



## **STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO**

„PI – GO WORK szansą dla osób niepełnosprawnych”

### **Dane o projekcie:**

Beneficjent: GB Group Polska sp. z o.o.

ul. Warsa 8, 03-606 Warszawa

tel. (22)3492008, fax. (22)3492979

e-mail: [gowork@gbgroup.pl](mailto:gowork@gbgroup.pl) , [www.gowork.gbgroup.pl](http://www.gowork.gbgroup.pl)

Partner: Centrum Doradztwa Unijnego Wioletta Piotrowska-Tarapacz, Jacek Frankowski s. c.

ul. Ratajczaka 26/3, 61-815 Poznań

tel.: (61)8354592

[www.cdu.edu.pl](http://www.cdu.edu.pl) , [cdu@cdu.edu.pl](mailto:cdu@cdu.edu.pl)

Numer umowy: UDA-POKL.06.02.00-02-116/11-00

Okres realizacji projektu: 01.12.2011-31.12.2013

Wrocław, wrzesień 2012r.


**Spis treści:**

I UZASADNIENIE.....	1
Spis treści:.....	2
II CEL WPROWADZENIA INNOWACJI .....	6
III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO.....	7
IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO.....	12
V. SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA: .....	15
VI STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA .....	16
VII STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI: .....	18
VIII. KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU .....	22
IX. ANALIZA RYZYKA .....	23
Beneficjent .....	25
Partner .....	25
X. Wykaz załączników:.....	25



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## I. Uzasadnienie

### 1.1 Opis problemów bezrobotnych osób niepełnosprawnych w województwie Dolnośląskim

Grupą docelową projektu "PI-GO WORK szansą dla osób niepełnosprawnych" (dalej PGW) zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie są użytkownicy gry strategicznej oraz jej odbiorcy, czyli bezrobotne lub nieaktywne zawodowo osoby niepełnosprawne (dalej ON, bezrobotni ON). W ramach I etapu projektu – diagnozy, przeprowadzone zostały **badania ilościowe** (wywiady kwestionariuszowe z 400 pracodawcami i 200 ON) i **jakościowe** (wywiady pogłębione z 15 doradcami zawodowymi, 15 przedstawicielami instytucji rynku pracy, 15 przedstawicielami organizacji pracodawców oraz 5 ON biernymi zawodowo i 10 ON beneficjentami PUP).

#### Uwaga nr 1

W ramach projektu sformułowano następujące założenia i hipotezy badawcze, które zostały potwierdzone w badaniach:

1. ON mają obniżone poczucie wartości na rynku pracy
2. Sytuacja na rynku pracy negatywnie wpływa na samoocenę ON
3. ON brak kompetencji społecznych koniecznych do skutecznego funkcjonowania na rynku pracy
4. Istnieje potrzeba zindywidualizowanych działań wspierających ON w powrocie na rynek pracy i utrzymaniu się na nim
5. Poszukiwanie pracy w przypadku ON to proces wielowymiarowy uwzględniający czynniki osobiste, zdrowotne, psychologiczne, społeczne, zawodowe – potrzeba wsparcia ON w perspektywie zintegrowania, organizacji, koordynacji działań, wysiłków zogniskowanych na znalezienie pracy
6. Stan zdrowia istotnie oddziałuje na ocenę ON przez pracodawców
7. ON wypadają niekorzystnie podczas rozmów z pracodawcami, pracodawcy mają zastrzeżenia do ich sposobu poszukiwania pracy
8. Kobiety niepełnosprawne są traktowane na rynku pracy gorzej niż niepełnosprawni mężczyźni
9. Dotychczasowe wsparcie nie w pełni odpowiada potrzebom, problemom ON na rynku pracy

Dokonując wstępnej charakterystyki obszaru badawczego wyróżnić trzeba, następnie uszczegółowione i owskaźnikowane na poziomie eksplikacji problematyki badawczej, najważniejsze cele badawcze, do których zaliczają się: sytuacja ON na dolnośląskim rynku pracy; sytuacja ON poszukujących pracy; postawy pracodawców wobec niepełnosprawnych pracowników; postawy pracodawców wobec ON poszukujących pracy; sytuacja niepełnosprawnych kobiet na dolnośląskim rynku pracy; postawy pracodawców wobec niepełnosprawnych kobiet poszukujących pracy; określenie potencjału metodyki wykorzystanej do konstrukcji PGW; określenie skali i charakterystyki zapotrzebowania na PGW; określenie warunków wprowadzenia PGW na dolnośląski rynek pracy; ocena akceptacji i oczekiwań względem PGW; ograniczenia i bariery związane z zatrudnianiem ON; ograniczenia i bariery związane z zatrudnianiem niepełnosprawnych kobiet; przyczyny wykluczenia ON z dolnośląskiego rynku pracy; przyczyny wykluczenia niepełnosprawnych kobiet z dolnośląskiego rynku pracy; kontekst prawny funkcjonowania ON na dolnośląskim rynku pracy; kontekst prawny funkcjonowania niepełnosprawnych kobiet na dolnośląskim rynku pracy; kontekst prawny wsparcia zatrudnienia ON na dolnośląskim rynku pracy; kontekst prawny wsparcia zatrudnienia niepełnosprawnych kobiet na dolnośląskim rynku pracy; poziom zarobków a niepełnosprawność i płeć; charakterystyka niepełnosprawnych pracowników; charakterystyka niepełnosprawnych pracujących kobiet; ocena potrzeb szkoleniowych niepełnosprawnych pracowników; ocena potrzeb szkoleniowych niepełnosprawnych pracujących kobiet.

#### Poniżej odpowiedź/reakcja na 3 – eksperta Dobór próby:

Dobór próby:

Pracodawcy/firmy zostali zakwalifikowani do udziału w badaniach ze względu na następujące cechy: wielkość przedsiębiorstwa mierzona ilością zatrudnionych osób; charakter własności, sposób organizacji firmy (to czy jest to zakład pracy chronionej, aktywizacji zawodowej, czy dysponuje, czy też nie dostosowanymi miejscami pracy), branża; respondenci to osoby, które są odpowiedzialne za



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

rekrutację pracowników a jednocześnie takie przedsiębiorstwa i osoby je reprezentujące, które zetknęły się w procesie rekrutacyjnym z osobami niepełnosprawnymi w ciągu ostatnich dwóch lat; ankieta pozwala określić wpływ doświadczeń osobistych na opinie respondentów (obecność ON wśród rodziny, znajomych). Dobór losowy w oparciu o bazę Panoramy Firm.

Osoby niepełnosprawne zostały zakwalifikowane do udziału w badaniach ze względu na następujące cechy: ON aktywne zawodowo, poszukujące pracy; niezależnie od stopnia niepełnosprawności i jej charakteru; próba została podzielona tak by co najmniej połowę wywiadów zrealizować z kobietami; refleksji badawczej poddane zostaną takie zmienne jak wiek, doświadczenie zawodowe, ostatnie miejsce pracy, wykształcenie, dotychczasowe formy korzystania z pomocy w procesie poszukiwania pracy, czy dostosowania stanowiska pracy, charakter niepełnosprawności, czas od jakiego osoba jest niepełnosprawna, sytuacja finansowa, czy niepełnosprawność innych członków rodziny, znajomych. Dobór losowy wielostopniowy zapewniający odpowiednią reprezentację cech społecznych i demograficznych populacji generalnej: po pierwsze z przygotowanej bazy organizacji i stowarzyszeń wspierających, czy skupiających osoby niepełnosprawne w drodze losowania zostały wybrane te, z którymi nawiązany został kontakt, następnie spośród członków/podopiecznych tych instytucji w drodze losowania wybrano respondentów do rozmów.

15 doradców zawodowych do IDI (doradcy zawodowi mający kontakt z ON niezależnie od tego, czy reprezentują instytucje publiczne, czy niepubliczne) – próba celowo-losowa, losowanie PUP a następnie konkretnych respondentów.

15 przedstawicieli instytucji rynku pracy do IDI (przedstawiciele organizacji skupiających pracowników, osoby niepełnosprawne, związki zawodowe, organizacje zajmujące się aktywizacją zawodową, organizacje działające na rzecz dolnośląskiego rynku pracy) – próba celowo-losowa, losowanie na podstawie opracowanej listy tego rodzaju instytucji z terenu Dolnego Śląska.

15 przedstawicieli organizacji pracodawców do IDI (cechy, stowarzyszenia lokalne, stowarzyszenia branżowe, czy ogólnie biznesowe) – próba celowo-losowa, losowanie na podstawie opracowanej listy tego rodzaju instytucji z terenu Dolnego Śląska.

10 ON aktywnych zawodowo do IDI – próba celowo-losowa z zachowaniem warunków określonych dla wywiadów kwestionariuszowych, dobór jak w przypadku ON do wywiadów kwestionariuszowych.

5 ON beneficjenci PUP do IDI – próba celowo-losowa, osoby, które skorzystały z różnorodnych form wsparcia oferowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy, dobór jak w przypadku ON do ankiet.

**Analiza wyników badań pozwoliła określić następujące problemy bezrobotnych osób niepełnosprawnych na dolnośląskim rynku pracy a jednocześnie zweryfikować przyjęte założenia i hipotezy badawcze: Uwaga 4 (wybór bloków)**

1. Charakterystyka działań/zachowań ON na rynku pracy

- ON muszą świadomie szukać kompromisu pomiędzy możliwościami organizmu a wolą pracy i oczekiwaniami pracodawców, co istotnie ogranicza im obszar poszukiwań a także *przymuszają* do akceptowania pracy niekorzystnej dla stanu zdrowia

- ON słabo eksplorują dolnośląski rynek pracy, nawet pracodawcy zauważają, że tacy kandydaci zgłaszają się do nich niezmiernie rzadko, chociaż ON są wyjątkowo elastyczni; brak wiary w siebie powoduje, że rezygnują z poszukiwania pracy i pozostają bierni zawodowo

- najważniejszą konsekwencją niepełnosprawności dla sposobu bycia, funkcjonowania ON na dolnośląskim rynku pracy jest to, że ich stan zdrowia wymaga zazwyczaj dodatkowych środków materialnych potrzebnych na leki, rehabilitacje, co powoduje, że brak pracy to dla ON nie tylko problem szeroko rozumianego braku pieniędzy, ale obawa o brak środków na leczenie; przekłada się to na większą gotowość do podejmowania pracy poniżej kwalifikacji i oczekiwań finansowych lub pracy, która może odbić się negatywnie na stanie zdrowia

- ON problem własnego bezrobocia postrzegają przede wszystkim w niechęci pracodawców do udzielania im zatrudnienia, która jest powodowana brakiem przekonania o ich skuteczności zawodowej

- w przypadku ON mamy do czynienia z wydłużonym procesem wchodzenia na rynek pracy i większej świadomości tego rynku wśród starszych ON niż wśród młodych ON; młode ON wykazują duże rozczarowanie, zniechęcenie i gotowość do wyjścia z rynku pracy



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## 2. Opinie pracodawców o ON

- ON są stereotypowo postrzegani przez pracodawców, co powoduje, że ci ostatni niechętnie odnoszą się do tego rodzaju kandydatów do pracy
- ON postrzegani są jednak także jako pracownicy legitymujący się pożądanymi dla pracodawców cechami, wśród których najczęściej wskazuje się na dokładność, sumienność, rzetelność, oddane pracy, szacunek dla pracy i lojalność wobec pracodawcy
- pracodawcy wskazują także na niedostateczny poziom kompetencji ON oraz coraz mniej korzystne rozwiązania prawne regulujące zatrudnianie ON

## 3. Charakterystyka dolnośląskiego rynku pracy ON

- głównymi barierami utrudniającymi znalezienie pracy przez ON, poza stereotypowym ich postrzeganiem przez pracodawców, są wciąż kwestie ograniczające mobilność ON w szczególności bariery architektoniczne w przestrzeni publicznej jak i zakładu pracy oraz niedostateczny poziom dostosowania komunikacji miejskiej, szerzej publicznej, do potrzeb ON
- dolnośląski rynek pracy ON w głównej mierze jest określany przez niski poziom świadomości ON o ich własnych zaletach i możliwościach, które mogą spożytkować z korzyścią dla pracodawcy oraz samych pracodawców o tym, czym jest i jak przekłada się na wykonywanie czynności w pracy, niepełnosprawność, ta nieświadomość prowadzi do nieufności, zniechęcenia, zniecierpliwienia we wzajemnych relacjach pracodawców i ON, co istotnie ogranicza szansę ON na znalezienie zatrudnienia
- płęć ma w przypadku ON na Dolnym Śląsku istotne znaczenie w kontekście poszukiwania pracy, kobiety wskazują, że są dyskryminowane przez pracodawców i mają mniejsze szanse na zatrudnienie nie tylko ze względu na niepełnosprawność, ale także ze względu na płęć, podejmują one pracę poniżej poziomu posiadanych kwalifikacji

## 4. Dotychczasowe działania aktywizujące bezrobotne ON

- oferowane obecnie formy wsparcia dla ON skupiają się przede wszystkim na kształtowaniu twardych kompetencji związanych z wykonywaniem określonych czynności zawodowych, jednak zarówno ON jak i doradcy zawodowi uważają to za niewystarczające; jednocześnie podkreślana jest konieczność wsparcia miękkich kompetencji interpersonalnych w szczególności związanych z przyszłymi kontaktami w zakładzie pracy jak i niezbędnych przy jej poszukiwaniu
- obecnie stosowane formy wsparcia mają konkretne formy (warsztaty, szkolenia, doradztwo, staże, subsydiowanie zatrudnienia) i ograniczają się w głównej mierze do działań doraźnych, bez wpływu na zmianę postaw ON czy wyuczenie kompetencji niezbędnych na rynku pracy. Ponadto jak sami doradcy zauważają oferty PUP są nieadekwatne do oczekiwań i potrzeb ON, wciąż, zwłaszcza w mniejszych brak jest działań skierowanych typowo do ON, uwzględniających ich specyficzną sytuację. Brak holistycznej perspektywy w podejściu do problemów ON i proponowanych formach wsparcia.

### Uwaga 2

- tylko jeden z doradców spotkał się, choć sam nie korzystał, z formy wsparcia aktywizacji zawodowej w postaci gry strategicznej osadzonej jednak nie konkretnie w realiach rynku pracy, ale szerzej w kontekście ekonomii w ogóle (inne formy gier są wykorzystywane częściej)
- dotychczasowe wykorzystanie gier bazuje przede wszystkim na odgrywaniu przez ON i doradców scenek z rynku pracy i ich późniejszej analizy; działania te nie mają jednak na celu całościowej zmiany postawy, działań, zachowań ON a jedynie wyeliminowanie, czy wzmocnienie bardzo konkretnych czynników określających szansę ON na znalezienie pracy
- dotychczasowe doświadczenia z wykorzystaniem gier są oceniane zarówno przez doradców jak i ON bardzo pozytywnie, wskazują oni na to, że tego typu wsparcie dzięki odmienności, mniej formalnej atmosferze i niekonwencjonalnym działaniom budzi większe zainteresowanie i zaangażowanie zarówno doradców jak i ON

5. 82,5% ON i 75,37% pracodawców stwierdziło, że udział w PGW przyczyni się do wzrostu szans ON na znalezienie pracy. 46,8% pracodawców stwierdziło, że dzięki kompetencjom nabytym w trakcie PGW wzrosną szanse ON na podjęcie pracy w reprezentowanych przez nich przedsiębiorstwach. Dane te pozwoliły przyjąć, że poziom skutecznej aktywizacji przejawiającej się uzyskaniem zatrudnienia dla bezrobotnych ON biorących udział w projekcie wyniesie 35%. Wzrost zdolności adaptacyjnych w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

perspektywie poszukiwania pracy dotyczył zaś będzie 60 bezrobotnych osób niepełnosprawnych biorących udział w testach PGW. Twarde mierniki określające oddziaływanie PGW zostaną omówione w dalszej części strategii.

**W obszarze przyszłego wsparcia respondenci reprezentujący różnych przedstawicieli dolnośląskiego rynku pracy wskazywali przede wszystkim na nawarstwiający się problemy w następujących obszarach:**

- coraz większego znaczenia nabiera problem ukrywania, czy pomijania niepełnosprawności w kontekście poszukiwania, czy wykonywania pracy, co przekłada się niekorzystnie na kondycję fizyczną i zdrowotną ON, zjawisko to pogłębia się ponieważ ON są przekonani o jednoznacznie negatywnym wpływie niepełnosprawności na ich szanse na rynku pracy
- w związku ze zmianą uwarunkowań prawnych regulujących pracę ON upowszechnieniu wśród ON ulega postawa zakładająca konieczność podjęcia rywalizacji na otwartym, niezależnym od wsparcia kierowanym do firm zatrudniających ON, rynku pracy; postawa ta wiąże się z przekonaniem i działaniami, które wyrażają się poprzez realne współzawodnictwo z pełnosprawnymi bezrobotnymi
- zarówno ON i pracodawcy w sytuacji rozmów kwalifikacyjnych czują się mało komfortowo i mało pewnie, nie są do końca przekonani jak potraktować temat niepełnosprawności, czy jest to właściwe, potrzebne, konieczne – proponując otwartą, zaplanowaną rozmowę o tej kwestii ON uwolniliby pracodawców od tego braku komfortu
- ON są źle przygotowani do przedstawiania swoich atutów, w rozmowach kwalifikacyjnych, nie potrafią przekazać właściwie informacji o swoich kompetencjach
- ON są postrzegane w kontekście starań o pracę jako osoby, którym brak pewności siebie, wiary we własne możliwości, przekonania o własnej wartości

## **1.2 Przyczyny występowania opisanych problemów**

Zarówno badania ilościowe jak i jakościowe pozwalają trafnie zobrazować przyczyny opisanych poniżej problemów, której dotyczą ON na dolnośląskim rynku pracy:

- brak dostatecznego wsparcia aktywizacji zawodowej ON ze strony powołanych do tego instytucji, co objawia się przede wszystkim poprzez:
  - w opinii ON brak obecnie indywidualnego podejścia do ich sytuacji ze strony doradców zawodowych, pośredników pracy
  - doradcom zawodowym brak pełniejszej gamy narzędzi możliwych do wykorzystania w pracy z ON, szczególnie narzędzi poprawiających zdolności interpersonalne
  - ON wskazują na niski poziom efektywności różnorodnych form wsparcia, z których korzystali, co ogranicza ich gotowość do udziału w kolejnych przedsięwzięciach
  - niewystarczająca ilość działań nakierowanych na poprawę samooceny ON, a także działań, które budowały by w nich poczucie własnej wartości i pewności siebie
  - praca doradcy zawodowego postrzegana jest przez ON przede wszystkim jako praca o charakterze biurowo-administracyjnym, rejestrowa, której efekty opisywane są przez ON najczęściej jako uzyskanie informacji o *profilu* zawodowym, co nie przekłada się dalej na samoświadomość ON, czy ich możliwość znalezienia pracy
  - pozytywnie oceniana jest praca Liderów Klubów Pracy, którzy otaczają ON indywidualną opieką, reagują na bieżące problemy, pomagają w zadaniach, niestety skala ich oddziaływania jest nie wystarczająca i skupia się na samym tylko znalezieniu pracy, mniej koncentrując się na tak obecnie potrzebnym na rynku pracy całościowym rozwoju jednostki; potwierdzają to doradcy zawodowi, którzy wyczerpawszy pulę dostępnych dla ON szkoleń wskazują, że PUP jest gotowy pomóc takim osobom o ile one same wskażą, że dana forma wsparcia jest konieczna dla podjęcia obiecanej posady
  - najdonioślejszym problemem jest nakreślona powyżej kwestia stosunkowo szybkiego wyczerpywania się możliwości aktywnych form wsparcia ON przez PUP, dodatkowo szkoleniowy, zawodowy charakter tych działań powoduje, że rozwijają one atrakcyjność zawodową tylko w wąskim zakresie, podczas, gdy brak działań o charakterze całościowym, nastawionych na zmianę postaw, sposobu bycia, kompetencji społecznych, które będą oddziaływać w każdej przyszłej pracy



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- brak dostatecznie skutecznych kampanii medialnych, które nie tylko promowałyby zatrudnianie ON, ale przede wszystkim uświadamiałyby potencjalne korzyści (finansowe, marketingowe) wynikające z ich zatrudniania, podkreślające zalety, przewagi tej kategorii pracowników

### **1.3 Skala występowania opisanych problemów**

Dane GUS wskazują, iż:

- w województwie dolnośląskim są 152 000 biernych ON (2011r.)
  - wskaźnik zatrudnienia ON w województwie wciąż maleje, tj. w 2009 wyniósł 19,8%, w 2010: 15,9% a w 2011 już tylko 15,5%
  - w maju 2012 r. w PUP w województwie dolnośląskim zarejestrowanych było 10 704 ON
- Badania ilościowe z ON ujawniły, że:
- tylko 55% ON jest zarejestrowanych w PUP (63% kobiet i 34% mężczyzn)
  - niewiele ponad 60% ogółu badanych ON skorzystała kiedykolwiek z pomocy doradcy zawodowego (64% kobiet i 43% mężczyzn)
  - 60% ON uważa, że dotychczasowe działania podjęte w ich przypadku przez doradcę zawodowego będą miały niewielkie znaczenie dla pracodawcy, prawie jedna czwarta twierdzi wręcz, że będą bez znaczenia dla pracodawcy
  - 45% ON uważa, że wsparcie uzyskane w PUP ogranicza się jedynie do pomocy w poszukiwaniu i wyborze ofert pracy
  - ponad 20% pracodawców jako główny błąd podczas rozmów kwalifikacyjnych wskazuje zbyt wiele obaw ze strony ON
  - ponad 20% ON najbardziej podczas rozmów kwalifikacyjnych obawia się niechęci ze strony pracodawcy, a ponad 15% obawia się braku zdolności do przekonania pracodawcy o swojej przydatności do pracy
  - aż 54% pracodawców uznało swoją pierwszą rozmowę z ON za krępującą, a 24% pracodawców nie wiedziało w jaki sposób rozmawiać z ON
  - zaledwie 1/3 ON potrafi zaprezentować korzyści płynące z ich niepełnosprawności

### **1.4 Konsekwencje istnienia zidentyfikowanych problemów**

Przedstawione powyżej zjawiska, problemy charakteryzujące dolnośląski rynek pracy osób niepełnosprawnych mają następujące konsekwencje, które w przypadku braku interwencji i zmian w procesie aktywizacji, będą się nasilać:

- ograniczenie poziomu aktywności zawodowej ON – wchodząc na otwarty rynek pracy nieprzygotowani do rywalizacji o posady z osobami pełnosprawnymi ON tracą przekonanie o możliwości znalezienia jakiegokolwiek pracy
- wejście ON na otwarty rynek pracy powoduje nieodwracalne zmiany stanu ich kondycji fizycznej i zdrowotnej, co zmniejsza ich szanse na znalezienie zatrudnienia w przyszłości
- powielanie dotychczasowych form wsparcia aktywności zawodowej ON przez PUP sprawia, że ON przestają postrzegać PUP jako instytucje, które są w stanie realnie określać ich zawodowe szanse
- pogłębianie się problemu wykluczenia społecznego ON na skutek długotrwałego braku pracy
- wzrost bierności zawodowej ON i obniżenie, czy wręcz niechęć do nowych form wsparcia
- wzrost wydatków na obsługę złych skutków wykluczenia społecznego ON i ich rodzin
- zaakceptowanie sytuacji wykluczenia z rynku pracy ON, co może ograniczyć do minimum możliwość udzielenia jakiegokolwiek wsparcia tym osobom a także upowszechnić postawy pasywne, defensywne w efekcie roszczeniowe

W związku z powyższymi problemami istnieje potrzeba działań, które by je ograniczyły lub zniwelowały ich negatywne skutki. Szczególnie istotne wydaje się zaproponowanie nowych metod aktywizacji, oryginalnych co do formy jak i treści i niepodobnych do obecnych działań podejmowanych przez PUP. Warto skupić się nie tyle na zastąpieniu *starych* działań *nowymi*, ale raczej na uzupełnieniu dotychczasowej oferty nowymi propozycjami. Przeprowadzone na etapie diagnozy badania potwierdziły zasadność tez stawianych we wniosku aplikacyjnym. Udowodniły one także, że istnieje,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zarówno po stronie ON jak i doradców zawodowych oraz pozostałych uczestników dolnośląskiego rynku pracy, wyraźna potrzeba uzupełnienia dotychczasowych form wsparcia o nowe działania, formy, obszary, co pozwala z przekonaniem stwierdzić zasadność realizacji projektu i jego powodzenie.

## II CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

Celem głównym projektu jest: zwiększenie skuteczności działań na rzecz podejmowania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne z woj. dolnośląskiego do 31.12.2013 r. (Doprecyzowano cel główny, sformułowano nowe cele szczegółowe i wskaźniki z podziałem przynależności do każdego z etapów realizacji projektu, tj. testowania, upowszechniania i włączania, dokonano podziału na stan pożądanym dla odbiorców i stan pożądanym dla użytkowników jednocześnie doprecyzowując zapisy)

Cel dookreślono: Skuteczność działań będzie mierzona poprzez wskaźnik zatrudnienia osób, które wezmą udział w aktywizacji przy wykorzystaniu gry GO WORK ON wynoszący 35% skuteczności zatrudnieniowej (z uwzględnieniem stażu) wśród osób biorących udział w testowaniu (**Uwaga 5**)

Cele szczegółowe projektu: (**Uwaga 6**)

1) Nabywanie kompetencji w zakresie stosowania gier symulacyjno-strategicznych przez grupę testową 10 trenerów testowych i 40 trenerów upowszechniających do 31.12.2013 r.

Dookreślono: 3 Nabywanie kompetencji w zakresie skutecznej aktywizacji z wykorzystaniem gier symulacyjno-strategicznych przez grupę testową 10 trenerów testowych i 35 trenerów upowszechniających, którzy mogą zastosować metodykę w praktyce

2) Pogłębienie wiedzy o potencjale metodyki gry symulacyjno-strategicznej oraz skali i charakterystyki zapotrzebowania na taką usługę do 30.04.2012 r.

Dookreślono cel, który będzie odnosił się do:

Skutecznej aktywizacji przejawiającej się uzyskaniem zatrudnienia lub stażu 35% (21 osób) BO ON biorących udział w testach w projekcie

Wzrostu zdolności adaptacyjnych do rynku pracy u 60 BO ON testowych, w tym u min. 6 BO z niepełnosprawnością sensoryczną, min 6 osób z niepełnosprawnością motoryczną, min. 6 osób z niepełnosprawnością sprzężoną.

3) Wypracowanie, przetestowanie a następnie upowszechnienie i włączenie do polityki 1 programu wsparcia ON, dostępnego na terenie województwa dolnośląskiego, wykorzystującego model gry symulacyjno-strategicznej GO WORK do 31.12.2013 r.

Dookreślono cel, który będzie odnosił się do:

Wzrostu kompetencji w zakresie aktywizacji ON u 45 trenerów

### Stanem pożądanym po wprowadzeniu innowacji będą (**Uwaga 5**)

#### Dla odbiorców:

- Skutecznie przeprowadzony proces aktywizacji u 60 BO ON, zdiagnozowany na podstawie danych o zatrudnieniu BO (założony na poziomie 35%) oraz ankiet badających motywację i stopień aktywizacji (wzrost min. Jednego z czynników mających wpływ na aktywizację, tj. motywacji, umiejętności poruszania się po rynku pracy, zdolności komunikacyjnych lub społecznych, wiary w siebie, samooceny u wszystkich odbiorców biorących udział w procesie testowania)

- Wzrost pożądanym na rynku pracy kompetencji u 60 odbiorców ON, mierzony na podstawie ankiet (wzrost min. Jednego z czynników mających wpływ na aktywizację, tj. motywacji, umiejętności poruszania się po rynku pracy, zdolności komunikacyjnych lub społecznych, wiary w siebie, samooceny u wszystkich odbiorców biorących udział w procesie testowania)





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Zwiększenie zatrudnienia wśród bezrobotnych ON (weryfikowany na podstawie grupy testowej, w której zakłada się 35% skuteczność w procesie zdobywania zatrudnienia)

### **Dla użytkowników:**

- Nabyte kompetencje w zakresie aktywizacji przy wykorzystaniu GO WORK przez 45 trenerów biorących udział w projekcie (10 w fazie testowania, 35 w fazie upowszechniania i włączania)
- Opracowany jeden program szkolenia w zakresie stosowania gry GO WORK ON, możliwy do wykorzystania przez instytucje zainteresowane stosowaniem przedmiotowej metody aktywizacji
- Pogłębiona wiedza Beneficjenta o potencjale gry symulacyjno-strategicznej oraz zapotrzebowaniu na tego typu działania, która została opublikowana i przekazana wszystkim interesariuszom
- Przetestowany, gotowy do wdrożenia jeden model aktywizacji ON
- Upowszechnienie gry GO WORK ON jako skutecznej metody aktywizacji bezrobotnych ON wśród minimum 150 potencjalnych użytkowników

Cel główny będzie mierzony poprzez wskaźnik:

Liczba testerów ON, którzy uzyskali zatrudnienie lub staż dzięki aktywizacji zapewnionej przez udział w grze (przy założeniu wartości bazowej = 0): wartość docelowa 35%ON.

Postęp w realizacji wskaźnika mierzony będzie przez kierownika projektu przez cały okres realizacji projektu min. raz w miesiącu na podstawie monitorowania stanu zatrudnienia ON. O osiągnięciu wskaźnika świadczyć będzie uzyskanie zatrudnienia przez min. 35%ON biorących udział w fazie testowania gry.

Metoda ta jest skuteczną metodą wpływającą na wzrost zatrudnienia wśród osób z niej korzystających. Na podstawie badań i deklaracji pracodawców, można wnioskować, iż znaczna część GD, która będzie odbiorcą gry znajdzie zatrudnienie i utrwali się na rynku pracy. Ponadto w przypadku utraty zatrudnienia, wypracowane mechanizmy i postawy zwiększa szansę na znalezienie kolejnej pracy. Mając na uwadze powyższe zakłada się, iż zastosowanie metody gry strategicznej w stosunku do niepełnosprawnych osób bezrobotnych, przeloży się na zwiększenie zatrudnienia w tej grupie. Za sukces zostanie uznany wzrost zatrudnienia w grupie docelowej ON o 35%, czyli o 5% większy niż zakłada się w standardowych projektach PO KL.

Cele szczegółowe mierzone będą na podstawie wskaźników (przy założeniu wartości bazowej = 0):  
**(Uwaga 6 i 10 i 12 i 19)**

Cel 1: -liczba osób, które nabyły kompetencje z zakresu skutecznej aktywizacji bezrobotnych ON z wykorzystaniem gier strategicznych (45 trenerów). Pomiar prowadzony będzie przez asystenta projektu na podstawie wyników egzaminów końcowych, przeprowadzonych przez prowadzących na zakończenie szkoleń trenerów, na podstawie list obecności (min.80% obecności na zajęciach). Wskaźnik zostanie osiągnięty jeśli 45 trenerów pozytywnie zda egzamin potwierdzający zdobyte kompetencje (test wiedzy i test praktyczny) oraz ukończy szkolenie nie przekraczając dopuszczalnego limitu absencji

-liczba osób, które wzięły udział w szkoleniu z zakresu skutecznej aktywizacji bezrobotnych ON z wykorzystaniem gier strategicznych (50 trenerów). Pomiar prowadzony na podstawie deklaracji uczestnictwa i podpisanych umów szkoleniowych. Wskaźnik zostanie osiągnięty, kiedy 50 osób podpisze umowy szkoleniowe.

Realizacja celu i wskaźników świadczyła będzie o sukcesie na poziomie upowszechniania.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Cel 2:

-liczba zaktywizowanych testerów ON, którzy uzyskali zatrudnienie dzięki kompetencjom zdobytym podczas udziału w projekcie: 35% ON. Pomiar prowadzony będzie tak samo jak w przypadku celu głównego.

-liczba odbiorców testujących ON, u których zdiagnozowano wzrost kompetencji i postaw niezbędnych do skutecznej aktywizacji i funkcjonowania na rynku pracy: 60 osób (w tym: niepełnosprawność sensoryczna min 6 osób, niepełnosprawność motoryczna min. 6 osób, niepełnosprawność umysłowa min. 6 osób, niepełnosprawność sprzężona min. 6 osób. Minimalną liczbę osób warunkuje wymaganie związane z ilością 6 osób na zajęciach szkoleniowych. Wskaźnik mierzony na podstawie ankiet przed i po (wzrost min. Jednego z czynników mających wpływ na aktywizację, tj. motywacji, umiejętności poruszania się po rynku pracy, zdolności komunikacyjnych lub społecznych, wiary w siebie, samooceny itp. u wszystkich odbiorców biorących udział w procesie testowania)

Realizacja celu i wskaźników będzie stanowiła o sukcesie realizacji projektu na etapie testowania.

Cel 3:

-liczba osób, które zadeklarują stosowanie przedmiotowej metody aktywizacji w praktyce. Wskaźnik drugi zostanie osiągnięty, kiedy 40 trenerów zadeklaruje korzystanie z metody aktywizacji w praktyce po ukończeniu projektu.

-minimum 20 instytucji rynku pracy (publicznych i niepublicznych) zacznie stosować wypracowany model w praktyce – ten efekt będzie przede wszystkim świadczył o sukcesie realizacji projektu w wymiarze praktycznym, wskaźnik weryfikowany będzie na podstawie oświadczeń użytkowników

Realizacja celu i wskaźników będzie stanowiła o sukcesie na etapie włączania. (uwaga 18)

Wskaźniki zostały na nowo sformułowane w stosunku do zapisów wniosku.

### III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO

#### 3.1 Na czym polega innowacja?

Innowacja polega na wprowadzeniu do systemu wsparcia bezrobotnych osób niepełnosprawnych metody gry symulacyjno-strategicznej.

Gry symulacyjno-strategiczne pozwalają na zrozumienie, poznanie skutków decyzji dające wiedzę o możliwych scenariuszach przyszłości, wymianę wiedzy między uczestnikami i możliwość doświadczenia przejścia gry budujące wiarę we własne możliwości

**Wiodącym wymiarem innowacyjności projektu jest innowacyjność formy wsparcia** w kontekście innowacyjności grupy docelowej - dotychczas najbardziej rozpowszechnionym sposobem wspierania bezrobotnych ON jest doradztwo zawodowe w połączeniu z standardowym programem szkoleń oferowanym przez służby zatrudniania. Obecnie bezrobotni zarejestrowani w PUP mają możliwość skorzystania ze wsparcia doradców zawodowych. W województwie działają Dolnośląskie Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, które oferują porady indywidualne, badania predyspozycji zawodowych, zajęcia grupowe i aktywizujące, informację zawodową itp. Metody nauczania kładą nacisk na wpojenie twardych kompetencji i wyuczenie konkretnych zachowań. Natomiast najskuteczniejszym sposobem uczenia się i wykorzystywania wiedzy w praktyce jest doświadczenie (doświadczyć, przeanalizować, nauczyć się). Wiedza powinna być zdobywana w oparciu o rzeczywistość, poprzez bezpośrednie poznanie zjawisk lub poprzez zetknięcie się z zastępnikami, na zasadzie interpretacji sytuacji życiowych. Żadna ze stosowanych dotychczas form aktywizacji nie wpaja umiejętności jako naturalnych reakcji, nie angażuje emocjonalnie i nie pozwala na odczuwanie konsekwencji posunięć w kolejnych rundach gry. ON biorący udział w grze mierzą się osobiście z trudami poszukiwania pracy. Podczas rozgrywek przećwiczą sposoby wybrnięcia z trudnych sytuacji, odpowiedzi na zaskakujące pytania oraz nauczą się w jaki sposób przekuć wpadkę na zysk i pozostawić po sobie dobre wrażenie, a



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

także w jaki sposób reagować na stereotypowe stwierdzenia. Udział w grze sprawi, iż ON będzie umiał przejąć inicjatywę w kontaktach z pracodawcą rozładować napięcie mogące towarzyszyć tego typu rozmowom. ON zostaną przygotowani do podjęcia tematu niepełnosprawności, co ograniczy ewentualnie niezręczności, jakie mogą towarzyszyć pracodawcy przy poruszaniu tej kwestii oraz przewyższy obawy pracodawcy, często wynikające z niewiedzy. Wskazywali również na problem braku poczucia własnej wartości i w konsekwencji rezygnację z poszukiwania pracy.

Nowatorskie podejście do problemu aktywizacji ON poprzez wykorzystanie narzędzia, które dotychczas było stosowane w odniesieniu do kadry menadżerskiej, postawi uczestników przed złożonym problemem i konsekwencjami podejmowanych decyzji. Dzięki sytuacji zbliżonej do realnej, emocjonalnemu zaangażowaniu uczestnicy będą uczyć się na swoich błędach, a dzięki interakcji wyciągną wnioski z posunięć współpracowników.

Powyższe obserwacje zostały potwierdzone podczas badań, w pierwszym etapie realizacji projektu.

### **Dodatkowo model gry GO WORK ON wpisuje się w dwa inne wymiary innowacyjności:**

**-innowacyjność grupy docelowej:** Chociaż przeciwdziałanie dyskryminacji ON jest obecne w polityce rynku pracy, stosowanie gier symulacyjno-strategicznych nigdy nie było w tym celu wykorzystywane w stosunku do tej GD. Metoda ta wykorzystywana była w szkoleniach kadry menadżerskiej (osoby pracujące), natomiast w stosunku do ON prowadzono coaching, doradztwo zawodowe (indywidualne i grupowe), warsztaty, stażem i szkolenia.

**-innowacyjność problemu:** nowe narzędzie dotyczy również problemu dotychczas marginalizowanego w procesie aktywizacji ON, tj. umiejętności rozmawiania o własnej niepełnosprawności oraz przekonania do siebie pracodawców.

### **3.2 Komu służy, kto będzie mógł ją wykorzystać w przyszłości (grupy docelowe):**

Innowacja służy odbiorcom projektu: pozostającym bez zatrudnienia niepełnosprawnym z województwa dolnośląskiego, którzy charakteryzują się następującymi cechami (wnioski z przeprowadzonych w I etapie projektu badań i konsultacji): niską aktywnością w procesie poszukiwania pracy, niskim poziomem samooceny i samoświadomości, brakiem wiedzy nt swoich zalet, odczuwaniem trudności w rozmowie o swojej niepełnosprawności, niskim poziomem kompetencji społecznych, w tym trudności w przeciwstawianiu się stereotypom.

Wielkość tej grupy docelowej szacuje się na ponad 163000 osób (dane GUS 2011), nie ma możliwości oszacowania ile jest osób niepełnosprawnych pozostających bez zatrudnienia w woj. dolnośląskim z podziałem na poszczególne rodzaje ograniczeń (uwaga 14). Docelowo odbiorcami projektu będzie: 60 pozostającym bez zatrudnienia niepełnosprawnym województwa dolnośląskiego, w tym 38 kobiet i 8 mężczyzn zarejestrowanym w PUP jako bezrobotni oraz 10 kobiet i 4 mężczyzn nieaktywnym zawodowo.

(w tym: niepełnosprawność sensoryczna min 6 osób, niepełnosprawność motoryczna min. 6 osób, niepełnosprawność umysłowa min. 6 osób, niepełnosprawność sprzężona min. 6 osób. Minimalną liczbę osób warunkuje wymaganie związane z ilością 6 osób na zajęciach szkoleniowych. (uwaga 15) Innowacja służy również użytkownikom, którymi są: pracownicy publicznych służb zatrudnienia, organizacji sektora pozarządowego zaangażowanych w realizację polityki społecznej, firm prywatnych świadczących usługi wsparcia rynku pracy, instytucji samorządowych. Wielkość tej grupy nie jest możliwa do oszacowania, ale możliwa jest do oszacowania liczba instytucji rynku pracy w woj. dolnośląskim – publicznych i niepublicznych, tj: 369 agencji zatrudnienia, 675 zarejestrowanych instytucji szkoleniowych, 44 Powiatowe Urzędy Pracy, 737 Fundacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych. (uwaga 13). Docelowo użytkownikami projektu będzie m. in. 10 trenerów



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

uczestniczących w testowaniu i ocenie produktu, 40 trenerów przeszkolonych przez trenerów testujących którym zostaną przekazane narzędzia w ramach działań upowszechniających i włączających.

### **3.3. Jakie warunki muszą być spełnione by innowacja działała właściwie:**

a) Użytkownicy produktu (pracownicy instytucji rynku pracy) muszą posiadać dostęp do makiet i być przeszkoleni w zakresie prowadzenia gry symulacyjno-strategicznej GO WORK – przeszkolenie pracowników instytucji rynku pracy w zakresie prowadzenia gry jest elementem projektu na etapie wprowadzania do praktyki. Poza projektem koszty wdrożenia metody w instytucjach obejmują: koszt przeszkolenia trenera gry (ok. 1500 zł za przeszkolenie 1 trenera) oraz zakup makiety gry (ok. 1000 zł) lub samodzielne przygotowanie (100 zł). Czas wdrożenia – 5 dni szkoleniowych, niezbędnych do przeszkolenia przyszłego trenera

b) Należy stworzyć odpowiednie warunki dla systemu wsparcia grupy docelowej ON - każda instytucja, której pracownicy będą przeprowadzać gry powinna dysponować odpowiednimi pomieszczeniami, które zapewniają stosowny komfort i warunki do przeprowadzenia rozgrywek, tj. duży stół, miejsca do siedzenia, dodatkowa wolna przestrzeń do pracy.

c) Zaangażowanie wszystkich sektorów, w których wykorzystywana może być metoda gry symulacyjno-strategicznej. Gra może być wykorzystywana przez pracowników instytucji działających w różnych sektorach: sektor publiczny, sektor prywatny i sektor pozarządowy. Istotne dla systemu wsparcia grupy docelowej jest to, aby metoda była dostępna dla GD, w tym przede wszystkim w ramach sektora publicznego, który jest sektorem wiodącym w aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia, w tym ON. Kluczowe będzie więc stworzenie zrównoważonego systemu, z udziałem wszystkich tych sektorów, które będą oferować metodę. Warunkiem dla powstania takiego systemu jest zainteresowanie ze strony wszystkich trzech sektorów, wyrażone poprzez podjęcie, udostępnienie im odpowiedniej infrastruktury i wsparcia organizacyjnego, oraz promocja tego modelu działania na rzecz grupy docelowej w regionie. Obecnie nie ma żadnych przeszkód formalnych ani prawnych do stosowania metody w sektorze prywatnym oraz pozarządowym, nie ma również wyraźnych przeciwwskazań w sektorze publicznym, ponieważ gra może być wykorzystywana podczas aktywizacyjnych zajęć i doradztwa grupowego. Na podstawie konsultacji i ankiet przeprowadzonych wśród przedstawicieli wszystkich sektorów, można założyć, iż wszystkie sektory będą zainteresowane wprowadzeniem metody.

d) Zainteresowanie po stronie grupy odbiorców.

### **3.4 Jakie efekty może przynieść zastosowanie innowacji?**

Efektami stosowania innowacji będą:

- zmniejszenie bezrobocia wśród pozostających bez zatrudnienia niepełnosprawnych mieszkańców województwa dolnośląskiego ze względu na zastosowanie skutecznej metody aktywizacji;
- poszerzenie wiedzy na temat wykorzystania gier symulacyjno-strategicznych wśród pracowników instytucji rynku pracy
- zastosowanie metody gry GO WORK przez instytucje rynku pracy ze względu na prostą i przystępną formę modelu oraz łatwość wdrożenia w instytucjach;
- nauczenie mówienia o swojej niepełnosprawności, wypracowanie otwartości i gotowości do odpirania zarzutów

Nakład wdrożenia od ok. 1600 do 2500zł nieporównywalnie mniejszy niż przygotowanie samodzielnej autorskiej gry z zawartością merytoryczną popartą badaniami(kilkadziesiąt tysięcy złotych) lub zlecenie komercyjnych sesji gier (ok. 3000 za sesję).

Wdrożenie modelu ogranicza koszty społeczne związane z pozostawianiem ON poza rynkiem pracy(zasilki, renty, zapomogi itp.), które de facto przewyższają koszty prowadzenia aktywizacji z użyciem proponowanego narzędzia. W związku z tym zaniechania stosowania innowacji byłoby o wiele bardziej kosztowne społecznie.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Bez wsparcia POKL niemożliwe byłoby sfinansowanie przygotowania gry. Wartością dodaną jest elastyczność metody, umożliwiająca dostosowanie do różnych grup.

### **3.5 Jakie elementy będzie obejmować innowacja?**

Innowacją jest podejście do aktywizacji niepełnosprawnych osób bezrobotnych z wykorzystaniem gry strategiczno-symulacyjnej

Narzędziem innowacji będzie produkt finalny złożony z:

- modelu gry strategicznej (symulacyjnej) dostosowany do potrzeb ON w województwie dolnośląskim. Zawierający odniesienia do zastrzeżeń i argumentów przemawiających do pracodawców, z uwzględnieniem specyfiki GD oraz uwarunkowań woj;

- programu szkoleń trenerów, w zakresie metodyki gry symulacyjno-strategiczej, technik i narzędzi oraz filozofii współpracy pomiędzy klientem a trenerem. Program szkolenia trenerów wykorzystujących grę uwzględniający: filozofię szkolenia dla grup ON w oparciu o grę, scenariusz zajęć TTT (train the trainer), metodykę pracy trenerskiej w oparciu o grę, specyfikę prowadzenia gry z ON, zalecenia dot. przeprowadzenia szkolenia, podręcznik dla trenera oraz po okresie testowania program szkolenia trenerów zostanie wzbogacony o nagrania audio-video wzorcowego szkolenia prowadzonego przez Trenera w oparciu o grę

- metodyka umożliwiająca dostosowanie programu treningu do potrzeb różnych grup odbiorców oraz różnych regionów

- podręcznik gry symulacyjno-strategicznej GO WORK ON skierowany do odbiorców, zawierający opis metodyki, technik i narzędzi oraz filozofii współpracy pomiędzy klientem a trenerem oraz zestaw studiów przypadku powstały w fazie testowej

- założenia i wskazówki metodyczne do prowadzenia szkoleń dla ON z wykorzystaniem gier symulacyjno-strategicznych według metodologii szkolenia modułowego wykorzystywanego przez instytucje PUP i WUP w szkoleniach zawodowych wraz z metodologią pracy trenera dopasowania gry (zawartości merytorycznej jak i fabuły) do różnych grup ON

- przykłady druków cv, listów motywacyjnych oraz najczęściej stosowanych testów w procesie rekrutacji oraz scenariuszy rozmów rekrutacyjnych oraz po okresie testowania materiał zostanie wzbogacony o nagrania audio-video wzorcowych sesji rozmów kwalifikacyjnych pod dane stanowisko pracy

Dodatkowym elementem produktu finalnego będą raporty z badań.

Produkt będzie dostępny w wersji elektronicznej do ściągnięcia ze strony WWW projektu uzupełniony przez nośnik (plyta CD-ROM), na których będzie opis narzędzi gry oraz po okresie testowania - nagrania wzorcowych audio/video sesji gier.

Przedmiotem upowszechnienia i włączenia do polityki będzie cały produkt finalny

Doprecyzowując kwestie finansowania pracy trenerów po zakończeniu projektu, należy wskazać następujące źródła finansowania (uwaga 20):

1) dla sektora publicznych służb zatrudnienia:

- doradcy zatrudnieni np. w PUP będą mogli stosować grę w ramach realizowanych przez siebie porad grupowych po wprowadzeniu metody gry w wykaz programów w ramach banku programów prowadzonych przez PUP – rozwiązanie takie nie rodzi konieczności dodatkowego finansowania ich pracy – rozwiązanie takie (tj. wprowadzenie gry do standardowych metod stosowanych przez doradcę) nie stoi w sprzeczności z zapisami przepisów prawa w szczególności z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz z zapisami ROZPORZĄDZENIA MPiPS z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (§ 41).

Powyższe zapisy standardów usług rynku pracy nie wykluczają możliwości stosowania gry w ramach Porady grupowej świadczonej przez doradcę zawodowego.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- uwzględnienie wykorzystania gry przez PUP w ramach programów specjalnych i 10% limitu środków Funduszu Pracy lub dodatkowych środków tego Funduszu z rezerwy Ministra od roku 2014 i w latach kolejnych. Działania realizowane w ramach **programów specjalnych** kierowane są do osób w stosunku do których stosowane usługi i instrumenty rynku pracy okazały się niewystarczające do powrotu na rynek pracy bądź utrzymania miejsca pracy. Programy specjalne realizowane są w ramach 10% limitu środków Funduszu Pracy ustalonych na dany rok dla konkretnego powiatu. Jeżeli jednak na lokalnym rynku istnieje potrzeba realizowania dodatkowych działań starosta może wystąpić do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z wnioskiem o przyznanie dodatkowych środków Funduszu Pracy z rezerwy Ministra. Wraz z wnioskiem złożony zostaje projekt programu specjalnego, zaopiniowany pozytywnie przez Powiatową Radę Zatrudnienia, którego opracowanie poprzedza szczegółowa analiza potrzeb rynku pracy. Cechą wyróżniającą programy specjalne na tle innych działań urzędu, jest możliwość dodatkowej, nie przewidzianej w innych sytuacjach, pomocy uczestnikom programów. Ustawodawca przewidział finansowanie specyficznych elementów wspierających zatrudnienie adekwatnych do uwarunkowań lokalnego rynku pracy,

## 2) dla sektora pomocy społecznej:

– możliwość finansowania ze środków unijnych (EFS) w przyszłej perspektywie finansowej (2014 – 2020); w obecnie realizowanym Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki możliwe byłoby realizowanie zadań z zakresu aktywizacji z wykorzystaniem gry także w ramach projektów systemowych realizowanych przez Ośrodki Pomocy Społecznej w ramach Priorytetu nr 7, jako elementu uzupełniającego aktywne formy wsparcia oferowane przez gminne i miejskie instytucje pomocy społecznej osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym,

- pracownicy zatrudnieni w instytucjach pomocy społecznej będą mogli stosować grę w ramach realizowanego przez siebie Doradztwa specjalistycznego – rozwiązanie takie nie rodzi konieczności dodatkowego finansowania ich pracy – rozwiązanie takie (tj. wprowadzenie gry do standartowych metod stosowanych przez pracowników instytucji pomocy społecznej nie stoi w sprzeczności z zapisami przepisów prawa w szczególności z Ustawą o pomocy społecznej,

## 3) dla sektora niepublicznego (fundacje, stowarzyszenia, niepubliczne instytucje rynku pracy, itp.):

- władze samorządowe np. starości mogą na podstawie art. 24 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zlecić zadania aktywizacji z wykorzystaniem gry podmiotom prywatnym, ze środków tych może być finansowana praca trenerów

- fundacje mogą finansować pracę trenerów z grantów z różnych instytucji, pozyskiwanych na cele statutowe np. z Funduszu Inicjatyw Obywatelskich, środków samorządu województwa, gminnych i powiatowych oraz ze środków instytucji finansujących różne projekty sektora NGO

- fundacje mogą finansować pracę trenerów w ramach partnerstwa publiczno-społecznego realizowanego na podstawie Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie w ramach zadań zleconych lub przekazanych do realizacji organizacjom pozarządowym,

- zaangażowanie sektora prywatnego w finansowanie aktywizacji z wykorzystaniem gry poprzez np. finansowanie fundacji lub stowarzyszeń i realizację projektów z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (np. w ramach akcji przedsiębiorstwa biorące udział w aktywizacji osób niepełnosprawnych



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

otrzymywałyby tytuł „Społecznie Odpowiedzialny Pracodawca”, co stanowiłoby dla nich element kreowania wizerunku jako firm społecznie odpowiedzialnych i kreujących swój pozytywny wizerunek)

Wszystkie ww. sektory mogą również podejmować działania zmierzające do pozyskania środków Unii Europejskiej w następnej perspektywie finansowej w latach 2014-2020. Obecnie zakres wsparcia w ramach POKL jest nieznanym, ale zapewne znajdują się w nim środki przeznaczone na niestandardowe działania rynku pracy.

#### IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO

##### 4.1. Podejście do grup użytkowników i odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu

W projekcie na etapie testowania przewidziano rekrutację 10 użytkowników testujących oraz 60 odbiorców ON. Rekrutacja zostanie zlecona podmiotowi zewnętrznemu, zgodnie z wytycznymi koordynatora merytorycznego projektu, wybranemu na podstawie kryterium doświadczenia w przeprowadzaniu rekrutacji i ceny.

**a) Użytkownicy testujący:** zrekrutowanych zostanie 10 osób wykazujących odpowiednie predyspozycje do prowadzenia gier symulacyjno-strategicznych. Warunkiem przystąpienia do rekrutacji będzie pisemna deklaracja trenera o przystąpieniu do zespołu merytorycznego, któremu będzie przewodniczył koordynator merytoryczny, oraz deklaracja gotowości pracy i działań na całym terenie województwa Dolnośląskiego. W pierwszej kolejności o rekrutacji zostaną poinformowani uczestnicy wszystkich odbytych spotkań w etapie 1, którzy deklarowali zarówno chęć udziału w projekcie, jak i stosowania wypracowywanych w projekcie rozwiązań. Warunkiem przystąpienia do projektu będzie posiadanie wykształcenia wyższego na poziomie przynajmniej licencyjnym. Zawód trenera wymaga jednak, w stopniu większym niż formalne wykształcenie, silnych predyspozycji osobowościowych i kompetencji psychospołecznych. Praca trenera wymaga cech takich jak: nastawienie prospołeczne, koncentracja na celu, komunikatywność, tolerancja, wrażliwość i takt, cierpliwość, opanowanie emocji, zdolność do zrównoważonego angażowania się emocjonalnego, a także zdolność do odnajdywania się w sytuacjach trudnych na gruncie personalnym i zawodowym – i te cechy przede wszystkim będą brane pod uwagę przy rekrutacji kandydatów.

W ramach rekrutacji trenerów zostanie przeprowadzona:

- analiza Curriculum Vitae i doświadczenia zawodowego kandydata (np. praca z ludźmi) (0- 5 pkt)
- ocena kandydata (0- 50 pkt) dokonana na rozmowie kwalifikacyjnej- oceniane będą umiejętności interpersonalne wskazane powyżej
- badanie predyspozycji trenerskich – test predyspozycji trenerskich (0-12 punktów)

Trenerzy będą rekrutowani z osób, które uzyskały największą ilość punktów. **Dodatkowo punktowane będzie przystąpienie trenerów do stworzonego przez Beneficjenta klastra, składającego się z instytucji zainteresowanych nawiązaniem współpracy w zakresie aktywizacji osób niepełnosprawnych.**

Liczba 10 trenerów jest odpowiednio małą liczbą, zgodnie z wytycznymi zawartymi w podręczniku projektów innowacyjnych, która zarazem pozwoli na skuteczne testowanie gry w grupie testowej odbiorców oraz szkolenie grupy upowszechniającej trenerów.

**b) odbiorcy produktu** – zrekrutowanych zostanie 60 ON bezrobotnych z województwa dolnośląskiego w ramach poniższej procedury:

I etap: Weryfikacja zgłoszeń pod kątem formalnym (przynależność do grupy docelowej, kompletność dokumentów).

II etap: Analiza motywacji na podstawie rozmowy (ogólna ocena motywacji 1-10 pkt) oraz testu motywacji (test badający motywację klienta do podejmowania pozytywnych zmian i ogólnego nastawienia do aktywizacji 1-10 pkt). Badania wykazały, iż wśród respondentów większa część ON zarejestrowana jest w PUP, w związku z tym, grupa ta będzie stanowiła większość wśród testowanych, dla zachowania reprezentatywności.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rekrutacja ON nastąpi w pierwszej kolejności z partnerami projektu, instytucjami rynku pracy. Kierujący projektem są świadomi (zostało to silnie zaakcentowane na spotkaniach z empowermentariuszami), że ON to bardzo zróżnicowana grupa pod kątem rodzaju niepełnosprawności (w tym: niepełnosprawność sensoryczna min 6 osób, niepełnosprawność motoryczna min. 6 osób, niepełnosprawność sprzężona min. 6 osób. Minimalną liczbę osób warunkuje wymaganie związane z ilością 6 osób na zajęciach szkoleniowych) (uwaga 16) i że w procesie testowania należy dążyć do stworzenia (a przynajmniej przetestowania) wielu wariantów gry dostosowanych do wyodrębnionych grup. Współpraca z poszczególnymi instytucjami rynku pracy zdefiniuje także aspekt logistyczny testowania, wybór konkretnej lokalizacji danego testu, jak i jego czasu realizacji. Lokalizacja testowania zostanie ustalona po naborze uczestników. Miejsce testowania będzie również uzależnione od naboru uczestników z założeniem, że zostaną wytypowane trzy lokalizacje: Wrocław, Wałbrzych, Legnica. W lokalizacjach Wałbrzych i Legnica zostanie przeprowadzony jeden proces szkoleniowy z grupą o zróżnicowanym rodzaju niepełnosprawności. We Wrocławiu zostanie przeprowadzonych cztery procesy szkoleniowe w tym: jeden proces szkoleniowy z grupą o zróżnicowanym rodzaju niepełnosprawności oraz trzy procesy w podziale na jednorodność pod kątem rodzaju niepełnosprawności. (uwaga17) W projekcie przewidziano zakup wyposażenia mobilnego, tak aby móc przygotować do testów każde nadające się dla ON sale, w dowolnym mieście i dowolnym czasie. Przy rekrutacji zostaną także wzięte pod uwagę takie parametry jak: doświadczenie zawodowe ON, rodzaj niepełnosprawności oraz wiek ON gdzie w grupie powinny w miarę możliwości znaleźć się, osoby do 25 roku życia min. 6 osób, od 26 do 45 lat min 6 osób oraz powyżej 45 lat 6 osób. Jednym z parametrów, który również będzie brany pod uwagę będzie wykształcenie ON. I tak, rekomendowane jest by w grupie znalazły się osoby zarówno w wykształceniu podstawowym min 6 osób, średnim min 6 osób ,oraz wyższym min 6 osób(UWAGA 16).

Ponadto dla zachowania zasady równości szans -min. 48 miejsc w projekcie zarezerwowanych jest dla kobiet.

Udział odbiorców i użytkowników przez cały kres testowania zostanie zapewniony dzięki podpisaniu umów zobowiązujących do uczestnictwa w projekcie, aż do wyczerpania ścieżki wsparcia/zakończenia procesu testowania oraz poprzez odpowiedni dobór uczestników projektu (tj. najbardziej zmotywowanych do uczestnictwa w projekcie oraz takich, na których potrzeby projekt odpowiada w przypadku odbiorców/najbardziej predysponowanych do uczestnictwa w projekcie w przypadku użytkowników ).

#### **4.2. Przebieg testowania:** X 2012- IV 2013

a) Rekrutacja trenerów gry - opis przebiegu rekrutacji w pkt. 4.1.

b) Szkolenie trenerów

Szkolenie będzie obejmować 5 dni szkoleniowych w systemie 1x3 dni oraz 1x2 dni w odstępie dwutygodniowym i przeprowadzone będzie zgodnie z opracowanym programem szkoleniowym w grupach pięcioosobowych.

c) Rekrutacja odbiorców - opis przebiegu rekrutacji w pkt. 4.1.

d) Testowanie właściwe (7 miesięcy)- polegać będzie na prowadzeniu sesji gry przez 10 trenerów z 60 ON. ON zostaną podzieleni na 10 grup (po 6 osób). Każda grupa weźmie udział w dwugodzinnej sesji wprowadzającej w zasady gry oraz 6 siedmiogodzinnych sesjach gry (statystycznie na jednego odbiorcę: 44 godziny sesji). Sesje szkoleniowe będą trwały po 2 dni pod rząd w systemie dwutygodniowym. Prowadzenie sesji przez dwóch trenerów zwiększy efektywność testowania, umożliwi lepsze prowadzenie obserwacji i pozwoli na lepsze prowadzenie grupy. Jeden Trenerów prowadzących będzie dedykowany do kontaktu z uczestnikami szkoleń, by w systemie 1x w tygodniu skontaktować się z ON w celu podtrzymania zaangażowania w uczestnictwo w projekcie. W tym czasie będą prowadzone na bieżąco spostrzeżenia, obserwacje służące udoskonalaniu metody. Dzięki zaangażowaniu emocjonalnemu uczestnicy gry automatycznie będą zapamiętywać ćwiczone techniki. Gra będzie prowadzona zgodnie z podręcznikiem przygotowanym w projekcie.

Do testowania zostaną użyte trzy makiety wyprodukowane przez GB Group Polska o charakterze uniwersalnym, oraz po jednej makiecie dopasowane do rodzaju niepełnosprawności.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Trenerzy upowszechniający będą rekrutowani według takiego samego klucza jak trenerzy testujący i będą w taki sam sposób szkoleni. (uwaga 11)

#### **4.3 Materiały dla uczestników projektu**

Użytkownicy otrzymają

- opracowany podręcznik gry symulacyjno-strategicznej
- zestaw materiałów (również w formie multimedialnej) takich jak: przykłady druków cv, listów motywacyjnych, najczęściej stosowanych testów w procesie rekrutacji, scenariuszy rozmów rekrutacyjnych, nagrani audio-video wzorcowych sesji rozmów kwalifikacyjnych pod dane stanowisko pracy

- założenia i wskazówki metodyczne do prowadzenia szkoleń dla ON z metodologią pracy trenera, dopasowania gry (zawartości merytorycznej jak i fabuły) do różnych grup ON

Odbiorcy otrzymają:

- wszystkie arkusze i dokumenty wypełnione podczas sesji gier

#### **4.4.Sposób monitorowania przebiegu testowania.**

Bieżący monitoring realizacji przebiegu testowania będzie prowadzony przez koordynatora merytorycznego projektu i będzie obejmował:

W etapie 1.- Przeszkolenie 10 trenerów (grupa użytkowników):

- proces nabywania kompetencji, wiedzy i umiejętności u trenerów testowych mierzony na podstawie protokołów z obserwacji prowadzonych przez wykładowcę, jak i testów końcowych, które będą oceniane przez kierownika projektu. .

W etapie 2. –Sesji gier dla grupy odbiorców:

- stopień nabywania kompetencji przez odbiorców ON mierzony na podstawie formularzy wypełnianych przez trenerów po każdej sesji i formularzy monitoringu wypełnianych po ukończeniu wszystkich gry przez ON a także poprzez bieżące spostrzeżenia, formularze obserwacyjne, wnioski.

- ocena skuteczności gier przez użytkowników oraz odbiorców mierzona na podstawie ankiet ewaluacyjnych oraz obserwacji procesu przez eksperta (ekspert może zostać także trenerem testującym) oraz koordynatora merytorycznego

Ponadto będą cyklicznie organizowane spotkania z użytkownikami i odbiorcami i pracodawcami, które umożliwią dyskusję nad testowanym rozwiązaniem. Spotkania będą organizowane każdorazowo po zakończeniu procesu szkoleniowego dla jednej grupy. Podczas spotkań uczestnicy będą wypełniać; ankietę z uwagami dot. Narzędzia oraz będzie prowadzona dyskusja moderowana nt. samej metody jak i narzędzia. Podczas spotkań, zostanie też stworzony bank pomysłów, które będą mogły zostać wykorzystane podczas doskonalenia metody (uwaga 21).

Ww. monitoring służyć będzie udoskonalaniu metody oraz wprowadzaniu działań korygujących przy formułowaniu ostatecznego kształtu produktu finalnego. Uzyskane w ten sposób informacje wzbogacą model, tak, by lepiej odpowiadał potrzebom zarówno użytkowników, jak i odbiorców. Wszystkie opinie i uwagi użytkowników, odbiorców i eksperta będą brane pod uwagę.

Osobą weryfikującą prawidłowość testów oraz decyzyjną w kwestii wprowadzania korekt, będzie kierownik projektu. Ponadto na bieżąco prowadzony będzie monitoring realizacji celów szczegółowych, opisany w pkt. II strategii.

Za sukces fazy testowania zostanie uznane jeśli: rozwiązanie w formie testowej zostanie wprowadzone do zastosowania przez min. 20 instytucji rynku pracy. Zakładana efektywność w procesie testowania to 35% ze znalezioną pracą lub stażem osób z grupy szkoleniowej w okresie do zakończenia projektu.

## **V. SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA:**

### **5.1 Jakie efekty zastosowania innowacji będą wystarczające?**

Efektami innowacji będą:





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- udostępnienie, spójnego rozwiązania dla instytucji wspierających bezrobotnych ON, jakim jest metoda gier symulacyjno-strategicznych
- wdrożenie modelu gry przez 10 trenerów testujących
- nabycie kompetencji w zakresie metodyki gry przez grupę testową 10 trenerów
- wykorzystanie 1 programu szkolenia trenerów gry dostosowanego do specyfiki bezrobocia grupie docelowej ON w regionie dolnośląskim na grupie 50 trenerów
- upowszechnienie modelu gry wśród 150 przedstawicieli instytucji rynku pracy w wyniku działań upowszechniających
- nabycie kompetencji przez przeszkolenie 40 uczestników upowszechniających, którzy następnie będą mogli wdrożyć nowe metody. Po zakończeniu projektu kompetencje w zakresie stosowania gry nabyte przez łącznie 50 trenerów (10 testowych + 40 upowszechniających). Osoby te, pracujące w różnego typu instytucjach wspierających niepełnosprawne osoby bezrobotne (np. PUP, firmy szkoleniowe, fundacje itp.) wykorzystają metodę w swojej przyszłej pracy z niepełnosprawnymi osobami bezrobotnymi co pozwoli na lepszą aktywizację tej grupy.
- efektywność zatrudnieniowa na poziomie 35% oraz zmiana postaw lub nabycie min. jednej kompetencji przez wszystkich odbiorców testowych
- minimum 20 instytucji zacznie stosować wypracowany model w codziennej praktyce – ten efekt będzie przede wszystkim świadczył o sukcesie realizacji projektu w wymiarze praktycznym
- minimum 40 trenerów będzie stosować elementy metody w pracy (**uwaga 9**)

Efekty zostały skonsultowane w I fazie realizacji projektu z przedstawicielami grup docelowych, tj. doradcami zawodowymi i bezrobotnymi ON. Konsultacje wykazały trafność założonych efektów

### **5.2 Sposoby oceny wyników testowania:**

Prowadzone będą 2 rodzaje ewaluacji:

Ewaluacja wewnętrzna prowadzona będzie przez koordynatora merytorycznego, a nadzorowana będzie przez kierownika projektu. Działania prowadzone będą w celu określenia skuteczności modelu oraz czynników na nią wpływających. Na bieżąco będą prowadzone obserwacje rezultatów i ich porównanie ze wstępnymi założeniami projektu, w celu wszczęcia działań naprawczych.

Sposoby analizy:

- oceny postępów odbiorców dokonywane przez trenerów sukcesywnie w trakcie realizacji testowania za pomocą formularza monitoringu. Uwaga głównie koncentrowała się będzie na aspektach związanych z zaangażowaniem w wzrostem kompetencji społecznych, umiejętnością wykorzystywania wiedzy zdobytej podczas sesji
- raporty eksperta na temat umiejętności trenerów
- raporty kwartalne koordynatora merytorycznego uwzględniające wnioski ze spotkań konsultacyjnych z użytkownikami i odbiorcami, ocenę umiejętności odbiorców (na podstawie ocen wypełnianych przez trenerów testujących w całym okresie testowania).

### **5.3 Ewaluacja zewnętrzna**

W celu zobiektywizowania wyników oraz uzyskania niezależnej weryfikacji przebiegu procesu implementacji modelu, a także odpowiedzi na pytanie czy produkt jest lepszy od dotychczasowego w II kwartale 2013 r. zostanie przeprowadzona ewaluacja zewnętrzna, która obejmowała będzie:

- 1) Ankiety ewaluacyjne z odbiorcami i użytkownikami (30 szt.)
- 2) Indywidualne wywiady z odbiorcami i użytkownikami (5 szt.)
- 3) Zogniskowany wywiad grupowy z odbiorcami i użytkownikami (2 szt.) (przeprowadzane będą przez profesjonalnych moderatorów na podstawie narzędzia badawczego w formie scenariusza wywiadu i nagrywane na cd)

Na zakończenie zostanie stworzony raport zawierający wnioski i rekomendacje

Celami ewaluacji zewnętrznej będzie zdobycie informacji o:

- a) Adekwatności wdrażanego modelu do rzeczywistych potrzeb beneficjentów ostatecznych,
- b) Skuteczności wypracowanego produktu i jego efektywności kosztowej w porównaniu do podejścia stosowanego dotychczas,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- c) Stopniu zaspokojenia potrzeb grup docelowych w wyniku udziału w testowaniu projektu.

Etapy ewaluacji zewnętrznej:

- wybór wykonawcy,
- dobranie narzędzi i metod badawczych,
- przeprowadzenie badań ewaluacyjnych,
- sformułowanie wniosków i zaleceń,
- opracowanie raportu końcowego.

Ewaluacja zewnętrzna w całości zostanie zlecona podmiotowi zewnętrznemu, wybranemu zgodnie z zasadą konkurencyjności. Wybór zostanie dokonany na podstawie następujących kryteriów:

- doświadczenie w przeprowadzaniu badań w obszarze rynku pracy,
- doświadczenia w przeprowadzaniu ewaluacji i/lub audytów projektów finansowanych z EFS
- **deklaracja przystąpienia do klastra, składającego się z instytucji zainteresowanych nawiązaniem współpracy w zakresie aktywizacji osób niepełnosprawnych**

Ewaluacja zewnętrzna i wewnętrzna wskaże obszary, w których należy wprowadzić modyfikacje, aby produkt był skuteczny.

Analiza skuteczności funkcjonowania modelu przeprowadzona zostanie również na podstawie spotkań konsultacyjnych z użytkownikami i odbiorcami. Na zakończenie etapu Kierownik projektu przeprowadzi analizę rzeczywistych efektów testowania, uwzględniającą wyniki ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej.

## VI STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

### 1.) Cel działań upowszechniających

Za główny cel działań upowszechniających uznaje się dotarcie do potencjalnych użytkowników, odbiorców i wszystkich zainteresowanych podmiotów z informacją o możliwości i potencjale zastosowania metodyki gry symulacyjno-strategicznej.

Informowanie i promocja będzie odbywa się przez cały okres trwania projektu (m. In. spotkania konsultacyjne z użytkownikami i odbiorcami produktu) (faza I trwa: XII 2011-VI 2013). Właściwe działania upowszechniające rozpoczną się w lipcu 2013 roku i potrwać do grudnia 2013. Za realizację ww. działań odpowiedzialny będzie Specjalista ds. upowszechnienia produktu pod nadzorem i w współpracy z Kierownikiem projektu, koordynatorem partnera i asystentem partnera. Upowszechniane będą wszystkie elementy produktu finalnego.

### 2.) Grupy do których skierowane są działania upowszechniające

Lp	Grupa	Uzasadnienie	Skala
1	Odbiorcy- pozostające bez zatrudnienia osoby niepełnosprawne	Zachęcenie potencjalnych odbiorców do skorzystania z proponowanej formy wsparcia jaką stanowi gra	300 osób
2	Przedstawiciele publicznych instytucji rynku pracy zajmujący się wsparciem bezrobotnych ON	Bezpośredni realizatorzy, którzy powinni postrzegać zastosowanie gry jako nowatorski sposób działania i wsparcia wobec grupy docelowej.  Zainteresowanie tej grupy jest kluczowe w procesie stosowania modelu gry strategicznej ponieważ to ta grupa będzie model w przeszłości stosować.	Min. 100 osób
3	Przedstawiciele organizacji sektora pozarządowego, firm prywatnych	Uzasadnienie j.w	Min.50 osób



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	świadczących usługi rynku pracy		
4	NGO zajmujące się tematyką ON	Uzasadnienie j.w.	Min. 30 (uwaga 8)
5	Osoby zarządzające publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy	Od decyzji tych osób zależy upowszechnienie metody w podległych jednostkach.	Min. 50 osób
6	Media	Zainteresowanie mediów umożliwi popularyzację modelu.	Min. 150 redakcji (uwaga 7)
7	Pracodawcy i organizacje zrzeszające dolnośląskich pracodawców	Świadomość tej grupy jest istotna dla zatrudniania grupy docelowej	Min. 400 pracodawców w oraz min. 10 organizacji

### **3.) Plan działań i ich charakterystyka**

Upowszechnianie będzie realizowane w okresie od 1.12.2011r. do 31.12.2013r. Podzielone zostanie na II etapy:

I etap (12.2011r.-6.2013r.)- cel: wzbudzenie zainteresowania wypracowanym modelem oraz upowszechnienie dotychczasowych rezultatów wśród potencjalnych uczestników.

Działania:

- uruchomienie strony internetowej- jako podstawowe źródło informacji (informacje dla potencjalnych użytkowników, wyniki raportów, materiały do pobrania)
- spotkania z grupami docelowymi z woj. dolnośląskiego, na których przedstawiony zostanie produkt finalny. Spotkania powtarzane będą cyklicznie w trakcie trwania projektu (min. 6 spotkań po ok. 10 osób, zorganizowanych w miejscowościach, gdzie będzie prowadzone testowanie, na które zostaną zaproszeni również pracodawcy – za kontakty z pracodawcami będzie odpowiedzialny specjalista ds. upowszechniania). Produkt zostanie przedstawiony potencjalnym użytkownikom, a także bezrobotnym ON w celu poddania ocenie jego zastosowania.
- opracowanie materiałów informujących, które opisują ideę gry symulacyjno-strategicznej, a także możliwości jego zastosowania- rozdanie lub rozesłanie do potencjalnych i użytkowników e-maili informacyjnych w ilości 100 sztuk
- informacje dla mediów o innowacyjnym modelu- do mediów zostaną przekazane notatki prasowe (po 1 szt. do redakcji, liczba redakcji min. 150)
- udostępnienie wypracowanych produktów finalnych na stronie internetowej
- wydruk plakatów (200 sztuk) na temat modelu gry i rozesłanie lub rozdanie materiałów do instytucji rynku pracy.

II etap (07.2013r.-12.2013r.)- cel: upowszechnienie gry GO WORK wśród interesariuszy z województwa dolnośląskiego

Działania:

- kontynuacja działań realizowanych w pierwszej fazie upowszechniania, wzbogacone o doświadczenia zdobyte przez Beneficjenta w trakcie realizacji projektu.
- organizacja konferencji upowszechniającej wypracowaną metodę- 1 konferencja zorganizowana w IV kw. 2013r.-dla maksymalnie 80 osób (wysłanie zaproszeń m.in. do pracodawców, którzy brali udział w badaniach) organizacji sektora pozarządowego, firm prywatnych świadczących usługi wsparcia rynku pracy z woj. dolnośląskiego, publicznych instytucji rynku pracy)
- publikacja opracowanej metody, przesłana m.in. do WUP i PUP-ów, instytucji rynku pracy, organizacji zajmujących się tematyką ON-IV kw.2013 w 100 egzemplarzach



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

d) zamieszczanie informacji dotyczących projektu na lokalnych portalach informacyjnych czy też lokalnych forach internetowych (rozpoczęto wstępne rozmowy z osobami zarządzającymi portalami, natomiast na zamieszczanie informacji na lokalnych forach nie trzeba mieć zgody administratora), zamieszczanie informacji na stronie internetowej projektu.

e) wysyłka do instytucji rynku pracy opracowanych produktów w formie elektronicznej -100 podmiotów

f) udostępnienie wyników badań oraz wypracowanych produktów do 400 pracodawców biorących udział w badaniach

g) promocja na profilu facebook projektu – bieżące informowanie o nowościach w projekcie wszystkich zainteresowanych podmiotów.

h) rozesłanie informacji do 30 NGO z woj. dolnośląskiego zajmujących się tematyką ON  
Proponowane podejście do działań upowszechniających nie różni się od zapisów zawartych we wniosku o dofinansowanie. Zapisy te zostały doprecyzowane i uszczegółowione.

Plan działań gwarantuje dotarcie do wszystkich interesariuszy z woj. Dolnośląskiego, którzy będą żywo zainteresowani skutecznym wdrożeniem i stosowaniem innowacji.

## VII STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI:

### 1.) Cel działań włączających

Przedmiotem włączenia będzie wypracowana metodyka gry GO WORK oraz metodologia pracy z bezrobotnymi ON.

Celem działań jest włączenie produktu finalnego w nurt polityki aktywizacyjnej ON (szerokie zastosowanie w praktyce). Cel zostanie osiągnięty przez nabycie kompetencji z zakresu prowadzenia gry GO WORK przez przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz zwiększenie świadomości decydentów w zakresie skuteczności modelu wypracowanego w projekcie.

Wskaźnikiem świadczącym o sukcesie włączenia będzie: Liczba instytucji stosujących w praktyce proponowaną metodę aktywizacji : min. 20 oraz liczba trenerów, którzy będą stosowali przynajmniej elementy proponowanej metody w procesie aktywacji: min. 40

Właściwe działania włączające rozpoczną się w lipcu 2013 roku i potrwać do grudnia 2013 roku. Za realizację ww. działań odpowiedzialny będzie Specjalista ds. upowszechnienia produktu pod nadzorem i we współpracy z Kierownikiem projektu.

### 2.) Grupy do których skierowane są działania włączające

Lp	Grupa	Uzasadnienie	Skala
1	Pracownicy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy zajmujący się aktywizacją ON bez zatrudnienia	Bezpośredni realizatorzy, którzy powinni postrzegać grę jako nowatorski sposób działania i wsparcia wobec grupy docelowej.  Zainteresowanie tej grupy jest kluczowe w procesie stosowania modelu ponieważ to ta grupa będzie model w przyszłości stosować. Osoby z tej grupy za zgodą swoich przełożonych mogą stosować grę.	40
2	Osoby zarządzające organizacjami sektora pozarządowego, firm prywatnych świadczących usługi	Od tych osób zależy stosowanie gry w zarządzanych przez nie instytucjach. Istotne jest, by instytucje postrzegały grę symulacyjno-strategiczną jako	Min. 50 osób



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	rynku pracy	innowacyjną metodę aktywizacji zawodowej bezrobotnych, które ma udoskonalić rezultaty ich pracy, a nie jako zagrożenie dla obecnego dotychczas doradztwa zawodowego. Bardzo ważne jest, by te organizacje postrzegały grę jako narzędzie, które warto zastosować w swojej strukturze organizacyjnej. Osoby z tej grupy mogą podjąć decyzję o stosowaniu gry w zarządzanych przez nie instytucjach.	
3	Organizacje pozarządowe, które zajmują się tematyką ON	Te organizacje w praktyce mogą być użytkownikami proponowanej metody aktywizacji.	Min. 30 instytucji <b>(uwaga 8)</b>
4	Dyrektorzy Powiatowych Urzędów Pracy i innych publicznych instytucji rynku pracy	Od tych osób zależy stosowanie w praktyce gry w publicznych służbach zatrudnienia. Osoby z tej grupy mogą podjąć decyzję o stosowaniu gry w zarządzanych przez nie instytucjach.	Min.50 osób
5	Wojewódzkie i Powiatowe Rady Zatrudnienia	Organy opiniodawczo-doradcze marszałka województwa i starostów w sprawach polityki rynku pracy- mają wpływ na kształtowanie polityki zatrudnieniowej w regionie. Powiatowe Rady opiniują programy specjalne.	Min. 50
6	Wojewódzkie Urzędy Pracy	Prowadzą zadania samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy. Mogą na zlecenie starosty podjąć decyzję o sfinansowaniu usług gry prowadzonych przez publiczne służby zatrudnienia w ramach programów specjalnych.	16
7	Władze samorządowe – przede wszystkim starości, prezydenci, marszałkowie	Decydują o polityce społecznej w powiatach oraz o zlecaniu usług rynku pracy podmiotom niepublicznym. Marszałek lub starości mogą podjąć decyzję o zleceniu zadań prowadzenia sesji gry podmiotom niepublicznym na podstawie art. 24 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.  Ponadto starości mogą zainicjować realizację gier przez publiczne służby zatrudnienia w ramach programów specjalnych.  Starości mogą się zwrócić również do Ministra Pracy o przyznanie dodatkowych	Min.50



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

		środków z rezerwy dysponenta Funduszu Pracy na realizację aktywizacji z użyciem gry przez publiczne służby zatrudnienia w ramach programów specjalnych	
8	Radni	Mogą przyczynić się do popularyzacji modelu, chociaż nie mają bezpośredniego wpływu na kształtowanie polityki zatrudnieniowej w regionie	Min. 100
9	Posłowie i senatorzy	Mają wpływ na zmiany legislacyjne, mogą wystąpić z inicjatywą ustawodawczą dotyczącą wprowadzenia gier do standartowych usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia	Min 10
10	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i Minister Pracy i Polityki Społecznej	Jest odpowiedzialne za kierunki działań w ramach krajowej polityki rynku pracy, może zaproponować zmiany legislacyjne w zakresie wprowadzenia gier do standartowych usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia. Minister Pracy i Polityki Społecznej może na wniosek starosty przyznać dodatkowe środki z rezerwy dysponenta Funduszu Pracy na realizację programów specjalnych przez publiczne służby zatrudnienia wdrażających gry	1

### **3.) Plan działań i ich charakterystyka**

Działania włączające będą prowadzone w okresie od 07.2013r. do 12.2013r.

a) W ramach mainstreamingu horyzontalnego, skoncentrowanego na działaniach praktycznych, podjęte będą następujące działania:

- bezpośrednie kontakty osobiste i telefoniczne z pracownikami publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia w celu zapoznania ich z modelem
- przeszkolenie grupy 40 trenerów gry strategicznej GO WORK ON realizowane przez grupę testową (10) trenerów pracy, będących pracownikami m.in. publicznych służb zatrudnienia, organizacji sektora pozarządowego zaangażowanego w realizację polityki społecznej, firm prywatnych świadczących usługi wsparcia rynku pracy, instytucji samorządowych itp. - III kw. 2013r. Łącznie powstanie grupa 50 trenerów (10 testowych i 40 upowszechniających), którzy będą podejmować zatrudnienie lub współpracę z różnymi instytucjami i organizacjami z województwa dolnośląskiego. Będą współpracować z publicznymi służbami zatrudnienia, z organizacjami sektora pozarządowego zaangażowanymi w realizację polityki społecznej, z firmami prywatnymi świadczącymi usługi wsparcia rynku pracy oraz pracodawcami, którzy będą zainteresowani wprowadzić grę do własnej praktyki
- organizacja seminarium dla zainteresowanych potencjalnych użytkowników produktu – podczas seminariów zostanie przekazana koncepcja zastosowania metodyki gry w praktyce
- utrzymanie strony internetowej projektu z materiałami do pobrania

Celem tych działań będzie przekazanie innowacyjnych rozwiązań osobom i instytucjom zajmującym się problemami grupy docelowej – ON pozostających bez zatrudnienia.

b) W ramach mainstreamingu wertykalnego, polegającego na inicjowaniu zmian o charakterze administracyjnym podjęte będą następujące działania:



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

-organizacja kontaktów z dyrektorami publicznymi i niepublicznymi instytucji rynku pracy, władzami samorządowymi w celu zachęcenia do wprowadzenia metody do praktycznego stosowania w instytucjach

-bezpośrednie kontakty osobiste i telefoniczne z dyrektorami PUP, z władzami samorządowymi (przede wszystkim starostami) w regionie w celu zachęcenia do wprowadzenia metody do praktycznego stosowania

- rozesłanie do dyrektorów PUP z terenu całego kraju, do władz samorządowych w regionie, do Wojewódzkich Urzędów Pracy, do Wojewódzkich i Powiatowych Rad Zatrudnienia, do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej informacji o metodologii gry GO WORK ON wraz z uzasadnieniem skuteczności metody
- bezpośrednie kontakty osobiste i telefoniczne z radnymi, posłami i senatorami w celu rozpropagowania modelu wśród decydentów i przekonanie ich o istotności narzędzi jakimi dysponuje gra, by w dalszej kolejności włączyć je w główny nurt polityki.
- Przekazanie modelu gry NGO z woj. dolnośląskiego (30)

W ramach włączania wertykalnego rekomendowane będą następujące kierunki i obszary działań:

- wdrożenie metodologii gry przez publiczne służby zatrudnienia w ramach podejmowanych przez te instytucje standardowych działań
- wdrożenie procesu gier przez niepubliczne instytucje rynku pracy, instytucje pomocy społecznej, organizacje pozarządowe
- zlecenie przez władze samorządowe (np. starostów) zadań prowadzenia aktywizacji z wykorzystaniem gier podmiotom niepublicznym
- sfinansowanie usług aktywizacji z wykorzystaniem gry symulacyjno strategicznej GO WORK prowadzonych przez publiczne służby zatrudnienia w ramach programów specjalnych – rekomendacja będzie adresowana przede wszystkim do WUP, władz samorządowych i starostów
- zainicjowanie zmian legislacyjnych, w zakresie wprowadzenia GIER do standardowych usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia - rekomendacja będzie adresowana do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, posłów i senatorów

Nie zdiagnozowano znaczących barier prawnych i organizacyjnych we wdrażaniu modelu. Doprecyzowując kwestie finansowania pracy trenerów po zakończeniu projektu, należy wskazać następujące źródła finansowania(szczegółowo opisane w punkcie III)

1) dla sektora publicznych służb zatrudnienia:

- doradcy zatrudnieni np. w PUP będą mogli stosować grę w ramach realizowanych przez siebie porad grupowych po wprowadzeniu metody gry w wykaz programów w ramach banku programów prowadzonych przez PUP
- uwzględnienie wykorzystania gry przez PUP w ramach programów specjalnych i 10% limitu środków Funduszu Pracy lub dodatkowych środków tego Funduszu z rezerwy Ministra od roku 2014 i w latach kolejnych.

2) dla sektora pomocy społecznej:





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

– możliwość finansowania ze środków unijnych (EFS) w przyszłej perspektywie finansowej (2014 – 2020)

- pracownicy zatrudnieni w instytucjach pomocy społecznej będą mogli stosować grę w ramach realizowanego przez siebie Doradztwa specjalistycznego – rozwiązanie takie nie rodzi konieczności dodatkowego finansowania ich pracy

3) dla sektora niepublicznego (fundacje, stowarzyszenia, niepubliczne instytucje rynku pracy, itp.):

- władze samorządowe np. starości mogą na podstawie art. 24 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zlecić zadania aktywizacji z wykorzystaniem gry podmiotom prywatnym, ze środków tych może być finansowana praca trenerów

- fundacje mogą finansować pracę trenerów z grantów z różnych instytucji, pozyskiwanych na cele statutowe np. z Funduszu Inicjatyw Obywatelskich, środków samorządu województwa, gminnych i powiatowych oraz ze środków instytucji finansujących różne projekty sektora NGO

- fundacje mogą finansować pracę trenerów w ramach partnerstwa publiczno-społecznego realizowanego na podstawie Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie w ramach zadań zleconych lub przekazanych do realizacji organizacjom pozarządowym,

- zaangażowanie sektora prywatnego w finansowanie aktywizacji z wykorzystaniem gry poprzez np. finansowanie fundacji lub stowarzyszeń i realizację projektów z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu

Wszystkie ww. sektory mogą również podejmować działania zmierzające do pozyskania środków Unii Europejskiej w następnej perspektywie finansowej w latach 2014-2020. Obecnie zakres wparcia w ramach POKL jest nieznan, ale zapewne znajdują się w nim środki przeznaczone na niestandardowe działania rynku pracy.

Dowodem włączenia do polityki będzie stosowanie metody przez 20 instytucji rynku pracy z woj. dolnośląskiego.

Obecnie nie ma żadnych przeszkód formalnych ani prawnych do stosowania metody w sektorze prywatnym oraz pozarządowym, nie ma również wyraźnych przeciwwskazań w sektorze publicznym, ponieważ gra może być wykorzystywana podczas aktywizacyjnych zajęć i doradztwa grupowego.

## VIII. KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU

Lp.	Kamienie milowe (KM)	Termin osiągnięcia KM (mm-rrrr)
1.	<b>START ETAPU II</b>	<b>10.2012</b>
2.	Rekrutacja grupy testującej użytkowników i odbiorców	10.2012
3.	Szkolenie grupy testującej trenerów (użytkowników)	11.2012



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.	Zakończenie procesu na grupie testowej odbiorców	04.2013
5.	Ewaluacja zewnętrzna	04.2013
6.	Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego (na nośnikach papierowych i elektronicznych)	04.2013
7.	Złożenie produktu finalnego w wersji ostatecznej w sekretariacie ST	04.2013
8.	Mainstreaming horyzontalny i wertykalny	07.2013
9.	Upowszechnianie produktu finalnego	07.2013
10.	Rekrutacja grupy upowszechniającej trenerów gry	07.2013
11.	Przeszkolenie grupy upowszechniającej trenerów gry	09.2013
12.	Wydanie publikacji upowszechniających model	09.2013
13.	Zorganizowanie konferencji upowszechniającej	11.2013
14.	<b>Zamknięcie projektu</b>	<b>12.2013</b>

## IX. ANALIZA RYZYKA

W ramach projektu przeprowadzono analizę ryzyka pozwalającą na dokonanie oceny zagrożeń, które mogą się pojawić na etapie testowania i upowszechniania innowacji. Przeprowadzona analiza ryzyka polegająca na zidentyfikowaniu potencjalnych zagrożeń, określeniu prawdopodobieństwa ich wystąpienia, oszacowaniu ryzyka jak też identyfikacji zagrożeń została zestawiona w poniższych tabelach, które zawierają również informację nt. sposobu ograniczania występowania zagrożenia.

### 9.1 Analiza ryzyka, które mogą się pojawić na etapie testowania innowacji

Uwaga w tabeli: „p” to prawdopodobieństwo wystąpienia, „w” – szacowane ryzyko, „i” – identyfikacja zagrożenia ( $i=p \times w$ ).

Zidentyfikowanie potencjalnych zagrożeń	p	w	i	Sposób ograniczenia zagrożenia
Niskie zainteresowanie udziałem w projekcie kandydatów na trenerów	2	2	4	- promocja projektu wykorzystująca kanały masowe - szeroko zakrojona akcja rekrutacyjna - nawiązanie współpracy z instytucjami rynku pracy -indywidualizowana promocja
Nieprawidłowy dobór kandydatów na trenerów	2	2	4	- rozbudowane procedury rekrutacyjne, skutkujące zrekrutowaniem osób najbardziej predysponowanych do wykonywania pracy trenera
Niskie zainteresowanie udziałem w projekcie grupy testowej odbiorców	2	3	6	- promocja projektu wykorzystująca kanały masowe -uzupełnienie braków z listy rezerwowej potencjalnych uczestników lub ponowny nabór - kontakt z instytucjami rynku pracy w celu uzyskania wsparcia w rekrutacji (kontakty zostały już nawiązane) -indywidualizowana promocja



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rezygnacja trenera z udziału w projekcie	1	2	2	-uzupełnienie braków z listy rezerwowej potencjalnych użytkowników, - opracowanie zasad przyjęcia do projektu nowego uczestnika w trakcie realizacji testowania
Rezygnacja odbiorcy z udziału w projekcie	2	3	6	- podpisanie umowy o udział w projekcie, - lista rezerwowa potencjalnych odbiorców - opracowanie zasad przyjęcia do projektu nowego uczestnika w trakcie realizacji testowania - rozbudowane procedury rekrutacyjne, skutkujące zrekrutowaniem osób najbardziej zdeterminowanych do uczestnictwa w projekcie
Braki w produkcji finalnym	1	2	2	- włączenie interesariuszy do prac związanych z budowaniem finalnej wersji metodologii, - sukcesywne uzupełnianie produktu finalnego adekwatnie do zdiagnozowanych braków
Brak postępów w nabywaniu kompetencji Odbiorców	2	2	4	-korekta działań, narzędzi oraz doprecyzowanie procedur -weryfikacja jakości pracy trenerów

## 9.2 Analiza ryzyka, które mogą wystąpić na etapie upowszechniania innowacji i wprowadzania do polityki/praktyki

### Zidentyfikowanie potencjalnych zagrożeń

Zidentyfikowanie potencjalnych zagrożeń	p	w	i	Sposób ograniczenia zagrożenia
Niskie zainteresowanie udziałem w projekcie kandydatów na trenerów w grupie upowszechniającej	2	2	4	- wzmocnienie świadomości co do wartości stosowania gry symulacyjno-strategicznej jako sposobu redukcji bezrobocia pośród wszystkich interesariuszy - działania promocyjne i upowszechniające
Niskie zainteresowanie zastosowaniem gry pośród pracowników instytucji rynku pracy	2	2	4	-działania upowszechniające na temat korzyści wynikających z zastosowania gry -propagowanie postępów wdrażanych technik, promocja z wykorzystaniem kanałów masowych - zaangażowanie przedstawicieli instytucji rynku pracy na wszystkich etapach realizacji projektu -indywidualne spotkania i prezentacje modelu dla przedstawicieli rynku pracy
Opór osób zarządzających instytucjami rynku pracy/decydentów przed wdrożeniem metody gry w instytucjach rynku pracy	2	3	6	-działania upowszechniające na temat korzyści wynikających z zastosowania gry -propagowanie postępów ON w wyniku udziału z sesjach gry - zaangażowanie przedstawicieli instytucji rynku pracy na wszystkich etapach realizacji projektu -indywidualne spotkania i prezentacje modelu dla osób zarządzających instytucjami rynku pracy

Wrocław, wrzesień 2012r.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Beneficjent .....

Partner .....

## **X. Wykaz załączników:**

1. Model gry strategicznej(symulacyjnej) dostosowany do potrzeb ON w woj. dolnośląskiego
2. Program szkolenia trenerów
3. Metodyka umożliwiająca dostosowanie programu treningu do potrzeb różnych grup odbiorców oraz różnych regionów
4. Podręcznik gry symulacyjno-strategicznej GO WORK ON
5. Założenia i wskazówki metodyczne do prowadzenia szkoleń dla ON z wykorzystaniem gier symulacyjno-strategicznych



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6. Przykłady druków cv, listów motywacyjnych oraz najczęściej stosowanych testów w procesie rekrutacji oraz scenariuszy rozmów rekrutacyjnych
7. Raport końcowy z badań