

Znak postępowania: 04/KUR/60PLUS/POWER/2023

#### Opis przedmiotu zamówienia

w ramach postępowania: „Usługa organizacji i realizacji szkoleń wdrożeniowych dla 160 użytkowników (doradców z 32 instytucji otoczenia biznesu IOB) elementów doradczych modelu pracownik60plus, w tym narzędzi badawczych, diagnostycznych, doradczych, walidacyjnych i rekrutacyjnych dla pracodawców, specjalistów HR oraz doradców z instytucji otoczenia biznesu wspierających proces przedłużania aktywności zawodowej pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym zatrudnionych w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach w w projekcie „Praca60plus: interdyscyplinarny model przedłużenia aktywności zawodowej pracowników w wieku emerytalnym realizowany w obszarze ergonomii, elastyczności i walidacji środowisk pracy””

Informacje ogólne:

Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr realizuje projekt „Praca60plus: interdyscyplinarny model przedłużenia aktywności zawodowej pracowników w wieku emerytalnym realizowany w obszarze ergonomii, elastyczności i walidacji środowisk pracy” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, 4.3 Współpraca ponadnarodowa. Projekt jest dofinansowany ze środków Unii Europejskiej i budżetu państwa.

#### **Określenie przedmiotu za pomocą kodów CPV:**

- 80400000-8 - Usługi edukacji osób dorosłych oraz inne
- 80500000-9 - Usługi szkoleniowe
- 80511000-9 - Usługi szkolenia personelu
- 80522000-9 - Seminaria szkoleniowe
- 72224100-2 - Usługi w zakresie planowania wdrażania systemu

Przedmiotem zamówienia jest organizacja merytoryczna i realizacja szkoleń/warsztatów/spotkań wdrożeniowych w 32 Instytucjach Otoczenia Biznesu (IOB zgodnie z definicją POWER) na terenie całego kraju (co najmniej 1 IOB w każdym województwie) z udziałem 160 pracowników IOB według następującej specyfikacji: W szkoleniach weźmie udział łącznie 160 pracowników IOB, średnio 5 pracowników w 1 IOB; szkolenie/warsztaty/spotkania w każdej IOB trwać będą 16 godzin – łącznie 512 godzin szkoleniowych/lekcyjnych oraz doradztwo/opracowania zdalne w wymiarze 15 godzin na każdą IOB związane z opracowaniem przykładowej oferty wsparcia dla IOB uwzględniającej doradcze elementy modelu pracownik60plus – łącznie 480 godzin doradczych zdalnych/opracowań – wykonawca opracuje 32 przykładowych ofert IOB.

#### **Wykonawca zamówienia zobowiązany jest:**

Wykonawca w ramach organizacji merytorycznej szkoleń/spotkań/warsztatów wdrożeniowych zapewni udział 32 IOB we wdrożeniu uwzględniając ich faktyczne możliwości wdrożenia elementów doradczych modelu pracownik60plus poprzez ofertę wsparcia kierowaną dla pracowników MMŚP w zakresie wydłużenia/utrzymania aktywności zawodowej pracowników w wieku przedemerytalnym lub emerytalnym (PiE) z wykorzystaniem narzędzi/elementów doradczych modelu będących przedmiotem szkolenia.

Wykonawca dostosuje zakres i szczegółowość szkolenia do specyficznych potrzeb IOB, w tym zakresu i rodzaju prowadzonego wsparcia MMŚP lub pracowników MMŚP adekwatnie do ustaleń przeprowadzonych przez Wykonawcę na etapie rekrutacji IOB do wdrożenia uwzględniających zakres zainteresowania każdego IOB wdrożeniem. Wykonawca powinien na etapie wyboru IOB do szkoleń/spotkań/warsztatów wdrożeniowych przedstawić główne funkcjonalności całego modelu pracownik60plus oraz dostosować jego elementy doradcze do specyfiki IOB, określić wstępnie zakres wdrożenia i odpowiadającej mu przykładowej oferty usług IOB w zakresie wydłużenia aktywności zawodowej PiE opracowanej w trakcie

spotkań wdrożeniowych oraz/lub doradztwa zdalnego będącej przedmiotem wdrożenia oraz podjętej przez IOB decyzji w tym zakresie w drodze uchwały, oświadczenia, decyzji lub zarządzenia adekwatnie do specyfiki IOB, która wdrożyła rozwiązanie. Wykonawca w kalkulacji kosztów powinien uwzględnić powyższe konsultacje na etapie organizacji szkoleń i wyboru IOB do wdrożeń, koszty organizacyjne i konsultacyjne związane z pozyskaniem i przekazaniem Zamawiającemu dokumentów potwierdzających wdrożenie elementów doradczych modelu przez 32 IOB oraz dodatkowo inne koszty realizacji usługi związane z potencjalnymi ograniczeniami pandemicznymi COVID-19.

Przedmiotem szkolenia będą elementy doradcze następującego modelu pracownik60plus: (1) narzędzia diagnostyczne w obszarze problemowym ergonomia60plus dla etapu audyt60plus; narzędzia doradcze i walidacyjne w obszarze problemowym ergonomia60plus dla etapu dostosowanie60plus oraz narzędzia rekrutacyjne w obszarze problemowym ergonomia60plus dla etapu zatrudnienie60plus z uwzględnieniem 12 wskaźników ergonomicznych oraz funkcji diagnostycznych i doradczych modelu Pracowni Ergonomii Pracy PEP; (2) narzędzia diagnostyczne w obszarze problemowym elastyczność60plus dla etapu audyt60plus; narzędzia doradcze i walidacyjne w obszarze problemowym elastyczność 60plus dla etapu dostosowanie60plus oraz narzędzia rekrutacyjne w obszarze problemowym elastyczność60plus dla etapu elastyczność 60plus z uwzględnieniem 24 wskaźników elastyczności; (3) narzędzia diagnostyczne w obszarze problemowym kompetencje60plus dla etapu audyt60plus; narzędzia doradcze i walidacyjne w obszarze problemowym kompetencje60plus dla etapu dostosowanie60plus oraz narzędzia rekrutacyjne w obszarze problemowym kompetencje60plus dla etapu zatrudnienie60plus z uwzględnieniem 36 wskaźników kompetencyjnych oraz funkcji diagnostycznych i doradczych modelu Pracowni Walidacji Kompetencji PWK.

W ramach szkolenia Wykonawca powinien omówić narzędzia doradcze modelu pracownik60plus w kontekście całego modelu praca60plus zgodnie z opisem modelu stanowiącym Załącznik 1 do OPZ (poniżej).

Wykonawca w trakcie szkolenia powinien przedstawić ofertę usług i koncepcje metodologiczną Pracowni Ergonomii Pracy PEP opisane w Załączniku 2 do OPZ (poniżej).

Wykonawca w trakcie szkolenia powinien przedstawić ofertę usług i koncepcje metodologiczną Pracowni Walidacji Kompetencji PWK opisane w Załączniku 3 do OPZ (poniżej).

Wykonawca w trakcie szkoleń może korzystać z narzędzi CAWI dostępnych na portalu [www.praca60plus.pl](http://www.praca60plus.pl) zgodnie z opisem funkcjonalności platformy stanowiącej Załącznik 4 do OPZ (poniżej) lub zaprezentować funkcjonalności Platformy w zakresie podnoszenia kompetencji cyfrowych. Doradztwo zdalne realizowane przez Wykonawcę może dotyczyć między innymi efektów pracy uczestników szkoleń na opisanej platformie internetowej [www.praca60plus.pl](http://www.praca60plus.pl) w formie opracowań wyników. Doradztwo zdalne nie oznacza w tym przypadku usługi realizowanej w trybie spotkań zdalnych z użyciem narzędzi informatycznych lub telekomunikacyjnych i może być realizowane w ramach opracowań merytorycznych wykonywanych przez Wykonawcę.

Wykonawca zapewni, iż co najmniej część doradztwa zdalnego i opracowań, w ramach puli 480 godzin (15 godzin na potrzeby każdego IOB) dotyczyć będzie przygotowania przykładowej oferty usług IOB uwzględniającej co najmniej doradcze elementy modelu pracownik60plus w odpowiedzi na zidentyfikowane na szkoleniu, spotkaniu wdrożeniowych potrzeby IOB w tym zakresie. Doradztwo zdalne nie oznacza w tym przypadku usługi realizowanej w trybie spotkań zdalnych z użyciem narzędzi informatycznych lub telekomunikacyjnych i może być realizowane w ramach opracowań merytorycznych wykonywanych przez Wykonawcę.

Wykonawca oprócz list obecności potwierdzających udział w szkoleniu/warsztatach/spotkaniach wdrożeniowych 160 pracowników IOB, przedstawi zamawiającemu przygotowane dla IOB 32 przykładowe oferty usług IOB uwzględniające co najmniej doradcze elementy modelu pracownik60plus w odpowiedzi na zidentyfikowane na szkoleniu, spotkaniu wdrożeniowych potrzeby IOB w tym zakresie oraz pozyska od IOB i prześle Zamawiającemu 32 dokumenty potwierdzające wdrożenie rozwiązania, tj. uchwała, oświadczenie, decyzja, zarządzenie adekwatnie do specyfiki instytucji, która wdrożyła rozwiązanie. Przekazanie tych dokumentów jest warunkiem zaakceptowania prawidłowości realizacji usługi w protokole odbioru usługi.

Wykonawca powinien zapewnić uczestnikom materiały szkoleniowe i dydaktyczne niezbędne do realizacji szkolenia, uwzględniając co najmniej „Podręcznik użytkownika” przekazany przez Zamawiającego Wykonawcy w wersji drukowanej dla 160 uczestników szkolenia lub udostępniony przez Wykonawcę przed szkoleniem w wersji cyfrowej PDF.

Wykonawca powinien prowadzić „dokumentację realizacji usługi” uwzględniającą co najmniej:

w zakresie merytorycznej organizacji szkoleń/spotkań/warsztatów wdrożeniowych, w tym zapewnienia udziału 32 IOB we wdrożeniu uwzględniając ich faktyczne możliwości wdrożenia elementów doradczych modelu pracownik60plus i wyboru IOB do wdrożeń:

- o formularze zgłoszeniowe dla IOB oraz pracowników IOB zgodnie ze wzorem dostępnym na stronie internetowej zamawiającego (<https://bfkk.pl/projekty/praca60plus/>) podpisanych przez IOB oraz uczestników szkoleń/spotkań/warsztatów wdrożeniowych zgodnie z Regulaminem Rekrutacji dostępnym na stronie internetowej Zamawiającego (<https://bfkk.pl/projekty/praca60plus/>) – łącznie 32 formularze IOB oraz 160 formularzy pracowników IOB
- o dokumenty potwierdzające wdrożenie elementów doradczych modelu przez 32 IOB w drodze uchwały, oświadczenia, decyzji lub zarządzenia adekwatnie do specyfikacji IOB, która wdrożyła rozwiązanie – łącznie co najmniej 32 dokumenty, co najmniej po 1 dla każdego IOB

w zakresie realizacji szkoleń/spotkań/warsztatów wdrożeniowych:

- o listy obecności potwierdzające 16 godzin lekcyjnych szkoleń/spotkań/warsztatów wdrożeniowych w ramach spotkań indywidualnych oraz/lub grupowych z co najmniej 5 pracownikami IOB – łącznie 32 listy
- o testy wiedzy na „wejściu” i „wyjściu”, co najmniej w zakresie kompetencji cyfrowych wraz z opracowaniem wyników testów z informacją o podniesieniu poziomu kompetencji (co najmniej cyfrowych) w formie zestawienia wyników testów lub sprawozdania – łącznie 160 testów oraz co najmniej 32 zestawienia wyników, po jednym dla każdego IOB, uwzględniając 160 uczestników
- o przykładowe oferty usług IOB w zakresie wydłużenia aktywności zawodowej PiE opracowanej w trakcie spotkań wdrożeniowych oraz/lub doradztwa zdalnego będącej przedmiotem wdrożenia – łącznie 32 opracowania
- o sprawozdania w zakresie realizacji doradztwa zdalnego w wymiarze 15 godzin dla każdego IOB – łącznie 32 sprawozdania
- o rejestr wydanych zaświadczeń lub innych dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia i uzyskanie umiejętności i/lub kompetencji, w tym kompetencji cyfrowych, zawierającego: numer, imię i nazwisko oraz nazwę szkolenia i datę wydania zaświadczenia, podpis osoby upoważnionej przez instytucję szkoleniową przeprowadzającą szkolenie. Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia powinno zawierać: imię i nazwisko oraz numer PESEL uczestnika szkolenia; nazwę instytucji szkoleniowej przeprowadzającej szkolenie; nazwę szkolenia ze wskazaniem tytułu Projektu, nazwy rozwiązania oraz współfinansowania z EFS; miejsce i datę wydania zaświadczenia; wymiar godzin zajęć edukacyjnych – łącznie co najmniej 1 rejestr uwzględniający 160 zaświadczeń oraz 160 kserokopii zaświadczeń.

Wykonawca przekaże Zamawiającemu „dokumentację realizacji usługi” w terminie 7 dni od zakończenia każdego szkolenia/spotkania/warsztatu wdrożeniowego w IOB adekwatnie do liczby uczestników.

„Dokumentacja realizacji usługi” powinna być prowadzona zgodnie z wizualizacją przekazaną przez Zamawiającego. Zamawiający przekaże Wykonawcy zestaw logotypów, papier firmowy z uwzględnieniem wizualizacji projektu. Na prośbę Wykonawcy Zamawiający przekaże Wykonawcy narzędzia (rezultaty projektu, elementy modelu) wypracowane w projekcie w formacie pdf. Na prośbę Wykonawcy Zamawiający umożliwi trenerom prowadzącym szkolenia/spotkania/wdrożenia dostęp do platformy prac60plus w zakresie niezbędnym do realizacji celów i programu szkolenia przedstawionego przez Wykonawcę.

Warunki realizacji zamówienia:

Definicja IOB: Instytucji Otoczenia Biznesu zgodnie z PO WER: Wszelkie instytucje ułatwiające funkcjonowanie przedsiębiorstw, w tym: jednostki systemu finansowo-ubezpieczeniowego, organizacje ułatwiające nawiązywanie kontaktów gospodarczych, wspierające rozwój gospodarczy, itd. Instytucje otoczenia biznesu działają w następujących formach organi-

zacyjno-prawnych: stowarzyszenia, fundacje, spółki nie działające dla zysku, izby gospodarcze, jednostki badawczo-rozwojowe, jednostki budżetowe, uczelnie, ośrodki innowacji, inkubatory przedsiębiorczości. Możliwe są również różnego rodzaju związki czy porozumienia wymienianych podmiotów. Są to podmioty nie działające dla zysku, tylko całe swoje zyski przeznaczające na ponowne reinwestowanie w podejmowaną działalność oraz prowadzące działalność związaną ze wspieraniem biznesu lub kojarzeniem współpracy sektorów nauka-biznes. Dopuszcza się przyjęcie innych definicji IOB zgodnych z przepisami prawa krajowego lub dobrymi praktykami po przedstawieniu przez uzasadnienia innej definicji uzyskaniu zgody Zamawiającego na jej stosowanie w ramach organizacji usługi, tj. zapewnienie udziału IOB w szkoleniach/spotkaniach/warsztatach wdrożeniowych.

Inne Definicje: MMSP- mikro, małe, średnie przedsiębiorstwa; HR – dział Human Research; IOB – instytucje otoczenia biznesu; PiE – pracownik w wieku przedemerytalnym i emerytalnym; PEP – Pracownia Ergonomii Pracy; PWK – Pracownia Walidacji Kompetencji

Wybór IOB na szkolenia oraz uczestników szkoleń spośród pracowników uwzględni kryteria instytucjonalne: regionalne (16 regionów Polski, co najmniej jeden IOB na terenie każdego województwa); wola udzielania wsparcia dla MMSP oraz kryteria osobowe w przypadku uczestników szkoleń, pracowników IOB, z zachowaniem równego dostępu PŁCI adekwatnie do proporcji pracowników w danym IOB oraz zapewnieniem dostępu dla osób z niepełnosprawnością oraz z preferowaniem pracowników IOB w wieku przedemerytalnym lub emerytalnym PiE pełniący funkcje doradcze, kadrowe w IOB.

Za zapewnienie udziału 160 uczestników z 32 IOB odpowiadać będzie Wykonawca realizując założenia niedyskryminacyjne projektu w zakresie równość płci oraz potrzeb osób z niepełnosprawnością zgodnie z wytycznymi Opiekuna Naukowego ds. wdrożenia modelu pracownik60plus ze strony Zamawiającego.

Wykonawca otrzyma od Zamawiającego w terminie do 30 dni od podpisaniu umowy na realizację usługi „Podręcznik wdrożeniowy” w pliku PDF zawierający opis modelu pracownik60plus wraz z instrukcjami dla potencjalnych użytkowników modelu, który będzie mógł wykorzystać w trakcie szkoleń, jednak Wykonawca może rozpocząć realizację usługi wcześniej. Zamawiający może przekazać Wykonawcy podręcznik wdrożeniowy w formie drukowanej, który to Wykonawca będzie przekazywał wszystkim uczestnikom za potwierdzeniem odbioru w trakcie szkoleń/spotkań/warsztatów wdrożeniowych.

Minimalny zakres Strategii będącej obligatoryjną częścią oferty powinien zawierać następujące elementy, odzwierciedlone w tytułach rozdziałów Strategii:

- „Opis sposobu wyboru IOB do wdrożeń”: w 16 województwach ze wskazaniem rodzajów instytucji, do których będzie kierowana oferta wdrożeniowa oraz szacowanej liczby IOB w każdym województwie
- „Zakres konsultacji merytorycznych z IOB przed szkoleniem”: zapewniających wdrożenie rozwiązania przez IOB na szkoleniu/spotkaniu/warsztacie wdrożeniowym z podaniem tematyki, metody i rezultatu konsultacji

W przypadku gdy Wykonawca nie złoży Strategia rekrutacji i realizacji szkoleń zawierającej powyższe dwa rozdziały/elementy minimalnego zakresu Strategii, oferta zostanie odrzucona bez możliwości uzupełnienia oferty.

Znak postępowania: 04/KUR/60PLUS/POWER/2023

macierz narzędzi dla ścieżek wsparcia  
założenia teoretyczne i praktyczne interdyscyplinarnego modelu praca60plus

macierz 10 pakietów narzędzi dla ścieżki firma60plus w ramach modelu praca60plus:

firma60plus	ergonomia60plus	elastyczność60plus	kompetencje60plus
audyt60plus narzędzia badawcze	12 wskaźników oceny warunków pracy i wymagań stanowiskowych w ankietach audytu ergonomicznego stanowiska (1)	12 wskaźników oceny warunków pracy i wymagań stanowiskowych w zakresie elastyczności zatrudnienia i elastycznej organizacji pracy w ankietach audytu elastyczności pracy, stanowiska lub firmy (2)	36 wskaźników opisu stanowisk pracy w zakresie 12 wymagań technologicznych (kompetencji poznawczych), 12 wymagań organizacyjnych (kompetencji społecznych) oraz 12 wymagań psychofizycznych (kompetencji osobistych), w ankietach audytu kompetencyjnego stanowiska pracy (3)
dostosowanie60plus narzędzia modernizacyjne i zarządcze	karta ergonomiczna stanowiska (4), fiszka projektu, planu usprawnień ergonomicznych na stanowisku (5)	wzór strategii zarządzania wiekiem poprzez elastyczne formy pracy (6)	wzór planu szkoleń i reskillingu pracowników PIE (7)
zatrudnienie60plus narzędzia kadrowe	wzór standardu ergonomicznego oferty pracy dla PiE w rekrutacji wewnętrznej (8)	wzór standardu elastyczności oferty pracy dla PiE w rekrutacji wewnętrznej (9)	wzór standardu kompetencyjnego oferty pracy dla PiE rekrutacji wewnętrznej (10)

macierz 11 pakietów narzędzi dla ścieżki pracownik60plus w ramach modelu praca60plus:

pracownik60plus	ergonomia60plus	elastyczność60plus	kompetencje60plus
audyt60plus narzędzia diagnostyczne i walidacyjne	12 wskaźników oceny możliwości pracownika związanych z ergonomią pracy w ankietach oceny możliwości zdrowotnych i psychofizycznych pracownika (11)	24 wskaźniki oceny elastyczności pracownika w zakresie elastyczności zatrudnienia i elastycznej organizacji pracy w ankietach oceny pracownika (12)	36 wskaźników oceny pracownika w zakresie 12 kompetencji poznawczych (wymagania technologiczne), 12 kompetencji społecznych (wymagania organizacyjne) oraz 12 kompetencji osobistych (wymagania psychofizyczne) w ankietach oceny i walidacji pracownika (13) oraz Pracownia Walidacji Kompetencji PWK ze standardem usługi (14)
dostosowanie60plus narzędzia doradcze i walidacyjne	Pracownia Ergonomii Pracy PEP (15), standard usług PEP z opisem wyposażenia z zadaniami i kartami pomiaru (16)	poradnik elastycznych form pracy dla pracownika (17)	standardy egzaminacyjne dla 36 wskaźników walidacyjnych (18)

zatrudnienie60plus narzędzia rekrutacyjne	wzór standardu ergonomicznego profilu, CV kandydata w rekrutacji wewnętrznej (19)	wzór standardu elastycznego profilu, CV kandydata w rekrutacji wewnętrznej (20)	wzór standardu kompetencyjnego profilu, CV kandydata w rekrutacji wewnętrznej (21)
--	---	---	--

W ujęciu syntetycznym model prac60plus zawiera 21 elementów (pakietów narzędzi) odpowiadających macierzy 3 etapów wsparcia (audyt60plus, dostosowanie60plus, zatrudnienie60plus) i 3 obszarów problemowych wsparcia (ergonomia60plus, elastyczność60plus, kompetencje60plus) dla 2 ścieżek modelu (firma60plus, pracownik60plus).

Założenia merytoryczne modelu, w ramach których mają być opracowane narzędzia badawcze, diagnostyczne, modernizacyjne i zarządcze, doradcze i walidacyjne, kadrowe i rekrutacyjne dla pracodawców, specjalistów HR oraz doradców z instytucji otoczenia biznesu wspierających proces przedłużania aktywności zawodowej pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym zatrudnionych w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach zgodnie z założeniami teoretycznymi i praktycznymi interdyscyplinarnego modelu prac60plus będące przedmiotem zamówienia: Celem Projektu jest wsparcie pracodawców w utrzymaniu zatrudnienia pracowników osiagających wiek emerytalny poprzez modyfikowanie środowisk pracy personelu w wieku 60/65plus (kobiety powyżej 60 lat, mężczyźni powyżej 65 lat). Kluczowym wymiarem innowacji jest komplementarność oraz interdyscyplinarność modelu prac60plus, która polega na uwzględnieniu dwóch zintegrowanych modeli a) wsparcia pracodawcy oraz b) wsparcia pracownika oraz metodologicznym połączeniu tych dwóch obszarów problemowych poprzez wspólne kryteria dostosowania środowisk pracy uwzględniające interdyscyplinarne zagadnienia a) ergonomii pracy, b) elastycznych form organizacji pracy oraz c) walidacji pracy adekwatnie do kompetencji oraz doświadczeń innowacyjnych i wdrożeniowych Partnerstwa krajowego i ponadnarodowego Projektu. Interdyscyplinarny model przedłużenia aktywności zawodowej pracowników w wieku emerytalnym w obszarze ergonomii, elastyczności i walidacji środowisk pracy łączy w jeden proces modernizacyjny i adaptacyjny dwa modele określone w Konkursie PO WER w ramach wspólnego modelu prac65plus: firma60plus: model utrzymania aktywności zawodowej pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym poprzez wsparcie przedsiębiorstw w przygotowaniu do utrzymania pracowników po osiągnięciu wieku emerytalnego w zatrudnieniu; pracownik60plus: model przygotowania pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym do pozostania na rynku pracy. Wskazane wyżej modele uwzględniają trzy etapy interwencji zgodne z zaprezentowaną wyżej logiką dopasowania: audyt60plus: pierwszy krok modelu związany z opisem środowisk pracy, czyli inwentaryzacja cech; dostosowanie60plus: drugi krok modelu związany ze zmianą zakresu cech stanowiska pracy (adaptacja) i pracownika (akomodacja) w ujęciu procesu przystosowania, czyli zmiana cech; zatrudnienie60plus: trzeci krok modelu związany z realizacją celu głównego Projektu czyli utrzymaniem/przedłużeniem aktywności zawodowej, czyli dopasowanie cech. Powyższe etapy dla dwóch ścieżek wsparcia realizowanych równolegle po stronie pracodawcy i pracownika uwzględnią trzy obszary problemowe wsparcia – wymiary, aspekty dopasowania: ergonomia60plus: wskaźniki dotyczące ergonomicznych aspektów stanowiska i cech zdrowotnych, wydolnościowych pracownika; elastyczność60plus: wskaźniki dotyczące elastycznych form pracy związane z ograniczoną wydolnością pracownika, ograniczoną dyspozycyjnością związane z rolami rodzinnymi społecznymi i związanymi z wiekiem pracownika; walidacja60plus: wskaźniki dotyczące opisu wymagań kompetencyjnych stanowisk pracy, w tym związanych z wymaganiami psychofizycznymi/psychologicznymi, zadań technologicznych oraz zadań organizacyjnych.

**Znak postępowania: 04/KUR/60PLUS/POWER/2023**

pracownia ergonomii pracy  
opis wyposażenia i funkcjonalności PEP

Pracownia Ergonomii Pracy PEP jest integralnym elementem modelu wsparcia pracodawców w utrzymaniu aktywności zawodowej/zatrudnienia pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym i służyć będzie testowaniu w praktyce części ergonomicznych skal pomiarowych opracowanych w obszarze ergonomia60plus w ścieżce firma60plus. Testowanie to będzie realizowane poprzez prezentację pracodawcy, pracownikowi HR kluczowych aspektów ergonomicznego dostosowania stanowiska pracy (edukacyjna funkcja PEP) a w razie potrzeby poprzez badanie możliwości psychofizycznych pracownika na tym stanowisku (diagnostyczna funkcja PEP). W tej drugiej funkcji w pracowni testowane będą narzędzia ergonomiczne wskaźniki oceny możliwości pracy uczestników testu w ścieżce pracownik60plus. W tym komplementarnym ujęciu PEP uzupełniać będzie doradztwo walidacyjne realizowane w popytowym modelu doradztwa kompetencji, czyli w oparciu o konkretne potrzeby pracodawców i realne wymagania stanowisk pracy przy uwzględnieniu faktycznych możliwości osób pracujących na tych stanowiskach. PEP służyć więc będzie diagnozie faktycznych wymagań stanowiskowych i możliwości pracy w ujęciu ergonomicznym jako uzupełnienie pracowni walidacyjnej (BFKK) ujmująca dopasowanie w ujęciu kompetencyjnym. PEP przygotowana będzie jako pracownia pokazowa, wzorcowa w formule praktycznej sali ćwiczeń wyposażonej m.in. w drabinki, zestawy do ćwiczeń gimnastycznych, równoważnie, skrzynie, drążki, materace i inne wymienione niżej, służące do pomiaru sprawności fizycznej i predyspozycji psychoruchowych kluczowych dla zawodów. Na wyposażenie PEP będą się składać następujące elementy: przyrządy do pomiaru wysiłkowego: bieżnia, atlas, rowerek z urządzeniami do pomiaru tętna, oddechu w ocenie wysiłku; przyrządy do pomiaru wzroku i słuchu z oprogramowaniem informatycznym; ekspozyty: instalacje, atlasy anatomiczne, manekiny, kości, plansze anatomiczne; elementy i przyrządy do doradztwa ergonomicznego: krzesło zwykłe z oparciem pleców, krzesło ergonomiczne, klękosiad, ball chair, biurko regulowane elektrycznie, ramię regulowane do monitora, uchwyt na dokumenty, stojak na dokumenty, podnóżek (dwa rodzaje), poduszka lędźwiowa, podpórka lędźwiowa, klin, regulowana podstawka pod laptop, klawiatura ergonomiczna, klawiatura prosta, bezprzewodowa mysz, podkładka żelowa pod nadgarstki, podkładka pod mysz, stół regulowany (mechanizm ręczny), siedzisko do pracy w pozycji półstojącej, stopień do zmiany postawy, mata antyzmęczeniowa, platformowy wózek podnośnikowy, pas biodrowy, worki z wypełnieniem, kartony z wypełnieniem, miarka wzrostu, taśma antropometryczna, goniometr, waga, atlas antropometryczny oraz standard usługi, regulamin pracowni wraz z adaptacją pomieszczenia

Trwałość PEP po zakończeniu projektu związana jest z wykorzystaniem pracowni jako miejsce usług doradczych, edukacyjnych kierowanych do pracodawców i pracowników w zależności od działań i kolejnych projektów realizowanych przez Zamawiającego i prowadzenia polityki edukacyjnej, oświatowej czy doradczej w zakresie promocji kluczowych dla gospodarki zagadnień ergonomicznych w dobie starzejącego się społeczeństwa i zasobów pracy, przedłużenia wieku emerytalnego w reformie systemów ubezpieczeń, czy rehabilitacji pracowników po COVID-19.

Szczegółowe planowane wyposażenie Pracowni Ergonomii Pracy PEP:

przyrządy gimnastyczne: drabinka gimnastyczna; drabinka gimnastyczna przyścienna 180 x 250 cm podwójna; poduszka na drabinę gimnastyczną; nakładka na drabinę gimnastyczną; drążek gimnastyczny na drabinę; ławeczka gimnastyczna 2.5 m; ścieżka gimnastyczna rolowana; równoważnia gimnastyczna 3 m; skrzynia 5-częściowa z wózkiem; materace gimnastyczne z uchwytami 200x120x20 oraz 200x120x10; piłki lekarskie 1 kg, 2 kg, 3 kg, 4 kg i 5 kg skóra; mata gimnastyczna 200x120x5; mata gimnastyczna 200x120x10; materac rehabilitacyjny składany; koń gimnastyczny bez łęków; kozioł gimnastyczny; odskocznia gimnastyczna; lina do wspinania 3 m; piłki gimnastyczne 55 cm, 65 cm i 75 cm; drabina sznurkowa do wspinania 3 m; akcesoria do drabinki (huśtawka, kółka); wózek na materace; szafa na sprzęt sportowy – razem 30 elementów

przyrządy do pomiaru wysiłkowego: bieżnia treningowa; rower treningowy poziomy; atlas mega fitness; rower spinningowy; trenażer eliptyczny; wiosłarz – razem 6 elementów

przyrządy do pomiaru wzroku i słuchu: audiometr; tablica okulistyczna litery i cyfry; podświetlana tablica okulistyczna; tablica Ishihary - 38 tablic – razem 4 elementy

ekspozytory i publikacje: model osteoporozy; model kręgosłupa szyjnego; model stawu biodrowego z mięśniami; model czaszka; model staw kolanowy; model szkielet człowieka; model szkieletu stopy z więzadłami; model stawu biodrowego; model szkieletu ręki; model żołądka z wrzodami; model prostaty; model zwyrodnienie stawu kolanowego; model płuc z chorobami; model trzustki, pęcherzyka żółciowego, śledziony i dwunastnicy; publikacja: Atlas anatomii człowieka TOM 1-3; publikacja „Zdrowie seniorów wspólny cel współczesnej kardiologii i geriatry”; publikacja „Żywnienie osób starszych”; publikacja „Funkcjonowanie osób w starszym wieku”; publikacja Sprawny senior Jak być aktywnym mimo problemów zdrowotnych; publikacja „Psychologia starzenia się i starości”; publikacja „Psychogeriatrya”; publikacja „Aktywny senior człowiek spełniony”; publikacja „Fizjoterapia w geriatryi atlas ćwiczeń”; publikacja „Fizjoterapia w geriatryi podstawy i nowe trendy”; publikacja „Ergonomia i adaptacje w terapii zajęciowej”; publikacja „Terapia zajęciowa w dysfunkcjach narządu ruchu”; publikacja „Terapia zajęciowa w geriatryi”; plansza medyczna „Układ oddechowy – budowa prawidłowa i choroby”; model niewydolności żyłnej; plansza medyczna szkielet człowieka; plansza medyczna kończyna górna; plansza medyczna kończyna dolna; plansza medyczna kręgosłup; plansza medyczna układ mięśniowy; plansza medyczna układ pokarmowy; plansza medyczna mózg; plansza medyczna układ wewnętrzny; model demonstracyjny złamania udowe i zwyrodnienia stawu biodrowego; model demonstracyjny implantu stawu biodrowego; model demonstracyjny cztery stadia choroby zwyrodnieniowej stawu kolanowego; model demonstracyjny konsekwencje palenia tytoniu; model demonstracyjny skutki nadużywania alkoholu; model demonstracyjny skutki używania narkotyków – razem 43 elementy

elementy i przyrządy do doradztwa ergonomicznego: krzesło zwykłe z oparciem pleców; krzesło ergonomiczne krzesło z zagłówkiem; krzesło ergonomiczne z pulpitem do laptopa; krzesło ergonomiczne fotel; krzesło siodłowe z oparciem; krzesło siodłowe bez oparcia; klękosiad ergo mini; klękosiad ergo maxi; krzesło ball chair; siedzisko do pracy w pozycji półstojącej; mata antyzmęczeniowa do pracy stojącej; podnóżek profesjonalny; podnóżek ergonomiczny; poduszka lędźwiowa; poduszka lędźwiowa wysoka; podpórka lędźwiowa; poduszka klin; poduszka półwałek; poduszka wałek; ergonomiczna poduszka ortopedyczna do siedzenia z profilem i pamięcią kształtu; poduszka na krzesło dysk masaż dysku; profesjonalna podpórka pod plecy; stanowisko do pracy sit-stand; stanowisko do pracy sit-stand monitor; biurko regulowane elektrycznie; ramię na monitor; uchwyt na dokumenty; stojak na dokumenty; regulowana podstawka pod laptop; klawiatura ergonomiczna; bezprzewodowa mysz; podkładka żelowa pod nadgarstki; podkładka pod mysz; ramię pod telefon; lampa biurkowa; platformowy wózek podnośnikowy; pas biodrowy; pasy do przenoszenia ciężkich przedmiotów; worki z wypełnieniem; kartony z wypełnieniem; taśma antropometryczna; goniometr; waga medyczna z pomiarem wody i tłuszczu; inklinometr cyfrowy; inklinometr mechaniczny; symulator odczuć starczych; symulator odczuć niedowładu połowicznego; ekran akustyczny; dynamometr – razem 49 elementów



**Znak postępowania: 04/KUR/60PLUS/POWER/2023**

pracownia walidacji kompetencji  
opis wyposażenia i funkcjonalności PWK

Pracownia Walidacji kompetencji PWK funkcjonować będzie w oparciu o wystandaryzowane narzędziach doradcze opartych na metodzie walidacyjnej (ocena oparta na wywiadzie) i diagnostycznej (ocena oparta na ćwiczeniach assessment center w zakresie kompetencji ogólnych i szczegółowych z elementami pomiaru sprawności w wymiarze ergonomii pracy). Na model składać się będą scenariusze i karty wywiadów dostosowane do różnych grup szczególnych potrzeb, kwestionariusze do opisu i oceny zadań zawodowych oraz pakiet zadań walidacyjnych z kartami obserwacyjnymi z wyposażeniem pracowni w postaci skrzynek walidacyjnych. Na wyposażenie PWK składać się będzie: scenariusze wywiadu (4 alternatywne scenariusze); karty specyficzne wywiadu (3 specyficzne karty); standard egzaminacyjny i kompetencyjny zadań zawodowych w ujęciu branżowym (32 branże, 18 kompetencji); zadania walidacyjne assessment center (36 zadań); karty obserwacyjne dla zadań walidacyjnych (18 wskaźników); skrzynki walidacyjne (36 skrzynek); standard usługi, regulamin pracowni, adaptacje pomieszczenia.

Trwałość PWK przez okres minimum 2 lat po zakończeniu projektu związana z wykorzystaniem pracowni jako miejsca usług edukacyjnych kierowanych do pracodawców i pracowników w działaniach na rzecz PiE i kolejnych projektów Zamawiającego, w szczególności prowadzenia polityki edukacyjnej w zakresie promocji kluczowych dla gospodarki zagadnień walidacyjnych i kompetencyjnych w dobie starzejącego się społeczeństwa i zasobów pracy czy przedłużenia wieku emerytalnego w reformie systemów ubezpieczeń.

**Szczegółowe wyposażenie Pracowni Walidacji Kompetencji PWK**

scenariusze wywiadu: kluczowym narzędziem walidacyjnym w obszarze wywiadu będzie wystandaryzowana i ustrukturyzowana rozmowa z klientem zorientowana na identyfikację oraz inwentaryzację w doświadczeniach życiowych klienta wydarzeń i okoliczności świadczących o kompetencjach zastosowanych w praktyce zawodowej i osobistej. Istotą tak prowadzonego wywiadu jest równoważne traktowanie kompetencji formalnych i nieformalnych jak też wszystkich doświadczeń, zarówno tych zawodowych jak i tych związanych z życiem rodzinnym w zakresie pełnienia różnorodnych ról i obowiązków rodzinnych, opiekuńczych, organizacyjnych, technicznych oraz z aktywnością hobbystyczną, wolontariatem w całym spektrum nieformalnych doświadczeń aktywności społecznej. Podejście takie jest szczególnie ważne w przypadku klientów o specyficznych potrzebach, którzy z powodu deficytów sprawności ruchowej, wzroku, słuchu mogli mieć utrudniony dostęp do edukacji formalnej oraz ograniczony zasób doświadczeń stricto zawodowych. Alternatywne scenariusze wywiadu dotyczyć będą różnorodnych modeli historycznych klienta, ilości i rodzajów doświadczeń zawodowych. Wszystkie scenariusze orientować się będą na identyfikacji i wstępnej ocenie (przed weryfikacją w ramach zadań walidacyjnych) kluczowych komponentów kompetencji, tj. wiedzy, umiejętności i postawy społecznej. Na wyposażeniu 4 alternatywne scenariusze: (1) życie zawodowe, (2) życie rodzinne, (2) hobby, (4) aktywność społeczna. Do każdego scenariusza zestaw pytań do wywiadu, każdorazowo: (1) pytania wprowadzające i definiujące specyficzny obszar walidacji, (2) pytanie dotyczące wiedzy, (3) pytania dotyczące umiejętności, (4) pytania dotyczące postaw – razem 3 elementy

karty specyficzne wywiadu: Po wyborze optymalnego scenariusza wywiadu doradca prowadzi będzie rozmowę w zastosowaniu inwentaryzacyjnej karty wywiadu dostosowanej do grupy. rodzaju deficytu leżącego u podstaw specyficznej potrzeby klienta. Odmienne karty wywiadu opracowane będą z lekarzami medycyny pracy, rehabilitantami oraz specjalistami Polskiego Stowarzyszenia Ergonomii dla deficytu ruchu (wersje alternatywne kart w zależności do rodzaju i obszaru niepełnosprawności ruchowej kończyny dolne, górne, obustronne, wózek, inne), wzroku (różne wersje w zależności do rodzaju i stopnia deficytu, tj. klient niewidomy, niedowidzący, zaburzenia widzenia, wady wzroku, daltonizm) oraz dla deficytu słuchu (zaburzenia, brak słuchu, powiązany z brakiem mowy klient głuchoniemy, powiązany z zaburzeniami równowagi). Specyficzne karty wywiadu będą tabelarycznym zestawieniem różnorodnych kompetencji (wiedzy, umiejętności, postaw) dobranych precyzyjnie wedle faktycznych możliwości klientów należących do wybranej grupy klienta według rodzaju deficytu.

Na wyposażeniu karty wywiadu: (1) zaburzenia ruchu, (2) zaburzenia wzroku, (2) zaburzenia słuchu. Dla każdej karty wywiadu Wykonawca opracuje zestaw pytań do wywiadu, każdorazowo: (1) pytania wprowadzające i definiujące specyficzny obszar walidacji, (2) pytanie dotyczące wiedzy, (3) pytania dotyczące umiejętności, (4) pytania dotyczące postaw – razem 4 elementy

standard egzaminacyjny i kompetencyjny zadań zawodowych w ujęciu branżowym: Efektem audytu stanowisk pracy jest zbiór zadań i czynności zlokalizowanych strukturze organizacyjnej firmy i w powiązaniu z komplementarnymi stanowiskami w ramach jednego procesu organizacyjnego, produkcyjnego czy usługowego, czyli w ujęciu identyfikującym możliwe sieci wsparcia oraz intermentoringu oraz dzielenia stanowiska pracy w procesie ergonomii korekcyjnej. Najważniejszym jednak efektem audytu i opisu stanowiska pracy jest zbiór czynności i zadań zawodowych wykorzystywany w dalszej usłudze walidacyjne z udziałem klient o specyficznych potrzebach. Każde zadanie zawodowe zostanie wystandaryzowane lub porównane z katalogiem wystandaryzowanych zadań zawodowych. Na standard zadania składać się będą kompetencje psychologiczne (około 18 kompetencji psychologicznych, zgrupowanych w 3 grupach: kompetencje osobiste, kompetencje poznawcze oraz kompetencje społeczne dla których łącznie zaproponowano zostanie około 54 wskaźników obserwacyjnych, w tym takie kompetencje psychologiczne jak: Aktywność, Asertywność, Budowanie relacji, Dbanie o potrzeby innych, Elastyczność, Komunikacja interpersonalna, Kreatywność, Kultura osobista, Orientacja na klienta, Pamiętanie informacji, Planowanie działań, Podzielność uwagi, Radzenie sobie ze stresem, Rozwiązywanie problemów, Spostrzegawczość, Sumienność, Wyobraźnia przestrzenna, Wytrzymałość. Ostateczny katalog kompetencji a w szczególności zestaw i opis wskaźników obserwacyjnych opracowany zostanie przez zespół specjalistów we wstępnej, prototypowej fazie projektu i poddany zostanie testowaniu z udziałem klientów o specyficznych potrzebach. W standardzie zadania z puli kompetencji i wskaźników dobrane zostaną według klucza branżowego odpowiednie kompetencje dla zadania, co stanowić będzie standard egzaminacyjny (obserwacyjny) na potrzeby zadań walidacyjnych czy egzaminów potwierdzających kompetencje w każdej z 32 branż wskazanych w podstawie kształcenia w zawodach dla szkolnictwa branżowego (1-32). Na wyposażeniu rekomendacje specyficzne dla każdej branży w zakresie zastosowania uniwersalnych standardów egzaminacyjnych dla 18 kompetencji psychologicznych na potrzeby danej branży, w tym przykłady interpretacji – razem 32 elementy

zadania walidacyjne assessment center: Zadania walidacyjne assessment center: kolejny etap walidacji dotyczy weryfikacji, oceny poziomu kompetencji zidentyfikowanej w wywiadzie walidacyjnym w symulowanym środowisku pracy. Założeniem metody jest stwierdzenie, iż w powszechnej praktyce doradztwa zawodowego ocena predyspozycji zawodowych opiera się w głównej mierze na kwestionariuszach o charakterze deklaratywnym, w których klient opisuje lub deklaruje swoje zainteresowania, preferencje lub zachowania. Wadą tych metod jest to, iż bardzo często wynik takich kwestionariuszy jest zgodny z tym, co klient o sobie myśli a nie co faktycznie potrafi. Jednym słowem diagnoza prowadzona tylko i wyłącznie z zastosowaniem tego typu kwestionariuszy ukazuje nam nie to, jaki jest klient, lecz to, kim chciałby być lub jak o sobie myśli, co uniemożliwia pozytywną walidację w przypadku klientów o specyficznych potrzebach zagrożonych niską samooceną i wyuczoną bezradnością. Walidacja w tym ujęciu jest metodą oceny doświadczenia pracy w kontekście doświadczenia zawodu w trakcie wykonywania zadania walidacyjnego oraz innych podobnych doświadczeń w życiu, które identyfikowane są w rozmowie walidacyjnej poprzedzającej badanie. Punktem wyjścia opracowanej metody jest więc stwierdzenie, iż klient o specyficznych potrzebach o deficytach stanowiących bariery ma ograniczone doświadczenia zawodowe i należy w procesie doradztwa stworzyć warunki umożliwiające kontrolowane doświadczenie zawodów w trakcie wykonywania zadań walidacyjnych. W tym celu opracowane zostaną specjalne skrzynki walidacyjne zawierające wyposażenie niezbędne do symulowania środowiska pracy w warunkach PWK. Metoda oceny w symulowanych środowiskach, czyli w tzw. ośrodkach (środowiskach) oceny jest bardzo popularna w doradztwie personalnym i nazywana jest metodą assessment center. Na wyposażeniu zadania walidacyjne o charakterze uniwersalnym dających możliwość oceny wszystkich kompetencji psychologicznych – 36 zadań walidacyjnych (średnio po dwa zadania dla każdej z 18 uniwersalnych kompetencji psychologicznych i po 1 zadaniu dla każdej skrzynki walidacyjnej) oraz opis każdego zadania wraz z instrukcją dla oceniającego zadanie oraz instrukcją wykorzystania wyposażenia diagnostycznego skrzynki walidacyjnej – razem 36 elementów

karty obserwacyjne dla zadań walidacyjnych: Dla każdej kompetencji psychologicznej na wyposażeniu karty obserwacyjne w formie tabel do wypełnienia umożliwiających doradcy ocenę obserwowanej kompetencji poprzez wskaźniki obserwacyjne definiujące behawioralnie poprzez jakie zachowania objawia się „kompetencja w działaniu” ze wskazaniem co najmniej 3 poziomów kompetencji poprzez różne zachowania, sposoby objawienia w działaniu kompetencji. Na wyposażeniu

wskaźniki obserwacyjne dla 18 kompetencji psychologicznych w 3 grupach kompetencji – kompetencje osobiste, kompetencje poznawcze oraz kompetencje społeczne w 36 zadaniach walidacyjnych powiązanych w specjalnym zestawieniu z 32 obszarami branżowymi. Poszczególne karty obserwacyjne będzie można złożyć w jeden profil klienta w zależności do wybranych zadań (skrzynek) walidacyjnych i obserwowanych kompetencji psychologicznych. Układ profilu złożonego z wypełnionych kart obserwacyjnych będzie porównywalny ze standardem zadania zawodowego, dzięki czemu będzie można powiązać zasoby klienta z konkretnym stanowiskiem pracy (oferta pracy) zbudowanym z wystandaryzowanych zadań zawodowych. Komplementarne podejście do opisu stanowiska pracy oraz oceny kompetencji klienta umożliwi identyfikację pozytywnych, dodatnich zależności pomiędzy empirycznie zweryfikowanymi w ośrodku oceny zasobami klienta a faktycznymi wymaganiami stanowiskowymi zidentyfikowanymi w ramach audytu stanowiska pracy. Na wyposażeniu 18 kart obserwacyjnych (średnio po 1 zadaniu dla każdej z 18 uniwersalnych kompetencji psychologicznych) – w ramach każdej karty dostępna karta obserwacyjną ze specyficznymi wskaźnikami pomiaru każdej kompetencji i kryteriami określenia poziomu każdego wskaźnika – razem 18 elementów

skrzynki walidacyjne: Metoda ta oparta na koszyku (skrzynce) zadań oraz symulowaniu zadań zawodowych typowych dla stanowiska pracy, pozwala specjalistom sprawdzić i ocenić w ściśle kontrolowanych warunkach faktyczne predyspozycje i umiejętności ujawniające się trakcie wykonywania zadania, co jest weryfikacją predyspozycji i umiejętności deklarowanych przez kandydata w kwestionariuszach, rozmowie kwalifikacyjnej. Klient o specyficznych potrzebach pozostaje pod presją własnych aspiracji, marzeń czy oczekiwań najbliższych lub pod presją zaniżonej samooceny i wyuczonej bezradności. Stąd tak ważne jest praktyczne, empiryczne zweryfikowanie tego co myśli i mówi o sobie w ćwiczeniach assessment center. Uniwersalny wymiar zaproponowanego narzędzia diagnostycznego gwarantowany jest poprzez powiązanie zadań walidacyjnych z uniwersalnymi elementami, które mogą wiązać się także z innymi rolami zawodowymi i zawodami, wykraczającymi poza środowisko pracy kreowane poprzez wyposażenie skrzynki walidacyjnej. Tym uniwersalnym elementem są kompetencje psychologiczne oraz cechy psychofizyczne i umiejętności praktyczne, które ujawniają się w trakcie wykonywania zadania walidacyjnego a które są kluczowe w podejmowaniu tych samych ról zawodowych w innych zawodach. W tym ujęciu mniej ważny jest poziom wykonania konkretnego zadania walidacyjnego (czas, poprawność, kompletność, jakość wyniku) a kluczowe jest obserwowanie kompetencji, cech i umiejętności uniwersalnych i ocenianie ich poziomu na uniwersalnych skalach pomiarowych, po to by mieć podstawy do wnioskowania na temat bardziej ogólnych predyspozycji zawodowych klienta. Ocena poziomu kompetencji psychologicznych, cech psychofizycznych oraz umiejętności praktycznych pozwoli wnioskować na temat predyspozycji klienta do całej grupy zawodów wyznaczonych przez role zawodowe, z którymi powiązane są oceniane kompetencje psychologiczne. Wyposażenie skrzynek walidacyjnych i pracowni: stanowi materialne wyposażenie PWK. Zawartość skrzynek walidacyjnych umożliwi wykonanie 36 zadań poprzez symulowanie środowiska pracy dlatego też na wyposażenie skrzynek walidacyjnych będą się składać przykładowe urządzenia, narzędzia biurowe oraz typowe dla wybranych zawodów reprezentujących 32 branże zgodnie z aktualną klasyfikacją zawodów w szkolnictwie branżowym (celem powiązania procesu walidacyjnego z edukacją branżową i możliwością uzupełnienia brakujących kompetencji), takie jak śrubokręty, kombinerki, elementy hydrauliczne, elektryczne i elektroniczne, metalowe, papiernicze, plastikowe i inne opracowane przez zespół specjalistów we wstępnej, prototypowej fazie projektu i poddany zostanie testowaniu z udziałem klientów o specyficznych potrzebach. Dodatkowym elementem skrzynek będą urządzenia związane z ergonomią korekcyjną przystosowujące symulowane środowisko pracy do wymagań i potrzeb pracownika o specyficznych potrzebach adekwatnie do deficytów ruchu, wzroku i słuchu. Wyposażenie w zakresie ergonomii korekcyjnej (urządzenia dostosowujące i usprawniające) oraz medycyny pracy i ergonomii pracy będą pełniły w pracowni obok roli walidacyjnej i diagnostycznej dodatkową funkcję edukacyjną umożliwiającą prowadzenia szkoleń dla klientów specyficznych potrzebach z zakresu dostosowania stanowiska pracy oraz bezpieczeństwa pracy z zastosowaniem zasad ergonomii pracy. Na wyposażeniu 36 skrzynek do realizacji zadań walidacyjnych (po 1 skrzynce do każdego zadania walidacyjnego, średnio po 2 skrzynki dla każdej z 18 uniwersalnych kompetencji psychologicznych uwzględnić dodatkowo 36 standardów egzaminacyjnych dla 36 wskaźników walidacyjnych opracowanych w projekcie. W ramach każdej skrzynki opakowanie (pudełko, teczka) oraz przybory niezbędne do wykonania zadania, w tym przybory piśmiennicze, biurowe, przyrządy do liczenia, przyrządy pomiarowe, makiety produktów, wagi, urządzenia, narzędzia, klocki, elementy drobne do zadań precyzyjnych – razem 36 elementów

standard usługi, regulamin pracowni i wyposażenie biurowe niezbędne do realizacji standardu: Wykonawca opracuje standard usługi PWK uwzględniający 129 elementów merytorycznych pracowni: 4 scenariusze wywiadu + 3 karty specyficzne wywiadu + 32 standardy branżowe + 36 zadań walidacyjnych + 18 kart obserwacyjnych + 36 skrzynek walidacyjnych = 129 elementów. Regulamin PWK ze wskazaniem zasad korzystania z tych elementów. Zaplanowane wyposażenie biurowe pomieszczenia umożliwiające prowadzenie usługi, w tym regał na skrzynki walidacyjne, punkt obsługi doradczej klienta z dużym stołem do realizacji zadań walidacyjnych – stół fokusowy (owalny, modułowy 2,5x1,5m), trzy krzesła dla uczestników oraz komputer przenośny z ekranem dotykowym z oprogramowaniem (tablet) z kamerą i mikrofonem zewnętrznym do prowadzenia i nagrywania sesji walidacyjnych wraz z oprogramowaniem biurowym, program graficzny oraz program do montażu filmów na potrzeby publikacji zdalnych zadań walidacyjnych i wsparcie pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym PiE w kraju z utrudnionym dostępem do zasobów PWK.

**Znak postępowania: 04/KUR/60PLUS/POWER/2023**

Platforma internetowa praca60plus z formularzami diagnostycznymi CAWI  
opis funkcjonalności

W ramach projektu opracowano Platformę internetową praca60plus z formularzami diagnostycznymi CAWI z kontentami merytorycznymi dla poszczególnych formularzy/obszarów diagnozy oraz z bazą danych z tych formularzy umożliwiającą generowanie, raportowanie i filtrowanie danych z formularzy w formie kolejnych narzędzi zarządczych, doradczych i modernizacyjnych dostępnych bezpłatnie na tej platformie poprzez konta użytkowników po zalogowaniu chronionych certyfikatem SSL w okresie trwałości projektu, tj. do końca 2025 roku dla pracowników HR z MMSP oceniających stanowiska pracy oraz pracowników HR i doradców IOB oceniających pracowników w wieku przedemerytalnym w modelu wsparcia praca60plus integrującego dwie ścieżki wsparcia (firma60plus i pracownik60plus) według poniższej specyfikacji (w nawiasach wskazano kolejne numery narzędzi opracowania informatycznego):

w ramach modelu pracownik60plus:

narzędzia diagnostyczne oceny pracownika – audyt: (11) pakiet narzędzi diagnostycznych w obszarze ergonomia z 12 wskaźnikami pomiaru; (12) pakiet narzędzi diagnostycznych w obszarze elastyczność z 24 wskaźnikami pomiaru; (13) pakiet narzędzi diagnostycznych w obszarze kompetencje z 36 wskaźnikami pomiaru zintegrowane z (14) Pracownią Walidacji Kompetencji PWK ze standardem wyposażenia i usługi – łącznie 72 narzędzia CAWI (11, 12, 13) z kontentem merytorycznym/teoretycznym wskaźnika. Ocena z zastosowaniem 72 ankiet CAWI realizowana będzie w ramach „karty pracownika” dodanej do „karty firmy” tworzonej przez zalogowanego użytkownika z MMSP lub IOB z możliwością dodania przez każdego „użytkownika” co najmniej 16 kart pracowniczych, tj. oceny co najmniej 16 pracowników – narzędzie umożliwi utworzenie „kart firmy” i „kart pracownika” i generowanie raportów dla „stanowiska pracy” oraz dla „firmy” na poziomie każdego „użytkownika”.

narzędzia doradcze i modernizacyjne – dostosowanie: (15) Pracownia Ergonomii Pracy PEP; (16), standard usług PEP ze scenariuszami sesji i wzorem wyposażenia pracowni, zadaniami i kartami pomiaru dla sesji PEP; (17) poradnik elastycznych form pracy dla pracownika; (18) standardy egzaminacyjne dla 36 wskaźników walidacyjnych PIE – łącznie 4 kontenty promocyjne/merytoryczne (15, 16, 17, 18).

narzędzia rekrutacyjne – zatrudnienie: (19) wzór standardu ergonomicznego profilu kandydata w rekrutacji wewnętrznej; (20) wzór standardu elastyczności profilu kandydata w rekrutacji wewnętrznej; (21) wzór standardu kompetencyjnego profilu kandydata w rekrutacji wewnętrznej – łącznie 3 narzędzia informatyczne/internetowe (19, 20, 21) wykorzystujące (generujące, raportujące i filtrujące) wyniki oceny/pomiaru 72 wskaźników dostępnych w bazie danych i dodanych przez ankiety CAWI wskazane powyżej jako narzędzia diagnostyczne. Narzędzia stosowane na poziomie „karty firmy” lub „karty pracownika” przez „użytkowników” z możliwością dodania przez każdego „użytkownika”: co najmniej 16 „standardów ergonomicznych profilu kandydata” oraz co najmniej 16 „standardów elastyczności profilu kandydata” oraz co najmniej 16 „standardów kompetencyjnych profilu kandydata” w bazie danych umożliwiającej generowanie raportów dla „pracownika” oraz dla „firmy”, w tym w formie „wspólnego standardu ergonomicznego kandydata” oraz „wspólnego standardu elastyczności kandydata” oraz „wspólnego standardu kompetencyjnego kandydata” na poziomie „użytkownika”.

w ramach modelu firma60plus:

narzędzia diagnostyczne stanowiska pracy – audyt: (1) pakiet narzędzi diagnostycznych w obszarze ergonomia z 12 wskaźnikami pomiaru; (2) pakiet narzędzi diagnostycznych w obszarze elastyczność z 12 wskaźnikami pomiaru; (3) pakiet narzędzi diagnostycznych w obszarze kompetencje z 36 wskaźnikami pomiaru – łącznie 60 narzędzi CAWI zintegrowanych z kontentem merytorycznym/teoretycznym wskaźnika. Ocena z zastosowaniem 60 ankiet CAWI realizowana będzie w ramach „karty stanowiska pracy” dodanej do „karty firmy” tworzonej przez zalogowanego „użytkownika” z MMSP z możliwością dodania przez każdego „użytkownika” co najmniej 16 kart stanowiskowych, tj. oceny co najmniej 16 stanowisk pracy –

narzędzie umożliwia utworzenie „kart firmy” i „kart stanowiska pracy” w bazie danych umożliwiającej generowanie raportów dla „stanowiska pracy” i „firmy”.

narzędzia zarządcze i modernizacyjne – dostosowanie: (4) karta ergonomiczna stanowiska; (5) fiszka projektu, planu usprawnień ergonomicznych na stanowisku; (6) wzór strategii zarządzania wiekiem poprzez elastyczne formy pracy; (7) wzór planu szkoleń i reskillingu pracowników PiE – łącznie 4 narzędzia informatyczne/internetowe wykorzystujące (generujące, raportujące i filtrujące) wyniki oceny/pomiaru 60 wskaźników dostępnych w bazie danych i dodanych przez ankiety CAWI wskazane powyżej jako narzędzia diagnostyczne. Narzędzia stosowane na poziomie „karty firmy” lub „karty stanowiska pracy” przez „użytkowników” z możliwością dodania przez każdego „użytkownika”: co najmniej 16 „kart ergonomicznych stanowiska pracy” oraz co najmniej 16 „planów usprawnień ergonomicznych stanowiska pracy” oraz co najmniej 16 „strategii zarządzania wiekiem” oraz co najmniej 16 „planów szkoleń i reskillingu” stanowiskowych w bazie danych umożliwiającej generowanie raportów dla „stanowiska pracy” oraz dla „firmy”, w tym w formie „wspólnej strategii zarządzania wiekiem w firmie” oraz „wspólnego planu szkoleń i reskillingu w firmie” na poziomie każdego „użytkownika”.

narzędzia kadrowe – zatrudnienie: (8) wzór standardu ergonomicznego oferty pracy dla PiE w rekrutacji wewnętrznej; (9) wzór standardu elastyczności oferty pracy dla PiE w rekrutacji wewnętrznej; (10) wzór standardu kompetencyjnego oferty pracy dla PiE rekrutacji wewnętrznej – łącznie 3 narzędzia informatyczne/internetowe wykorzystujące (generujące, raportujące i filtrujące) wyniki oceny/pomiaru 60 wskaźników dostępnych w bazie danych i dodanych przez ankiety CAWI wskazane powyżej jako narzędzia diagnostyczne. Narzędzia stosowane na poziomie „karty firmy” lub „karty stanowiska pracy” przez „użytkowników” z możliwością dodania przez każdego „użytkownika”: co najmniej 16 „standardów ergonomicznych oferty pracy” oraz co najmniej 16 „standardów elastyczności oferty pracy” oraz co najmniej 16 „standardów kompetencyjnych oferty pracy” w bazie danych umożliwiającej generowanie raportów dla „stanowiska pracy” oraz dla „firmy”, w tym w formie „wspólnego standardu ergonomicznego firmy” oraz „wspólnego standardu elastyczności firmy” oraz „wspólnego standardu planu szkoleń i reskillingu” na poziomie każdego „użytkownika”.

Opisane wyżej funkcjonalności dostępne będą po 31 marca 2023 roku dla użytkowników podpisujących umowę współpracy z Białostocką Fundacją Kształcenia Kadr wraz z uzasadnieniem i opisem celów i zasad użytkowania platformy po pozytywnej weryfikacji użytkownik przez Białostocką Fundację Kształcenia Kadr w zakresie celów Projektu i zasad jego trwałości w okresie do 30 czerwca 2025 roku oraz po przeszkoleniu zarejestrowaniu zweryfikowanego użytkownika.