

**work60plus** – interdisciplinary model of extending the professional activity of employees in retirement age implemented in the field of ergonomics, flexibility and validation of work environments

## UZASADNIENIE projektu oraz innowacyjności rozwiązania

**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 komplementarność oraz interdyscyplinarność modelu **praca65plus**, 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.

## MODEL innowacji

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**

Powyższa ścieżka uwzględni **trzy grupy wskaźników, wymiarów dopasowania** zgodne z kompetencjami i doświadczeniami Partnerów Projektu:

- **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.

## HARMONOGRAM działań projektu z podziałem zadań

Projekt realizowany będzie w 6 etapach, w tym 3 z udziałem partnerów zagranicznych:

- **Opracowanie narzędzi** modelu **we współpracy z partnerami zagranicznymi**: spotkanie ponadnarodowe w Niemczech dotycząca ergonomii pracy, spotkanie ponadnarodowe na Litwie dotyczące walidacji kompetencji nieformalnych; spotkanie ponadnarodowe w Polsce dotyczące elastycznych form pracy i strategii zarządzania wiekiem, opracowania merytoryczne partnerów zagranicznych.

okres realizacji: kwiecień 2021 – marzec 2022

- **Testowanie modelu** z udziałem grup docelowych:

okres realizacji: październik 2021 – wrzesień 2022

- **Analiza efektów testowania** **we współpracy z partnerami zagranicznymi**: telekonferencje podsumowujące etapy testu elementów modelu, spotkanie ponadnarodowe w Polsce podsumowujące wyniki testowania na koniec testu.

okres realizacji: kwiecień 2021 – wrzesień 2022

- **Opracowanie ostatecznej wersji** narzędzi **we współpracy z partnerami zagranicznymi**: korekta narzędzi po kolejnych etapach testu, opracowania merytoryczne.

okres realizacji: czerwiec 2022 – listopad 2022

- **Wdrożenie modelu** poprzez działania edukacyjne: realizacja szkoleń i seminariów wdrożeniowych w Polsce w 16 regionach.

okres realizacji: październik 2022 – marzec 2023

- **Opracowanie rekomendacji dla użytkowników** modelu: opracowanie i publikacja podręczników wdrożeniowych dla użytkowników modelu.

okres realizacji: październik 2021 – marzec 2023

okres realizacji projektu 24 miesiące, od 1 kwietnia 2021 do 30 marca 2023 roku.

## TESTOWANIE narzędzi w firmach:

Narzędzia w ścieżce firma60plus będą testowane w 16 firmach na terenie całego kraju z udziałem Opiekunów Testu z firm objętych zaangażowanych do testu przez IPISS. **Do zadań Opiekunów Testu będzie należeć, między innymi:**

- **Udział w szkoleniu dla Opiekunów Testu w Warszawie**, na którym omówione zostaną procedury testu w kontekście celów projektu, funkcjonalności modelu dla firm
- **Testowanie narzędzi** dedykowanych dla firm przekazanych przez IPISS poprzez ich „użycie w praktyce „przez Opiekuna Testu z udziałem pracownika firmy w wieku przedemerytalnym lub emerytalnym wraz z oceną użyteczności tych narzędzi w formie kart oceny narzędzi oraz w ramach telekonferencji z IPISS oraz Innymi Opiekunami Testu (na przetestowanie całego pakietu narzędzi przewidziano 360 godzin pracy Opiekuna Testu, średni 40 godzin na każdy pakiet narzędzi (9 pakietów: obszary modelu: ergonomia, elastyczność, kompetencje x etapy modelu: audyt, dostosowanie, zatrudnienie)
- **Wynagrodzenie Opiekuna Testu** wynosi 36 000 PLN za test kompletu narzędzi: 360 godzin x 100 PLN brutto, w tym uwzględniono wszystkie składki po stronie pracodawcy (IPISS).

## OPIS PROCEDURY TESTOWANIA w projekcie:

**We wniosku o dofinansowanie** (strona 130-131) wskazano następujące uzasadnienie kosztów testowania w firmach:

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 projektu 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 prowadzonego w procedurze opisanej dalej w punkcie c), 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, tj. w całym okresie przewidzianych na realizację zadania 2.

Zważywszy na fakt, iż opiekunowie testu przejdą szkolenie wstępne przygotowujące do przeprowadzenia testu innowacyjnego rozwiązania, stawka wynagrodzenia będzie odpowiadać stawkom ekspertów w projekcie, co pozwoli zaangażować do testu specjalistów w MMSP.

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 z nadzorcami, szkoleniami i telekonferencjami zdalnymi z koordynatorem testu z ramienia IPSS oraz innymi lokalnymi opiekunami testu. W okresie 12 miesięcy testowania pakietu narzędzi średniomiesięczne wynagrodzenia lokalnego opiekuna będzie wynosić 3 000 PLN brutto za 30 godzin prac eksperckich i opracowań, co odpowiada przyjętym w projekcie stawkom rynkowym, w tym finansowane będą ewentualne koszty dojazdu, diety na szkolenia z udziałem innych lokalnych opiekunów 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 tele-**

konferencji oraz superwizji z opiekunami testów z innych firm a prace te będą wykonywane poza godzinami pracy opiekuna testu w firmie.

Testowanie narzędzi rozpocznie się w 7 miesiącu projektu, tj., w okresie realizacji zadania 1, w którym opracowywane są rozwiązania do testu. 24 miesięczny okres realizacji projektu, powoduje konieczność równoległej realizacji dwóch kluczowych zadań projektu związanych z opracowaniem i testowaniem narzędzi, które ze względu na zakres opracowań muszą trwać 12 miesięcy. 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 wskazaną w punkcie 11b) test będzie realizowano odpowiednio dla ścieżek i obszarów modelu: firma60plus w kolejności: 1, 4, 5, 8 (7-10 miesiąc projektu, ergonomia60plus); 2, 6, 9 (11-14 miesiąc projektu, elastyczność60plus); 3, 7, 10 (15-18 miesiąc projektu, kompetencje60plus) - wszystkie etapy z udziałem pracowników HR (lub przełożonych stanowiskowych, brygadzystów, pracowników kadr czy właścicieli w zależności od wielkości i struktury zarządzania w MMSP)