iwona Pietruszewska-Cetkowska przyznała, że na etapie konstruowania projektu kadra miała o wiele więcej obaw związanych z funkcjonowaniem wypracowanych narzędzi, ale zdecydowano o realizacji projektu pomimo zdiagnozowanych obszarów ryzyka. Dodała, że tym co odróżnia narzędzie testowane w projekcie od obecnie stosowanych jest sposób kontaktu z przedsiębiorstwami.

- 4) Pan **Antoni Rutka** zwrócił uwagę, że beneficjent w sposób wymierny wskazał stan jaki ma być osiągnięty po realizacji projektu, co jest dużą zaletą projektu.
- 5) Pan **Andrzej Matusewicz** zaznaczył, że instytucje otoczenia biznesu działają obecnie w bardzo podobny sposób, jaki był przedstawiony w projekcie i wymaga to często bardzo dużych nakładów pracy. Z doświadczenia BCC wynika, że najlepiej we współpracy z przedsiębiorstwami sprawdzają się bezpośrednie kontakty. W omawianym projekcie brakuje konkretnych działań oraz potencjału jaki animator będzie miał do zaoferowania przedsiębiorcy.
- 6) Pani **Iwona Pietruszewska-Cetkowska** wyjaśniła, że etap testowania w projekcie innowacyjnym jest krótki, ale pozwala na sprawdzenie czy dane narzędzie będzie funkcjonowało. W przypadku efektów długofalowych i zmiany mentalności potrzeba dłuższego okresu czasu. Efekty te pozostaną po realizacji projektu w postaci nawiązanych kontaktów i współpracy. U holenderskiego partnera rezultaty były widoczne po czterech latach realizacji projektu. Jeżeli rezultaty po etapie testowania zostaną pozytywnie ocenione można przypuszczać, że projekt będzie generował również długofalowe rezultaty.
- 7) Pan **Krzysztof Strzelecki** zapytał o przewidzianą na etapie testowania ilość animatorów.
- 8) Pan **Antoni Rutka** odpowiedział, że w każdej instytucji biorącej udział w projekcie jest przewidzianych dwóch animatorów.
- 9) Pani **Iwona Pietruszewska-Cetkowska** wskazała, że proces testowania produktu będzie trwał w okresie od maja 2013 roku do marca 2014. W tym czasie będzie trzeba podpisać umowy z instytucjami biorącymi udział w projekcie, wybrać



i przeszkolić animatorów, zasilić informacjami portal współpracy oraz przeprowadzić kampanię informacyjno-promocyjną. Te działania muszą być wykonane zanim animatorzy przystąpią do właściwej pracy z przedsiębiorcami, na co przewidziano w harmonogramie projektu trzy i pół miesiąca.

- 10) Pan **Krzysztof Strzelecki** na podstawie własnych doświadczeń pracy jako animator w ROEFS zwrócił uwagę, że jest to zbyt krótki okres na zbudowanie relacji z przedsiębiorstwami i nawiązanie z nimi współpracy. Do osiągnięcia zadowalających efektów animator potrzebuje 2-3 lat pracy. Krótszy okres czasu poświęcony na pracę animacyjną może mieć wpływ na jej słabą jakość.
- 11) Pani **Iwona Pietruszewska-Cetkowska** powołując się na własne 25-letnie doświadczenie pracy zawodowej wyjaśniła, że beneficjent podziela niektóre z tych obaw, jednakże z doświadczeń TARR wynika, że wskaźniki założone w projekcie są możliwe do wykonania. Potwierdza to również bieżąca działalność TARR w zakresie usług doradczych i informacyjnych. Ważne jest, aby włożyć wiele determinacji w przygotowanie i szkolenie animatorów.
- 12) Pan **Krzysztof Strzelecki** stwierdził, że osiągnięcie założonych w projekcie wskaźników nie jest niewykonalne, jednakże pozostaje pytanie o jakość wypracowanego narzędzia oraz pracy animacyjnej.
- 13) Pan **Andrzej Matusewicz** zadał pytanie o wsparcie pracy animacyjnej w postaci medialnej kampanii promocyjnej.
- 14) Pani **Iwona Pietruszewska-Cetkowska** wskazała, że w miastach, gdzie produkt będzie testowany (Bydgoszcz, Toruń, Włocławek) zostaną zawieszone po trzy billboardy.
- 15) Pan **Andrzej Matusewicz** zwrócił uwagę, że kampania ta powinna skutecznie wspierać pracę animatora, a przy tej ilości informacji może być to utrudnione. Na rynku usług dla przedsiębiorców jest bardzo duża konkurencja i oferta do nich skierowana musi być bardzo atrakcyjna, aby przyciągnąć uwagę wśród wielu innych dostępnych możliwości. Ponadto platformy internetowe są bardzo popularnym narzędziem do nawiązywania współpracy z przedsiębiorcami i wiele podobnych narzędzi funkcjonuje już na rynku. Ważne jest podejmowanie prób zmiany świadomości przedsiębiorców, a nie tylko osiągnięcie założonych wskaźników.



- 16) Pani **Iwona Pietruszewska-Cetkowska** zgodziła się z argumentami przedmówcy. Wskazała, że pomimo wszystko należy mieć na uwadze 92% firm, które nie korzystają z oferty instytucji otoczenia biznesu i kierować do nich propozycje współpracy. Założeniem beneficjenta jest dotarcie do tych firm i pokazanie im możliwości płynącej z takiej współpracy.
- 17) Pani **Milena Skopińska** zapytała, czy członkowie RST zgłaszają wnioski formalne w sprawie strategii wdrażania omawianego projektu.
- 18) Pan **Krzysztof Strzelecki** zgłosił wniosek dotyczący zwiększenia wsparcia pracy animatorów. Również ilość billboardów zaplanowana w projekcie jest zbyt mała, aby kampania mogła być skuteczna. Wskazał, że należy znaleźć inny sposób, aby zwiększyć skuteczność pracy animatorów.
- 19) Pan **Andrzej Matusiewicz** dodał, że zauważalność kampanii informacyjno-promocyjnej w dużym mieście zaczyna się od ok. 50 billboardów. Ponadto skuteczność innych form przekazu tj. np. ogłoszenie prasowe również nie jest duża, nie będzie więc wystarczającym wsparciem dla pracy animatora. Przedsiębiorcy często deklarują chęć współpracy, a w praktyce okazuje się, że nie mogą poświęcić czasu na jej budowanie.
- 20) Pani **Iwona Pietruszewska-Cetkowska** wyjaśniła, że w budżecie projektu nie ma środków na tak szeroką kampanię informacyjną z użyciem billboardów.
- 21) Pan **Krzysztof Strzelecki** zwrócił uwagę, że na nawiązanie kontaktu z firmą i budowanie relacji animator potrzebuje czasu. Problem może pojawić się w przypadku rezygnacji animatora z dotychczasowej pracy. Nowozatrudniona osoba musi zaczynać budowanie relacji i zaufania od początku. Należy więc zidentyfikować ryzyko związane z odejściem animatora z pracy.
- 22) Pani **Katarzyna Delbowska (Miasto Bydgoszcz)** zapytała, kto będzie finansował zatrudnienie animatora po okresie realizacji projektu.
- 23) Pani **Iwona Pietruszewska-Cetkowska** wskazała, że na etapie testowania są przewidziane środki na zatrudnienie animatorów. W nowej perspektywie finansowej będą prowadzone szkolenia dla animatorów wraz z informacją w jaki sposób mogą pozyskać środki na zatrudnienie.
- 24) Pani **Katarzyna Delbowska** zwróciła uwagę, że brak możliwości utrzymania zatrudnienia po zakończeniu realizacji działań projektowych, może wpływać demotywująco na pracę animatorów.



- 25) Pani **Iwona Pietruszewska-Cetkowska** wyjaśniła, że osoby pracujące w instytucjach otoczenia biznesu zajmują się już zadaniami związanymi z animowaniem współpracy z przedsiębiorstwami. W wyniku realizacji projektu dostaną dodatkowe narzędzie, a ich praca nie będzie musiała wiązać się z dodatkowym wynagrodzeniem.
- 26) Pani **Paulina Kuć (Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu)** zadała pytanie czy projekt przewiduje zatrudnianie dodatkowych osób do pracy animatora, czy będą to osoby już zatrudnione w instytucjach otoczenia biznesu, które zostaną oddelegowane do tej pracy.
- 27) Pani **Iwona Pietruszewska-Cetkowska** wskazała, że będą to osoby już zatrudnione w instytucjach otoczenia biznesu, które posiadają min. 3 lata doświadczenia zawodowego. Jeżeli takiej osoby nie będzie w danej instytucji, zostanie ona zatrudniona.
- 28) Pani **Paulina Kuć** zapytała czy przeprowadzono już wstępną rekrutację animatorów.
- 29) Pani **Iwona Pietruszewska-Cetkowska** wyjaśniła, że wstępna rekrutacja nie została przeprowadzona z uwagi na to, że strategia wdrażania projektu nie jest jeszcze zaakceptowana. Natomiast instytucje, z którymi TARR podejmie współpracę w trzech miastach regionu zostały już wcześniej określone. Warunki współpracy zostały już doprecyzowane, a listy intencyjne zostały podpisane.
- 30) Pani **Milena Skopińska** podsumowując dyskusję stwierdziła, że wiele kluczowych kwestii w omawianym projekcie wymaga doprecyzowania. Zaproponowała głosowanie nad uchwałą w sprawie warunkowego zatwierdzenia strategii wdrażania diskutowanego projektu. Uzupełnienia wymagają zagadnienia związane z działalnością animatora współpracy oraz organizacji kampanii informacyjno-promocyjnej. Działania wzmacniające pracę animatora powinny obejmować również kwestię związaną z ryzykiem odejścia animatora z pracy. Pozwoli to na zaprojektowanie działań zaradczych w przypadku jeżeli taka sytuacja faktycznie wystąpi w projekcie. Warunki zatwierdzające strategię zostaną szczegółowo wskazane w uzasadnieniu do uchwały RST.

Na tym zakończyły się obrady. Przewodnicząca podziękowała zebranych za głosy w dyskusji, następnie poinformowała zebranych o rezygnacji z funkcji Wiceprzewodniczącej RST. Kwestia wyboru Wiceprzewodniczącego zostanie rozstrzygnięta zgodnie z Regulaminem RST.