

Znak postępowania: 12/OPR/60PLUS/POWER/2021

Opis przedmiotu zamówienia

w ramach postępowania: „Usługi opracowania 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 zgodnie z założeniami teoretycznymi i praktycznymi interdyscyplinarnego modelu praca60plus w projekcie „Praca60plus: interdyscyplinarny model przedłużenia aktywności zawodowej pracowników w wieku emerytalnym realizowany w obszarze ergonomii, elastyczności i walidacji środowisk pracy” cz. I-V”

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.

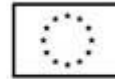
Przedmiotem zamówienia jest opracowanie narzędzi badawczych, diagnostycznych, doradczych, walidacyjnych i rekrutacyjnych dla pracodawców, specjalistów HR oraz doradców z instytucji otoczenia biznesu wspierających proces przedłużania aktywności zawodowej pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym zatrudnionych w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach zgodnie z założeniami teoretycznymi i praktycznymi interdyscyplinarnego modelu praca60plus.

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

Opracowanie narzędzi realizowane będzie w ramach opracowania merytorycznego (w zakresie teoretycznych aspektów narzędzi uzgodnionych z Opiekunem naukowym ze strony Zamawiającego komplementarnych do opracowań innych ekspertów zaangażowanych przez Zamawiającego) oraz/lub (w zależności od części zamówienia) w ramach opracowania empirycznego (w zakresie praktycznych, użytkowych aspektów narzędzi weryfikowanych w drodze ich testowania, czyli użycia, zastosowania w praktyce z udziałem pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym zatrudnionych w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach).

Opracowanie powinno uwzględnić wskazane poniżej, w części wspólnej dla wszystkich części zamówienia, założenia teoretyczne i praktyczne modelu wskazane w założeniach organizacyjnych procesu ich testowania oraz specyfice wykonania zamówienia powiązanej z charakterem i harmonogramem projektu innowacyjnego i testującego, w ramach którego realizowane jest to zamówienie.

Opracowanie powinno uwzględnić komplementarność narzędzi wynikającą z „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ, w której wskazano założenia merytoryczne modelu oraz etapy i obszary problemowe w dwóch ścieżkach modelowego wsparcia wraz z numeracją odpowiadających im narzędzi/pakietów narzędzi stosowaną dalej w opisie poszczególnych części zamówienia.

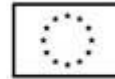


Zamówienie składa się z pięciu części, według następującej specyfikacji:

Część I: opracowanie merytoryczne narzędzi ergonomicznych w ścieżce wsparcia pracownik60plus

W ramach Części I zamówienia Wykonawca opracuje:

- narzędzia diagnostyczne w obszarze problemowym ergonomia60plus dla etapu audyt60plus w ścieżce pracownik60plus według następującej specyfikacji: pakiet narzędzi diagnostycznych z 12 wskaźnikami ergonomicznymi, wg. następującej specyfikacji (w nawiasach podano numer wskaźnika oraz skale pomiaru dla wskaźnika): „wskaźniki związane z percepcją: (1) Wzrok (ostrość z bliska i daleka i akomodacja, kolor, widzenie w półmroku); (2) Słuch (czułość, uwaga słuchowa, rozpoznawanie mowy); (3) Przestrzeń (widzenie peryferyjne, postrzeganie głębi, lokalizacja dźwięku); (4) Czucie proprioceptywne (czucie rąk, czucie nóg, sylwetka – świadomość położenia części ciała względem siebie); wskaźniki związane z ruchem: (5) Nogi (przysiady, chodzenie i wchodzenie, noszenie z przodu i boku); (6) Ręce (podnoszenie, przenoszenie, stabilność ręki); (7) Dłonie (zręczność manualna palców, szybkość palców i nadgarstka); (8) Dźwiganie (podnoszenie z dołu do talii, podnoszenie z talii nad głowę); (9) Siła (siła ścisku dynamiczna, siła statyczna pchanie i ciągnięcie); wskaźniki związane z pozycją pracy: (10) Postawa (równowaga w pozycji stojącej, siedzącej, chodzeniu płaskim, na schodach); (11) Przyjmowanie pozycji (praca w pozycji stojącej, siedzącej, w przysiadzie lub przykłąku, uniesione ręce); (12) Gibkość (pochylanie tułowia, skręcanie tułowia, sięganie)”. Każde narzędzie diagnostyczne składać się będzie z karty obserwacyjnej, ankiety lub formularza z kontentem teoretycznym: definicją wskaźnika z niezbędną teorią dla wskaźnika i obszaru problemowego modelu wraz z opisem skal obserwacyjnych lub behawioralnych, poziomów poszczególnych skal umożliwiających pomiar danego wskaźnika. Numer narzędzia: (11) na „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ. Zakres merytoryczny wskaźników, tj. nazwa wskaźnika lub nazwa skal, może ulec zmianie w trakcie realizacji usługi w drodze konsultacji z partnerami ponadnarodowymi projektu, Zespołem opracowującym ze strony Zamawiającego w szczególności w drodze propozycji zmian przez Wykonawcę, pod warunkiem, że zmiany nie zwiększą liczby skal we wskaźniku oraz zostaną zaakceptowane przez Opiekuna naukowego ze strony Zamawiającego. Wykonawca opracuje samodzielnie 3 wybrane wskaźniki lub opracuje horyzontalnie część/element wszystkich 12 wskaźników w części odpowiadającej co najmniej proporcji „54 do 360” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego – w zależności od ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu. Opracowanie powinno być wykonane w ramach co najmniej 54 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego.
- narzędzia doradcze i walidacyjne w obszarze problemowym ergonomia60plus dla etapu dostosowanie60plus w ścieżce pracownik60plus według następującej specyfikacji: standard walidacyjny Pracowni Ergonomii Pracy ze scenariuszami sesji walidacyjnych lub zadaniami walidacyjnymi z kartami pomiaru dla 12 wskaźników ergonomicznych wskazanych w opisie narzędzi diagnostycznych dla tej części zamówienia. Szczegółowe wyposażenie i koncepcja merytoryczna Pracowni Ergonomii Pracy, które powinny być uwzględnione w opracowaniu standardu walidacyjnego, wskazano w dokumencie „pracownia ergonomii pracy” stanowiącym Załącznik 2 do OPZ. Numer narzędzia: (16) na „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ. Wykonawca opracuje samodzielnie założenia standardu oraz opracuje horyzontalnie część/element zadań i kart pomiaru dla wszystkich 12 wskaźników ergonomicznych w części odpowiadającej co najmniej proporcji „36 do 240” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego wg. ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb



projektu. Opracowanie powinno być wykonane w ramach co najmniej 68 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego, w tym 32 godziny na opracowanie standardu walidacyjnego oraz 36 godzin na opracowanie części zadań i kart pomiaru dla 12 wskaźników ergonomicznych.

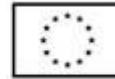
- narzędzia rekrutacyjne w obszarze problemowym ergonomia60plus dla etapu zatrudnienie60plus w ścieżce pracownik60plus według następującej specyfikacji: wzór standardu ergonomicznego profilu kandydata w rekrutacji wewnętrznej. Numer narzędzia: (19) na „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ. Wykonawca opracuje horyzontalnie część/element profilu kandydata uwzględniającego 12 wskaźników ergonomicznych w części odpowiadającej co najmniej proporcji „22 do 40” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego wg. ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu. Opracowanie powinno być wykonane w ramach co najmniej 22 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego.
- modyfikacja narzędzi ergonomicznych uwzględniająca kluczowe wyniki testowania tych narzędzi: Wykonawca opracuje samodzielnie finalne wersje narzędzi na podstawie wyników testowania tych narzędzi z udziałem pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym dla 4 wybranych wskaźników ergonomicznych lub opracuje horyzontalnie część/element finalnych wersji wszystkich 12 wskaźników ergonomicznych w części odpowiadającej co najmniej proporcji „44 do 80” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego – w zależności od ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu. Opracowanie powinno być wykonane w ramach co najmniej 44 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego na podstawie kluczowych wyników testowania tych narzędzi przekazanych przez Zamawiającego w trakcie oraz/lub po zakończeniu testu.

Części I zamówienia powinna być wykonana w ramach co najmniej 188 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego.

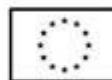
Część II: opracowanie merytoryczne narzędzi zwiększających elastyczność pracy w ścieżce wsparcia pracownik60plus

W ramach Części II zamówienia Wykonawca opracuje:

- narzędzia diagnostyczne w obszarze problemowym elastyczność60plus dla etapu audyt60plus w ścieżce pracownik60plus według następującej specyfikacji: pakiet narzędzi diagnostycznych w obszarze elastyczność z 24 wskaźnikami elastyczności, wg. następującej specyfikacji (w nawiasach podano numer wskaźnika oraz skale pomiaru dla wskaźnika): „wskaźniki związane z organizacją pracy: (1) Ilość czasu pracy (dzienna liczba godzin, liczba dni w tygodniu, miesięczna liczba godzin); (2) Rozkład czasu pracy (dzień (w jakich godzinach), tydzień (w jakich dniach), okres (w jakich miesiącach)); (3) Formy organizujące czas (indywidualny rozkład, równoważny czas, ruchomy czas, skrócony tydzień); (4) Formy organizujące zadania (system zadaniowy, job-sharing, telepraca (wykonywanie obowiązków w domu)); (5) Rodzaj umowy (umowa o pracę na czas nieokreślony, umowa o pracę na czas określony (w tym na czas projektu), umowa cywilnoprawna (zlecenia, działo)); (6) Współzależność pracy (praca indywidualna, praca zespołowa, praca projektowa); (7) Autonomia pracy (stanowisko samodzielne, praca według reguł, praca pod ścisłym nadzorem); (8) Charakter zadań (administracja (praca biurowa, zarządzanie), produkcja (wytwarzanie, montaż), usługi (obsługiwanie, świadczenie, kontakt z



klientem)); (9) Świadomość EFP znajomość (elastycznych form organizacji pracy (indywidualny rozkład czasu pracy, równoważny czas pracy, ruchomy czas pracy, skrócony tydzień czasu pracy, system zadaniowy, job-sharing, telepraca, umowa o prace na czas określony, w tym na czas projektu, umowa cywilno-prawna: zlecenia, działo), inicjatywa EFP (znajomość EFP z inicjatywy pracownika, procedury)); wskaźniki związane z warunkami i dostępnością pracy: (10) Fizyczne warunki pracy (komfort (temperatura, oświetlenie, hałas, wentylacja), przestrzeń (swoboda ruchu, prywatność i dystans), higiena (pomieszczenia sanitarne, socjalne); (11) Społeczne warunki pracy (atmosfera (wsparcie, akceptacja, szacunek), kooperacja (współpraca, rywalizacja), tolerancja (różnorodność, równość szans); (12) Osobiste warunki pracy (finansowe (wynagrodzenie, diety, premie), pozapłacowe (programy, benefity, koszty pracy, w tym utrata świadczeń), rozwój (inwestowanie w pracowników, perspektywa kariery, awans)); (13) Dostępność pracy (dostępność stanowiska (czas dojazdu, komunikacja), dostępność pracy w domu (warunki domowe: czas, miejsce, internet, telefon, komputer), elastyczność czasowa pracy (typ pracy w kontekście zadań, które można wykonać w dowolnym czasie)); (14) Możliwość uzdalnienia (znajomość zasad (wyzwania organizacyjne, uregulowania prawne pracy zdalnej), znajomość procedur (ukryte koszty telepracy, nadzór, rozliczenia), elastyczność przestrzenna pracy (typ pracy w kontekście zadań, które można wykonać zdalnie)); (15) Świadomość PRAW (prawa pracownicze (prawo pracy związane z wiekiem i chorobą), bezpieczeństwo i higiena pracy (zasady BHP związane z wiekiem i chorobą), renta i emerytura (znajomość systemu ubezpieczeń, świadczeń rentowych, ubezpieczeń dodatkowych)); wskaźniki związane z równoważeniem pracy: (16) Aktywność domowa i rodzinna (obowiązki domowe (zakupy, gotowanie, sprząatanie, ogród), obowiązki rodzinne (pielęgnacja, wychowanie, pilnowanie), osoby zależne (rodzic, wnuk, niepełnosprawny partner)); (17) Aktywność osobista (kultura, edukacja, hobby); (18) Aktywność społeczna (wolontariat, społeczności lokalne (grupy, stowarzyszenia, związki wyznaniowe, kościoły), Internet (media społecznościowe, blogi, publikacje)); (19) Aktywność prozdrowotna (profilaktyka, rehabilitacja, leczenie (badania profilaktyczne, dieta), sport (ilość i rodzaj aktywności sportowej), wypoczynek (ilość i rodzaj, formy wypoczynku)); (20) Świadomość WLB (znajomość rozwiązań (wsparcie opieki nad osobami zależnymi, wsparcie godzenia pracy z życiem rodzinnym, w tym EFP, czas pracy, urlopy, wsparcie wypoczynku, zdrowia, edukacji, pomoc socjalna), oczekiwania WLB (elastyczność, finansowanie, edukacja i profilaktyka zdrowotna związana z aktywności fizyczną, zdrowe odżywianie, ergonomiczne stanowiska pracy)); wskaźniki związane z zatrudnialnością: (21) Zdolność do pracy (fizyczna (w odniesieniu do fizycznych wymogów pracy), psychiczna (w odniesieniu do psychicznych wymogów pracy), prognostyczna (zdolność do pracy w ciągu najbliższych 3 lat)); (22) Wartość pracy (koszt ekonomiczny pracy (koszt dojazdu, pomniejszenie świadczeń, wynagrodzenie), koszt osobisty pracy (wysiłek fizyczny, wysiłek psychiczny, stres), korzyści z pracy (osobiste/rozwojowe, społeczne, ekonomiczne)); (23) Otwartość na zmiany (inicjatywa, ciekawość, adaptacyjność, ugodowość/roszczeniowość); (24) Świadomość ROZWOJOWA (znajomość własnej kariery (etap kariery, wartości zawodowe i osobiste, aspiracje), oczekiwania dotyczące kariery (rozwój kompetencji, transformacja cyfrowa, nowa rola zawodowa, finansowanie szkoleń zawodowych, wsparcie rozwoju osobistego)). Każde narzędzie diagnostyczne składać się będą z karty obserwacyjnej, ankiety lub formularza z kontentem teoretycznym: definicją wskaźnika wraz z niezbędną teorią dla wskaźnika i obszaru problemowego modelu z opisem skal i obserwacyjnych lub behawioralnych, poziomów poszczególnych skal umożliwiających pomiar danego wskaźnika. Numer narzędzia: (12) na „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ. Zakres merytoryczny wskaźników, tj. nazwa wskaźnika lub nazwa skal, może ulec zmianie w trakcie realizacji usługi w drodze konsultacji z partnerami ponadnarodowymi projektu, Zespołem opracowującym ze strony Zamawiającego w szczególności w



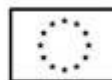
drodze propozycji zmian przez Wykonawcę, pod warunkiem, że zmiany nie zwiększą liczby skal we wskaźniku oraz zostaną zaakceptowane przez Opiekuna naukowego ze strony Zamawiającego. Wykonawca opracuje samodzielnie 4 wybrane wskaźniki lub opracuje horyzontalnie część/element wszystkich 24 wskaźników w części odpowiadającej co najmniej proporcji „56 do 800” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego – w zależności od ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu. Opracowanie powinno być wykonane w ramach co najmniej 56 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego.

- narzędzia doradcze i walidacyjne w obszarze problemowym elastyczność60plus dla etapu dostosowanie60plus w ścieżce pracownik60plus według następującej specyfikacji: poradnik elastycznych form pracy dla pracownika. Numer narzędzia: (17) na „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ. Wykonawca opracuje część/element poradnika uwzględniającego 24 wskaźniki elastyczności w części odpowiadającej co najmniej proporcji „28 do 40” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego wg. ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu. Opracowanie powinno być wykonane w ramach co najmniej 28 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego.
- narzędzia rekrutacyjne w obszarze problemowym elastyczność60plus dla etapu zatrudnienie60plus w ścieżce pracownik60plus według następującej specyfikacji: wzór standardu elastyczności profilu kandydata w rekrutacji wewnętrznej. Numer narzędzia: (20) na „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ. Wykonawca opracuje horyzontalnie część/element profilu kandydata uwzględniającego 24 wskaźniki elastyczności w części odpowiadającej co najmniej proporcji „22 do 40” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego wg. ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu. Opracowanie powinno być wykonane w ramach co najmniej 22 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego.
- modyfikacja narzędzi zwiększających elastyczność pracy uwzględniająca kluczowe wyniki testowania tych narzędzi: Wykonawca opracuje samodzielnie finalne wersje narzędzi na podstawie wyników testowania tych narzędzi z udziałem pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym dla 8 wybranych wskaźników elastyczności lub opracuje horyzontalnie część/element finalnych wersji wszystkich 24 wskaźników elastyczności w części odpowiadającej co najmniej proporcji „88 do 160” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego – w zależności od ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu. Opracowanie powinno być wykonane w ramach co najmniej 88 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony zamawiającego na podstawie kluczowych wyników testowania tych narzędzi przekazanych przez Zamawiającego w trakcie oraz/lub po zakończeniu testu.

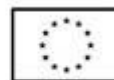
Części II zamówienia powinna być wykonana w ramach co najmniej 194 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego.

Część III: opracowanie merytoryczne narzędzi kompetencyjnych w ścieżkach wsparcia pracownik60plus i firma60plus

W ramach Części III zamówienia Wykonawca opracuje:

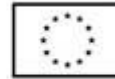


- narzędzia badawcze i diagnostyczne w obszarze problemowym kompetencje60plus dla etapu audyt60plus w ścieżce pracownik60plus oraz firma60plus według następującej specyfikacji: pakiet narzędzi badawczych i diagnostycznych z 36 wskaźnikami pomiaru wg. następującej specyfikacji (w nawiasach podano numer wskaźnika oraz skale pomiaru dla wskaźnika): „wskaźniki związane z kompetencjami poznawczymi – obszar technologiczny: (1) Aktywność (inicjatywa, zaangażowanie); (2) Kreatywność (generowanie pomysłów, oryginalność, produktywność); (3) Pamiętanie informacji (porządkowanie treści, pamiętanie list); (4) Podzielność uwagi (efektywność przy zakłóceniach, czynności równoległe); (5) Rozwiązywanie problemów (identyfikacja trudności, analiza problemu, proponowanie rozwiązań, ocena użyteczności); (6) Spostrzegawczość (dostrzeganie różnic, wykrywanie ukrytych obiektów); (7) Sumienność (przygotowanie do pracy, zarządzanie czasem, zgodność ze standardem, dbałość o detale); (8) Wyobraźnia przestrzenna (rozumienie schematów dwuwymiarowych, operowanie bryłami trójwymiarowymi, wyczucie odległości); (9) Wytrzymałość (praca pod presją, dążenie do celu, utrzymanie jakości); (10) Adaptacyjność ICT (obsługa programów (systemy operacyjne, użytkowe), komputer (zakres zastosowań, otwartość), smartfon (zakres zastosowań, aplikacje), zdolności abstrakcyjno-logiczne); (11) Adaptacyjność 4.0 (automatyzacja (korzystanie z aplikacji, automatów, robotów), rozumienie algorytmów (instrukcje algorytmiczne), konstruowanie, usprawnianie); (12) Adaptacyjność EURO (zdolność uczenia się języków obcych, wrażliwość kulturowa (dostrzeganie różnic kulturowych), akceptacja różnorodności (rozumienie, tolerowanie różnorodności)); wskaźniki związane z kompetencjami społecznymi – obszar organizacyjny: (13) Asertywność (wyrażanie własnych opinii i potrzeb; odporność na manipulację; opanowanie); (14) Budowanie relacji (nawiązywanie relacji, budowanie dobrej atmosfery i pomaganie innym, dostosowanie się do relacji); (15) Dbanie o potrzeby innych (zachęcanie innych do wyrażania własnych potrzeb i opinii, spokój w przekonywaniu innych, zgoda na niezależność i troska o innych); (16) Elastyczność (zmiana zachowania, dostosowanie działania i myślenia); (17) Komunikacja interpersonalna otwartość na argumenty, parafrazowanie, klarowność wypowiedzi, poprawność językowa); (18) Kultura osobista (stosowanie zasad współżycia społecznego, dostosowanie się do zachowania innych); (19) Orientacja na klienta (okazywanie szacunku, dbałość o zadowolenie klienta, realizacja potrzeb klienta); (20) Planowanie działań (formułowanie celu; wyróżnianie zadań; tworzenie harmonogramu; określanie zasobów); (21) Radzenie sobie ze stresem (ciągłość pracy, kontrola emocji, redukcja stresu); (22) Adaptacyjność SOCIAL MEDIA (stosowanie portali społecznościowych i networking, aktywność medialna, zdolności społeczne i językowe); (23) Adaptacyjność PROJEKT (zdolność pracy zespołowej, zadaniowej, zarządzanie czasem); (24) Adaptacyjność TELE (samodzielność, autonomia, przedsiębiorczość); wskaźniki związane z cechami psychofizycznymi – obszar psychofizyczny – domena poznawczo-intelektualna – ruch i przestrzeń: (25) Witalność (aktywność sportowa (systematyczność, różnorodność dyscyplin, intensywność), aktywność fizyczna (w pracy, w czasie wolnym, formy wypoczynku), temperament (ekstrawersja, introwersja, poziom optymalnego pobudzenia); (26) Kondycja (chodzenie (dystans, czas), bieganie (dystans, czas), pozycja stojąca (czas w pozycji)); (27) Akceptowalność wysokości (wysokość na zewnątrz (rusztowania, dachy, balkony), wysokość wewnątrz (drabiny, podwyższenia), wysokość względna (lot samolotem, dźwig, winda, przeszklone piętra)); (28) Ograniczenie przestrzeni (z ludźmi, bez ludzi, bez światła (lub z ograniczonym oświetleniem)); (29) Celność (umieszczanie, wskazywanie, lokalizowanie słowne); wskaźniki związane z cechami psychofizycznymi – obszar psychofizyczny – domena poznawczo-intelektualna – przetwarzanie informacji: (30) Informacje wzrokowe (kolory (porządkowanie i dopasowanie jasności i nasycenia), figury (porządkowanie wielkości i dopasowanie kształtów) przestrzeni (ocena odległości, wysokości, kolejności przestrzennej)); (31) Informacje dźwiękowe (dźwięki (porządkowanie i dopasowanie



głośność i wysokości), melodia (dopasowanie fragmentów, podobieństw, rozpoznawanie i nazywanie znanych melodii), języki obce (dopasowanie fragmentów, rozpoznawanie i nazywanie popularnych języków)); (32) Informacje zapachowo-smakowe smaki (rozpoznawanie i nazywanie smaków podstawowych), zapachy (rozpoznawanie zapachu poprzez nazywanie prawdopodobnego źródła), kojarzenie zapachu ze smakiem (rozpoznawanie potraw po zapachu, opis zapachu poprzez smak)); (33) Informacje słowne (synonimy (kojarzenie i dopasowanie słów), definicje (wyjaśnianie słów i znaczeń, kategoryzacja), interpretacje (ocena i wskazywanie emocjonalnego znaczenia słów i wyrażeń)); wskaźniki związane z cechami psychofizycznymi – obszar psychofizyczny – domena poznawczo-intelektualna – uwaga i pamięć: (34) Pamięć krótkotrwała (pojemność (liczba znaków), relacyjność (zapamiętywanie znaków w przestrzeni, memory) odporność na przetwarzanie równoległe (pamiętanie w trakcie innego zadania)); (35) Pamięć językowa (tekst (pamiętanie tekstu ze znaczeniem, bez znaczenia), słowa obce, nazwy własne (imiona i nazwiska, nazwy rzeczy, nazwy zjawisk)); (36) Uwaga (podzielność uwagi, koncentracja uwagi, czas reakcji (refleksy)). Wszystkie powyższe wskaźniki powinny być opracowane w dwóch wersjach lustrzanych adekwatnie do potrzeb audytu stanowiska pracy (wymagania stanowiskowe) oraz oceny pracownika (predyspozycje i kompetencje). Każde narzędzie diagnostyczne składać się będą z karty obserwacyjnej, ankiety lub formularza z kontentem teoretycznym: definicją wskaźnika wraz z niezbędną teorią dla wskaźnika i obszaru problemowego modelu z opisem skal i obserwacyjnych lub behawioralnych, poziomów poszczególnych skal umożliwiających pomiar danego wskaźnika. Numer narzędzi: (3 i 13) na „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ. Zakres merytoryczny wskaźników, tj. nazwa wskaźnika lub nazwa skal, może ulec zmianie w trakcie realizacji usługi w drodze konsultacji z partnerami ponadnarodowymi projektu, Zespołem opracowującym ze strony Zamawiającego w szczególności w drodze propozycji zmian przez Wykonawcę, pod warunkiem, że zmiany nie zwiększą liczby skal we wskaźniku oraz zostaną zaakceptowane przez Opiekuna naukowego ze strony Zamawiającego. Zakres merytoryczny wskaźników, tj. nazwa wskaźnika lub nazwa skal, może ulec zmianie w trakcie realizacji usługi w drodze konsultacji z partnerami ponadnarodowymi projektu, Zespołem opracowującym ze strony Zamawiającego w szczególności w drodze propozycji zmian przez Wykonawcę, pod warunkiem, że zmiany nie zwiększą liczby skal we wskaźniku oraz zostaną zaakceptowane przez Opiekuna naukowego ze strony Zamawiającego. Wykonawca opracuje samodzielnie 6 wybranych wskaźników do audytu stanowisk pracy lub opracuje horyzontalnie część/element wszystkich 36 wskaźników kompetencyjnych w części odpowiadającej co najmniej proporcji „84 do 1 200” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego – w zależności od ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu. Wykonawca opracuje samodzielnie 6 wybranych wskaźników do oceny pracownika lub opracuje horyzontalnie część/element wszystkich 36 wskaźników kompetencyjnych w części odpowiadającej co najmniej proporcji „84 do 1 200” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego – w zależności od ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu. Opracowanie powinno być wykonane w ramach co najmniej 168 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego, w tym 84 godziny na opracowanie wskaźników kompetencyjnych do audytu stanowiska pracy w zakresie wymagań kompetencyjnych oraz 84 godziny na opracowanie wskaźników kompetencyjnych do oceny pracownika.

- narzędzia doradcze i walidacyjne w obszarze problemowym kompetencje60plus dla etapu dostosowanie60plus w ścieżce pracownik60plus według następującej specyfikacji: standardy egzaminacyjne dla 36 wskaźników kompetencyjnych wskazanych w opisie narzędzi diagnostycznych dla



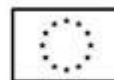
tej części zamówienia. Wyposażenie i koncepcja merytoryczna Pracowni Walidacji Kompetencji, które powinny być uwzględnione w opracowaniu standardu egzaminacyjnego, wskazano w dokumencie „pracownia walidacji kompetencji” stanowiącym Załącznik 3 do OPZ. Numer narzędzia: (18) na „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ. Wykonawca opracuje horyzontalnie część/element wszystkich 36 standardów egzaminacyjnych w części odpowiadającej co najmniej proporcji „216 do 1 440” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego – w zależności od ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu. Opracowanie powinno być wykonane w ramach co najmniej 216 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego.

- narzędzia rekrutacyjne w obszarze problemowym kompetencje60plus dla etapu zatrudnienie60plus w ścieżce pracownik60plus według następującej specyfikacji: wzór standardu kompetencyjnego profilu kandydata w rekrutacji wewnętrznej. Numer narzędzia: (21) na „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ. Wykonawca opracuje horyzontalnie część/element profilu kandydata uwzględniającego 36 wskaźników kompetencyjnych w części odpowiadającej co najmniej proporcji „22 do 40” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego wg. ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu. Opracowanie powinno być wykonane w ramach co najmniej 22 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu.
- modyfikacja narzędzi kompetencyjnych uwzględniająca kluczowe wyniki testowania tych narzędzi: Wykonawca opracuje samodzielnie finalne wersje narzędzi na podstawie wyników testowania tych narzędzi z udziałem pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym dla 12 wybranych wskaźników kompetencyjnych lub opracuje horyzontalnie część/element finalnych wersji wszystkich 36 wskaźników kompetencyjnych w części odpowiadającej co najmniej proporcji „132 do 240” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego – w zależności od ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu. Opracowanie powinno być wykonane w ramach co najmniej 132 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony zamawiającego na podstawie kluczowych wyników testowania tych narzędzi przekazanych przez Zamawiającego w trakcie oraz/lub po zakończeniu testu.

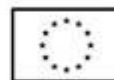
Części III zamówienia powinna być wykonana w ramach co najmniej 538 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego.

Część IV: opracowanie merytoryczne narzędzi walidacyjnych do Pracowni Walidacji Kompetencji wraz ze standardem wyposażenia i standardem usług tej pracowni oraz opracowanie komplementarnego standardu usługi Pracowni Ergonomii Pracy w ścieżce wsparcia pracownik60plus

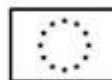
W ramach Części IV zamówienia Wykonawca opracuje wyposażenie merytoryczne Pracowni Walidacji Kompetencji zgodnie z opisem wyposażenia i funkcjonalności wskazanym w dokumencie „pracownia walidacji kompetencji” stanowiącym Załącznik 3 do OPZ wraz ze szczegółowym standardem wyposażenia i usługi realizowanej w tej pracowni z wykorzystaniem części wyposażenia Pracowni Ergonomii Pracy oraz opracuje komplementarny standard usługi tej pracowni uwzględniający opis wyposażenia i funkcjonalności wskazany w dokumencie „pracownia ergonomii pracy” stanowiącym Załącznik 3 do OPZ według następującej specyfikacji:



- narzędzia diagnostyczne i walidacyjne w obszarze problemowym kompetencje60plus dla etapu audyt60plus w ścieżce pracownik60plus według następującej specyfikacji: (A) „scenariusze wywiadu” do pracowni Walidacji Kompetencji, których celem jest identyfikacja i wstępna ocena (przed weryfikacją w ramach zadań walidacyjnych) kluczowych komponentów kompetencji, tj. wiedzy, umiejętności i postawy społecznej. Wykonawca opracuje 4 alternatywne scenariusze: (1) życie zawodowe, (2) życie rodzinne, (3) hobby, (4) aktywność społeczna. Do każdego scenariusza 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; (B) „karty specyficzne wywiadu” do pracowni Walidacji Kompetencji, których celem jest identyfikacja specyficznych potrzeb klienta. 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. Wykonawca opracuje 3 specyficzne karty wywiadu: (1) zaburzenia ruchu, (2) zaburzenia wzroku, (3) 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; (C) „standard egzaminacyjny i kompetencyjny zadań zawodowych w ujęciu branżowym” do pracowni Walidacji Kompetencji, których celem jest zapewnienie jednolitego standardu zadań walidacyjnych stosowanych w pracowni. 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, Sumiennność, Wyobraźnia przestrzenna, Wytrzymałość. Ostateczny katalog kompetencji a w szczególności zestaw i opis wskaźników obserwacyjnych opracowany zostanie przez zespół specjalistów ze strony Zamawiającego 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. Zadaniem Wykonawcy będzie zaproponowanie branżowych standardów egzaminacyjnych zintegrowanych z 36 standardami egzaminacyjnymi dla 36 wskaźników walidacyjnych wskazanych w III części zamówienia. Zamawiający przekaze Wykonawcy prototypy 36 wskaźników kompetencyjnych/walidacyjnych oraz powiązane z nimi prototypy 36 standardów egzaminacyjnych a zadaniem Wykonawcy będzie zaproponowanie standardu obserwacyjnego z wykorzystaniem wyposażenia Pracowni Walidacji Kompetencji, w tym opracowanych przez Wykonawcę zadań walidacyjnych i skrzynek walidacyjnych tak, by standardy te uwzględniały specyfikę, typowe środowiska pracy 32 branż wskazanych w podstawie kształcenia w zawodach dla szkolnictwa branżowego (1-32). Wykonawca proponuje rekomendacje specyficzne dla każdej branży w zakresie zastosowania uniwersalnych standardów egzaminacyjnych dla 18 kompetencji psychologicznych na potrzeby danej branży, w tym przykłady interpretacji; (D) „zadania walidacyjne assessment center” do pracowni Walidacji Kompetencji, których celem jest weryfikacja, ocena poziomu kompetencji zidentyfikowanej w wywiadzie walidacyjnym w symulowanym środowisku pracy. Wykonawca opracuje zadania walidacyjne

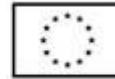


o charakterze uniwersalnym dających możliwość oceny wszystkich kompetencji psychologicznych. Wykonawca opracuje 36 zadań walidacyjnych (średnio po dwa zadania dla każdej z 18 uniwersalnych kompetencji psychologicznych i po 1 zadaniu dla każdej skrzynki walidacyjnej). Wykonawca w ramach każdego zadania opis zadania wraz z instrukcją dla oceniającego zadanie oraz instrukcją wykorzystania „wyposażenia diagnostycznego skrzynki walidacyjnej”; (E) „karty obserwacyjne dla zadań walidacyjnych” do Pracowni Walidacji Kompetencji, których celem jest ocena 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. Wykonawca opracuje dla każdej kompetencji psychologicznej karty obserwacyjne w formie tabel do wypełnienia przez doradcę walidacyjnego. Wykonawca opracuje wskaźniki obserwacyjne dla 18 kompetencji psychologicznych w 3 grupach kompetencji – kompetencje osobiste, kompetencje poznawcze oraz kompetencje społeczne – uwzględnionych 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 umożliwia identyfikację pozytywnych, dodatnich zależności pomiędzy empirycznie zweryfikowanymi w ośrodku oceny zasobami klienta a faktycznymi wymaganiami stanowiskowymi zidentyfikowanymi w ramach audytu stanowiska pracy. Wykonawca opracuje 18 kart obserwacyjnych (1-18) ze specyficznymi wskaźnikami pomiaru każdej kompetencji i kryteriami określenia poziomu każdego wskaźnika; (F) „koncepcja wyposażenia diagnostycznego skrzynek walidacyjnych” do Pracowni Walidacji Kompetencji. Wykonawca przedstawi Zamawiającemu listę wyposażenia niezbędnego do przeprowadzenia zadań walidacyjnych opracowanych przez Wykonawcę zgodnie z opisem w punkcie (D) w tej części zamówienia. Zaprojektowana przez Wykonawcę zawartość skrzynek walidacyjnych powinna umożliwić wykonanie 36 zadań walidacyjnych opracowanych przez Wykonawcę poprzez symulowanie środowiska pracy dlatego też na wyposażenie skrzynek walidacyjnych powinny składać się 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, plastyczne i inne adekwatnie do treści zadania walidacyjnego. Dodatkowym elementem wyposażenia skrzynek powinny być urządzenia związane z ergonomią korekcyjną przystosowujące symulowane środowisko pracy do wymagań i potrzeb pracownika o specyficznych potrzebach adekwatnie do deficytów ruchu, wzroku i słuchu. Wykonawca zaprojektuje wyposażenie 36 skrzynek do realizacji opracowanych przez Wykonawcę zadań walidacyjnych (po 1 skrzynce do każdego zadania walidacyjnego, średnio po 2 skrzynki dla każdej z 18 uniwersalnych kompetencji psychologicznych, z zastrzeżeniem, iż Wykonawca w projektowaniu skrzynek będzie mógł uwzględnić także 36 standardów egzaminacyjnych dla 36 wskaźników walidacyjnych wskazanych w Części III zamówienia przekazanych Wykonawcy przez Zamawiającego. Zamawiający przekaże Wykonawcy prototypy 36 wskaźników kompetencyjnych/walidacyjnych oraz powiązane z nimi prototypy 36 standardów egzaminacyjnych, tak by Wykonawca mógł je uwzględnić w projekcie wyposażenia skrzynek). Wykonawca opracuje zintegrowaną, jednolitą koncepcję opakowania skrzynek walidacyjnych (pudełko, teczka, skrzynka, szuflada, etc.) 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 i inne – adekwatne do treści przygotowanego zadania walidacyjnego przez Wykonawcę. Konstruując listę wyposażenia Wykonawca uwzględni wyposażenie Pracowni Ergonomii Pracy wskazane w Załączniku 2 do OPZ, które powinno być wykorzystane do walidacji 6 wskaźników związanych z cechami psychofizycznymi – obszar psychofizyczny – domena poznawczo-intelektualna – ruch i przestrzeń oraz przetwarzanie informacji, spośród następujących: (1) Kondycja (chodzenie (dystans, czas), bieganie (dystans, czas), pozycja stojąca (czas w pozycji)); (2) Akceptowalność wysokości (wysokość wewnątrz (drabiny, podwyższenia)); (3) Celność (umieszczanie, wskazywanie, lokalizowanie słowne); (4) Informacje wzrokowe (kolory (porządkowanie i dopasowanie jasności i nasycenia), figury (porządkowanie wielkości i dopasowanie kształtów) przestrzeń (ocena odległości, wysokości, kolejności przestrzennej)); (5) Informacje dźwiękowe (dźwięki (porządkowanie i dopasowanie głośność i wysokości), melodia (dopasowanie fragmentów, podobieństw, rozpoznawanie i nazywanie znanych melodii), języki obce (dopasowanie fragmentów, rozpoznawanie i nazywanie popularnych języków)); (6) Uwaga (podzielność uwagi, koncentracja uwagi, czas reakcji (refleks))”. Oznacza to, że Wykonawca zaprojektuje szczegółowe wyposażenie 36 skrzynek walidacyjnych, w tym listę wyposażenia przekazaną Zamawiającemu w celu zakupu wyposażenia do co najmniej 30 skrzynek, w których nie będzie wykorzystane wyposażenie Pracowni Ergonomii Pracy. Wykonawca prześle Zamawiającemu w okresie do 3 miesięcy od podpisania umowy listę wyposażenia na kwotę maksymalnie 36 000 PLN netto (44 280 brutto) wraz z kosztami zaprojektowanego opakowania wszystkich skrzynek. Numer narzędzia: (14) na „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ. Wykonawca opracuje narzędzia walidacyjne samodzielnie po akceptacji projektu przez Opiekuna Naukowego lub wskazanego przez niego eksperta projektu ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu w ramach prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego. Wykonawca opracuje samodzielnie finalne wersje wszystkich narzędzi wskazanych w punktach od (A) do (E) uwzględniające wyniki testowania tych narzędzi z udziałem pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. Opracowanie powinno być wykonane w ramach prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony zamawiającego na podstawie kluczowych wyników testowania tych narzędzi przekazanych przez Zamawiającego w trakcie oraz/lub po zakończeniu testu.

- standard usługi diagnostycznej i walidacyjnej w obszarze problemowym kompetencje60plus dla etapu audyt60plus w ścieżce pracownik60plus według następującej specyfikacji: standard usługi Pracowni Walidacji Kompetencji 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, zgodnie z opisem narzędzi diagnostycznych i walidacyjnych dla tej części zamówienia wskazanych w punktach od (A) do (F). W opracowaniu standardu usługi Wykonawca uwzględni wyposażenie Pracowni Ergonomii Pracy wskazane w Załączniku 2 do OPZ, które powinno być wykorzystane do walidacji 6 wskaźników związanych z cechami psychofizycznymi – obszar psychofizyczny – domena poznawczo-intelektualna – ruch i przestrzeń oraz przetwarzanie informacji zgodnie z opisem narzędzi diagnostycznych i walidacyjnych dla tej części zamówienia. Wykonawca opracuje regulamin Pracowni Walidacji Kompetencji ze wskazaniem zasad korzystania z tych elementów. Wykonawca uwzględni w standardzie usługi i regulaminie pracowni wyposażenie biurowe dostarczone do pracowni przez Zamawiającego 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)



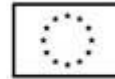
z kamerą i mikrofonem zewnętrznym do prowadzenia i nagrywania sesji walidacyjnych wraz z oprogramowaniem biurowym, program graficzny oraz program do montażu filmów na potrzeby publikacji zdalnych zadań walidacyjnych i wsparcie pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym PiE w kraju z utrudnionym dostępem do zasobów Pracowni Walidacji Kompetencji. Numer narzędzia: (14) na „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ. Wykonawca opracuje standard i regulamin samodzielnie po akceptacji projektu przez Opiekuna Naukowego lub wskazanego przez niego eksperta projektu ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu w ramach prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego. Wykonawca opracuje samodzielnie finalną wersję standardu usługi uwzględniającą wyniki testowania tych narzędzi z udziałem pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. Opracowanie powinno być wykonane w ramach prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony zamawiającego na podstawie kluczowych wyników testowania tych narzędzi przekazanych przez Zamawiającego w trakcie oraz/lub po zakończeniu testu.

- standard usługi doradczej i walidacyjnej w obszarze problemowym ergonomia60plus dla etapu dostosowanie60plus w ścieżce pracownik60plus według następującej specyfikacji: standard usługi Pracowni Ergonomii Pracy uwzględniający 154 elementy merytoryczne pracowni: 31 przyrządów gimnastycznych + 7 przyrządów do pomiaru wysiłkowego + 6 przyrządów do pomiaru wzroku i słuchu + 57 ekspozytorów i publikacji + 53 elementów i przyrządów do doradztwa ergonomicznego = 154 elementy, zgodnie z opisem wyposażenie i funkcjonalności „pracowni ergonomii pracy” stanowiącej Załącznik 2 do OPZ. Wykonawca opracuje regulamin Pracowni Ergonomii Pracy ze wskazaniem zasad korzystania z tych elementów. Wykonawca opracuje zasady korzystania z tych elementów w formie scenariuszy sesji walidacyjnych z wykorzystaniem standardu walidacyjnego w zakresie ergonomii pracy przekazanego przez Zamawiającego. Wykonawca uwzględni w standardzie usługi i regulaminie pracowni możliwość wykorzystania części wyposażenia do walidacji 6 wskaźników związanych z cechami psychofizycznymi – obszar psychofizyczny – domena poznawczo-intelektualna – ruch i przestrzeń oraz przetwarzanie informacji zgodnie z opisem narzędzi diagnostycznych i walidacyjnych dla tej części zamówienia. Numer narzędzia: (16) na „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ. Wykonawca opracuje standard i regulamin samodzielnie po akceptacji jego propozycji przez Opiekuna Naukowego lub wskazanego przez niego eksperta projektu ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu w ramach prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego. Wykonawca opracuje samodzielnie finalną wersję standardu usługi uwzględniającą wyniki testowania tych narzędzi z udziałem pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. Opracowanie powinno być wykonane w ramach prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony zamawiającego na podstawie kluczowych wyników testowania tych narzędzi przekazanych przez Zamawiającego w trakcie oraz/lub po zakończeniu testu.

Część V: opracowanie empiryczne finalnych wersji narzędzi modelu pracownik60plus poprzez organizację i realizację testu tych narzędzi z udziałem pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym

W ramach Części V zamówienia Wykonawca opracuje w drodze testowania finalne narzędzia według następującej specyfikacji:

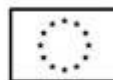
- opracowanie funkcjonalności modelu pracownik60plus na potrzeby testu z udziałem pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym dla 3 etapów (audyt, dopasowanie, zatrudnienie) i 3 obszarów



problemowych (ergonomia, elastyczność, kompetencje) w ścieżce pracownik60plus zgodnie z zestawieniem narzędzi w „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ. Wykonawca opracuje funkcjonalność modelu poprzez wzajemne powiązanie narzędzi, etapów testu ze szczególnym uwzględnieniem narzędzi informatycznych i walidacyjnych modelu w części odpowiadającej co najmniej proporcji „28 do 40” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego – w zależności od ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu. Zadaniem wykonawcy będzie opracowanie funkcjonalności w ramach co najmniej 28 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego.

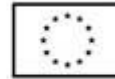
- przeprowadzenie szkolenia z procedur testowania zgodnie z opracowaną przez Wykonawcę funkcjonalnością modelu dla testu dla pracowników 16 instytucji rynku pracy lub 16 doradców, w tym doradców biorących udział w testowaniu w ramach 24 godzin zajęć w formie stacjonarnej w Białymstoku i/lub zdalnej z wykorzystaniem komunikatora ZOOM udostępnionego ze strony Zamawiającego.
- empiryczna weryfikacja narzędzi poprzez ich przetestowanie z udziałem z udziałem pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym dla 3 etapów (audyt, dopasowanie, zatrudnienie) i 3 obszarów problemowych (ergonomia, elastyczność, kompetencje) w ścieżce pracownik60plus zgodnie z zestawieniem narzędzi w „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ. Wykonawca samodzielnie przetestuje wszystkie narzędzia wskazane w Załączniku 1 do OPZ dla ścieżki pracownik60plus z udziałem 4 pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym lub przetestuje horyzontalnie część/element tych narzędzi z udziałem wszystkich 16 pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym przewidzianych w teście w części odpowiadającej co najmniej proporcji „480 do 1 920” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego – w zależności od ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu. Zadaniem wykonawcy będzie zapewnienie udziału pracowników PIE w teście poprzez wsparcie doradców testujących udzielane pracownikom PIE oraz opracowanie raportów z testu, na podstawie których będą opracowane rekomendacje dla finalnych wersji narzędzi. Testowanie powinno być wykonane w ramach co najmniej 480 godzin prac własnych/doradców i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony zamawiającego. Test odbędzie się w miejscu wskazanym przez Zamawiającego, zgodnie ze wskazanym przez niego harmonogramem czasowym w formie bezpośrednich i/lub zdalnych spotkań z pracownikami PIE.
- opracowanie finalnych wersji poradnika i standardów zadań dla doradców i pracowników w ścieżce pracownik60plus dla 3 etapów (audyt, dopasowanie, zatrudnienie) i 3 obszarów problemowych (ergonomia, elastyczność, kompetencje) zgodnie z zestawieniem narzędzi w „macierzy narzędzi dla ścieżek wsparcia” stanowiącej Załącznik 1 do OPZ. Wykonawca opracuje horyzontalnie część/element finalnych wersji narzędzi w części odpowiadającej co najmniej proporcji „66 do 120” według zakładanych w projekcie godzin pracy Wykonawcy i pozostałych członków Zespołu ze strony Zamawiającego – w zależności od ustaleń z Opiekunem Naukowym ze strony Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu. Zadaniem wykonawcy będzie opracowanie finalnych wersji narzędzi w ramach co najmniej 66 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony zamawiającego.

Części V zamówienia powinna być wykonana w ramach co najmniej 598 godzin prac własnych i konsultacji z pozostałymi członkami Zespołu ze strony Zamawiającego, szkoleń dla doradców biorących udział w testowaniu oraz usług doradczych dla pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym w trakcie testu.



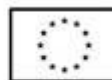
Warunki realizacji zamówienia wspólne dla wszystkich części zamówienia związane ze specyfiką oraz harmonogramem projektu innowacyjnego i testującego, w ramach którego prowadzone jest zamówienie:

Założenia organizacyjne testu i użytkownika, w ramach których mają być stosowane opracowania merytoryczne i empiryczne: Krajowy wymiar projektu zakłada testowanie rozwiązań firma60plus w MMSP na terenie całego kraju, a w konsekwencji konieczność zaangażowania do testu osób nie będących pracownikami partnerów projektu. Empiryczna weryfikacja wypracowanych rozwiązań, w formule eksperymentu społecznego i gospodarczego, wymaga uwzględnienia w procesie testowania warunków najbardziej zbliżonych do rzeczywistych, co zapewnione będzie poprzez testowe zastosowanie narzędzi przez pracowników firm, MMSP, w których prowadzone będzie wdrożenie finalnych wersji rozwiązań. Zapewnienie w grupie docelowej różnorodnych firm, zarówno w zakresie ich wielkości jak i reprezentowanych branż, zwiększy rzetelność testu a co za tym idzie trafność wypracowanych rozwiązań. Zaangażowanie do testu narzędzie modelu firma60plus pracowników HR (lub przełożonych stanowiskowych, brygadzystów, pracowników kadr czy właścicieli w zależności od wielkości i struktury zarządzania w MMSP) zapewni rzeczywiste warunki testowania tych narzędzi oraz miarodajne, wartościowe dla projektu i przyszłych użytkowników opinie, sugestii i postulaty uwzględnia w opracowania finalnych wersji narzędzi po teście oraz rekomendacji wdrożeniowych dla innych użytkowników modelu. Dlatego też zaangażowanie 16 pracowników MMSP do realizacji testu w firmach będzie działaniem empowerment zapewniającym jakość wypracowanych rozwiązań. Pracownicy ci będą pełnić rolę opiekunów testu w firmie, w której pracują, angażując do poszczególnych kroków i procedur zastosowania narzędzi inne osoby w firmie, które powinny być włączone zgodnie z przekazaną do testu instrukcją do narzędzi. Złożony model wsparcia, uwzględniający 10 narzędzi w ścieżce firma60plus oraz kolejnych 11 narzędzi w komplementarnej ścieżce pracownik60plus wymagać będzie od opiekuna testu w firmie czasu oraz pracy, której nie będzie można wykonać bez stosownego wynagrodzenia. W budżecie projektu przewidziano środki na ten cel, skalkulowane w sposób uśrednionym zakładający tydzień pracy (40 godzin) na każdy z 9 obszarów modelu wynikający z macierzy obszarów i etapów wsparcia. Każdy z opiekunów testu w firmie zastosuje więc 11 narzędzi dedykowanych dla pracowników HR, dysponując pulą godzin, dostosowując czas przeznaczony na test rozwiązania adekwatnie do złożoności i wymagań danego narzędzia. Przewidywany czas testu, w zależności od wielkości, struktury i profilu branżowego trwać będzie przez 12 miesięcy, z uwzględnieniem przerw związanych na przygotowanie raportów z testu pomiędzy jego etapami wskazanymi w metodologii testu. W ramach 40 godzin pracy lokalnego opiekuna testu przeznaczonych na przetestowanie jednego pakietu narzędzi uwzględniono czas niezbędny do ich pełnego zastosowania, opracowania wyników i sporządzenie raportów z testu z oceną trafności narzędzia oraz czas związany z kontaktami bieżącymi superwizjami, szkoleniami i telekonferencjami zdalnymi z koordynatorem testu z ramienia IPSS oraz innymi lokalnymi opiekunami testu. W ramach angażu każdy opiekun testu prowadzić będzie szczegółowe sprawozdanie z testu na potrzeby projektu, zobowiązany będzie do współpracy z Opiekunami Naukowymi ścieżki firma60plus, także w formie cyklicznych telekonferencji oraz superwizji z opiekunami testów z innych firm a prace te będą wykonywane poza godzinami pracy opiekuna testu w firmie. Zgodnie z harmonogramem projektu testowanie narzędzi rozpocznie się w trakcie opracowywania prototypów narzędzi do testu, co powoduje konieczność równoległej realizacji dwóch kluczowych zadań projektu związanych z opracowaniem i testowaniem narzędzi. Równoległa realizacja opracowań i testu umożliwi w okresie realizacji projektu wykonanie pozostałych zadań związanych z opracowaniem finalnych wersji rozwiązań i ich wdrożenia. W ujęciu takim, celem zapewnienia pełnej funkcjonalności testowanych narzędzi, w pierwszej kolejności będą opracowane narzędzia z obszaru elastyczność60plus i przekazane do testu, a w dalszej kolejności narzędzia z obszarów kompetencje60plus i kompetencje60plus. Kolejność ta może zostać zmieniona w trakcie realizacji projektu adekwatnie do postępu opracowań we współpracy ponadnarodowej, jednak co do zasady każdy obszar testowany będzie



w kolejności gotowych opracowań. Ścieżka testowania dla każdego obszaru będzie identyczna i odpowiadać będzie kolejnym krokom modelu (audyt, dostosowanie, zatrudnienie) zachowując logikę wsparcia i konieczność uwzględnienia w kolejnych krokach wyników kroku poprzedniego. Pierwszym krokiem jest więc (1) diagnoza (audyt stanowiska pracy MMSP, ocena pracownika PiE), następnie (2) projekt dostosowania (modernizacja lub przekształcenie stanowiska MMSP, usprawnienie, uelastycznienie lub walidacja i edukacja pracownika PiE) z uwzględnieniem wymagań i możliwości zidentyfikowanych w kroku pierwszym a następnie stworzenie nowego kontraktu pracy w obszarze dostosowania stanowiska i możliwości pracownika wprowadzonego (lub zaprojektowanego) w kroku drugim, tj. (3) zatrudnienie przygotowanego pracownika PiE na zmodyfikowanym stanowisku pracy w ramach rekrutacji wewnętrznej w MMSP. W ujęciu chronologicznym i syntetycznym zgodnie z klasyfikacją narzędzi w macierzy powyżej test w okresie 12 miesięcy będzie realizowany odpowiednio dla ścieżek i obszarów modelu: firma60plus w kolejności: 1, 4, 5, 8 (ergonomia60plus); następnie 2, 6, 9 (elastyczność60plus); następnie 3, 7, 10 (kompetencje60plus) – wszystkie etapy z udziałem pracowników HR (lub przełożonych stanowiskowych, brygadzystów, pracowników kadr czy właścicieli w zależności od wielkości i struktury zarządzania w MMSP); pracownik60plus w kolejności: 11, 15, 16, 19 (ergonomia60plus); następnie 12, 17, 20 (elastyczność60plus); następnie 13, 14, 18, 21 (kompetencje60plus) – wszystkie etapy z udziałem 8-16 doradców IOB zgodnie z informacją udzieloną w punkcie 1 powyżej oraz 48 pracowników PiE z MMSP. Lokalizacja PEP i PWK w woj. podlaskim na obszarze terytorialnym działań Lidera projektu zapewni dostępność wyposażenia w okresie trwałości rezultatów projektu i wpłynie na lokalizację i rekrutację pracowników PiE, tak by mogli skorzystać w trakcie testu z wyposażenia tych pracowni. Dlatego też, miejscem pracy uczestników testu w ścieżce pracownik60plus będzie w przypadku co najmniej połowy grupy woj. podlaskie natomiast druga połowa grupy pracowników PiE będzie zatrudniona na terenie innych województw, w szczególności w firmach MMSP objętych testem w ścieżce firma60plus. Dlatego też w testowanie narzędzi w ścieżce pracownik60plus zaangażowanych będzie co najmniej 8 doradców IOB (8-16 doradców IOB), w tym pracownicy etatowi lidera jako instytucji otoczenia biznesu, NGO, którzy będą świadczyć doradztwo zdalne z wykorzystaniem wyposażenia PEP i PWK dla pozostałych pracowników PiE, łącznie dla 16 pracowników. W ten sposób zostanie przetestowane w praktyce zdalne zastosowanie PEP i PWK, w tym scenariusze sesji zdalnych. Pozostali doradcy IOB, w woj. małopolskim, podkarpackim, mazowieckim, pomorskim lub lubelskim testować będą narzędzia doradcze z udziałem 4 pracowników PiE, w szczególności z MMSP objętych testem ścieżki firma60plus w tych województwach. W związku z faktem, iż testowanie narzędzi ścieżki pracownik60plus w pełnym zakresie wymaga dostępu do Pracowni Ergonomii Pracy (PEP) oraz Pracowni Walidacji Kompetencji (PWK), chronologia powyższa zostanie zachowana w przypadku, gdy wyposażenie PEP dostarczone zostanie przez wykonawcę do 9 miesiąca projektu, kiedy to rozpocznie się test narzędzi 15 i 16 oraz gdy wyposażenie PWK zostanie dostarczone przez wykonawcę do 15 miesiąca projektu, kiedy to rozpocznie się test narzędzi 13 i 14. W przypadku, gdyby wyłonienie wykonawcy oraz jego prace miałyby zakończyć się późniejszym terminie, chronologia testu zostanie skorygowana w obu ścieżkach, które rozpoczną się od testowania narzędzi w obszarze elastyczność60plus. W związku z powyższym, jak wykazano, w testowaniu rozwiązania będą brali przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu i organizacji pracodawców, jako doradcy IOB (IOB: NGO, firmy doradcze) testujący 11 narzędzi w ścieżce pracownik60plus.

Specyfika wykonania zamówienia powiązana z charakterem i harmonogramem projektu innowacyjnego/testującego w ramach którego przygotowano przedmiot zamówienia: Powiązanie testowania 21 prototypów narzędzi modeli praca60plus z procesem ich opracowania w równoległym czasie stawia przed Wykonawcą wyzwania związane z dostosowaniem tempa i harmonogramu prac merytorycznych i empirycznych harmonogramu realizacji testu. Dlatego Wykonawca powinien założyć i oszacować w cenie oferty koszty dyspozycyjności i elastyczności niezbędnej do wdrożenia wstępnych wersji narzędzi do testu, ich testowania oraz modyfikacji na

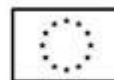


podstawie kluczowych rezultatów testu w okresie do 31 marca 2023 roku, chyba że okres ten zostanie przedłużony wraz z okresem realizacji projektu lub procesu testowania w związku z ograniczeniami epidemiologicznymi COVID-19 utrudniającymi przeprowadzenie testu lub opracowanie finalnych wersji narzędzi. Wykonawca tym okresie będzie zobligowany do konsultacji z Opiekunem naukowym projektu oraz Zespołem projektu ze strony Zamawiającego, także poprzez stawiennictwo Wykonawcy lub ekspertów przez niego zaangażowanych do opracowań na zebraniach roboczych zwoływanych przez Zamawiającego w siedzibie Zamawiającego lub za pośrednictwem platformy ZOOM udostępnionej przez Zamawiającego adekwatnie do potrzeb projektu, postępu prac w projekcie na wezwanie Zamawiającego. Udział w tych spotkaniach jest niezbędny dla zachowania komplementarności opracowań dla wszystkich części zamówienia oraz w ramach każdej części zamówienia komplementarności z opracowaniami merytorycznymi i empirycznymi realizowanymi przez Zespół projektu ze strony Zamawiającego.

Doświadczenie ekspertów opracowujących narzędzia: Wykonawca ma/zaangażuje do opracowania osoby mające wykształcenie wyższe lub podyplomowe związane z przedmiotem opracowania (np.: ekonomia lub zarządzanie lub psychologia lub medycyna lub fizjoterapia lub BHP lub ergonomia) oraz ma/zaangażuje do opracowania osoby mające doświadczenie w zakresie opracowania narzędzi, wdrożeń, opracowań użytkowych lub pracy naukowej (dydaktycznej lub publikacji) związanych z przedmiotem opracowania. Zamawiający na etapie realizacji usługi może żądać przedstawienia CV kluczowych osób zaangażowanych do opracowania narzędzi potwierdzających wskazane wyżej doświadczenie. O zamówienie w każdej części Wykonawcy mogą obiegać się wspólnie lub samodzielnie.

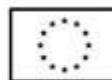
Termin wykonania zamówienia: dla części I-III: do dnia 31 marca 2023 roku, przy czym przedstawienie/uzgodnienie prototypu/koncepcji narzędzi do 31 marca 2022 roku oraz niezbędne korekty i modyfikacje narzędzia do 31 marca 2023 roku; dla części IV: do dnia 31 marca 2023 roku, przy czym przedstawienie/uzgodnienie wyposażenia merytorycznego skrzynek walidacyjnych na potrzeby zakupów prowadzonych przez Zamawiającego do 3 miesięcy od podpisania umowy; przedstawienie prototypu/koncepcji narzędzi do 31 marca 2022 roku oraz niezbędne korekty i modyfikacje narzędzia do 31 marca 2023 roku; dla części V: do dnia 31 marca 2023 roku, przy czym przedstawienie funkcjonalności narzędzi do testu do 31 grudnia 2021; przeszkolenie doradców prowadzących test do 30 stycznia 2022 roku, chyba, że Zamawiający wskaże późniejszy termin szkolenia; przeprowadzenie weryfikacji empirycznej narzędzi w drodze testu do 30 września 2022 roku oraz opracowanie finalnych wersji narzędzi dla poradników i standardów walidacyjnych do 31 marca 2023 roku.

Harmonogram wykonania zamówienia: powiązany z charakterem i harmonogramem projektu innowacyjnego/testującego w ramach którego przygotowano przedmiot zamówienia: W harmonogramie i kalkulowaniu kosztów prac Wykonawca w ramach wskazanej minimalnej puli godzin na opracowania i konsultacje lub wskazanego opisu części zamówienia powinien przewidzieć następujące etapy realizacji zamówienia: dla części I-III: (1) Opracowanie prototypów wszystkich narzędzi zgodnie z terminem wykonania – w okresie do 31 marca 2022 roku (2) Udział w konsultacjach narzędzi, prototypów opracowań w trakcie testu adekwatnie do postępu i wyników testu w okresie realizacji testu – w okresie do 30 września 2022 roku (3) Opracowanie finalnych wersji narzędzi poprzez uwzględnienie wyników testu zgodnie z terminem wykonania zamówienia – w okresie do 31 marca 2023 roku; dla części IV: (1) Przedstawienie/uzgodnienie wyposażenia merytorycznego skrzynek walidacyjnych na potrzeby zakupów prowadzonych przez Zamawiającego do 3 miesięcy od podpisania umowy, (2) Opracowanie prototypów wszystkich narzędzi zgodnie z terminem wykonania – w okresie do 31 marca 2022 roku (3) Udział w konsultacjach narzędzi, prototypów opracowań w trakcie testu adekwatnie do postępu i wyników testu w okresie realizacji testu – w okresie do 30 września 2022 roku (4) Opracowanie finalnych wersji narzędzi poprzez uwzględnienie wyników testu zgodnie z terminem wykonania zamówienia – w okresie do 31



marca 2023 roku; dla części V: (1) Opracowanie funkcjonalności narzędzi do testu i przeszkolenie doradców na potrzeby testu – w okresie do 30 stycznia 2022 roku (2) Testowanie narzędzi oraz udział w konsultacjach narzędzi, prototypów opracowań w trakcie testu adekwatnie do postępu i wyników testu w okresie realizacji testu – w okresie do 30 września 2022 roku (3) Opracowanie finalnych wersji narzędzi poprzez uwzględnienie wyników testu zgodnie z terminem wykonania zamówienia – w okresie do 31 marca 2023 roku.

Harmonogram płatności powiązany z charakterem i harmonogramem projektu innowacyjnego/testującego w ramach którego przygotowano przedmiot zamówienia: W harmonogramie i kalkulowaniu kosztów prac Wykonawca powinien przewidzieć następujące etapy rozliczenia i płatności za wykonanie zamówienia adekwatnie do etapów wskazanych w harmonogramie wykonania zamówienia: dla części I: (1) za opracowanie etapu 1): Opracowanie prototypów wszystkich narzędzi zgodnie z terminem wykonania – w terminie do 31 marca 2022 roku – w wysokości 76% wartości zamówienia; (2) za opracowanie etapu 2): Udział w konsultacjach narzędzi, prototypów opracowań w trakcie testu adekwatnie do postępu i wyników testu w okresie realizacji testu oraz opracowanie etapu 3): Opracowanie finalnych wersji narzędzi poprzez uwzględnienie wyników testu zgodnie z terminem wykonania zamówienia – w terminie do 31 marca 2023 roku – w wysokości 24% wartości zamówienia; dla części II: (1) za opracowanie etapu 1): Opracowanie prototypów wszystkich narzędzi zgodnie z terminem wykonania – w terminie do 31 marca 2022 roku – w wysokości 54% wartości zamówienia; (2) za opracowanie etapu 2): Udział w konsultacjach narzędzi, prototypów opracowań w trakcie testu adekwatnie do postępu i wyników testu w okresie realizacji testu oraz opracowanie etapu 3): opracowanie finalnych wersji narzędzi poprzez uwzględnienie wyników testu zgodnie z terminem wykonania zamówienia – w terminie do 31 marca 2023 roku – w wysokości 46% wartości zamówienia; dla części III: (1) za opracowanie etapu 1): Opracowanie prototypów wszystkich narzędzi zgodnie z terminem wykonania – w terminie do 31 marca 2022 roku – w wysokości 76% wartości zamówienia; (2) za opracowanie etapu 2): Udział w konsultacjach narzędzi, prototypów opracowań w trakcie testu adekwatnie do postępu i wyników testu w okresie realizacji testu oraz opracowanie etapu 3): opracowanie finalnych wersji narzędzi poprzez uwzględnienie wyników testu zgodnie z terminem wykonania zamówienia – w terminie do 31 marca 2023 roku – w wysokości 24% wartości zamówienia; dla części IV: (1) za opracowanie etapu 1): Opracowanie prototypów wszystkich narzędzi zgodnie z terminem wykonania – w terminie do 31 marca 2022 roku – w wysokości 80% wartości zamówienia; (2) za opracowanie etapu 2): Udział w konsultacjach narzędzi, prototypów opracowań w trakcie testu adekwatnie do postępu i wyników testu w okresie realizacji testu oraz opracowanie etapu 3): Opracowanie finalnych wersji narzędzi poprzez uwzględnienie wyników testu zgodnie z terminem wykonania zamówienia – w terminie do 31 marca 2023 roku – w wysokości 20% wartości zamówienia; dla części V: (1) za opracowanie etapu 1): Opracowanie funkcjonalności narzędzi do testu i przeszkolenie doradców na potrzeby testu – w terminie do 30 stycznia 2022 roku – w wysokości 9% wartości zamówienia; (2) za opracowanie etapu 2): Testowanie narzędzi oraz udział w konsultacjach narzędzi, prototypów opracowań w trakcie testu adekwatnie do postępu i wyników testu w okresie realizacji testu – w terminie do 30 września 2022 roku – w wysokości 80% wartości zamówienia; (3) za opracowanie etapu 3): Opracowanie finalnych wersji narzędzi poprzez uwzględnienie wyników testu zgodnie z terminem wykonania zamówienia – w terminie do 31 marca 2023 roku – w wysokości 11% wartości zamówienia. Dla każdej części zamówienia: W przypadku zawarcia umowy cywilnoprawnej „umowa zlecenie” z Wykonawcą będącym osobą fizyczną możliwe jest rozliczanie zamówienia i płatności w okresach miesięcznych w trakcie trwania umowy w wartościach proporcjonalnych do postępu zrealizowanych prac przyjętych i zaakceptowanych przez Opiekuna naukowego z ramienia Zamawiającego w odniesieniu do liczby wszystkich opracowań składających się na zamówienie lub w odniesieniu do wskazanej w opisie zamówienia minimalnej liczby godzin, jakie Wykonawca powinien przeznaczyć na opracowanie danego elementu lub etapu zamówienia.



Znak postępowania: 12/OPR/60PLUS/POWER/2021

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

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

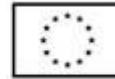
firma60plus	ergonomia60plus	elastyczność60plus	kompetencje60plus
audyt60plus narzędzia badawcze	12 wskaźników oceny warunków pracy (szkodliwe czynniki środowiska pracy) w ankietach audytu ergonomicznego stanowiska (1)	12 wskaźników elastyczności pracy specyficznych dla elastycznych form pracy EFP inicjowanych przez pracodawcę w ankietach audytu elastyczności pracy, firmy (2)	36 wskaźników opisu stanowisk pracy w zakresie 12 uniwersalnych wymagań psychofizycznych, 12 uniwersalnych zadań technologicznych, 12 uniwersalnych zadań organizacyjnych 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 wymagań psychofizycznych związanych z ergonomią pracy w ankietach oceny możliwości zdrowotnych i psychofizycznych pracownika (11)	24 wskaźniki elastyczności pracy specyficznych dla elastycznych form pracy EFP inicjowanych przez pracownika w ankietach oceny dyspozycyjności pracownika (12)	36 wskaźników oceny pracownika w zakresie 12 uniwersalnych cech psychofizycznych, 12 kompetencji psychologicznych dla zadań technologicznych, 12 kompetencji psychologicznych dla zadań organizacyjnych w ankietach walidacji kompetencji pracownika (13) Pracownia Walidacji Kompetencji PWK ze standardem wyposażenia i usługi (14)
dostosowanie60plus narzędzia doradcze i walidacyjne	Pracownia Ergonomii Pracy PEP (15), standard usług PEP ze scenariuszami sesji i wzorem wyposażenia pracowni, zadaniami i kartami pomiaru dla sesji PEP (16)	poradnik elastycznych form pracy dla pracownika (17)	standardy egzaminacyjne dla 36 wskaźników walidacyjnych PiE (18)
zatrudnienie60plus narzędzia rekrutacyjne	wzór standardu ergonomicznego profilu kandydata w rekrutacji wewnętrznej (19)	wzór standardu elastyczności profilu kandydata w rekrutacji wewnętrznej (20)	wzór standardu kompetencyjnego profilu kandydata w rekrutacji wewnętrznej (21)

W ujęciu syntetycznym model *praca60plus* 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 *praca60plus* będące przedmiotem zamówienia: Celem Projektu jest wsparcie pracodawców w utrzymaniu zatrudnienia pracowników osiągniętych wiek emerytalny poprzez modyfikowanie środowisk pracy personelu w wieku 60/65plus (kobiety powyżej 60 lat, mężczyźni powyżej 65 lat). Kluczowym wymiarem innowacji jest kompletność oraz interdyscyplinarność modelu *praca60plus*, 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 *praca65plus*: *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: 12/OPR/60PLUS/POWER/2021

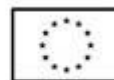
pracownia ergonomii pracy opis wyposażenia i funkcjonalności PEP

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; ekspozytory: 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, podnózek (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: przyrządy gimnastyczne, w tym: drabinki, zestawy do ćwiczeń gimnastycznych, równoważnie, skrzynie, drążki, materace, w tym w szczególności w PLN: Drabinki gimnastyczne, Drabinka gimna-

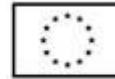


styczna przyścienna 180 x 250 cm – podwójna, Poduszka na drabinę gimnastyczną, Nakładka na drabinę gimnastyczną, Drażek gimnastyczny zakładany na drabinę, Ławeczka gimnastyczna 2.5 m, nogi metalowe, Ścieżka gimnastyczna rolowana (szerokość 2 m, grubość 35 mm), Równoważnia gimnastyczna 3 m, niska, Skrzynia 5-częściowa z wózkiem, skóra syntetyczna, Materac gimnastyczny z uchwytami 200x120x20 cm (certyfikat zgodności z Polską Normą), Materac gimnastyczny z uchwytami 200x120x10 cm (certyfikat zgodności), Wózek na materace pionowy, Piłka lekarska 1 kg skóra naturalna, Piłka lekarska 2 kg skóra naturalna, Piłka lekarska 3 kg skóra naturalna, Piłka lekarska 4 kg skóra naturalna, Piłka lekarska 5 kg skóra naturalna, Mata gimnastyczna 200x120x5 cm z uchwytami, Mata gimnastyczna 200x120x10 cm z uchwytami, Materac rehabilitacyjny składany 90x65*3x5 cm; Koń gimnastyczny bez łęków, skóra syntetyczna, Kozioł gimnastyczny skóra syntetyczna, Odskocznia gimnastyczna treningowa, Lina do wspinania 3 m, Piłka gimnastyczna 65 cm, Piłka gimnastyczna 55 cm, Piłka gimnastyczna 75 cm; Szafa na sprzęt sportowy, Akcesoria do drabinki (Lina, huśtawka, kółka gimnastyczne) – razem 31 elementów

przyrządy do pomiaru wysiłkowego: bieżnia, atlas, rowerek z urządzeniami do pomiaru tętna, oddechu w ocenie wysiłku, w tym: Bieżnia mechaniczna z poręczami i regulacją oporu, Bieżnia treningowa, Rower treningowy poziomy, Atlas, Rower spinningowy, Trenażer eliptyczny, Wioślarz – razem 7 elementów

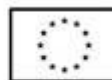
przyrządy do pomiaru wzroku i słuchu z oprogramowaniem informatycznym, w tym: Autorefraktometr ręczny, Audiometr, Tablica okulistyczna litery i cyfry, Podświetlana Tablica Okulistyczna z pilotem, Rzutnik optotypów, Tablica Ishihary - 38 tablic (Test Ishihary, Tablica Pseudoizochromatyczna) – razem 6 elementów

ekspozytory i publikacje: instalacje, atlasy anatomiczne, manekiny, kości, plansze anatomiczne, w tym: instalacje, atlasy anatomiczne, manekiny, kości, plansze anatomiczne, w tym w szczególności: Model osteoporozy, Model kręgosłupa szyjnego, Model stawu biodrowego z mięśniami, Kręgosłup z klatką piersiową i mięśniami, Czaszka model anatomiczny, Staw kolanowy, Szkielet człowieka model, Model szkieletu stopy z więzadłami, Model stawu biodrowego - szczegółowa budowa stawu biodrowego oraz otaczające struktury i więzadła, Model szkieletu ręki przedstawia anatomiczną budowę ręki demonstrując więzadła i kości ręki, Szkielet człowieka giętki do masażu, Szkielet człowieka, Model ręki z reumatoidalnym zapaleniem stawów, Model człowieka z narządami, Model nadciśnienia tętniczego, Model chorób wątroby, Model żołądka z wrzodami, Model prostaty, Model stawu kolanowego - zwyrodnienie stawu kolanowego (reumatoidalne zapalenie stawów), Skutki cukrzycy na modelu, Model płuc z chorobami, Fantom piersi - badanie palpacyjne piersi, Model kręgow - przepuklina kręgosłupa, Model żołądka z opaską żołądkową, Model anatomiczny przedstawiający trzustkę, pęcherzyk żółciowy, śledzionę i dwunastnicę człowieka w oryginalnej wielkości oraz 4 typowe choroby tych organów, Atlas anatomii człowieka Sobotta Angielskie mianownictwo Tom 1-3, Zdrowie seniorów - wspólny cel współczesnej kardiologii i geriatry, Katarzyna Broczek, Michał Lewandowski, Żywnienie osób starszych Dorota Szostak-Węgierek, Funkcjonowanie osób w starszym wieku Marlena Kilian, Sprawny senior Jak być aktywnym mimo problemów zdrowotnych, Anna Bukowska, Ludzka starość wybrane zagadnienia gerontologii społecznej Agata Chabior, Artur Fabiś, Joanna K. Wawrzyniak, Psychologia starzenia się i starości Stanisława Steuden, Psychogeriatry Elżbieta Krajewska-Kułak, Kornelia Kędziora-Kornatowska, Mateusz Cybulski, Napoleon Waszkiewicz, Aktywny senior człowiek spełniony, Anna Skrzatek, Fizjoterapia w geriatry atlas ćwiczeń, Adrianna Borowicz, Katarzyna Wieczorowska-Tobis, Fizjoterapia w geriatry podstawy i nowe trendy, Anna Skrzek, Katarzyna Wieczorowska-Tobis, Ergonomia i adaptacje w terapii zajęciowej, Aneta Bac, Paulina Aleksander-Szymanowicz, Paweł Żychowicz, Terapia zajęciowa w dysfunkcjach narządu ruchu, Aneta Bac, Terapia zajęciowa w geriatry, Agnieszka Smrokowska-Reichmann, Aleksandra Kulis, Aneta Bac, Edyta Janus, Plansza medyczna Układ oddechowy - budowa prawidłowa i choroby, Model Niewydolności Żylnej, 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, Plansza medyczna układ



Plansza medyczna pierwsza pomoc w nagłych wypadkach, Model Demonstracyjny Płuc, Złamania Udowe i Choroba Zwyrrodnieniowa Stawu Biodrowego, Model implantu stawu biodrowego: chory, zdrowy, z wszczepionym implantem, Cztery Stadia Choroby Zwyrrodnieniowej Stawu Kolanowego, Konsekwencje Palenia Tytoniu, Skutki nadużywania alkoholu, Skutki używania narkotyków – razem 57 elementów

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, w tym: Krzesło zwykłe z oparciem pleców, Krzesło ergonomiczne z zagłówkiem, Krzesło ergonomiczne z z pulpitem pod laptopa, Krzesło ergonomiczne z linii Fotel, Klękosiad, Krzesło ball chair, Biurko bez regulacji, Biurko regulowane elektrycznie 2000 x 80 mm, Ramię na 1 monitor, Uchwyt na dokumenty, Stojak na dokumenty, Podnóżek (dwa rodzaje), Podnóżek profesjonalny, Podnóżek ergonomiczny, Poduszka lędźwiowa, Poduszka lędźwiowa wysoka, Poduszka klin, Poduszka półwałek, Poduszka wałek, 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, Mata antyzmęczeniowa do pracy stojącej, Platformowy wózek podnośnikowy, Pas biodrowy, Worki z wypełnieniem, Kartony z wypełnieniem, Stadiometr do mobilnego pomiaru wzrostu – miarka wzrostu, Taśma antropometryczna, Goniometr ze stali nierdzewnej 20 cm 180 stopni, Waga medyczna z pomiarem wody, tłuszczu ze wzrostomierzem i drukarką, Stanowisko do pracy Sit-Stand, Stanowisko do pracy Sit-Stand na 1 monitor, Ergonomiczna poduszka ortopedyczna do siedzenia z profilem i pamięcią kształtu, Poduszka na krzesło dysk masażu fotel ortopedyczna, Inklinometr cyfrowy stosowany do mierzenia zakresu ruchomości stawów, Inklinometr mechaniczny, Ramię pod telefon, Lampa biurkowa, Pasy do przenoszenia ciężkich przedmiotów, Pasy do przenoszenia mebli, Symulator Odczuć Starczych - Kombinezon do symulacji ograniczeń u osób w podeszłym wieku, Symulator Odczuć Niedowładu Połowicznego, Profesjonalna podpórka pod plecy, Krzesło siodłowe z oparciem, Krzesło siodłowe bez oparcia, Ekran akustyczny, z kołami, 1340x2010 – razem 53 elementy



Znak postępowania: 12/OPR/60PLUS/POWER/2021

pracownia walidacji kompetencji opis wyposażenia i funkcjonalności PWK

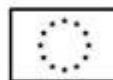
Pracownia Walidacji kompetencji PWK funkcjonować będzie w oparciu o wystandaryzowane narzędziach doradcze opartych na metodzie walidacyjnej (ocena oparta na wywiadzie) i diagnostycznej (ocena oparta na ćwiczeniach assessment center w zakresie kompetencji ogólnych i szczegółowych z elementami pomiaru 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

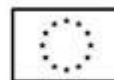
karty specyficzne wywiadu: Po wyborze optymalnego scenariusza wywiadu doradca prowadzić będzie rozmowę w zastosowaniu inwentaryzacyjnej karty wywiadu dostosowanej do grupy, rodzaju deficytu leżącego u podstaw specyficznej potrzeby klienta. Odmienne karty wywiadu opracowane będą z lekarzami medycyny pracy,



rehabilitantami oraz specjalistami Polskiego Stowarzyszenia Ergonomii dla deficytu ruchu (wersje alternatywne kart w zależności od rodzaju i obszaru niepełnosprawności ruchowej kończyny dolne, górne, obustronne, wózek, inne), wzroku (różne wersje w zależności od 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 według 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 walidacyjnej 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, Wyobrażenia 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

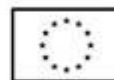
zadania walidacyjne assessment center: Zadania walidacyjne assessment center: kolejny etap walidacji dotyczy weryfikacji, oceny poziomu kompetencji zidentyfikowanej w wywiadzie walidacyjnym w symulowanym środowisku pracy. Założeniem metody jest stwierdzenie, iż w powszechnej praktyce doradztwa zawodowego 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 samoocena i wyuczoną bezradnością. Walidacja w tym ujęciu jest metodą oceny doświadczenia pracy w kontekście doświadczenia za-



wodu 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 umożliwiające 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 umożliwia 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, popraw-



ność, 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, plastyczne 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 pełnił 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.