



Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego modelu gry symulacyjno-strategicznej

GO WORK ON

przygotowanego w ramach projektu innowacyjnego
pn. „GO WORK szansą dla osób niepełnosprawnych”

realizowanego w ramach działania 6.2

Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia
Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego



Sporządzono na zlecenie GB Group Polska sp. z o.o. przez „ZORBA” sp. j.

Lipiec 2013r.



1. Przedmiot ewaluacji

Przedmiotem niniejszej ewaluacji jest ocena działań podjętych w ramach projektu innowacyjnego pt. **„GO WORK szansą dla osób niepełnosprawnych”** realizowanego w ramach działania 6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego zmierzających do wypracowania skutecznego modelu gry strategicznej GO WORK ON. Faktycznie zatem poczynione tutaj oceny, obserwacje, zaprezentowane wnioski i rekomendacje odnosić się będą przede wszystkim nie do sposobu zarządzania projektem, i wpływu tego czynnika na produkt, co właśnie do samego produktu finalnego jakim jest gra i wszystko co niezbędne do jej przeprowadzenia.

Jak oceniać produkt GO WORK ON w ramach poszczególnych, przewidzianych dla projektu innowacyjnego, kryteriów? Po pierwsze refleksji poddany zostanie sam innowacyjny charakter gry – zarówno osoby niepełnosprawne jak i przyszli trenerzy winni intuicyjnie lub na bazie własnego doświadczenia wskazać grę jako istotnie nową formę rozwiązywania problemów ograniczających szanse osób niepełnosprawnych na dolnośląskim rynku pracy. Rozwiązanie to musi być zatem czymś wykraczającym poza dotychczasowe ramy doświadczenia w perspektywie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych a nawet szerzej w kontekście aktywizacji zawodowej w ogóle.

Po drugie, odnosząc się wprost do celów ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego w ramach projektu innowacyjnego ocenie poddana zostanie trafność samej gry, szerzej produktu, czyli to jak to, co w jej ramach jest kształtowane, doskonalone, wzmacniane, czy poprawiane faktycznie ma szanse przełożyć się na polepszenie położenia osób niepełnosprawnych na dolnośląskim rynku pracy. Zidentyfikowane i poddane ocenie zostaną te umiejętności, kompetencje, cechy, zachowania, postawy na które produkt finalny ma oddziaływać i rzeczywiście oddziałuje a jednocześnie sformułowana zostanie ostateczna ocena doboru założonych efektów gry – czy rozłożenie akcentów w trakcie rozgrywki wzmacnia założone i pożądane na rynku pracy cechy potencjalnych pracowników. W perspektywie trafności konieczne jest poddanie refleksji samej tematyki, tła gry, czy rzeczywiście jest to ten kontekst poprzez, który zaproponować można osobom niepełnosprawnym najwięcej, czy temat gry daje szanse przełożenia jej efektów na rzeczywistość rynku pracy.



Po trzecie ewaluacja produktu pozwoli odpowiedzieć na pytanie o efektywność gry. W tym aspekcie szczególnego znaczenia nabiera to, jak proponowane rozwiązanie lokuje się w odniesieniu do dotychczasowej oferty działań aktywizacyjnych dla osób niepełnosprawnych, w szczególności zaś to, czy ma w sobie potencjał zaoferowania czegoś jakościowo nowego lub lepszego od wykorzystywanych do tej pory narzędzi. Perspektywa efektywnościowa nakazuje też pochylić się nad kwestią zasadności i skalą zaangażowanych w produkt środków, nad tym jak mają się efekty do poniesionych kosztów. W kontekście gry efektywność rozumieć zaś należy, i poddać ocenie, jako potencjał gry do wciągnięcia, zaangażowania uczestników w rozgrywkę. Bez tej pozornie banalnej właściwości zatracona zostanie w sposób bezpowrotny możliwość skutecznego oddziaływania GO WORK ON w założonych obszarach, na które wywierać ma ona pozytywny wpływ. Gra, bo to jest wpisane w istotę gry, grania w ogóle, musi bawić, dostarczać pozytywnych wzmocnień, bodźców, które wywołają pożądane stany emocjonalne, pożądany poziom zaangażowania i to trzeba skrupulatnie zweryfikować tak by w ostateczności uzyskać optymalny, w perspektywie efektów, poziom relacji pomiędzy komponentami zabawowymi, rozrywkowymi, relaksacyjnymi a płaszczyzną wsparcia, kształtowania, nauczania.

Po czwarte refleksji ewaluacyjnej poddana zostanie skuteczność zaproponowanego rozwiązania, w szczególności zaś warunki, jakie muszą zostać spełnione aby gra wywierała założony w projekcie wpływ na uczestników rozgrywki. Szczególnego znaczenia w tym kontekście nabiera właściwy dobór uczestników gry – zarówno osób niepełnosprawnych jak i trenerów oraz charakterystyka samej gry i to jak sprawdza się ona w sytuacji zaangażowania osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Skuteczność zatem to przede wszystkim w analizowanej perspektywie dostępność, możliwość uczestnictwa, zaangażowania wszystkich uczestników rozgrywki na jednakowym poziomie lub, w sytuacji, gdy takie jednakowe zaangażowanie byłoby niemożliwe, efektywne skanalizowanie różnic tak aby nikt nie poczuł się wykluczony a jednocześnie by różnice budowały poczucie wartości a nie odrębności, niedostosowania. Skuteczność gry oznaczać zatem będzie przede wszystkim to, że jest ona w stanie poprowadzić wszystkich graczy do sytuacji, w których możliwe jest kształtowanie założonych postaw, zachowań, cech, kompetencji, umiejętności, dopiero w dalszej kolejności można się skupić nad tym czy te okazje są właściwie wykorzystywane.



Po piąte użyteczność, która w przypadku projektu innowacyjnego GO WORK jest szczególnie trudnym zagadnieniem. Odnosi się ona, bowiem do kwestii nieoczywistych, nie narzucających się. W ramach rozgrywki mają być kreowane mianowicie miękkie kompetencje, umiejętności, które w dalszej perspektywie wpłyną na cechy, zachowania, postawy osób niepełnosprawnych poszukujących pracy. Gra jest zatem połączeniem pewnych szczególnych warunków sytuacyjnych i swoistym inicjatorem, a co najmniej katalizatorem, zmian w obszarze trudno dostępnym poznaniu. Na dodatek to co świetnie wychodzić może w wyimaginowanych warunkach rozgrywki nie koniecznie musi znaleźć odzwierciedlenie w codziennych praktykach osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Dlatego dla właściwej oceny GO WORK ON tak ważne jest przyjęcie całościowej perspektywy analizy zebranego materiału. Ograniczenie się tylko do wybranych aspektów oddziaływania gry, do jej wpływu na samo tylko funkcjonowanie osób niepełnosprawnych na rynku pracy byłoby błędem uniemożliwiającym właściwą ewaluację – szersze, właśnie całościowe spojrzenie pozwoli w pełni dostrzec szanse, jakie stwarzać może gra jej uczestnikom. W kontekście samej grywalności GO WORK ON kluczowe staje się przede wszystkim dostosowanie jej warunków technicznych do oczekiwań graczy – postacie, fabuła, pionki, plansza, zasady, słowem wszystko to co niezbędne by po prostu grać. Istotą GO WORK ON jest wzmocnienie wybranych cech, kompetencji, umiejętności, sposobów zachowań a nawet postaw, które bez wątplenia nie ograniczają się tylko do rynku pracy, można tu z całą stanowczością mówić o próbie wpływu na jakość bycia w świecie w ogóle osób niepełnosprawnych. Taka zmiana oglądu rzeczywistości ma w efekcie zaowocować zmianą podejścia między innymi do rynku pracy – ocena tak daleko idących oczekiwań projektantów gry bazować może niestety w obecnej chwili tylko na deklaracjach graczy, rzeczywiste konsekwencje będzie można zaobserwować zapewne dopiero po kilku miesiącach od zakończenia projektu.

Po szóste wreszcie ewaluacja określi trwałość produktu i jego zdolność do oddziaływania na dolnośląski rynek pracy po zakończeniu projektu. W perspektywie gry oznacza to na ile jest ona zdolna zaciekać przede wszystkim osoby zajmujące się organizacją aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Oznacza to konieczność skupienia się w szczególny sposób na deklaracjach przeszkolonych trenerów w zakresie ich oceny możliwości wykorzystania GO WORK ON w ich codziennej praktyce. W tym kontekście po raz kolejny ujawnia się znaczenie bazowych cech gry – jej zdolności zainteresowania uczestników, ale także kosztów jej pozyskania, czy przeszkolenia do



jej wykorzystania w pracy, jak i zachowania części, czy planszy w dłuższej perspektywie (jakość gry, ilość zapasowych kart, pionków i pozostałe elementy, które mogą się zgubić lub ulec zużyciu).

Powtórzyć warto raz jeszcze – ewaluacja dotyczy produktu finalnego, w szczególności samej gry, jej właściwości technicznych, organizacyjnych, jej potencjału, jaki posiada w kontekście realnego oddziaływania na położenie niepełnosprawnych osób na dolnośląskim rynku pracy nie zaś samego projektu. Oznacza to, że ocenie poddawany jest faktycznie model gry GO WORK ON wypracowany w procesie testowania z osobami niepełnosprawnymi i przyszłymi trenerami.

W wymiarze projektu na produkt finalny składają się (zostaną poddane ewaluacji):

	Elementy produktu
1	Model gry strategicznej (symulacyjnej) dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych w Województwie Dolnośląskim. Szczegółowe elementy gry, w tym rodzaje zastrzeżeń i argumenty przemawiające do pracodawców zostały wypracowane w pierwszym, badawczym etapie projektu z uwzględnieniem specyfiki grup docelowych oraz uwarunkowań wojewódzkich.
2	Nagrania audio-video wzorcowego szkolenia prowadzonego przez trenera w oparciu o grę.
3	Program szkolenia trenerów, w zakresie metodyki gry symulacyjno-strategicznej, technik i narzędzi oraz filozofii współpracy pomiędzy klientem a trenerem. Program szkolenia trenerów wykorzystujących grę uwzględniający: filozofię szkolenia dla grup osób niepełnosprawnych w oparciu o grę, scenariusz zajęć TTT (train the trainer), metodykę pracy trenerskiej w oparciu o grę, specyfikę prowadzenia gry z osobami niepełnosprawnymi, zalecenia dotyczące przeprowadzenia szkolenia, podręcznik dla trenera.
4	Metodyka umożliwiająca dostosowanie programu treningu do potrzeb różnych grup odbiorców oraz różnych regionów.
5	Podręcznik gry symulacyjno-strategicznej GO WORK ON skierowany do osób niepełnosprawnych, zawierający opis metodyki, technik i narzędzi oraz filozofii współpracy pomiędzy klientem a trenerem.
6	Zestaw studiów przypadku powstały w fazie testowej.
7	Założenia i wskazówki metodyczne do prowadzenia szkoleń dla osób niepełnosprawnych 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 osób niepełnosprawnych.
8	Przykłady druków cv, listów motywacyjnych oraz najczęściej stosowanych testów w procesie rekrutacji oraz scenariuszy rozmów rekrutacyjnych.
9	Nagrania audio-video wzorcowych sesji rozmów kwalifikacyjnych dla przykładowego stanowiska pracy.



2. Metodologia i koncepcja badawcza procesu ewaluacji produktu finalnego modelu gry symulacyjno-strategicznej GO WORK ON w ramach projektu innowacyjnego pt. „GO WORK szansą dla osób niepełnosprawnych”

Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego opierać się będzie na wykorzystaniu źródeł zastanych jak i wytworzonych specjalnie na potrzeby ewaluacji. Do źródeł zastanych zaliczyć należy przede wszystkim wszelkie wytworzone w ramach projektu raporty, sprawozdania, kwestionariusze rekrutacji zarówno użytkowników jak i odbiorców gry, strategię projektu, które przygotowane zostały na potrzeby przygotowania wersji testowej gry. Wykorzystanie danych zastanych powinno pozwolić przede wszystkim na ocenę warunków wyjściowych, stanu w jakim rozpoczęła się interwencja polegająca na zaproszeniu do udziału i wreszcie na samym udziale w rozgrywce GWO (GO WORK ON). Ten wysiłek pozwoli określić rzeczywiste różnice, jakie zaszły dzięki zastosowaniu wspomnianej gry zarówno wśród jej użytkowników jak i odbiorców. Taka konstrukcja procesu ewaluacji umożliwi przejście do jej zasadniczej części, czyli zebrania informacji o zmianie sytuacji zaangażowanych osób na dolnośląskim rynku pracy, jaka zaszła dzięki realizacji projektu i określenie antycypowanych korzyści długofalowych.

Proces ewaluacji wyróżniał będzie trzy obszary projektu, które zostaną poddane gruntownej analizie. Po pierwsze prześledzone zostaną warunki organizacyjne i techniczne GWO – w szczególności to, czy zapewnione w trakcie testowania gry zostały wszelkie udogodnienia umożliwiające osobom niepełnosprawnym pełne zaangażowanie w rozgrywkę, dalej ważne jest poddanie głębokiej refleksji samych aspektów technicznych gry, w szczególności: przystępności i przyjazności planszy, pionków, kart poleceń i innych przedmiotów, których jakość i wykonanie z myślą o osobach niepełnosprawnych przekłada się na poziom rozgrywki; ostatecznie podsumowaniem tej fazy jest z jednej strony ocena tego, czy w GWO mogą w pełni zaangażować się osoby niepełnosprawne i czy gra zapewnia taki poziom zaangażowania, koncentracji, który pozwala osiągnąć założone w projekcie cele. Drugi obszar projektu, który zostanie poddany wnikliwej analizie to sama rozgrywka i jej logiczna spójność jak i atrakcyjność. Zbadane zostaną w tym wypadku przede wszystkim proponowane w grze scenariusze, postacie i to jak przyjęte rozwiązania są oceniane przez użytkowników i odbiorców. Należy określić, czy GWO, konkretnie jego pozytywne oddziaływanie, nie jest ograniczane przez negatywnie odbierane scenariusze, postacie, fazy gry. Zrekonstruowane zostanie wreszcie także to, jak użytkownicy i odbiorcy określają



skalę trudności gry, czy wyróżniono i przygotowano na tyle elastyczne formy rozgrywki, aby zapewnić możliwość pełnego uczestnictwa osobom niepełnosprawnym o różnym poziomie kompetencji, umiejętności i dotkniętych różnymi schorzeniami. Wreszcie trzeci badany obszar w procesie ewaluacji to możliwe skutki wdrożenia GWO na dolnośląskim rynku pracy. Czy i jak GWO może wspierać użytkowników w procesie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, jak sami niepełnosprawni oceniają potencjał zmian, jaki oferuje gra. Należy w tym wypadku określić także, czy właściwie zostały rozłożone akcenty gry, jej momenty zwrotne, węzłowe – czy gra rozwija te umiejętności i kompetencje, które rozwijać obiecuje, czy może także inne. Należy także dokonać konfrontacji oczekiwań i skutków zdefiniowanych zarówno przez użytkowników jak i odbiorców.

Zgodnie z przyjętymi w procesie ewaluacji założeniami badane będą następujące kwestie stanowiące podstawę oceny efektów omawianego projektu, ze szczególnym uwzględnieniem adekwatności, skuteczności i stopnia zaspokojenia potrzeb grup docelowych jego uczestników. Przedstawione cele zostaną osiągnięte dzięki zbadaniu:

Adekwatności:

- określenie oczekiwań użytkowników i odbiorców na gruncie dotychczas zgromadzonych w trakcie realizacji projektu danych; identyfikacja tych oczekiwań będzie rekonstruowana także przy wykorzystaniu narzędzi badawczych w postaci kwestionariusza wywiadu (ankiet), oraz indywidualnych wywiadów pogłębionych i zogniskowanych wywiadów grupowych z obiema kategoriami respondentów; zarówno dane zastane jak i wywołane mają pozwolić określić oczekiwania użytkowników GWO w zakresie wyobrażonej jak i rzeczywistej zdolności kreowania wśród osób niepełnosprawnych z terenu Dolnego Śląska kompetencji, umiejętności użytecznych w kontekście powrotu, czy wejścia na rynek pracy, to z kolei zostanie zestawione z ich oczekiwaniami względem wsparcia aktywizacji tych osób w ogóle – czy GWO kreuje umiejętności, kompetencje, które podniosą atrakcyjność osób niepełnosprawnych na rynku pracy, czy kreuje w ogóle jakiejkolwiek umiejętności i kompetencje, jakie?, w kreowaniu, których umiejętności, kompetencji GWO jest szczególnie skuteczna?; te same problemy, po uwzględnieniu różnicy perspektyw zostaną poruszone i opracowane także na podstawie rozmów z osobami niepełnosprawnymi, w szczególności zbadana zostanie gotowość, chęć wykorzystania zdobytych kompetencji i umiejętności na realnym rynku pracy.



Skuteczności:

– określenie umiejętności i kompetencji nabytych w trakcie GWO w kontekście zdiagnozowanych potrzeb użytkowników i odbiorców projektu odnoszących się do funkcjonowania obu grup na rynku pracy; w szczególności określenie realnych i wyobrażonych wzmocnień, jakie kreuje GWO u użytkowników i odbiorców – istotnym elementem ewaluacji jest oddzielenie wyobrażeń tych dwóch grup o tym, co może dać im udział w grze, korzystanie z niej od rzeczywistych skutków GWO, innymi słowy proces ewaluacji musi opierać się na próbie całościowego określenia skutków projektu, nie tylko tych założonych, ale także tych, których nie przewidziano na etapie projektowania i testowania gry; każda z założonych do realizacji kompetencji, umiejętności, faktycznie musi zostać potraktowana osobno a skala jej realizacji, zaspokojenia określona w skali umożliwiające wydanie ostatecznej oceny o zasadności upowszechniania GWO; zasadniczym zadaniem GWO jest wzmocnienie pozycji użytkowników i odbiorców na dolnośląskim rynku pracy, co zostanie zbadane przede wszystkim poprzez realne (już podjęte) i deklarowane (z uwzględnieniem zmian w porównaniu do działań sprzed zaangażowania w GWO) działania w obrębie tego rynku podjęte przez obie kategorie respondentów biorących udział w badaniach ewaluacyjnych; mając na uwadze trójstopniowy charakter procesu ewaluacji w kontekście skuteczności GWO należy podjąć także wysiłek badawczy zmierzający do określenia jakości samej gry, bardziej szczegółowo samej rozgrywki – parafrazując idzie o to jak się gra w zaproponowaną w ramach projektu grę, założyć bowiem należy, że sposób jej organizacji. Logiczna konstrukcja wpłyną na zaangażowanie uczestników, to zaś należy uznać za warunek konieczny w drodze do osiągnięcia zamierzonych w projekcie celów; innowacyjny charakter projektu wyraża się w metodzie wsparcia aktywizacji zawodowej, co nakazuje w procesie ewaluacji przyrzeć się bardzo dokładnie dynamice zmian, jakie powoduje udział w GWO wśród osób niepełnosprawnych i wykorzystanie GWO przez jej użytkowników, poziom deklarowanych przez obie kategorie respondentów zmian pozwoli zdefiniować możliwe zjawiska w obrębie diagnozowanego rynku, jakie zająć mogą dzięki upowszechnieniu GWO – aspekt prognostyczny ewaluacji zostanie tym samym solidnie umocowany w odniesieniu zarówno do deklaracji jak i faktów (odczucia użytkowników i odbiorców, ale i już podjęte przez nich działania, jak i obserwacje poczynione w trakcie realizacji projektu); aspekt kosztowy potraktowany zostanie z dwóch perspektyw, po pierwsze



trzeba porównać koszty udziału w rozgrywce, jakie spadają na osoby niepełnosprawne i porównać je z innymi dotychczas dostępnymi formami wsparcia, podobnie należy postąpić w przypadku użytkowników, z tą jednak różnicą, że należy w tym przypadku zwrócić szczególną uwagę na ich ocenę możliwości pozyskania środków nie tylko na pozyskanie gry, ale przede wszystkim zapewnienie odpowiednich warunków dla samej rozgrywki, w szczególności zaś dla wzmocnienia oddziaływania gry poprzez zapewnienie jej uczestnikom wsparcia ze strony specjalistów monitorujących pożądaną przebieg GWO i jej skutków

Stopnia zaspokojenia potrzeb grup docelowych w wyniku udziału w testowaniu projektu:

– by określić poziom zaspokojenia potrzeb grup docelowych, z jakim mamy do czynienia na skutek testowania GWO, należy przede wszystkim określić, jakie oczekiwania, nadzieje towarzyszyły odbiorcom i użytkownikom GWO w momencie przystępowania do GWO a następnie sprawdzić, czy i w jakim stopniu zostały one spełnione ponownie nie zadowolając się samymi deklaracjami, ale odnosząc się także do faktów, działań jakie zostały wyzwolone po udziale w testowaniu GWO; w szczególności należy w tym kontekście skupić się na tym, czy i w jakim stopniu GWO na etapie testowania spełnia założenia przyjęte w strategii projektu, czy wyzwala ten potencjał zmian, jaki został założony w projekcie, czy sama gra wreszcie ukierunkowuje działania, zaangażowanie odbiorców i użytkowników w obszary, które zgodnie z przyjętymi założeniami GWO ma wzmacniać.

Pytania w obrębie ewaluacji – wstępne uszczegółowienie:

- Trafność – Czy i w jakim stopniu produkt odpowiada na realne potrzeby ?
 - zagadnienia, obszary w obrębie dolnośląskiego rynku pracy osób niepełnosprawnych wymagające szczególnej troski ze strony instytucji wspierających tą aktywizację – czy GWO pozwala te najistotniejsze zagadnienia podjąć i skutecznie rozwinąć tak by osobom uczestniczącym w rozgrywce oraz tym, którzy rozgrywkę organizują zapewnić wsparcie w zakresie wspomnianych (określonych w procesie ewaluacji) obszarów); problemy (rynk pracy) vs rozwiązania proponowane w projekcie – czy odbiorcy i użytkownicy dostrzegają pozytywną przestrzeń zmian



- **Efektywność** – Czy wypracowany produkt (proponowane podejście) jest bardziej efektywny niż stosowane dotychczas? Czy proponowane podejście jest rozwiązaniem bardziej wydajnym finansowo od metod stosowanych wcześniej?
 - czy GWO zapewnia odbiorcom i użytkownikom takie środowisko pracy nad zmianami, i takie narzędzia pracy nad konkretnymi rozwiązaniami wiodącymi do ukształtowania, czy rozwinięcia pożądanych kompetencji, umiejętności, które zapewnią realne zmiany w obrębie analizowanego rynku pracy;
 - czy GWO zapewnia pożądaną odmienność zarówno w perspektywie wykorzystywanej metody, jak i obszarów aktywności odbiorców i użytkowników GWO, na których się skupia; czy obie kategorie respondentów dostrzegają pozytywne/negatywne skutki nowatorskich na dolnośląskim rynku pracy osób niepełnosprawnych rozwiązań w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych
- **Skuteczność** – Czy produkt jest skuteczny? Co wpływa na jego skuteczność – czy są to metody pracy, dobór grup docelowych, organizacja procesu wsparcia, czy inne czynniki? Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych metod i pod jakimi warunkami?
 - określenie warunków skuteczności GWO ze szczególnym uwzględnieniem charakterystyki odbiorców i użytkowników pozytywnie/negatywnie reagujących na zaproponowane w projekcie rozwiązania, wreszcie na samo proces organizacji i przebieg rozgrywki;
 - określenie stopnia skuteczności dla poszczególnych wzmocnień oferowanych i realizowanych w ramach GWO, ze szczególnym uwzględnieniem różnic, w poziomie realizacji określonych celów przyjętych w projekcie; czy i które cele są realizowane w pożądanym, zadowalającym, niedostatecznym stopniu, czy i jak realizowane są priorytetowe dla użytkowników i odbiorców cele;
 - określenie czynników ryzyka dla GWO, w szczególności zdefiniowanie tych cech gry, rozgrywki, dynamiki relacji, jaka towarzyszy rozgrywce, które mogą przyspieszać lub spowalniać a nawet uniemożliwiać realizację przyjętych celów; określenie tych czynników na etapie testowania pozwoli skutecznie zarządzać nimi w procesie wykorzystywania GWO po upowszechnieniu
- **Użyteczność** – Czy wypracowany produkt jest zgodny z aktualnymi potrzebami grup docelowych?



- określenie zasadności wykorzystanie GWO w kontekście wzmacniania cech, kompetencji, umiejętności, które są w stanie realnie zmienić położenie osób niepełnosprawnych na dolnośląskim rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem możliwych różnic i napięć zachodzących pomiędzy oceną sytuacji na wspomnianym rynku dokonaną przez same osoby niepełnosprawne oraz osoby zajmujące się organizowaniem wsparcia ich aktywizacji zawodowej;
- określenie części wspólnej zbiorów oczekiwań użytkowników i odbiorców GWO, oraz obszarów różnic; określenie potencjału wpływu tych różnic na skuteczność GWO zarówno na etapie testowania jak i po upowszechnieniu
- Trwałość – Czy i w jakim stopniu prawdopodobne jest funkcjonowanie produktu po zakończeniu finansowania projektu?
 - określenie czynników wpływających na czas oddziaływania GWO ze szczególnym uwzględnieniem dynamiki oddziaływania dla poszczególnych, założonych w projekcie celów; co odczuwane jest natychmiast, co powinno zmienić się w późniejszym terminie

Szczegółowe pytania i problemy badawcze:

W ramach przyjętych kryteriów poddane refleksji i zbadane zostaną kluczowe zmienne w perspektywie kontaktów z potencjalnym pracodawcą, przede wszystkim zaś najistotniejsze czynniki ważne w trakcie rozmowy rekrutacyjnej.

Zmienne kluczowe dla procesu poszukiwania pracy w ogóle skonstruowane w oparciu o wcześniej przeprowadzone w projekcie badania. Ewaluacja obejmie fazę przed testowaniem produktu – *ex ante* i po teście – i *ex post*. Pozwoli to określić, w jakim stopniu gra faktycznie zaspokaja zdefiniowane prze osoby niepełnosprawne i przygotowujących trenerów oczekiwania.

Zmienna:
Zdolność autoprezentacji
Asertywność
Komunikowanie się z grupą
Zdolności przywódcze
Umiejętność pracy w grupie
Umiejętność przebywania w grupie



Zdolności negocjacyjne
Umiejętność odpowiedniego zaprezentowania się w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej
Zdolności zarządzania zespołem
Zdolności zarządzania projektem
Zdolności zarządzania wiedzą
Zdolności zarządzania czasem
Zdolności zarządzania karierą
Pewność siebie
Przekonanie o własnej wartości
Przebojowość
Gotowość do ryzyka

Dodatkowo refleksja ewaluacyjna obejmie również zmienne istotne w kontekście samej rozmowy rekrutacyjnej. W tym przypadku ewaluacja ma określić, jaki był poziom tych czynników przed i po udziale w testowaniu produktu. Zmienne zostaną poddane ocenie tylko osób niepełnosprawnych biorących udział w testowaniu produktu.

Zmienna:
Poprowadzić rozmowę według planu
Przedstawić swoje mocne strony
Przekuć wady w zalety
Uczynić atut z niepełnosprawności
Opanować stres
Opanować niekorzystne reakcje ciała
Sprawić dobre wrażenie
Rzeczowo odpowiedzieć na postawione pytania
Uniknąć zaskoczenia i negatywnej na nie reakcji
Zainteresować pracodawcę swoją osobą
Rzeczowo określić wpływ niepełnosprawności na pracę
Poczuć się na równi z kandydatami pełnosprawnymi

Analiza tych dwóch zbiorów zmiennych pozwoli w pełni określić potencjał gry, jej skuteczność i użyteczność. Pozwoli to także określić przestrzeń niekwestionowanego oddziaływania GWO w obrębie czynników kluczowych w perspektywie poszukiwania pracy – ustalone zostanie co faktycznie zmienia GWO.



Próba badawcza:

- odbiorcy: osoby niepełnosprawne biorące udział w testowaniu GWO zróżnicowane ze względu na płeć, wiek i dotychczasowe doświadczenie zawodowe, a także charakter zaangażowania w rozgrywkę i ocenę gry, przez co rozumieć należy konieczność zaproszenia do udziału w badaniu uczestników różnie oceniających testowany produkt (optymistycznie i pesymistycznie nastawione osoby dostarczą właściwej dla przygotowania ewaluacji wiedzy o GWO, która pozwoli także zoptymalizować proces upowszechniania gry)
 - użytkownicy: przedstawiciele instytucji rynku pracy odpowiedzialni za organizację rozgrywki i reprezentujący rządowe, samorządowe i społeczne organizacje zajmujące się wsparciem aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych ze szczególnym uwzględnieniem podziału na optymistów i pesymistów (jak wyżej)
- Przyjęty podział zastosowany zostanie zarówno do wywiadów kwestionariuszowych (ankiet) jak i wywiadów pogłębionych i zogniskowanych wywiadów grupowych.

Ewaluacja wykorzysta różne perspektywy i faktycznie będzie miała charakter ewaluacji *ex ante* – interwencje badawcze przed przystąpieniem do fazy testowania; *on going* – działania podejmowane w trakcie fazy testowania, w przypadku niniejszej ewaluacji odnosić się do będzie do fazy kształtowania samej gry, wprowadzania zmian w jej obszarze (technicznych i organizacyjnych) na podstawie nieskategoryzowanych wywiadów z osobami niepełnosprawnymi i przyszłymi trenerami testującymi produkt; *ex post* – działania w ramach wysiłku ewaluacyjnego podejmowane po fazie testowania.

3. Ocena GWO w ramach przyjętych kryteriów ewaluacyjnych

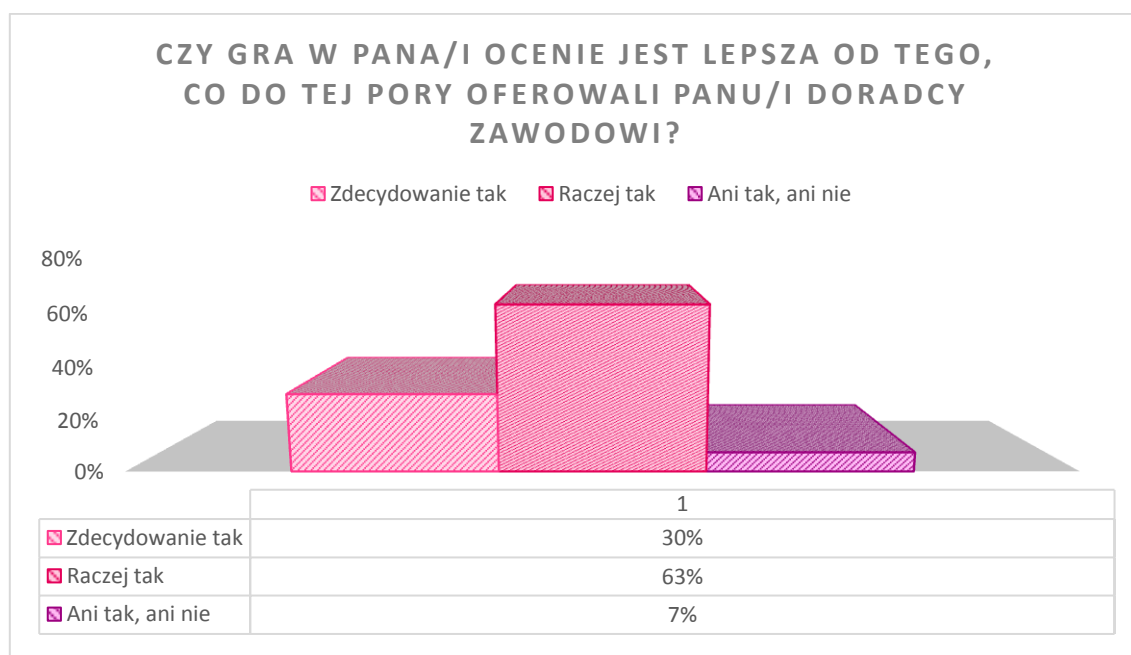
3.1 Innowacyjny charakter GWO

Pierwszym krokiem w ramach ewaluacji produktu jest ocena jego innowacyjnego charakteru. W ramach strategii wdrażania projektu jego innowacyjny charakter miał się objawiać w samym charakterze metody symulacyjno – strategicznej, co zależało od powodzenia skonstruowania użytecznej wersji gry. Ten warunek został spełniony. Istotą innowacyjnego charakteru GWO jest ostatecznie forma proponowanego wsparcia w kontekście grupy docelowej. Dotychczasowe formy wsparcia bazują na kreowaniu u osób niepełnosprawnych na podstawie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wcześniej przeprowadzonych badań predyspozycji konkretnych zachowań, twardych kompetencji możliwych do przełożenia wprost na konkretne wątki funkcjonowania osób niepełnosprawnych w obrębie rynku pracy. W przypadku GWO istota innowacyjności zawiera się w całościowym podejściu do kreowania osoby niepełnosprawnej na rynku pracy – takie podejście, przy właściwym wykorzystaniu gry pozwala rozwijać kompetencje, umiejętności, cechy, zachowania, postawy istotne dla jednostki w ogóle, w tym dla jej funkcjonowania na rynku pracy (bez szkody dla siły oddziaływania na ten ostatni obszar). Sama forma wsparcia, gra symulacyjno – strategiczna, wykorzystywana dotychczas do rozwijania pożądanych umiejętności przeważnie wśród kadry menedżerskiej, powoduje, że osoby niepełnosprawne muszą zmagać się ze złożonymi problemami, proponować rozwiązania i ponosić konsekwencje podjętych decyzji ucząc się przy okazji niejako na błędach własnych jak i innych uczestników gry, to także potwierdzenie innowacyjnego charakteru produktu. Dodatkowo innowacyjność GWO wyraża się w doborze grupy docelowej, dotychczas nie obejmowanej podobnymi działaniami a także poprzez innowacyjność jednego z kluczowych problemów w ramach GWO, to jest rozmawiania o własnej niepełnosprawności oraz przekonania do siebie pracodawców. Innowacyjny charakter GWO został ostatecznie potwierdzony w ramach fazy testowania. Poniższa tabela potwierdza także, że faktycznie mamy do czynienia z jakościowo nowym rozwiązaniem, przewyższającym ponadto dotychczasowe rozwiązania – pytanie zadane tylko osobom niepełnosprawnym testującym produkt.





3.2 Trafność

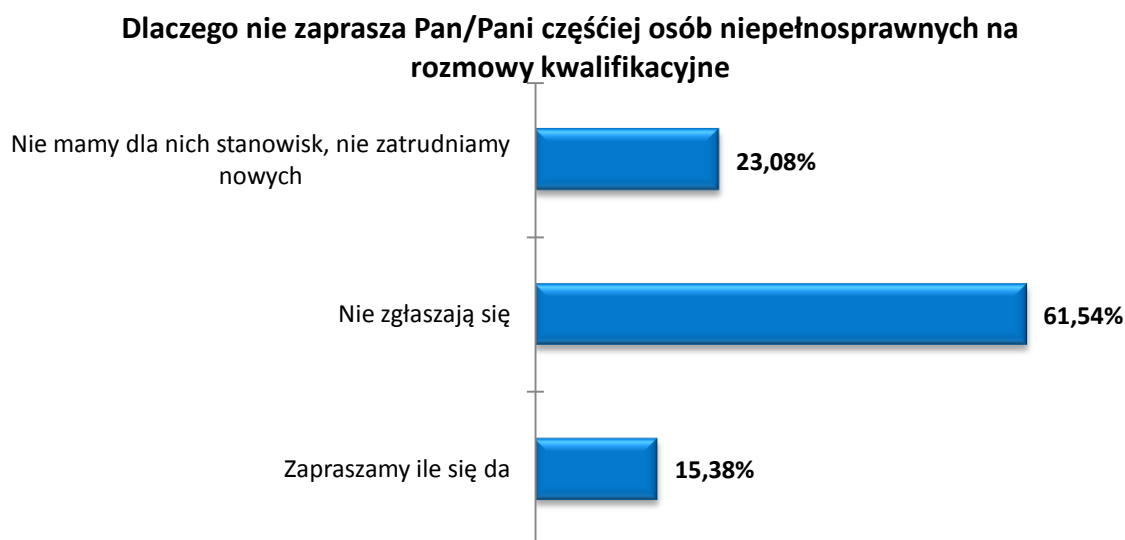
GWO by było produktem trafnie odpowiadającym na potrzeby dolnośląskiego rynku pracy musi przede wszystkim dawać szansę reakcji na zdiagnozowane w obrębie tego rynku problemy. W projekcie, którego efektem będzie GWO te potrzeby zostały wcześniej określone dla potrzeb tworzenia gry. Oznacza to, że w poniższej części znajdują się wnioski sformułowane na podstawie wyników badań przeprowadzonych na wcześniejszym etapie realizacji projektu. Badania te stanowią doskonałą podstawę do określenia realnych potrzeb rynkowych w przedmiotowym obszarze. Warto także od razu podkreślić, że potrzeby rynku pracy, które ma zaspokajać GWO są trojakiemu rodzaju, mają trzy źródła: po pierwsze są to sami niepełnosprawni, którzy mają swoje wyobrażenia, doświadczenia związane z funkcjonowaniem na rynku pracy, z jej poszukiwaniem i na tej podstawie formułują swoje oczekiwania, co do form wsparcia, w których chcą brać udział, w które SA gotowi się zaangażować. Po drugie – osoby zajmujące się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych dysponujące własnymi wyobrażeniami, oczekiwaniami, doświadczeniami i uprzedzeniami, co do możliwych do wykorzystania i skutecznego zastosowania form wsparcia. Po trzecie wreszcie i trzeba tu podkreślić, najważniejsze, mamy tutaj także do czynienia z pewnymi oczekiwaniami pracodawców, zazwyczaj bardzo konkretnymi, nierzadko niestety niekorzystnymi dla osób niepełnosprawnych. Pokreślić z całą mocą trzeba jednak, że to właśnie oczekiwania pracodawców mają tutaj kluczowe znaczenie, to zaspokojenie ich oczekiwań, co do potencjalnych niepełnosprawnych pracowników jest priorytetem dla GWO, bez tego produkt, jak i cały projekt nie odniosą pożądanego sukcesu.

By określić, czy zaproponowany produkt jest faktycznie odpowiedzią na realne potrzeby dolnośląskiego rynku pracy należy przyjąć kilka założeń. Po pierwsze, co wynika z zaprezentowanych w dalszej części raportu wyników badań przeprowadzonych we wcześniejszej fazie projektu – pracodawcy w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej postrzegają kandydata przede wszystkim jako przyszłego pracownika i te jego cechy, pracownicze, nie kandydata, stanowią istotę procesu rekrutacji. Istota GWO wyraża się zatem zarówno w kreowaniu kompetencji niezbędnych do lepszego zaprezentowania się w trakcie rozmowy jak i w tym by faktycznie prezentować siebie jako najlepszego możliwego nowego pracownika. Szczególnego znaczenia GWO nabiera właśnie w kontekście poszukiwania pracy przez osoby niepełnosprawne, które choć są dobrymi, sumiennymi i



co szalenie istotne, bardziej niż pełnosprawni pracownicy, lojalnymi pracownikami to jednak mają problem z zaprezentowaniem siebie innym, w tym potencjalnym pracodawcom, z autoprezentacją. Zatem oceniając GWO i produkt trzeba faktycznie dokonać weryfikacji poziomu wpływu GWO zarówno na umiejętności związane z poszukiwaniem pracy jak i jej późniejszym wykonywaniem. I w tą stronę należy obecnie orientować zarówno GWO jak i inne projekty aktywizacyjne – preferować te formy wsparcia, które kreują, tak jak GWO, jednocześnie lepszego kandydata do pracy i lepszego przyszłego pracownika.

Po drugie poszerzenie horyzontów – to zadanie dla GWO, z którym radzi sobie ono w zadowalającym stopniu. Jak pokazują, bowiem wyniki przeprowadzonych badań niemal dwie trzecie przebadanych pracodawców nie zetknęło się z podaniami osób niepełnosprawnych – to wprost nakazuje w trakcie rozgrywki przerabiać scenariusze nawet wprost niemożliwe do zrealizowania w rzeczywistym świecie po to by w ogóle spróbować przesunąć granicę zawodowych aspiracji, wyobrażeń osób niepełnosprawnych.

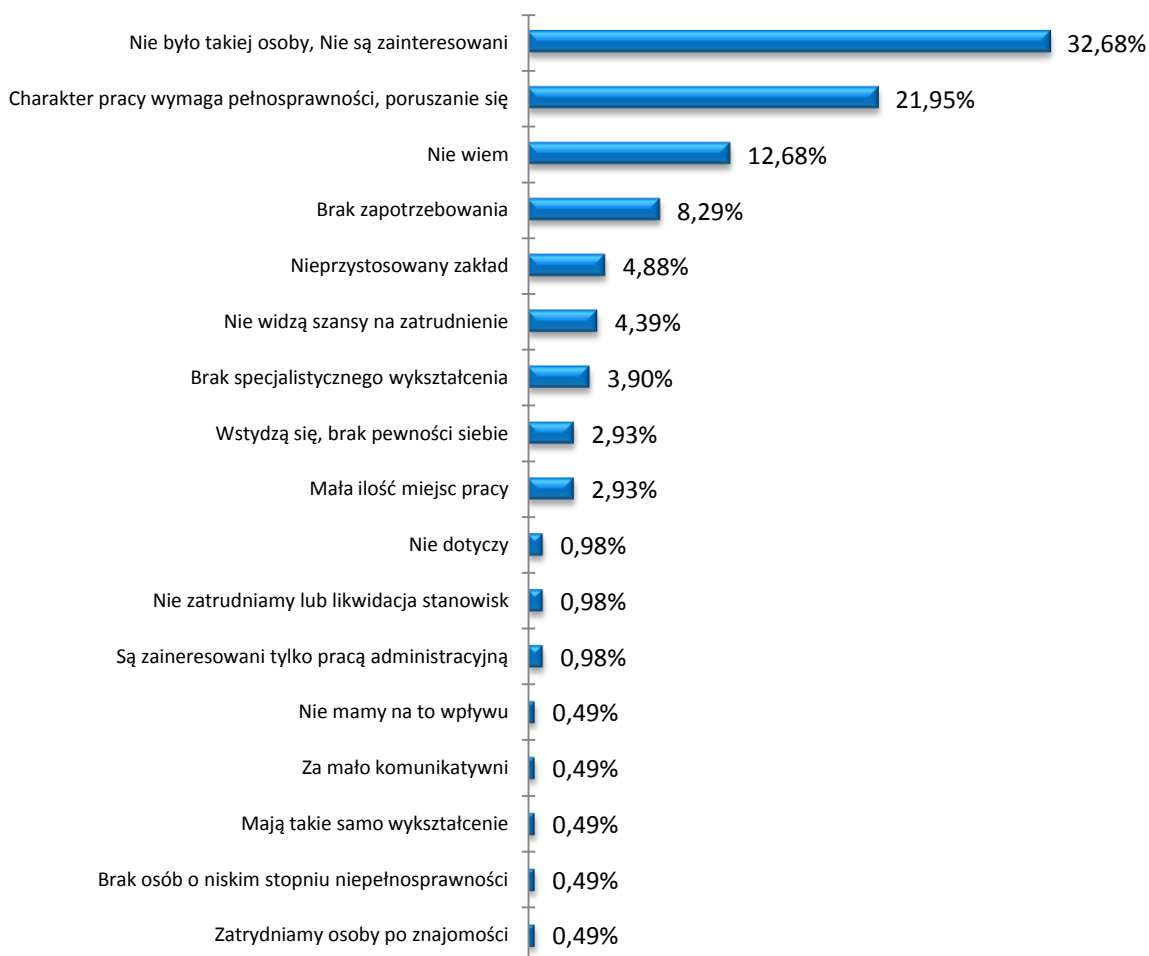


Gdy rozpatrzy się wprost przyczyny obecnego, zazwyczaj znikomego poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w dolnośląskich zakładach pracy okaże się, że najważniejszą przyczyną jest niski poziom eksploracji rynku przez niepełnosprawne osoby poszukujące pracy. Na uwagę w poniższym zestawieniu zasługuje również to, że ponad 4% pracodawców jako główną przyczynę podało brak postrzegania zakalcu pracy przez osoby niepełnosprawne jako swoje potencjalne miejsce pracy i niemal 3% wskazań dla braku pewności siebie – zatem nie kompetencje, nie tylko, a pewna



postawa, nastawienie wobec rynku pracy wydają się być istotną a być może najważniejszą przyczyną niższego od oczekiwań samych osób niepełnosprawnych jak i społeczeństwa w ogóle wskaźnika ich zatrudnienia.

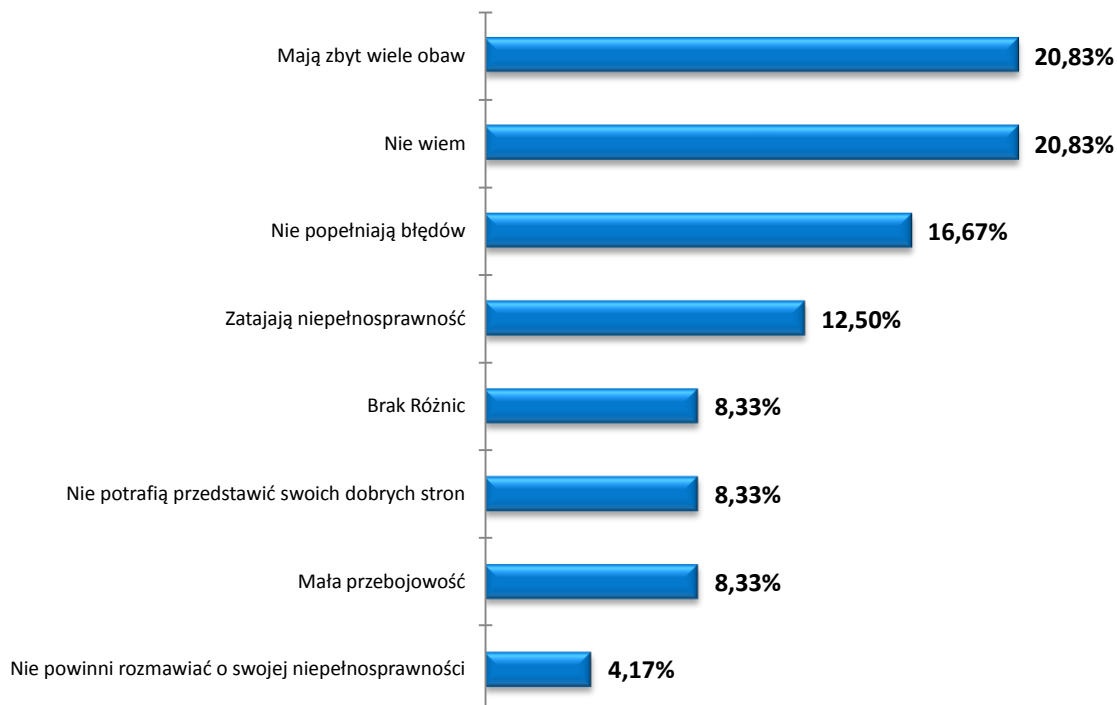
Przesłanki obecnego poziomu zainteresowania osób niepełnosprawnych zatrudnieniem w przedsiębiorstwie respondenta



Ostatecznie kwestię konieczności poszerzenia horyzontów, wyobrażeń osób niepełnosprawnych o poszukiwaniu i wykonywaniu pracy rozstrzygają deklaracje pracodawców odnośnie błędów, jakie ten typ kandydatów popełnia w czasie rozmów kwalifikacyjnych. Okazuje się, że sami niepełnosprawni wykazują zbyt wiele obaw, nie potrafią przedstawić swoich mocnych stron, zatajają niepełnosprawność i są mało przebojowi – z tym wszystkim zмага się, w tym wszystkim może pomóc GWO.



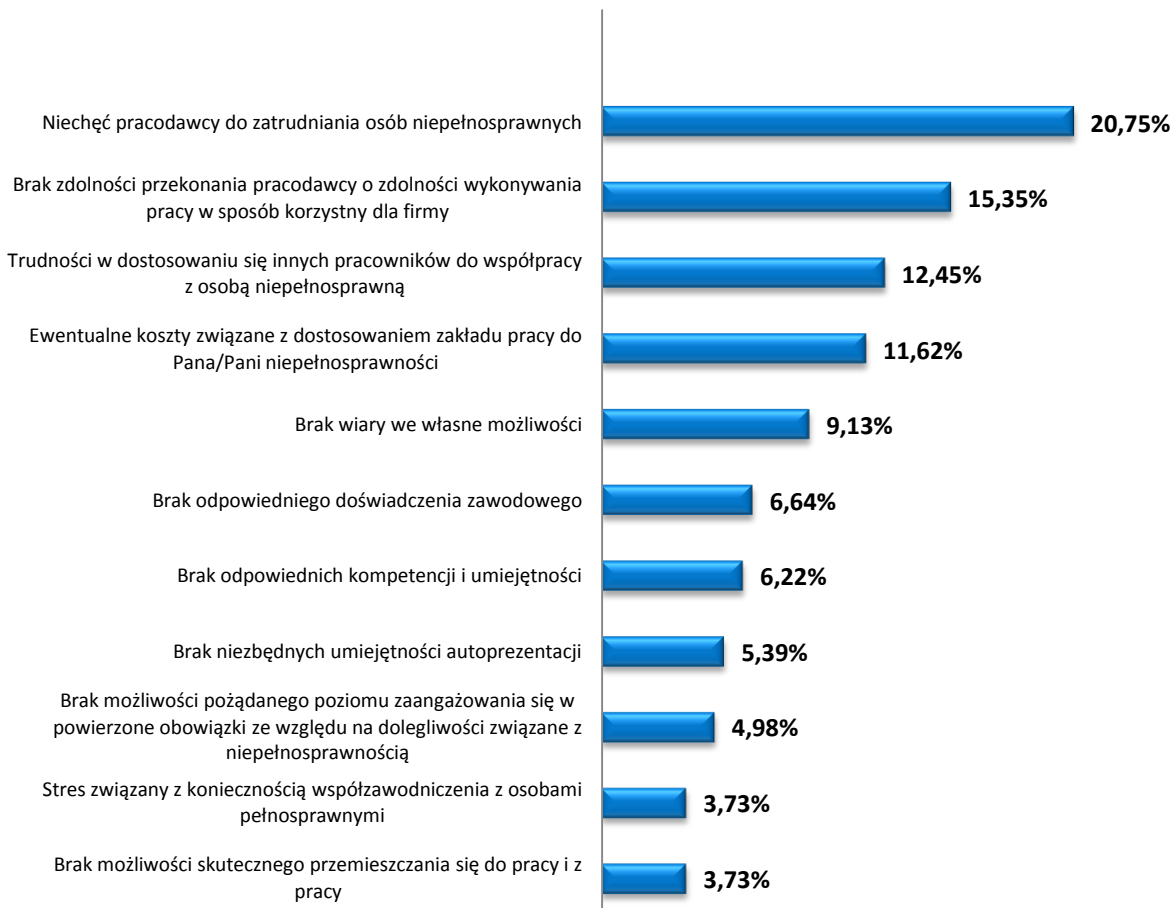
Błędy osób niepełnosprawnych w trakcie rozmów kwalifikacyjnych - opinie pracodawców



Tyle pracodawcy, ale także niepełnosprawni, wykazując pożądany poziom autorefleksji, pożądany dla GWO, wskazując na najważniejsze obawy związane z poszukiwaniem pracy, poza obawami pracodawców, wskazują jednak na brak umiejętności niezbędnych do skutecznego zaprezentowania się potencjalnemu pracodawcy.



Poszukuje Pan/Pani obecnie pracy, proszę określić Pana/i trzy najważniejsze obawy związane z tą sytuacją. Proszę je uszeregować od najważniejszej do najmniej istotnej - suma wszystkich odpowiedzi

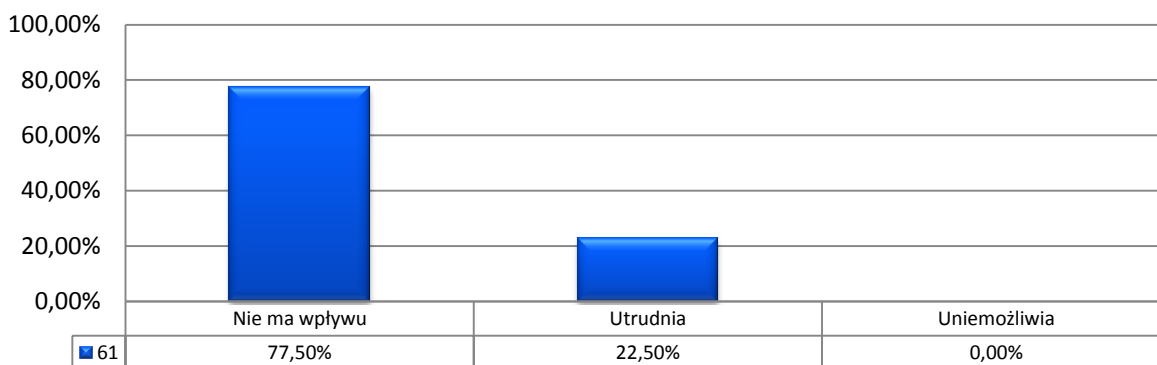


By skutecznie wspierać osoby niepełnosprawne GWO musi umożliwiać zaangażowanie osobom z różnym rodzajem i stopniem niepełnosprawności. Tutaj niestety ujawnia się pewne napięcie pomiędzy staraniami projektantów gry a rzeczywistymi możliwościami osób niepełnosprawnych, spośród których niemal jedna czwarta wskazuje na pewne utrudnienia, jakie mogą towarzyszyć im w trakcie rozgrywki. Poniższy wykres najpełniej obrazuje konieczność uelastycznienia gry na oczekiwania i możliwości osób niepełnosprawnych – nie można nie podjąć próby zwiększenia ilości potencjalnych odbiorców, zaniechanie takie poważnie obniżyłoby jakość GWO i jej ostateczną ocenę. Wyzwanie to staje się tym istotniejsze, że żadna z osób niepełnosprawnych nie potraktowała gry jako takiej, w której nie mogłyby one wziąć udziału – oznacza to, że wspomniana jedna czwarta faktycznie musi otrzymać wsparcie w postaci dostosowania gry do ich możliwości, inaczej te osoby po prostu *na starcie* będą miały utrudnione



zadanie. Te zmiany zostały szeroko przedyskutowane z twórcami, trenerami i osobami niepełnosprawnymi, co zostanie omówione w dalszej części raportu.

Czy Pana/i rodzaj niepełnosprawności będzie miał wpływ na udział w PGW - odpowiedzi bezrobotnych osób niepełnosprawnych

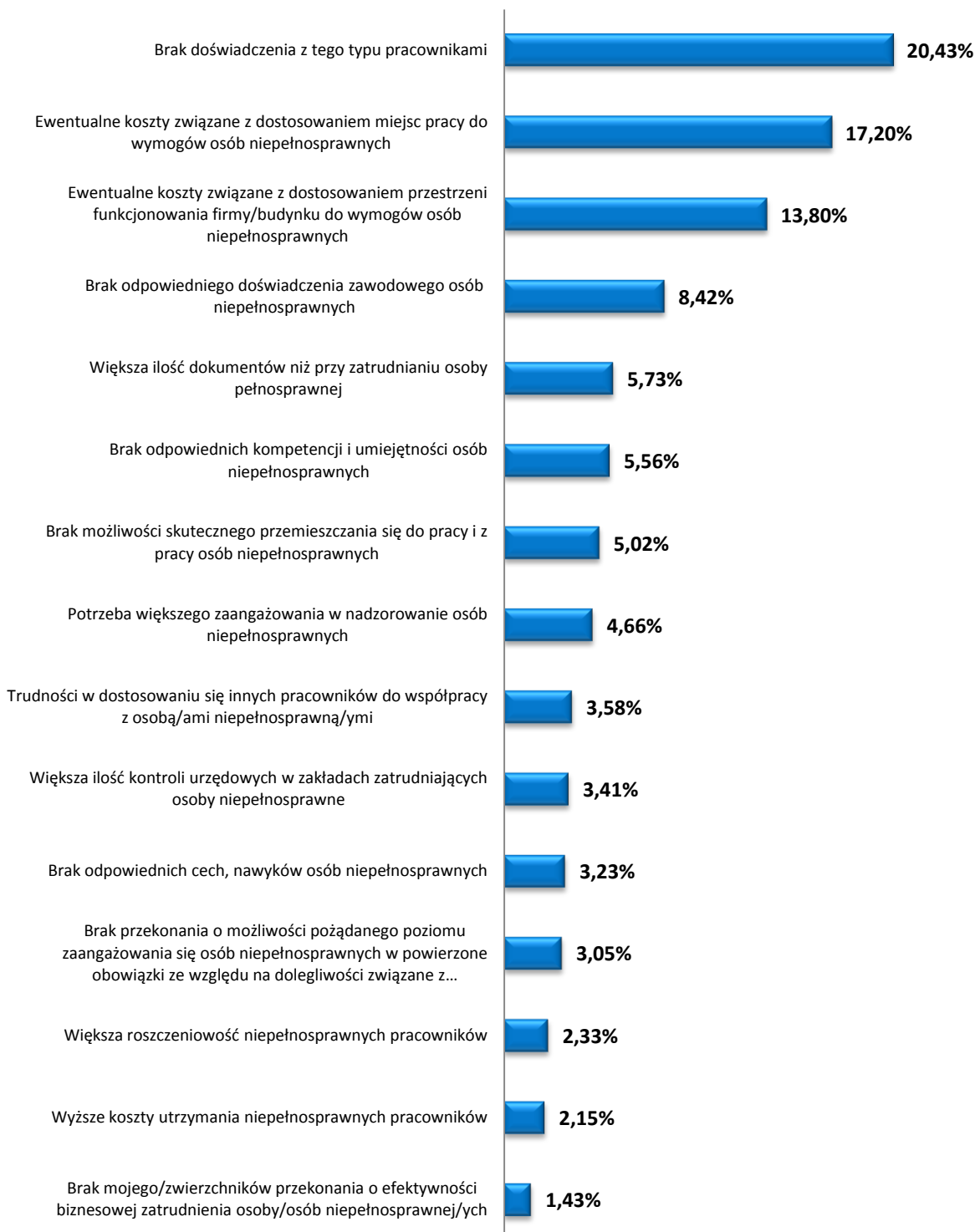


Gdyby podjąć próbę określenia użyteczności PGW w kontekście ogólnej sytuacji na dolnośląskim rynku pracy osób niepełnosprawnych należałoby powiedzieć, że jest to obecnie istotna inicjatywa wyrażająca konieczność, wyrażaną dobitnie przez pracodawców jak i samych niepełnosprawnych, skupienia się na tym, co raz trochę niedoceniane, dwa niezbędne w obecnej sytuacji – zatem nie tyle kształcenie konkretnych kompetencji zawodowych, co przede wszystkim podnoszenie możliwych do wykształcenia, poprawy kwalifikacji bycia w świecie ludzi aktywnych zawodowo. Należy przez to rozumieć właśnie umiejętności rozmowy, pierwszego kontaktu, doboru pracodawcy, komunikowania się z nim jak i kolegami i koleżankami w pracy. Przy czym to komunikowanie winno być wolne od negatywnych emocji i stresu dla samych niepełnosprawnych jak i pełnosprawnego otoczenia oraz skuteczne i szczere w tym sensie, że nie wolne od tematu niepełnosprawności. Zatem komunikacja wolna od uprzedzeń, inicjowana przez samych niepełnosprawnych i ostatecznie nie różniąca się dla niepełnosprawnych i ich kolegów i koleżanek z pracy od tego, co działo się przed zatrudnieniem niepełnosprawnej osoby to przekonanie, które w pracodawcach powinno powstać po rozmowie kwalifikacyjnej a dzięki kompetencjom nabytym przez osoby niepełnosprawne dzięki GWO. Takie nadzieje daje GWO w ramach projektu, takie konsekwencje winna dać praktyka instytucji aktywizujących osoby niepełnosprawne na dolnośląskim rynku pracy korzystające z ocenianego tutaj narzędzia.

Mając na uwadze faktyczną sytuację osób niepełnosprawnych na dolnośląskim rynku pracy należy jeszcze skomentować poniższe wyniki.



Obawy związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych - suma odpowiedzi

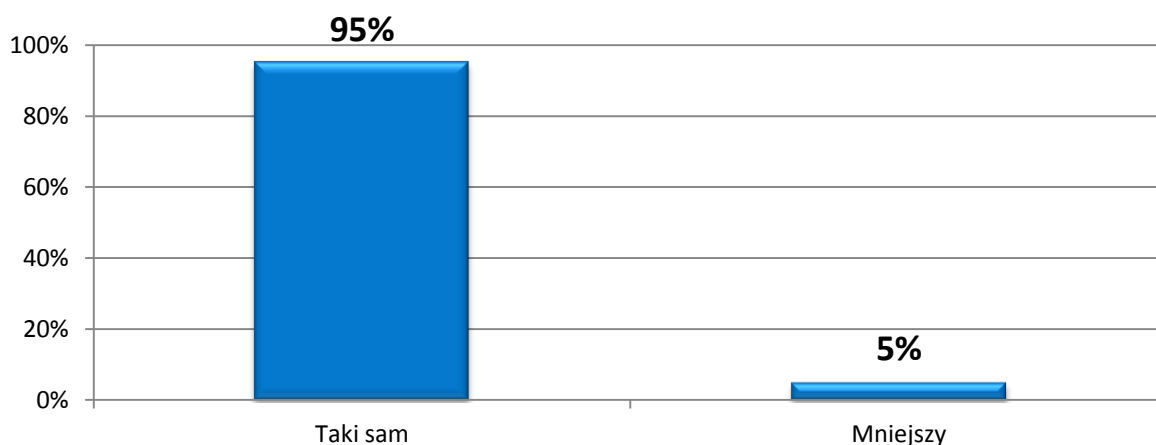




Powyższa tabela jednoznacznie uwypukla, że problemy osób niepełnosprawnych nie wynikają tylko z ich obaw, uprzedzeń, stereotypowego postrzegania rzeczywistości rynku pracy, ale także ze stereotypów, obaw uprzedzeń pracodawców. To dobitnie pokazuje, że osoba niepełnosprawna musi być perfekcyjnie przygotowana do rozmów z potencjalnymi pracodawcami, przede wszystkim zaś do świadomego, przemyślanego, poruszanego w zaplanowany sposób podejmowania tematów trudnych, mogących budzić poczucie dyskomfortu u przyszłych pracodawców.

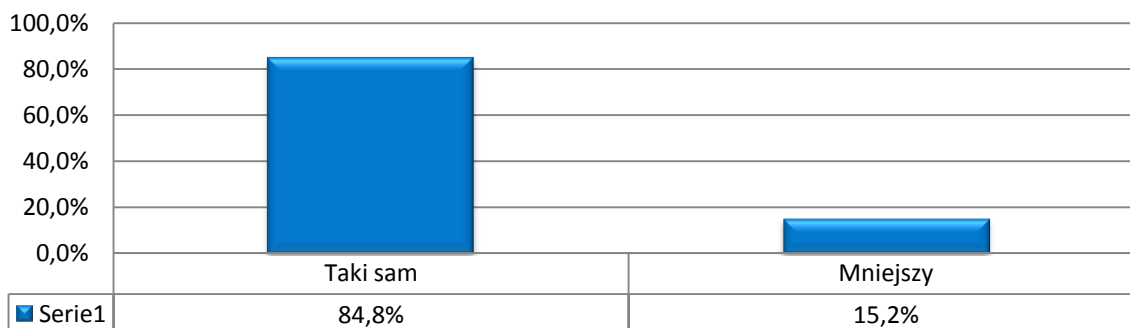
Ostatnim aspektem trafności, do którego należy się odnieść jest to do czego faktycznie gra, produkt ma przygotowywać. Ułudą jest podejście do osób niepełnosprawnych jako potencjalnie pozytywnie uprzywilejowanych uczestników rynku pracy. Nadużyciem byłoby jednak stwierdzenie przeciwne, że ich sytuacja jest jednoznacznie negatywna. Badanie wykonane na potrzeby projektu niebicie dowodzi, że pracodawcy postrzegają niepełnosprawnych pracowników jako tak samo podlegających obciążeniom pracowym jak osoby pełnosprawne. Oznacza to, że zarówno przygotowanie do pracy jak i do rozmów kwalifikacyjnych winno być zorientowane na pracę o standardowym charakterze, przeciętnych, ani wyższych, ani niższych obciążeniach – do starania się o taką pracę trzeba przygotowywać niepełnosprawnych, w takiej pracy powinni oni odnaleźć także możliwość uszanowania, właściwego potraktowania własnego ciała i zdrowia. Nie można myśleć o odrębności, inności, jakiegokolwiek wyjątkowości osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, ponieważ zarówno oni sami jak i pracodawcy wprost podkreślają zasadniczo nieróżniący się charakter obowiązków pełno- i niepełnosprawnych pracowników.

Zakres obowiązków pełnosprawnych i niepełnosprawnych pracowników - ocena pracodawców





Biorąc pod uwagę takie same lub podobne stanowiska pracy w Pana/i ostatnim zakładzie pracy, to czy Pana/i zakres obowiązków w porównaniu z osobami pełnosprawnymi był



3.3 Efektywność

GWO bez wątpienia oddziałuje na najistotniejsze dla procesu rekrutacji czynniki dostarczając osobom niepełnosprawnym wsparcia niezbędnego do efektywniejszych kontaktów z pracodawcami a trenerom i przedstawicielom instytucji rynku pracy skutecznego, atrakcyjnego, ciekawego narzędzia pozwalającego skutecznie realizować cele wspomnianych instytucji. By ocenić efektywność produktu finalnego trzeba jednak skupić się na kosztach spodziewanych rezultatów, określić czy poniesione nakłady są współmierne do uzyskanych efektów.

Po pierwsze ujawnia się tutaj problem innowacyjnego charakteru projektu. Mówiąc wprost innowacje mają to do siebie, i nie są wtedy bynajmniej bezzasadne finansowo, że mogą się nie powieść, mogą nie przynieść spodziewanych efektów, nie osiągać zamierzonych celów. W tym wypadku bez wątpienia mamy jednak do czynienia z sytuacją, w której innowacja realizuje założone cele i kwalifikuje się do upowszechnienia. Oznacza to, że pieniądze nie zostały zmarnotrawione.

Zasadność przeznaczenia stosownych środków na realizację projektu została dotychczas wielokrotnie potwierdzona stosownymi decyzjami odpowiednich komisji. Na etapie ewaluacji produktu finalnego należy przyrzeć się bliżej kosztom upowszechnienia GWO i poziomowi realizacji założonych celów projektu dla wspomnianej fazy. Dotychczas poniesione nakłady nie są niskie zarówno w wymiarze finansowym, czasowym jak i intelektualnym. Istotą efektywności projektu jest jednak przede wszystkim jego żywotność, trwałość oddziaływania założonych skutków. Jego innowacyjny charakter i przyjęta forma wsparcia w przeciwieństwie do



dotychczasowych rozwiązań gwarantuje bowiem zarówno trwałość skutków jak i możliwość ciągłego angażowania kolejnych osób niepełnosprawnych. Gra będzie dostępna w wersji elektronicznej w tym sensie, że każdy, dosłownie każdy będzie mógł ją wytworzyć przy zaangażowaniu stosunkowo niewielkich środków. Nie jest to kurs, po którego ukończeniu kończą się środki i możliwość dalszego wspierania niepełnosprawnych wygasa. W przypadku GWO wytworzone narzędzie będzie można stosować tak długo jak tylko ktokolwiek uzna to za zasadne, co w praktyce uniemożliwia określenie ostatecznej ilości osób, które skorzystają z gry. Oznacza to równocześnie, że produkt charakteryzuje konieczność wykorzystania istotnych środków w fazie początkowej, kreowania GWO, przy jednoczesnym ograniczeniu niemal do zera kosztów funkcjonowania produktu w dalszych latach. Oznacza to także niskie koszty utrwalania, powracania do korzyści kreowanych przez GWO. Projekt zakłada dostępność gry w wersji z trenerem i bez wsparcia trenera, co daje szansę na jej powszechne wykorzystanie, ponad to ma ona być dostępna w urzędach pracy jak i być dostępna do samodzielnego wykonania. To wszystko pozwala stwierdzić, że założone efekty zostaną osiągnięte dla istotnej liczby bezrobotnych osób niepełnosprawnych, mogą być łatwo i niskim kosztem utrwalone a ostatecznie, że poniesione nakłady finansowe gwarantują pożądane i nakreślone w projekcie efekty. Nieograniczony czas oddziaływania to zatem kluczowe potwierdzenie efektywności produktu finalnego.

Dodatkowo na efektywność projektu pozytywnie wpływa fakt upowszechnienia wśród przeszkolonych trenerów wiedzy, umiejętności niezbędnych do późniejszego wykorzystania w innych grach symulacyjno – strategicznych. Innymi słowy na dolnośląskim rynku pracy pojawi się grupa kilkudziesięciu trenerów posiadających przygotowanie do wykorzystania wspomnianego typu gier w praktyce aktywizacji zawodowej. To bez wątpienia ogromny kapitał powstały niejako przy okazji realizacji celów założonych w projekcie. To także kolejne potwierdzenie faktu długiego oddziaływania produktu na rynek pracy, które potwierdza, że projekt będzie przynosił efekty jeszcze długo po jego zakończeniu.

W projekcie przyjęto, że koszt przeszkolenia jednego trenera to około 1500 zł a zakup gry to około 1000 zł (samodzielne wykonanie gry zgodnie z instrukcją to koszt rzędu 450 – 900 zł, w produkcji masowej 90 – 180 zł) – efekt to przeszkolony trener i możliwa do wielokrotnego użytku gra. Alternatywne rozwiązania bazujące na wykorzystaniu gier symulacyjno – strategicznych związane byłyby z pozyskaniem firm szkoleniowych a wówczas koszt jednej sesji (grupy) wyniósłby



zgodnie z rynkowymi cenami około 3000 złotych przy jednoczesnym zastrzeżeniu, że nie ma na rynku gier, które można by od razu wykorzystać w procesie aktywizacji zawodowej bezrobotnych osób niepełnosprawnych do osiągniętych przyjętych w projekcie rezultatów. Przedstawione wydatki pozwalają ocenić omawiany produkt jako nie odbiegający kosztowo od innych dotychczas stosowanych form wsparcia aktywizacji zawodowej bezrobotnych osób niepełnosprawnych przy jednoczesnym szerszym niż w przypadku innych narzędzi spectrum oddziaływania GWO. Produkt jest także bez wątpienia tańszy od rozwiązań czysto komercyjnych.

3.4 Skuteczność

Określenie skuteczności projektu wymaga sprawdzenia poziomu realizacji założonych celów przy pomocy określonych w strategii projektu wskaźników dla fazy testowania.

Cel główny jest mierzony poprzez wskaźnik: Liczba testerów (osób niepełnosprawnych), którzy uzyskali zatrudnienie lub staż dzięki aktywizacji zapewnionej przez udział w grze (przy założeniu wartości bazowej = 0). Obecnie ze względu na zbyt krótki okres, jaki minął od fazy testowania nie osiągnięto jeszcze zamierzonej 35% skuteczności w obrębie grupy docelowej. Dotychczas kilkanaście osób poinformowało o umówieniu się z pracodawcą na rozmowę kwalifikacyjną (przebrnęli pozytywnie przez fazę kontaktu pośredniego) a dwie osoby uzyskały zatrudnienie. Pozwala to z optymizmem oczekiwać ostatecznych rezultatów.

Zgodnie z przyjętymi założeniami dla fazy testowania produktu 10 trenerów miało nabyć kompetencje niezbędne w zakresie stosowania gier symulacyjno – strategicznych w praktyce aktywizowania niepracujących osób niepełnosprawnych. Ostatecznie przeszkolono i skorzystano z wiedzy i uwag 12 szkolonych trenerów (9 kobiet i 3 mężczyzn – wskaźniki dla płci osiągnięte). Przyjęte założenia zrealizowano.

Faza testowania zakładała, że 60 niepracujących osób niepełnosprawnych weźmie udział w testowych rozgrywkach i zaangażuje się w ocenę pozostałych elementów produktu finalnego. Ostatecznie w tej fazie projektu wzięty udział 62 osoby niepełnosprawne pozostające bez zatrudnienia – wskaźnik osiągnięty. Wskaźnik ilości uczestnikogodzin sesji testowania (1464) został przekroczony, zrealizowano bowiem 2229 uczestnikogodzin sesji. Nie udało się zrealizować wskaźnika uczestnictwa dla osób niepełnosprawnych z podziałem na płeć – założenia 48 kobiet i 12



mężczyzn, ostatecznie w testowaniu produktu udział wzięło aż 29 mężczyzn i 33 kobiety – wskaźnik nie zrealizowany, ale nie przełożyło się to negatywnie na fazę testowania ani nie wpływa negatywnie na jakość wniosków wysuniętych na jej podstawie. Osiągnięto wskaźniki założone dla typów niepełnosprawności uczestników fazy testowania – co najmniej: 6 osób z niepełnosprawnością sensoryczną, 6 osób z niepełnosprawnością motoryczną, 6 osób z niepełnosprawnością umysłową pierwszego i drugiego stopnia, 6 osób z niepełnosprawnością sprzężoną.

W innych częściach raportu (patrz wnioski i rekomendacje) potwierdzono założony dla fazy testowania wzrost u osób niepełnosprawnych w trakcie procesu testowania deklarowanego poziomu czynników mających wpływ na aktywizację, tj. motywacja, umiejętność poruszania się po rynku pracy, zdolności komunikacyjne lub społeczne, wiara w siebie oraz samoocena.

W ramach fazy testowania wytworzono także ostateczne wersje wszystkich założonych elementów produktu finalnego – wersje te są obecnie, po poprawkach naniesionych dzięki testowaniu, gotowe do upowszechnienia (uwagi do poszczególnych elementów produktu finalnego wnosili zarówno bezrobotne osoby niepełnosprawne jak i przyszli trenerzy). Wytworzone elementy produktu finalnego to: model gry symulacyjno – strategicznej, nagrania audio – wideo wzorcowego szkolenia zrealizowanego w oparciu o grę, podręcznik dla trenerów, metodyka umożliwiająca dostosowanie produktu do różnych grup odbiorców i różnych regionów, podręcznik dla osób niepełnosprawnych, studia przypadków, założenia i wskazówki metodyczne do prowadzenia szkoleń z wykorzystaniem gier symulacyjno – strategicznych, przykłady wzorów dokumentów, optymalnych reakcji niezbędne w trakcie rekrutacji, nagrania audio – wideo wzorcowych rozmów kwalifikacyjnych dla przykładowego miejsca pracy – elementy produktu wytworzone, wskaźniki osiągnięte.

3.5 Użyteczność

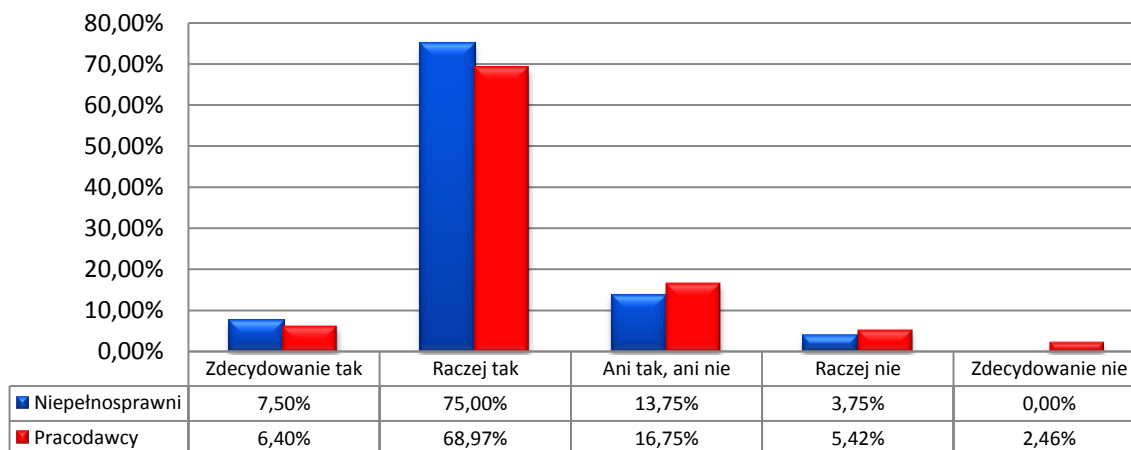
3.5.1 Użyteczność – ewaluacja *ex ante*

Kwestię użyteczności GWO rozstrzygają szczegółowe informacje dotyczące konkretnych problemów, które w perspektywie badań ewaluacyjnych stanowią zmienne określające potencjalną użyteczność produktu. Zanim jednak przedstawione zostaną szczegółowe zagadnienia warto



odnieść się do stwierdzenia ogólnego odnoszącego się do wzrostu szans na zatrudnienie dzięki GWO. Wykres poniżej wyraźnie przekonuje, że zarówno osoby niepełnosprawne jak i pracodawcy postrzegają GWO jako skuteczną formę wsparcia aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych podnoszącą ich szanse na znalezienie zatrudnienia.

Wzrost szans na znalezienie pracy dzięki uczestnictwie w PGW, opinie bezrobotnych osób niepełnosprawnych i pracodawców



Pozytywne nastawienie do GWO zarówno osób niepełnosprawnych jak i pracodawców pozwala z optymizmem patrzeć na przyjęcie gry na rynku narzędzi wsparcia aktywizacji zawodowej.

Dodatkowym atutem gry jest to, że jej postrzeganie nie różni się znacząco od tego, czym ona faktycznie jest, jakie kompetencje, umiejętności, cechy, zachowania, postawy ma kreować, rozwijać. To ważne, ponieważ potencjalny dysonans pomiędzy wyobrażeniami pracodawców a rzeczywistym potencjałem, obszarem zainteresowań GWO mógłby negatywnie wpłynąć na przyjęcie gry n rynku pracy. Jednocześnie pracodawcy dają pewien wyraz swoich preferencji i poglądów na to, jakie faktycznie cechy, kompetencje wymagają wzmocnienia wsparcia wśród niepełnosprawnych kandydat do pracy. I od razu ujawniają się tutaj, o czym warto pamiętać pewne leitmotivy towarzyszące deklaracjom pracodawców – pewność siebie, śmiałość, współpraca z innymi, autoprezentacja, w pracy nad tymi argumentami dostrzegają siłę GWO pracodawcy.



Zalety PGW - pracodawcy

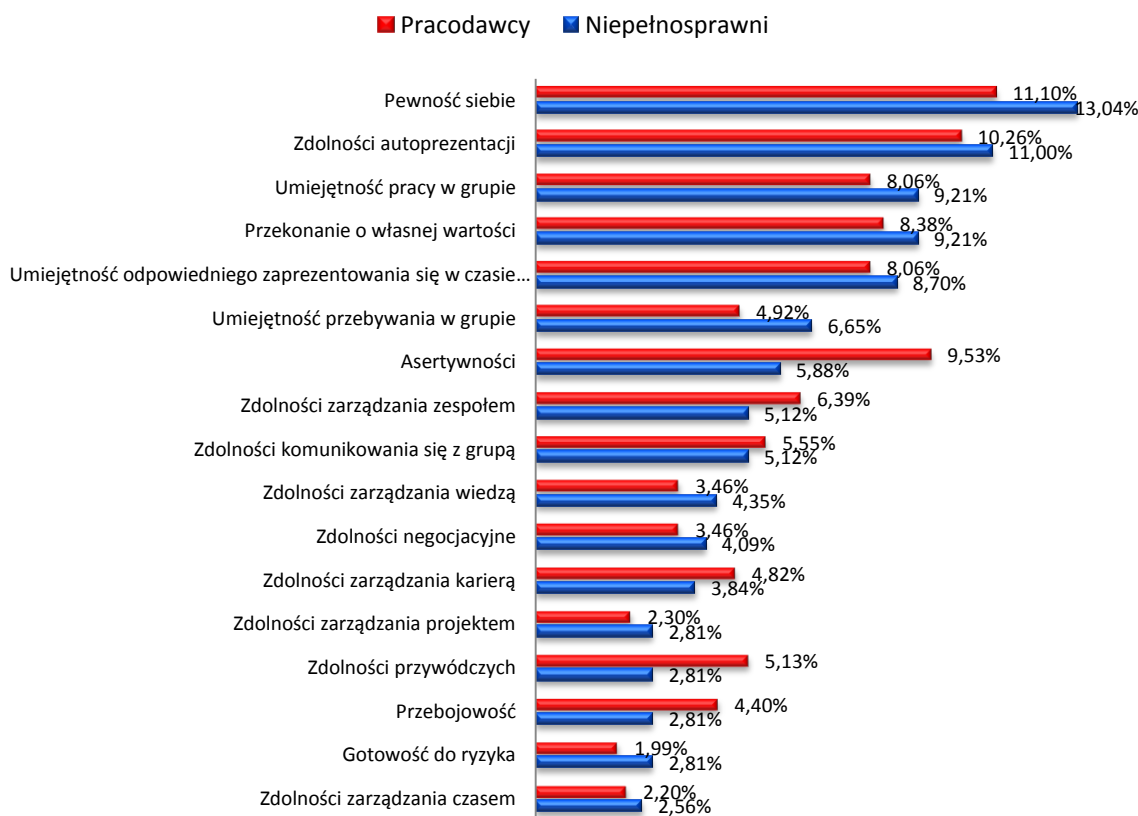


Od razu warto przyrzeć się także różnicom w postrzeganiu sytuacji osób niepełnosprawnych, faktycznie w obszarach wymagających wsparcia, z jakimi mamy do czynienia w perspektywie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych pomiędzy tymi osobami a pracodawcami. Te różnice winny być przekazane osobom niepełnosprawnym po to by w pełni zrozumiały one potrzebę pracy na kwestiach, którym być może nie przypisują one należytej wagi. Z jednej strony mamy zatem wyższe oczekiwania osób niepełnosprawnych wobec GWO definiowane w kontekście pracy nad rozwojem pewności siebie, zdolności autoprezentacji, pracy, przebywania w grupie, czy kompetencji niezbędnych podczas rozmowy kwalifikacyjnej – pracodawcy także najczęściej wskazują na te argumenty niemniej jednak rzadziej niż niepełnosprawni. Z drugiej zaś strony pracodawcy wskazują częściej na asertywność, zdolność zarządzania zespołem, karierą, zdolności przywódcze i przebojowość – cechy świadomego, samodzielnego, odważnego pracownika wolnego od stresu, lęku. To, co ujawnia poniższa tabela to zresztą podstawowe napięcie w podejściu do pracy osób niepełnosprawnych i pracodawców. Dla osób niepełnosprawnych podstawową wartością w przyjętej w projekcie perspektywie jest posiadanie pracy, dosłownie bycie zatrudnionym, mniejsza nawet z tym, na jakich zasadach, przy nieustającej obawie bycia słabszym pracownikiem, obawie zwolnienia. Pracodawcy chcą zaś mieć w swoich firmach zgoła odmiennych pracowników – pewnych siebie, pomysłowych, samodzielnych,



przebojowych, zdolnych wykreować i poprowadzić grupę do realizacji postawionych przed nią celów. To napięcie winno być uświadomione osobom niepełnosprawnym, choć jego wyeliminowanie jest raczej nie możliwe do osiągnięcia w ramach jednego projektu. GW może być tutaj krokiem we właściwym kierunku, nie można jednak oczekiwać, że wyeliminuje zupełnie wspomniane wcześniej, zresztą nie trudne do zrozumienia, obawy osób niepełnosprawnych. nie oznacza to jednak, że trzeba się poddawać, przeciwnie – konstruując GWO nie wolno tracić z horyzontu szerszej perspektywy, perspektywy kreowania lepszego pracownika, nie tylko lepszego kandydata do pracy.

Ocena wpływu kompetencji, umiejętności kształtowanych w trakcie PGW na zmianę położenia bezrobotnych osób niepełnosprawnych na rynku pracy - zestawienie dla osób niepełnosprawnych i pracodawców

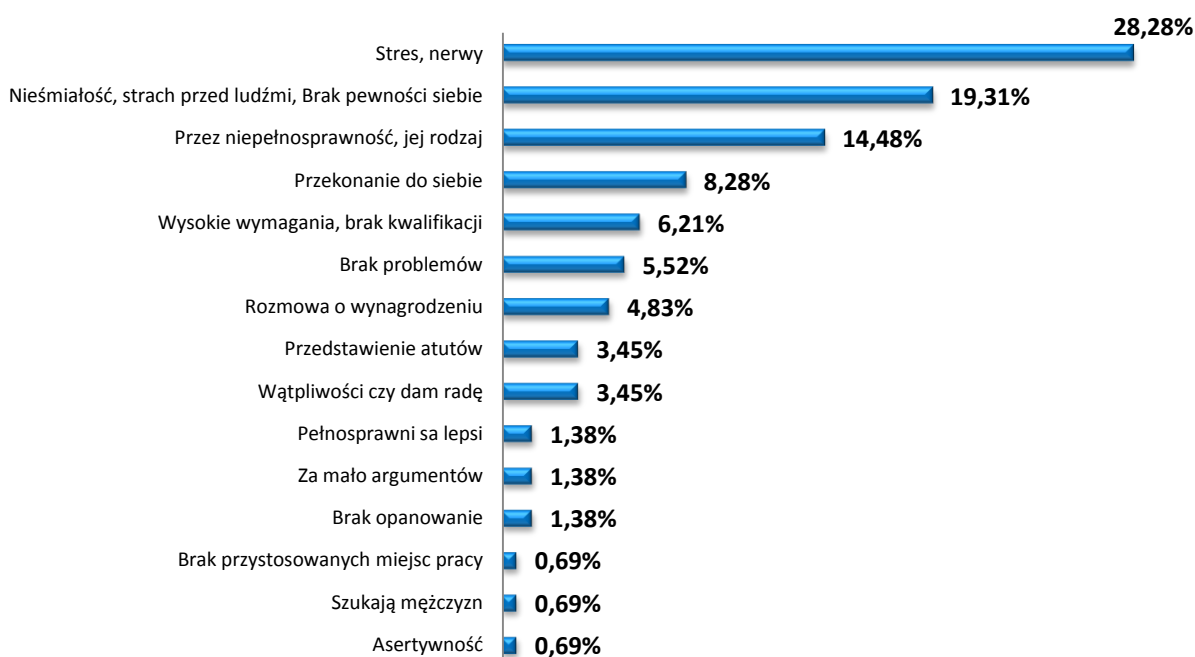


Przygotowanie gry podporządkowane musi być rozwiązaniu problemów, które w procesie rekrutacji dostrzegają sami niepełnosprawni. Przy czym oceniając grę faktycznie trzeba na nią spojrzeć szerzej niż czynią to jej twórcy. W ich przypadku mamy bowiem do czynienia z bardzo



zogniskowanym na realizację konkretnych celów podejściem. Myślenie to wyraża się w konkretnych reakcjach na konkretne problemy. W dalszej części raportu warto wrócić do tego nieoptymalnego podejścia. Poniższy wykres dostarcza najbardziej efektywnej w perspektywie konstruowania, modelowania gry wiedzy. Wprost, sami niepełnosprawni określają z czym nie radzą sobie w trakcie rozmów kwalifikacyjnych. I tutaj wyrażają się najpełniej starania i podejście projektantów gry do GWO. Na tak zdefiniowane problemy reagują oni dostosowaniem gry tak by mogła ona pozytywnie oddziaływać w tych obszarach – starania te zostaną ocenione później. Warto zauważyć, że niepełnosprawni w kontekście procesu rekrutacji postrzegają siebie przede wszystkim w kontekście stresów, nerwowości, nieśmiałości, braku pewności siebie i gra faktycznie została podporządkowana próbom wzmocnienia cech, kompetencji niezbędnych do ograniczenia lub wyeliminowania wpływu tych negatywnych czynników. To trzeba zaliczyć jednoznacznie jako pozytywną cechę GWO jako produktu.

Poszukuje Pan/Pani obecnie pracy, proszę określić, z czym wiążą się Pana/i największe problemy w trakcie rozmów kwalifikacyjnych - suma wszystkich odpowiedzi

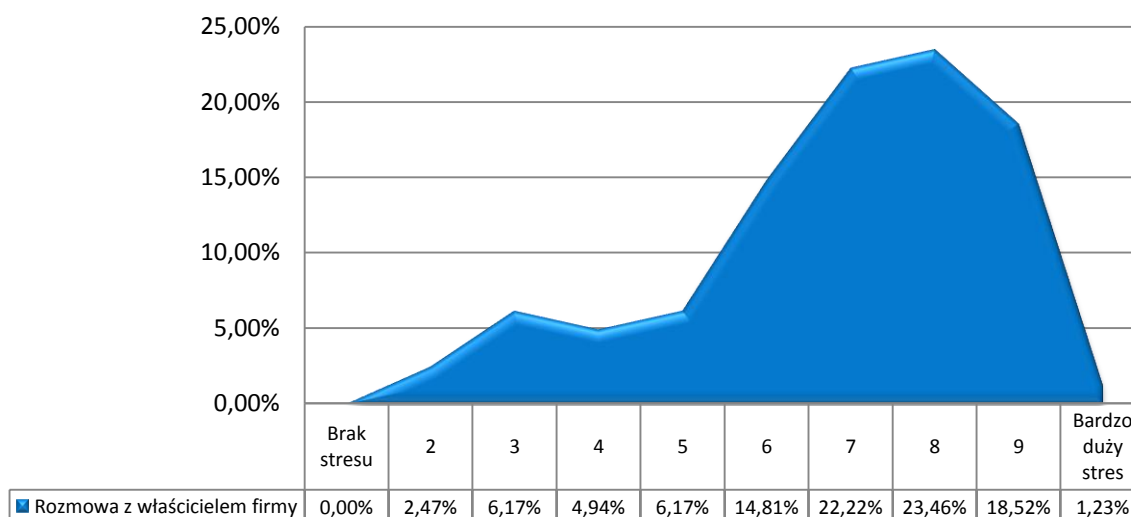


Tak zdefiniowane obawy wymagają określenia najistotniejszych czynników stresu, które ostatecznie związane są z trzema zmiennymi istotnymi w perspektywie procesu rekrutacji. Po pierwsze i najistotniejsze w chwili obecnej bardzo wysoki poziom stresu towarzyszy osobom niepełnosprawnym w momencie rozmowy z właścicielem firmy. Ma to oczywiście rozliczne



konsekwencje dla starań o pracę osób niepełnosprawnych, bo ogranicza ich możliwość efektywnego zaprezentowania siebie i korzyści jakie osoby te mogą przynieść firmie i jej właścicielowi. Ten kontekst wydaje się zresztą kluczowy – bez bardziej swobodnego, nie nacechowanego nadmiernym stresem i nerwowością podejścia do rozmów z właścicielami przedsiębiorstw nie może być mowy o skutecznej rozmowie kwalifikacyjnej. W tym celu nie tylko zasadne, ale wręcz konieczne staje się szczególne zorientowanie rozgrywki na prowokowanie sytuacji, w której GWO będzie stawiało graczy w sytuacji konieczności rozmowy z wymagowanym pracodawcą. Minimalnym obciążeniem nakładanym na uczestników winno być co najmniej kreowanie sytuacji stresowych tak by można je następnie odgrywać a w efekcie pracować nad ich przezwyciężeniem lub choćby minimalnym oswojeniem.

Poziom stresu związany z:

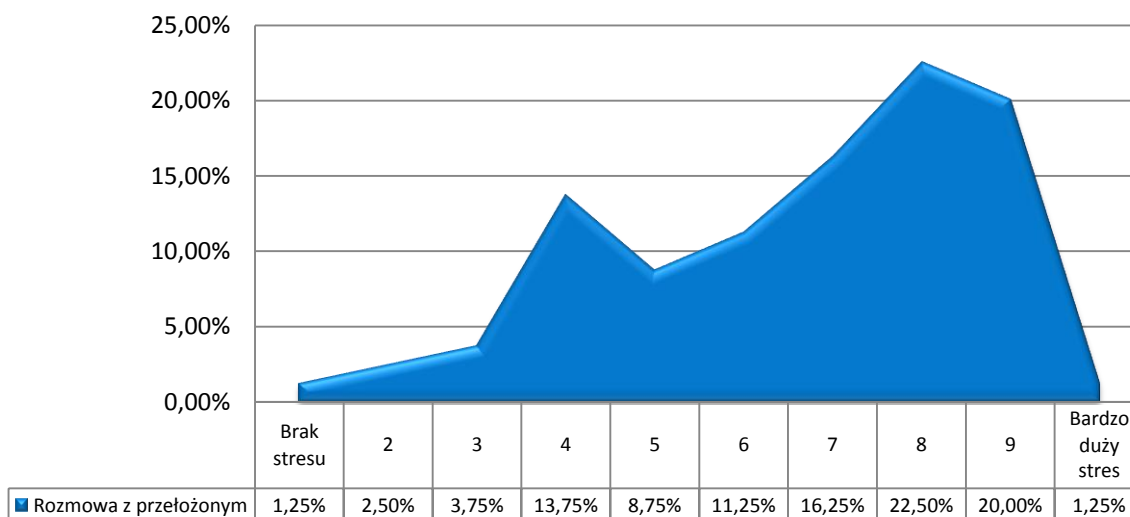


Niestety podobnie rozkłada się także poziom stresu towarzyszący osobom niepełnosprawnym w trakcie rozmów z przełożonymi. Częściowo wyjaśnia to zapewne utożsamianie, zasadne zresztą w przypadku mikro, małych i średni firm, przełożonego z właścicielem przedsiębiorstwa. Niemniej jednak ugruntowuje to obraz osoby niepełnosprawnej denerwującej się, stresującej się rozmową z jednostkami stojącymi wyżej w hierarchii organizacji przedsiębiorstwa – częściowo stres taki towarzyszy zapewne większości pracowników, głębszej refleksji wymagałyby w tym kontekście jednak rozpoznanie uwarunkowań tego stresu, to czy jest on konsekwencją tych samych obaw, które towarzyszą pełnosprawnym pracownikom, czy też ma



on inne przyczyny. Kluczowe zresztą wydaje się w tym kontekście podniesienie ogólnych umiejętności radzenia sobie ze stresem, co przełoży się także na konkretne sytuacje w obrębie funkcjonowania na rynku pracy.

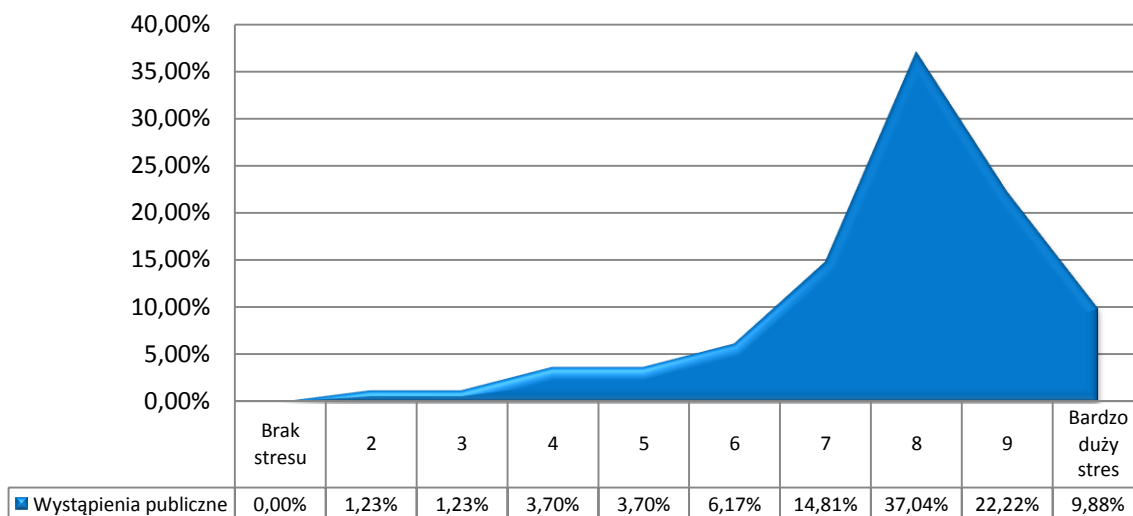
Poziom stresu związany z:



Ostatnim przykładem sytuacji, w której odczuwany przez osoby niepełnosprawne poziom stresu jest najwyższy są wystąpienia publiczne. Czynnikiem ten jest o tyle istotny, że po pierwsze charakteryzuje to z czym zmagać się mogą niepełnosprawni w trakcie GWO lub innych form wsparcia aktywizacji zawodowej, które wykorzystują pracę w grupie, z grupą, po drugie ukazuje istotną barierę rozwoju zawodowego. Bez umiejętności prezentowania własnych poglądów, opinii, pomysłów trudno myśleć o uzyskaniu istotnej aprobaty znaczących innych w zakładzie pracy – zarówno w obrębie struktur formalnych (właściciel, przełożony) jak i, co być może nawet ważniejsze w perspektywie emocjonalnych kosztów pracy, w obszarze struktur nieformalnych (grupa pracownicza). Kolejne zadanie, z którego trzeba zatem rozliczyć GWO to zdolność *przywracania* głosu osobom niepełnosprawnym, tak by mogły one dzięki temu, bo to istota problemu, pełniej zaangażować się, z korzyścią dla siebie i firmy, w życie zawodowe jak i towarzyskie w obrębie przedsiębiorstwa.



Poziom stresu związany z:



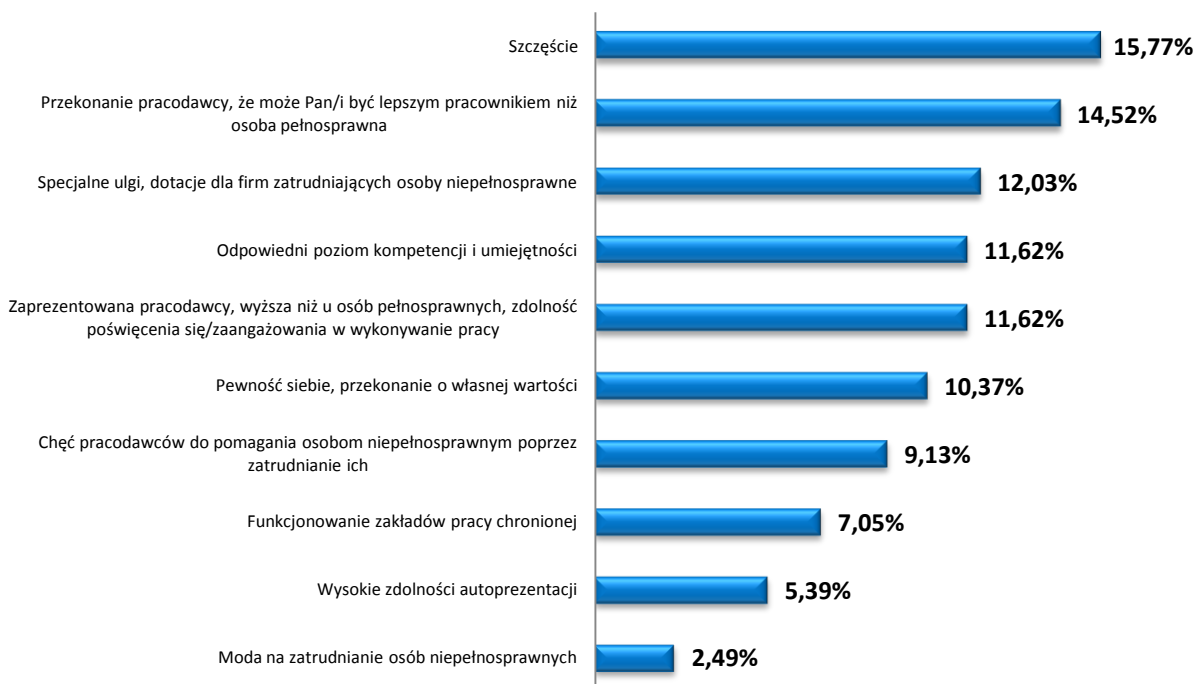
W kontekście opanowywania, zwalczania stresu, nerwowości towarzyszącej osobom niepełnosprawnym w różnych kontekstach w obrębie rynku pracy GWO ma istotną rolę do odegrania, nie mniej jednak przesadne byłoby przyjęcie założenia, że samo uczestnictwo w projekcie, w jednej rozgrywce, cyklu szkoleniowym, może na trwale zmienić sytuację osób niepełnosprawnych poddanych oddziaływaniu GWO. Dlatego tak kluczowe jest w tej perspektywie właściwe potraktowanie możliwości upowszechnienia gry, zwłaszcza jakiejś jej formy *domowej* (patrz wnioski i rekomendacje).

W socjologii, szerzej naukach społecznych zwykło wskazywać się na dwa zasadnicze dyskursy charakteryzujące ogólną postawę, nastawienie wobec rzeczywistości społecznej. Po pierwsze jest to dyskurs losu – charakteryzuje on osoby doszukujące się w rzeczywistości, w codziennym życiu sił, osób, okoliczności określających ich możliwości i szanse życiowe. Z drugiej strony mamy do czynienia z dyskursem podmiotowości, sprawstwa. Osoby działające w taki sposób są przekonane o tym, że są w stanie jeśli nawet nie samodzielnie to przynajmniej w istotny sposób kreować własną codzienność, własną rzeczywistość. W tym kontekście poniższy wykres dość jasno daje do zrozumienia, że istotna część osób niepełnosprawnych wskazując na szczęście jako czynnik rozstrzygający o uzyskaniu zatrudnienia faktycznie stawia się w sytuacji, gdzie nie mają one rozstrzygającego wpływu na własne losy zawodowe. Podobnie zresztą potraktować należy odpowiedzi odnoszące się do ulg związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, chęci pracodawców, mody, czy funkcjonowania zakładów pracy chronionej. Są to odpowiedzi, które



w istocie rzeczy stanowią z jednej strony usprawiedliwienie dla dotychczasowych porażek na rynku pracy, z drugiej zaś są podstawą samousprawiedliwiania się, przenoszenia czynników rozstrzygających o zatrudnieniu poza obszar własnego oddziaływania. W tym kontekście GWO jest dobrym, ale tylko jednym z wielu koniecznych narzędzi kreowania wyższego poziomu podmiotowości osób niepełnosprawnych, nie tylko w obrębie rynku pracy zresztą.

**Z jakimi argumentami wiąże Pan/i swoje nadzieje na znalezienie pracy –
proszę wskazać trzy czynniki - suma wszystkich odpowiedzi**

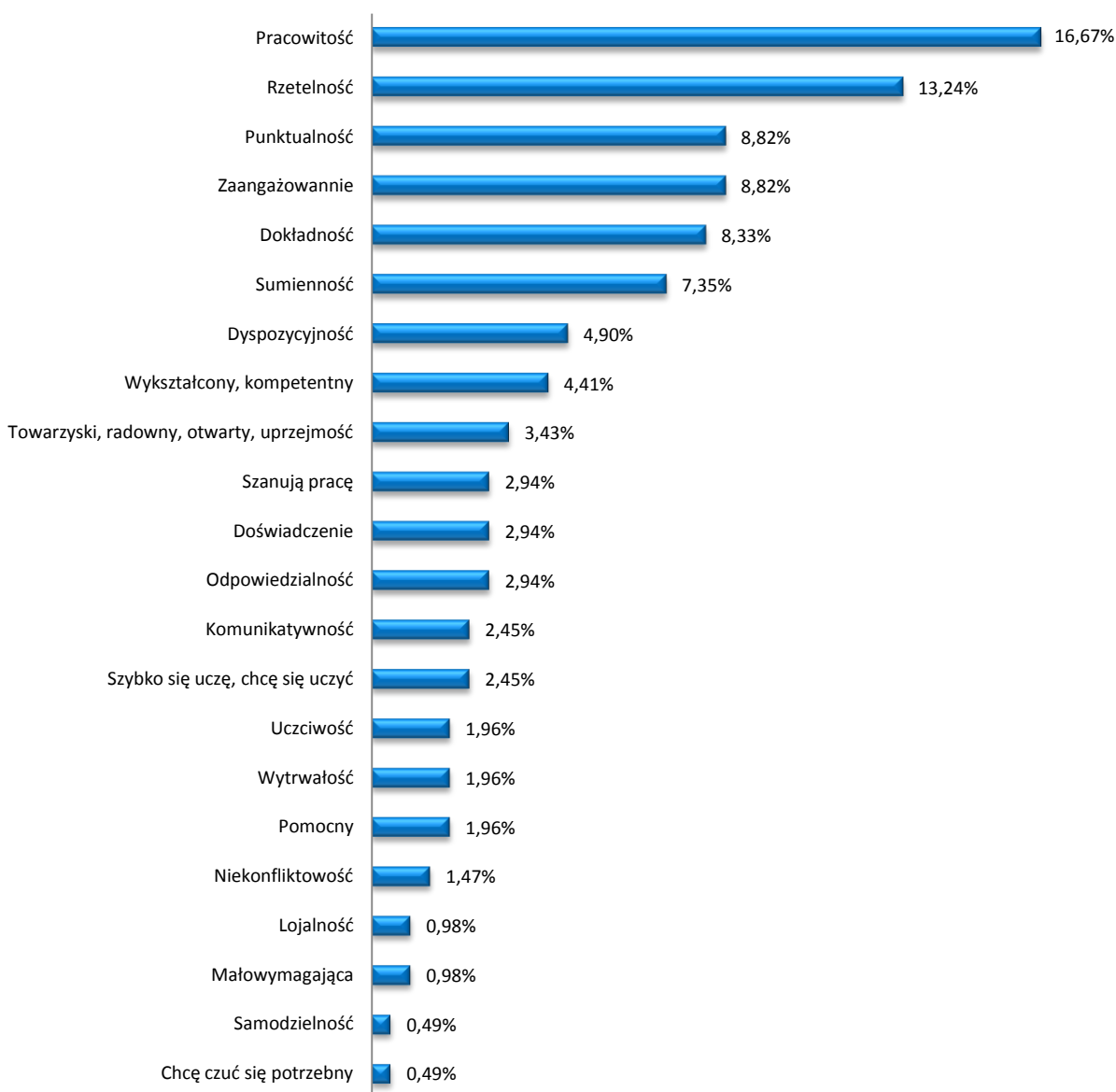


W obrębie GWO warto posługiwać się realnym, potwierdzonym w badaniach słownikiem argumentów, któremu ufają obie strony rozmowy o pracę. Najważniejsze hasła tego słownika to sumienność, pracowitość, rzetelność, zaangażowanie, dokładność, punktualność i co szalenie istotne lojalność oraz oddanie firmie – w te cechy niepełnosprawnych pracowników wierzą sami niepełnosprawni jak i pracodawcy o czym przekonują poniższe wykresy. Odwołanie się do tych haseł winno przyjść łatwo zarówno sobie niepełnosprawnej, bo sama zapewne tak siebie postrzega, jak i pracodawca powinien w to uwierzyć, bo i on tak ocenia niepełnosprawnych pracowników. Posługiwanie się tymi pojęciami powinno dzięki GWO przychodzić niepełnosprawnym kandydatom do pracy z jeszcze większą łatwością. Pojawia się tu jednak także



kwestia wizerunku niepełnosprawnego pracownika, tego kogo faktycznie chciałby w takim kandydacie do pracy zobaczyć pracodawca.

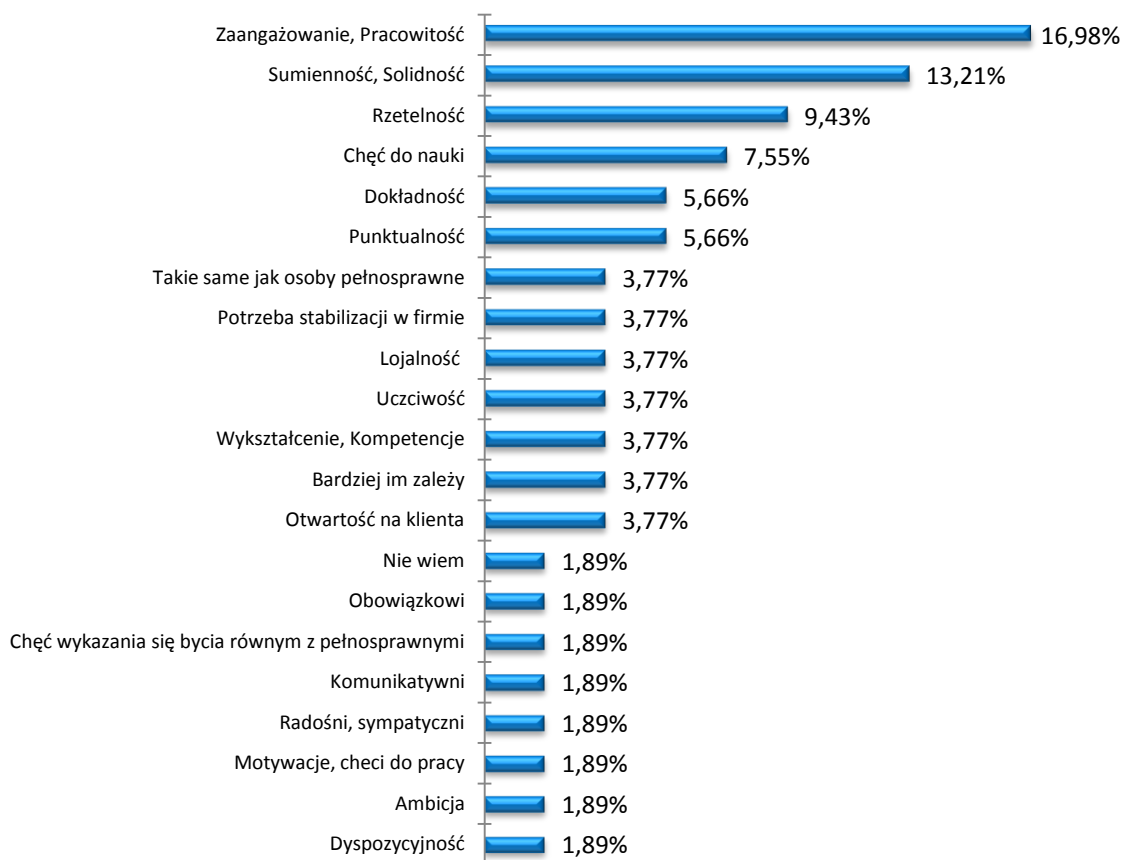
Biorąc pod uwagę własne wyobrażenia, doświadczenia, opinie proszę wskazać Pana/i trzy najważniejsze zalety jako pracownika - suma wszystkich odpowiedzi osób niepełnosprawnych



Wykresy powyżej i poniżej pozwalają określić coś na kształt części wspólnej zbiorów, które można określić jako z jednej strony sposób postrzegania niepełnosprawnego pracownika przez pracodawcę z zaś drugiej strony jako autodefinicję osób niepełnosprawnych. Ów słownik argumentów wydaje się być jedną nierozstrzygający dla decyzji o zatrudnieniu niepełnosprawnego kandydata. W tym celu warto się przyrzyć dalszym wykresom.



**Proszę wskazać Pana/i zdaniem najważniejsze zalety osób
niepełnosprawnych jako pracowników - suma wskazań pracodawców**



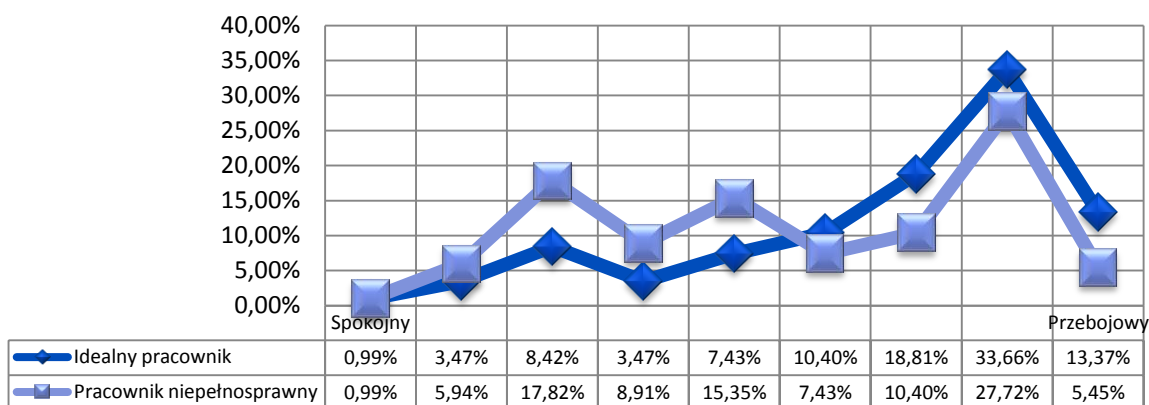
Dzięki słownikowi argumentów łatwo określić swoisty obszar oczywistości, wypowiedzianej lub nawet nie w trakcie rozmowy niepełnosprawnego kandydata do pracy z potencjalnym pracodawcą. Ważne by dobitnie podkreślić, że mówienie o rzeczach oczywistych może, nie musi, ale może nie mieć znaczenia lub nawet negatywnie wpłynąć na wynik rekrutacji, gdyż traci się w ten sposób czas na zaprezentowanie różnic, wyjątkowości, na zaciekawienie pracodawcy swoją osobą. Warto pamiętać, że niepełnosprawni konkurują także między sobą o te same posady, dlatego też tak ważne jest podkreślanie swojej odrębności. By zdefiniować te pożądane przez pracodawców cechy trzeba przyrzeć się przedstawionym poniżej danym. Pozwalają one także poznać to jak postrzegają siebie sami niepełnosprawni.

Pierwsza cecha, czy raczej kontinuum cech to para przeciwstawnych stwierdzeń charakteryzujących pracownika – spokojny vs przebojowy. Pracodawcy oczekują jednoznacznie od swoich pracowników przebojowości a w ich opinii osoby niepełnosprawne nie zapewniają realizacji

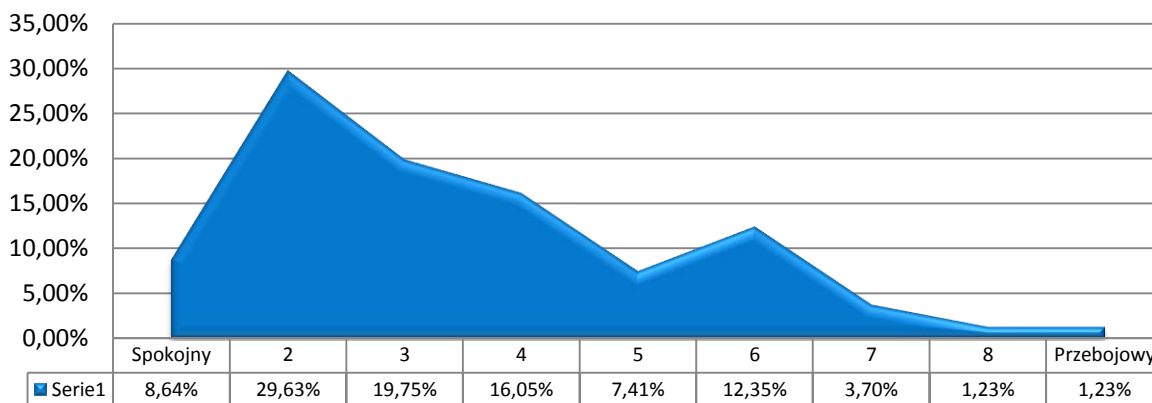


tego oczekiwania na oczekiwanym, pożądanym poziomie. Zresztą jest to zgodne z tym jak określają siebie jako pracowników sami niepełnosprawni. W oczywisty sposób GWO ma tutaj do wykonania określoną pracę zarówno w obszarze uświadomienia tych oczekiwań jak i ich późniejszego zaspokojenia na poziomie deklaracji w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej i później w samej codzienności pracy zawodowej.

Pracownik idealny vs pracownik niepełnosprawny - perspektywa pracodawców

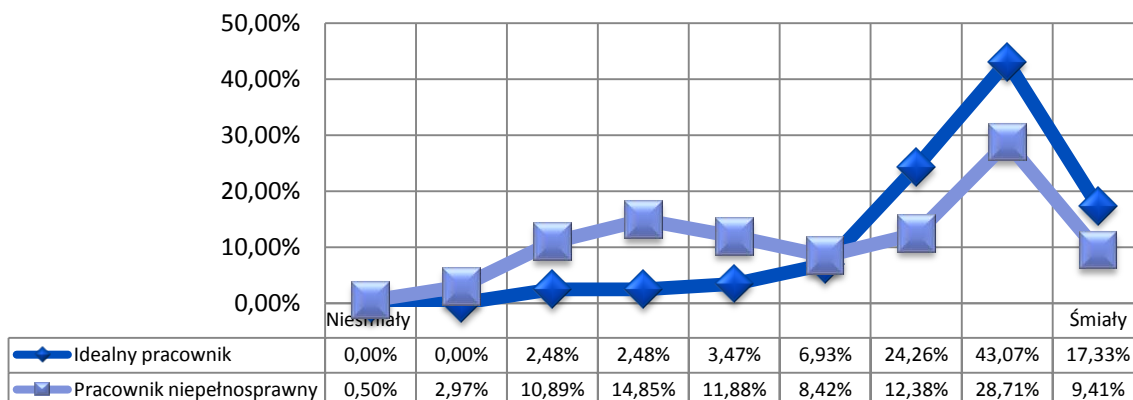


Jak określiłby/określiłaby Pan/i siebie, swoje postawy, opinie w ramach przedstawionych poniżej par przeciwstawnych twierdzeń

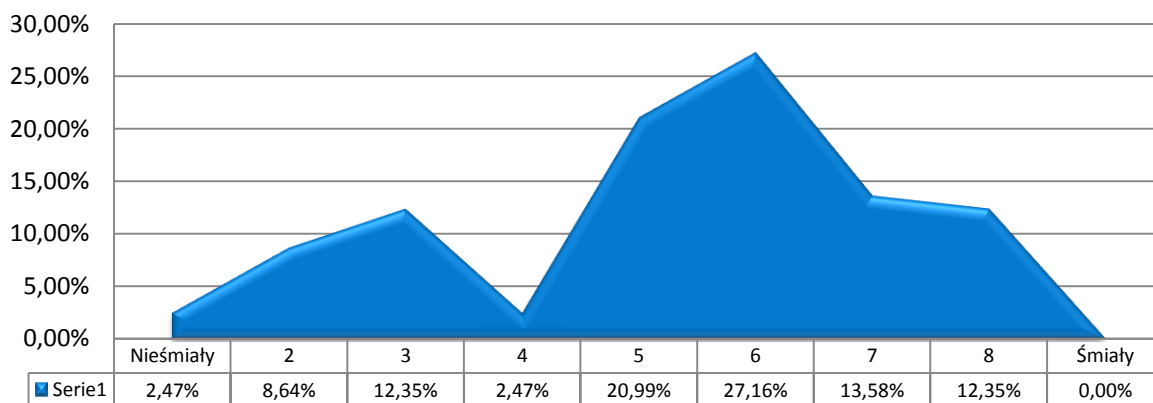


Kolejna kwestia przynosząca niepożądane rozbieżności i wymagająca świadomej, zaplanowanej pracy w GWO to niewątpliwie powiązana z poprzednią szeroko rozumiana śmiałość zestawiona w parze po prostu z nieśmiałością. I tutaj oczekiwania pracodawców przewyższają ich opinie o niepełnosprawnych pracownikach jak i autodefinicję samych niepełnosprawnych.

Pracownik idealny vs pracownik niepełnosprawny - perspektywa pracodawców



Jak określiłby/określiłaby Pan/i siebie, swoje postawy, opinie w ramach przedstawionych poniżej par przeciwstawnych twierdzeń

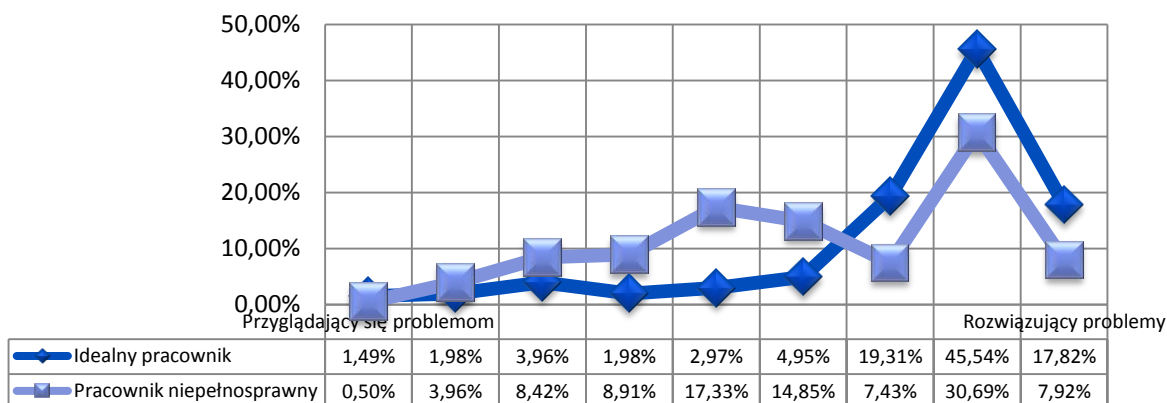


Niestety podobne napięcia, rozbieżności dotyczą także podejścia do rozwiązywania problemów. Czegoś, co ostatecznie można by określić jako swoistą samodzielność w zakresie powierzonych obowiązków pracowniczych. Po raz kolejny oczekiwania pracodawców i ich wyobrażenia o niepełnosprawnych pracownikach oraz deklaracje osób niepełnosprawnych przynoszą gotowy materiał do pracy w ramach GWO. Warto zauważyć, że osoby niepełnosprawne być może mają do czynienia z fałszywym obrazem samych siebie. Ktoś, kto na co dzień zmagać się musi z ograniczeniami własnego organizmu, stereotypami a nierzadko i uprzedzeniami, ktoś kto częściej niż zdrowe osoby zmagać się musi z przerostem oczekiwań, wymagań administracji służby zdrowia, opieki społecznej i innych instytucji powołanych do wspierania osób niepełnosprawnych nie może, a przynajmniej nie powinien postrzegać i co najważniejsze przedstawiać siebie jako osoby słabo radzącej sobie z problemami. Ten kontekst najpełniej oddaje chyba istotę pracy

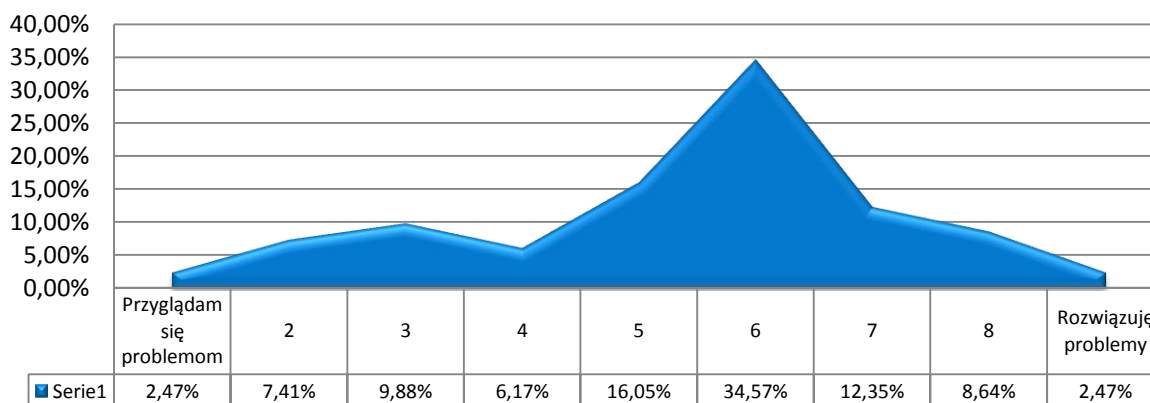


z osobami niepełnosprawnymi w ramach GWO – tutaj naprawdę nierzadko nie trzeba budować od podstaw, istotne rezultaty da się osiągnąć po prostu korzystając z magii słów, pojęć, perspektyw, których zmiana pozwala osiągnąć, może pozwolić osiągnąć pożądane rezultaty.

Pracownik idealny vs pracownik niepełnosprawny - perspektywa pracodawców



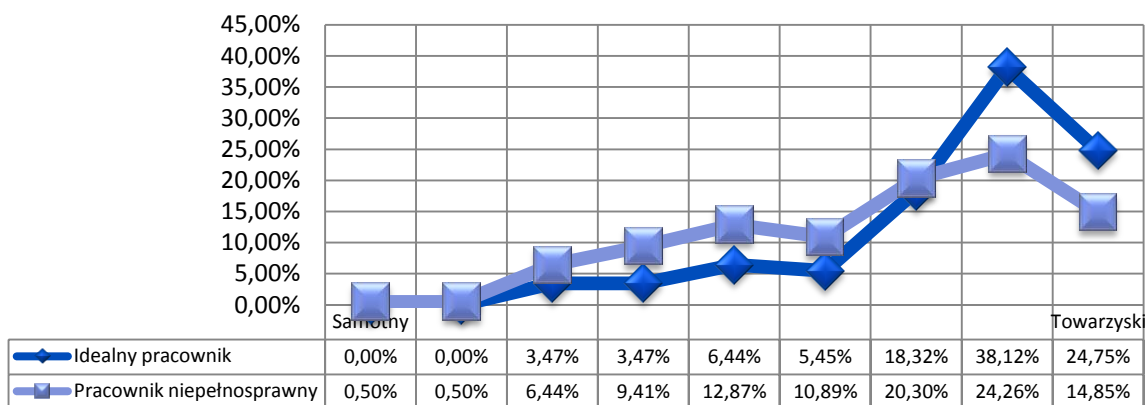
Jak określiłby/określiłaby Pan/i siebie, swoje postawy, opinie w ramach przedstawionych poniżej par przeciwstawnych twierdzeń



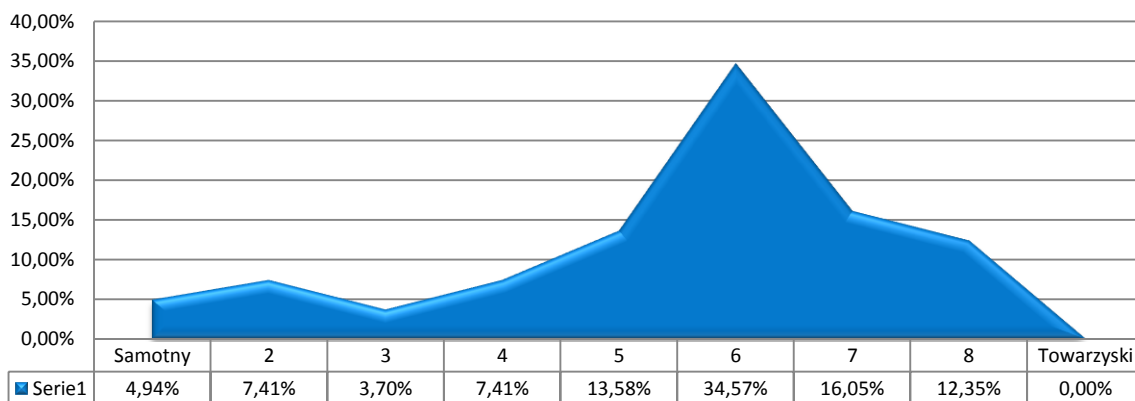
Także kwestia towarzyskości nie może zostać pominięta, bo choć niewątpliwie związana i z przebojowością, i ze śmiałością wymaga co najmniej nazwania i podjęcia zorganizowanego wysiłku w celu uświadomienia niepożądanych różnic. Po raz kolejny oczekiwania i wyobrażenia pracodawców różnią się bowiem tutaj z wizją siebie niepełnosprawnych. By zrozumieć istotę tego zagadnienia w perspektywie rozmowy kwalifikacyjnej i wyobrażeń pracodawcy o pracy kandydata wystarczy zrozumieć jak dalece niemal każda praca zależna jest od siły zespołu. Grupa silna,

zintegrowana w obrębie zawodowych celów jest, o czym wie pracodawca, w stanie osiągnąć więcej niż słaba, niezdolna do wspólnych działań i poświęceń.

Pracownik idealny vs pracownik niepełnosprawny - perspektywa pracodawców



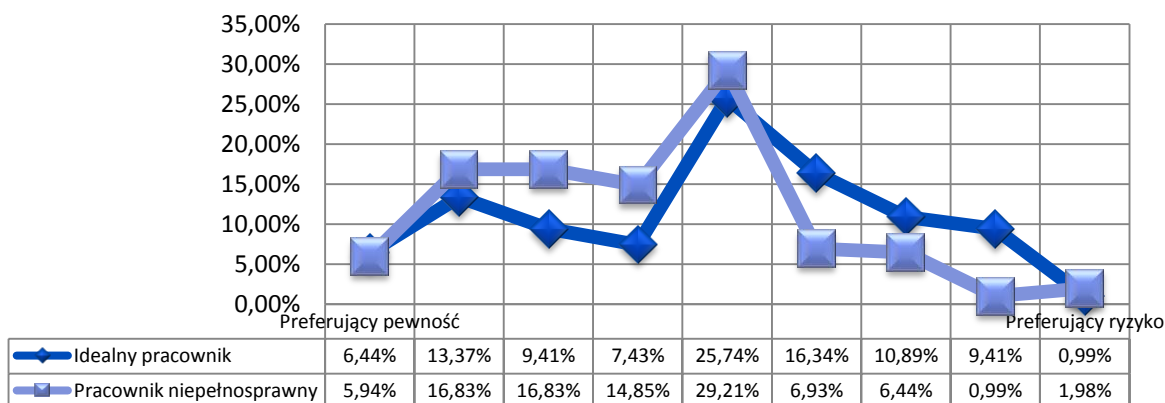
Jak określiłby/określiłaby Pan/i siebie, swoje postawy, opinie w ramach przedstawionych poniżej par przeciwstawnych twierdzeń



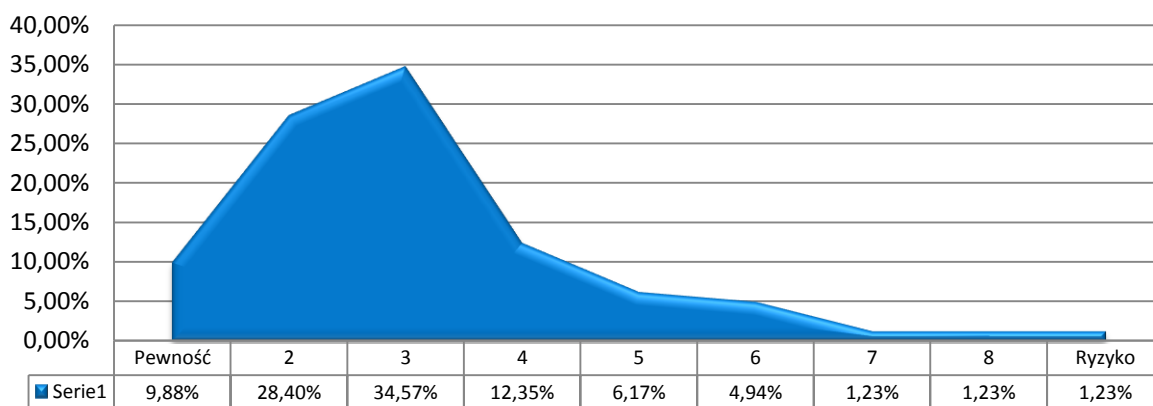
Również gotowość do ryzyka to cecha, która wśród niepełnosprawnych pracowników nie jest reprezentowana na oczekiwanym poziomie. Osoby niepełnosprawne i niepełnosprawni pracownicy preferują raczej pewność. Jeżeli jednak już tak jest, a jest to cecha trudna do zmiany, to trzeba, odnosząc się do słownika argumentów przekuć, nauczyć przekuwać ją w zaletę. Niepełnosprawni pracownicy tym różnią się z pewnością od swoich pełnosprawnych kolegów i koleżanek, że mają, muszą mieć na uwadze perspektywę niemalże obce tym drugim – zdrowie, o które zazwyczaj dbać muszą w sposób szczególny, trudniejsze położenie na rynku pracy, inne oczekiwania otoczenia i rodziny. To wszystko tworzy jeszcze silniejsze parciu ku zaspokojeniu

potrzeby poczucia bezpieczeństwa, stabilizacji, pewności. To bez wątpienia, co deklarują pracodawcy, przekłada się na wyższą lojalność, zaangażowanie, oddanie pracy, ale nie zawsze akurat te bez wątpienia pozytywne cechy mają rozstrzygające znaczenie w rekrutacji, co stanowi centralny obszar zainteresowań GWO.

Pracownik idealny vs pracownik niepełnosprawny - perspektywa pracodawców



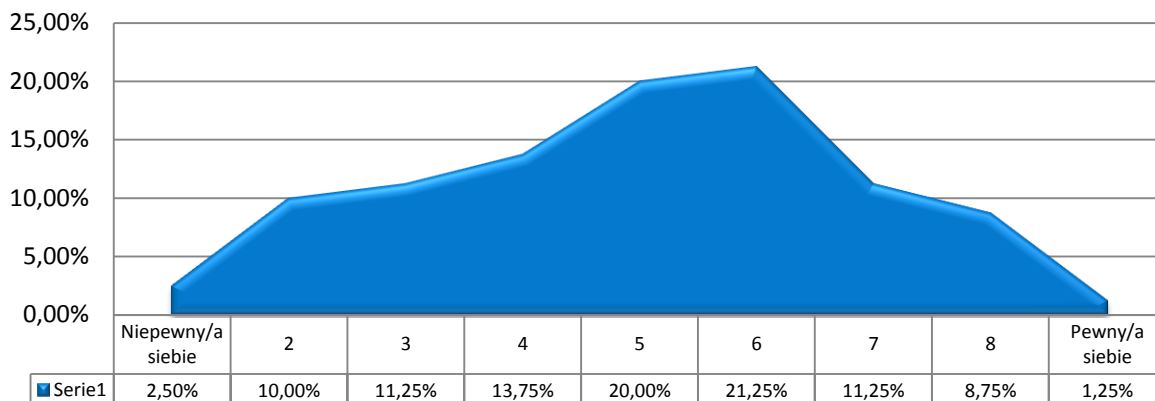
Jak określiłby/określiłaby Pan/i siebie, swoje postawy, opinie w ramach przedstawionych poniżej par przeciwstawnych twierdzeń



Ostatnia z analizowanych w perspektywie użyteczności GWO cech to pewność siebie. Wciąż przewijająca się w różnych stwierdzeniach, oczekiwaniach, wyobrażeniach osób niepełnosprawnych jak i pracodawców. W opinii jednych i drugich nie jest to cecha, która w wystarczający sposób charakteryzowałaby niepełnosprawnych pracowników i kandydatów do pracy. Na taki jej poziom składa się bez wątpienia suma często negatywnych doświadczeń osób niepełnosprawnych w obrębie rynku pracy. Warto raz jeszcze powtórzyć jednak wspomnianą już



Jak określiłby/określiłaby Pan/i siebie, swoje postawy, opinie w ramach przedstawionych poniżej par przeciwstawnych twierdzeń



Obraz oczekiwań pracodawców uzupełnia ostatecznie lista form wsparcia, z której chcieliby oni aby skorzystali ich niepełnosprawni pracownicy. Ponownie pierwszeństwo zyskują te kompetencje i umiejętności, które rzutują na sposób bycia w firmie, w świecie osób niepełnosprawnych. Ich kompetencje interpersonalne związane przede wszystkim z przebywaniem w grupie, z zarządzaniem grupą. Tak potrzeby niepełnosprawnych kandydatów do pacy i pracowników postrzegają pracodawcy, zatem osoby o kluczowym znaczeniu w procesie rekrutacji, takim potrzebom winno przynosić zadość GWO, w takim kontekście będzie oceniane.

W jakiej formie wsparcia aktywności zawodowej chciał/a by Pan/i aby wzięli udział Pana/i pracownicy niepełnosprawni

■ Pozytywna ocena kompetencji

■ Negatywna ocena kompetencji





Ostateczną weryfikację produkty przeprowadzi rynek pracy, konkretnie rynek pracy osób niepełnosprawnych i w tym wypadku warto odnieść się do wcześniejszych badań i zadać sobie pytanie o to, czy rzeczywiście gra przygotowuje do wykonywania tych zawodów, które wykonywali w trakcie swojej kariery zawodowej respondenci. Dominują tu zawody takie jak sprzątac/ka, kolporter/ka prasy, kasjer/ka, pracownik fizyczny, pracownik ochrony. Pozornie można by przyjąć, że nie są to zawody, w których szczególnie użyteczne byłyby, kształtowane w ramach GWO, umiejętności miękkie, niemniej jednak GWO faktycznie przygotowuje do wykonywania każdej pracy, w której mamy do czynienia z kontaktem z innymi osobami. Nie tylko do rozmowy z pracodawcą, ale właśnie do każdej pracy.

Ostatnio/obecnie wykonywana praca	%
Sprzątac/ka	21,18
Kolporter/ka prasy	10,61
Kasjer/ka, sprzedawca	10,61
Pracownik fizyczny	10,61
Pracownik ochrony	10,61
Pracownik biurowy, administracyjny	9,09
Krawiec/krawcowa	6,06
Prace dorywcze	6,06
Sprzedawca	3,03
Stanowisko kierownicze	3,03
Cukiernik, piekarz	3,03
Szkoleniowiec	1,52
Informatyk	1,52
Telemarketer/ka	1,52
Salowa/y	1,52

3.5.2 Użyteczność – ewaluacja *ex post*

W oparciu o zgromadzony w czasie projektu materiał w badaniu ewaluacyjnym przygotowany został i poddany refleksji zestaw umiejętności, kompetencji, cech, zachowań i postaw, które rynek określa jako użyteczne w perspektywie poszukiwania i wykonywania pracy przez osoby niepełnosprawne. Zestaw ten powstał w oparciu o wcześniejsze badania i deklaracje zarówno osób niepełnosprawnych, doradców zawodowych jak i przede wszystkich pracodawców co do cech, które nie są mocnymi stronami niepełnosprawnych kandydatów do pracy. Zwłaszcza postawa pracodawców może, choć tylko pozornie, zaskakiwać, warto jednak powtórzyć, że to oni



byli chyba najbardziej entuzjastycznie nastawieni do pomysłu przygotowania narzędzia aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, które skupiało by się na rozwijaniu, krzewieniu cech, kompetencji, zachowań czysto społecznych, związanych z relacjami z innymi uczestnikami rynku pracy. Szeroka perspektywa oceny potencjalnych pracowników pozwala pracodawcom dostrzec coś więcej niż tylko dobre przygotowanie zawodowe, fachowość i ponadprzeciętne zaangażowanie w pracę osób niepełnosprawnych – to właśnie umiejętności społeczne, już nawet potocznie nazywane *miękkimi* stanowią w opinii pracodawców właśnie ten obszar, który wymaga obecnie wsparcia ze strony instytucji zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. Poniższe zestawienia mają więc przede wszystkim odpowiedzieć na pytanie o to, czy GWO zarówno jako gra i jako produkt zaspokaja te potrzeby rynku pracy, szerzej czy zaspokaja oczekiwania głównych zainteresowanych i najważniejszych osób w procesie rekrutacji, czyli pracodawców.

Poniższa analiza wykorzystuje dane zgromadzone na podstawie deklaracji osób niepełnosprawnych biorących udział w testowaniu produktu i osób przygotowujących się do roli trenerów posługujących się GOW. Ponieważ dane obu grup respondentów nie różniły się znacząco zaprezentowane zostaną w jednej tabeli dla każdej ze zmiennych. Osoby niepełnosprawne były pytane o ich osobiste odczucia, spostrzeżenia, przyszli trenerzy o ich odczucia względem potencjalnej skuteczności gry a dla fazy *ex post* o ich wrażenia z oddziaływania na graczy. Badanie miało faktycznie charakter panelowy, choć przesunięcie w czasie było nieznaczne. Serie takich samych pytań zadawano respondentom przed i po przetestowaniu produktu, co pozwoliło uzyskać bezcenne informacje odnoszące się do tego, gdzie w GWO leży potencjał faktycznej zmiany, rozwoju dla kluczowych w perspektywie produktu zmiennych. Obie kategorie badanych, które wypełniły ankiety ewaluacyjne przed i po rozgrywce, co szalenie istotne, potrafiły otwarcie określić poziom, potencjał produktu w obszarze jego spodziewanej skuteczności.

Pierwszą z badanych zmiennych była zdolność autoprezentacji kluczowa przede wszystkim w kontekście rozmów z potencjalnymi pracodawcami. W ramach projektu podjęto wysiłek zmierzający do zwarcia w produkcie finalnym takich narzędzi, które pozwoliłyby kompleksowo przygotować osobę niepełnosprawną do zaprezentowania się potencjalnemu pracodawcy zarówno poprzez przygotowanie stosownej dokumentacji jak i w trakcie rozmowy telefonicznej, czy osobistej. Przed testem respondenci byli pełni nadziei na to, że GWO okaże się pomocne w tym zakresie i 90% z nich potwierdziło po rozgrywce, że oceniają swoje kompetencje z zakresu



autoprezentacji wyżej niż przed grą. Za co najmniej zadowalający należy uznać fakt, że 29% respondentów odpowiedziało *Zdecydowanie tak* na pytanie o to, czy w trakcie GWO rozwinęły zdolność autoprezentacji.

Pyt. 17a Czy w trakcie GWO można rozwinąć: zdolności autoprezentacji		Pyt. 16a Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: zdolności autoprezentacji	
Zdecydowanie tak	26%	Zdecydowanie tak	29%
Raczej tak	63%	Raczej tak	64%
Ani tak, ani nie	7%	Ani tak, ani nie	4%
Raczej nie	4%	Raczej nie	4%
Zdecydowanie nie	0%	Zdecydowanie nie	0%

Asertywność to ta cecha, która jest szczególnie potrzebna już nie tylko w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, ale przede wszystkim w pracy. Charakteryzuje ona ludzi otwartych, przebojowych, gotowych do merytorycznej dyskusji. Takich cech, co wykazały wcześniejsze badania pracodawcy oczekują od swoich pracowników. Warto jednak zwrócić uwagę na jeszcze dwie kwestie związane z asertywnością. Po pierwsze w przypadku osób niepełnosprawnych jest to cecha niezbędna do tego by można było podjąć z pracodawcą, przełożonym, czy kolegami z pracy rozmowę o niepełnosprawności, czy w przyszłości po prostu poprosić o pomoc, gdy ta okaże się niezbędna. Po drugie jak pokazują wcześniejsze badania osoby niepełnosprawne bywają wykorzystywane w pracy. To wykorzystywanie bazuje na szczególnym podejściu, szczególnym szacunku, jakim osoby niepełnosprawne darzą pracę. Bojąc się o jej utratę godzą się one na prace ponad siły, z narażeniem zdrowia, ukrywając nierzadko jego faktyczny stan. Co podkreślali w wywiadach pogłębionych niepełnosprawni często to właśnie oni nie ich pełnosprawni koledzy i koleżanki zostają po godzinach, pracują w weekendy a wszystko to, bo nie potrafią odmówić, odmówić nie z przekory, czy buty, ale ze względu na stan zdrowia. W tej perspektywie poprawa poziomu asertywności to nie tylko podniesienie walorów kandydata do pracy, czy pracownika, ale także zwiększenie szans na wzrost troski o własne zdrowie pracujących osób niepełnosprawnych. Choć nieco bardziej sceptyczni zarówno trenerzy jak i osoby niepełnosprawne wysoko ocenili najpierw nadzieje a potem już samą skuteczność GWO w zakresie rozwijania asertywności u jej uczestników – 82% wskazań pozytywnych. Ponownie przyjąć należy, że deklarowany poziom zmian w obrębie analizowanej cechy osiągnął zadowalający poziom.



Pyt. 17b Czy w trakcie GWO można rozwinąć: asertywność		Pyt. 16b Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: asertywność	
Zdecydowanie tak	15%	Zdecydowanie tak	25%
Raczej tak	56%	Raczej tak	57%
Ani tak, ani nie	30%	Ani tak, ani nie	18%
Raczej nie	0%	Raczej nie	0%
Zdecydowanie nie	0%	Zdecydowanie nie	0%

Respondenci byli także optymistycznie nastawieni do możliwości poprawy w trakcie GWO zdolności komunikowania się z grupą – 85% wskazań. Ostatecznie 89% respondentów potwierdziło, że w trakcie gry u jej uczestników rozwinęła się zdolność komunikowania się grupą. Ta cecha nabiera szczególnego znaczenia w kontekście samej pracy osób niepełnosprawnych. Zastrzeżenia dotyczące niedostatecznego poziomu zaangażowania w nieformalne życie zakładu pracy bazują właśnie na braku tej kompetencji, dlatego tak ważna jest praca nad nią. Ta cecha, czy jej niedostateczny poziom nie może zresztą dziwi w perspektywie różnic pomiędzy pełno- i niepełnosprawnymi pracownikami. Ci ostatni w przeciwieństwie do swoich zdrowych koleżanek i kolegów z pracy nie mogą poświęcić tyle samo czasu i środków na wzmacnianie relacji z grupą, zwłaszcza poza zakładem pracy, ponieważ istotną ilość czasu i pieniędzy muszą zainwestować w rehabilitację, opiekę zdrowotną i leki. To bardzo często może utrudniać, pomijając już nawet zwykłe utrudnienia w transporcie, przemieszczaniu się, bardziej rozwiniętą integrację z grupą. Nie mnie jednak osoby niepełnosprawne muszą mieć świadomość konieczności takich relacji, korzyści z nich wypływających i posiadać umiejętność ich budowania. Jeśli zaś idzie o codzienną komunikację w zakładzie pracy to ta może być nacechowana wspomnianą już w raporcie nieśmiałością, czy brakiem zrozumienia z obu stron relacji. Ostatecznie istotne w perspektywie ewaluacji jest to, że produkt zdaniem uczestników fazy testowania sprawdza się w rozwijaniu zdolności komunikowania się z grupą.

Pyt. 17c Czy w trakcie GWO można rozwinąć: zdolności komunikowania się z grupą		Pyt. 16c Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: zdolności komunikowania się z grupą	
Zdecydowanie tak	41%	Zdecydowanie tak	32%
Raczej tak	44%	Raczej tak	57%
Ani tak, ani nie	7%	Ani tak, ani nie	11%
Raczej nie	7%	Raczej nie	0%
Zdecydowanie nie	0%	Zdecydowanie nie	0%



Pozornie zdolności przywódcze mogą się wydawać mało istotną zmienną w perspektywie produktu mającego przygotowywać osoby niepełnosprawne do znalezienia pracy. Nie mniej jednak warto w tym miejscu jeszcze raz powtórzyć. Pracodawca szuka nie tyle i nie tylko idealnego kandydata do pracy, kogoś kto potrafi się doskonale zaprezentować, pracodawca szuka przede wszystkim dobrego pracownika, który będzie odpowiadał jego wizji trwania i rozwoju firmy. A w tym konkretnym kontekście GWO sprawdza się dobrze. 56% respondentów wierzyło, że może to być forma wsparcia rzeczywiście pozwalająca rozwinąć cechy przywódcze, 54% z nich potwierdziło, że te cechy rozwinęły się dzięki GWO. Cecha ta, nawet jeśli ostatecznie nie okaże się przydatna we wspinaniu się po szczeblach kariery zawodowej, wywrze przemożny wpływ dodając osobom niepełnosprawnym pewności siebie, odwagi.

Pyt. 17d Czy w trakcie GWO można rozwinąć: zdolności przywódcze		Pyt. 16d Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: zdolności przywódcze	
Zdecydowanie tak	28%	Zdecydowanie tak	18%
Raczej tak	28%	Raczej tak	36%
Ani tak, ani nie	40%	Ani tak, ani nie	43%
Raczej nie	4%	Raczej nie	4%
Zdecydowanie nie	0%	Zdecydowanie nie	0%

Współczesny, elastyczny rynek pracy wymaga od osób poszukujących pracy i już zatrudnionych ciągłej gotowości do zmian. Zmiany te zaś najczęściej, czy to w firmie, czy w trakcie szkoleń dyskutowane są, realizowane w grupach. W tym sensie nie można obecnie rościć sobie praw do powodzenia na rynku pracy, jeżeli nie posiada się choćby tylko podstawowych kompetencji, umiejętności wiązanych z pracą w grupie. Dlatego tak istotne jest, że już przed przystąpieniem do testowania produktu 68% uczestników tej fazy projektu wierzyło w skuteczność GWO w tym zakresie, a po testowaniu aż 79% respondentów stwierdziło, że rozwinął on ich umiejętności w tym zakresie.

Pyt. 17e Czy w trakcie GWO można rozwinąć: umiejętność pracy w grupie		Pyt. 16e Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: umiejętność pracy w grupie	
Zdecydowanie tak	44%	Zdecydowanie tak	25%
Raczej tak	24%	Raczej tak	54%
Ani tak, ani nie	24%	Ani tak, ani nie	14%
Raczej nie	4%	Raczej nie	7%
Zdecydowanie nie	4%	Zdecydowanie nie	0%



Ostatnia z analizowanych zmiennych odnoszących się wprost do kompetencji niezbędnych do pracy w grupie i z grupą odnosi się do umiejętności przebywania w grupie. I w tym wypadku GWO potwierdziło, że oczekiwania respondentów (77%) przełożyły się na deklarowany wzrost kompetencji w tym obszarze według aż 86% badanych. W tym miejscu warto podkreślić, że GWO jest bez wątpienia narzędziem doskonale rozwijającym wszystkie kompetencje niezbędne do efektywnego funkcjonowania osób niepełnosprawnych w grupie – zdaniowej, zabawowej, towarzyskiej, czy pracowniczej. Podnosi to bez wątpienia atrakcyjność osób biorących udział w GWO na rynku pracy.

Pyt. 17f Czy w trakcie GWO można rozwinąć: umiejętność przebywania w grupie		Pyt. 16f Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: umiejętność przebywania w grupie	
Zdecydowanie tak	42%	Zdecydowanie tak	25%
Raczej tak	35%	Raczej tak	61%
Ani tak, ani nie	19%	Ani tak, ani nie	14%
Raczej nie	0%	Raczej nie	0%
Zdecydowanie nie	4%	Zdecydowanie nie	0%

Zdolności negocjacyjne to ta z kompetencji, która ma chyba najszerze zastosowanie. Przydaje się, gdy osoba niepełnosprawna ubiega się o pracę, pracuje, w kontaktach z klientami, w grupie koleżeńskej, w domu. Niestety w tym przypadku GWO nie spełniło wysokich oczekiwań uczestników testu. Aż 66% miało nadzieje, że gra rozwinie u osób niepełnosprawnych zdolności negocjacyjne, a wzrost takich zdolności zadeklarowało tylko 42% osób biorących udział w badaniu. Oznacza to, że albo wysiłki nakierowane na rozwój tej cechy są w ramach produktu niedostateczne albo, że jest to efekt uboczny, niezaplanowany. Najistotniejszy komunikat z przedstawionych danych jest jednak taki, że pewne nadzieje, wyobrażenia dla ponad połowy uczestników nie potwierdziły się.

Pyt. 17g Czy w trakcie GWO można rozwinąć: zdolności negocjacyjne		Pyt. 16g Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: zdolności negocjacyjne	
Zdecydowanie tak	12%	Zdecydowanie tak	15%
Raczej tak	54%	Raczej tak	27%
Ani tak, ani nie	27%	Ani tak, ani nie	50%
Raczej nie	8%	Raczej nie	8%
Zdecydowanie nie	0%	Zdecydowanie nie	0%



Istotnym w perspektywie całego projektu było określenie zarówno wyobrażeń jak i deklarowanego poziomu zmian dla zmiennej określającej wzrost, zmianę poziomu umiejętności odpowiedniego zaprezentowania się w czasie rozmowy rekrutacyjnej. Niezależnie od charakteru projektu i produktu tylko 73% uczestników fazy jego testowania spodziewało się wzrostu tego typu umiejętności. Jednak ostatecznie aż 83% uczestników testu wyraziło przekonanie, że te umiejętności rzeczywiście wzrosły dzięki GWO. To bardzo dobry, wysoki wynik potwierdzający skuteczność przyjętej w projekcie innowacyjnej formy wsparcia. Na wynik ten bez wątpienia złożyło się szerokie ujęcie problemu rekrutacji i podjęcie rozlicznych kwestii mających wpływ na przebieg przyszłych rozmów o pracę. Faza testowa, o czym więcej w dalszej części raportu poświęconej szczegółom techniczno-organizacyjnemu produktu ujawniła także dotychczasowy stan, jakoś wsparcia, jakie bezrobotne osoby niepełnosprawne otrzymywały w tym zakresie. Pozostaje jednak 17% osób niezdecydowanych, co do skuteczności GWO – poddane to zostanie gruntownej refleksji w dalszej fazie raportu.

Pyt. 17h Czy w trakcie GWO można rozwinąć: umiejętność odpowiedniego zaprezentowania się w czasie rozmowy kwalifikacyjnej		Pyt. 16h Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: umiejętność odpowiedniego zaprezentowania się w czasie rozmowy kwalifikacyjnej	
Zdecydowanie tak	38%	Zdecydowanie tak	29%
Raczej tak	35%	Raczej tak	54%
Ani tak, ani nie	15%	Ani tak, ani nie	17%
Raczej nie	12%	Raczej nie	0%
Zdecydowanie nie	0%	Zdecydowanie nie	0%

Rynek pracy kreuje i wymaga obecnie świadomych jednostek, jednostek, które w sposób ciągły są gotowe podnosić swoje kwalifikacje i nieprzypadkowo, nieintuicyjnie projektować swoją przyszłość. To stwierdzenie może wydawać się nie na miejscu w przypadku różnorodnych, i tej, form wsparcia dla osób bezrobotnych. Niemniej jednak w sytuacji, gdy kariera zawodowa ma charakter nieciągły, okresy bez pracy stają się integralną jej częścią. Oznacza to konieczność przygotowania się na taką okoliczność i możliwie pełnego wykorzystania pozostającego w tym okresie do dyspozycji nadmiaru czasu. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabierają różnorodne kompetencje zarządzania: zespołem, projektem, wiedzą, czasem, karierą. Wszystkie te wymiary funkcjonowania na rynku pracy zostały obecnie rozpoznane na tyle, aby można było podjąć skuteczne próby ich opanowania. W dalszej kolejności przenosi się to oczywiście na wzrost



jakości kandydata do pracy i pracownika a wykazanie się tymi zdolnościami lub choćby zadeklarowanie ich posiadania w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej wyraźnie oddziałuje na szanse kandydata. Pod tym kątem także zostało przetestowane GWO.

Pierwszą z badanych kompetencji jest zdolność zarządzania zespołem. Zarówno oczekiwania uczestników fazy testowania produktu jak i same rezultaty osiągają niższe wskazania niż w przypadku wcześniej analizowanych zmiennych. Tylko 43% testujących spodziewało się zmian w analizowanym obszarze, 50% z nich takie zmiany po GWO potwierdziło. Oznacza to, że oddziaływanie gry jest w tym wypadku niedostatecznie silne.

Pyt. 17i Czy w trakcie GWO można rozwinąć: zdolności zarządzania zespołem		Pyt. 16i Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: zdolności zarządzania zespołem	
Zdecydowanie tak	8%	Zdecydowanie tak	4%
Raczej tak	35%	Raczej tak	46%
Ani tak, ani nie	38%	Ani tak, ani nie	36%
Raczej nie	19%	Raczej nie	14%
Zdecydowanie nie	0%	Zdecydowanie nie	0%

Podobnie z nie najwyższym poziomem oczekiwań i zmian mamy do czynienia w przypadku zdolności zarządzania projektem. Mniej niż połowa testujących miała nadzieję na zmiany w tym obszarze dzięki GWO, mniej niż połowa takie pozytywne zmiany zadeklarowała po fazie testowania. Ważne, że osoby, które takie oczekiwania miały nie zawiodły się. I w tym przypadku, podobnie jak miało to miejsce w przypadku zarządzania zespołem należy zadać sobie pytanie o celowość i możliwość wzmocnienia oddziaływania produktu na tą właśnie zmienną.

Pyt. 17j Czy w trakcie GWO można rozwinąć: zdolności zarządzania projektem		Pyt. 16j Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: zdolności zarządzania projektem	
Zdecydowanie tak	12%	Zdecydowanie tak	7%
Raczej tak	31%	Raczej tak	39%
Ani tak, ani nie	35%	Ani tak, ani nie	36%
Raczej nie	23%	Raczej nie	18%
Zdecydowanie nie	0%	Zdecydowanie nie	0%

Niemal identyczne wartości jak w przypadku zarządzania projektem i podobne wnioski wyciągnąć można dla zmiennej określonej jako zarządzanie wiedzą. Zmienna ta jest o tyle istotna, że świadomość przemyślanego, uporządkowanego gromadzenia wiedzy jako koniecznego warunku utrzymywania i podnoszenia atrakcyjności na rynku pracy wydaje się być wśród osób biorących



udział w testowaniu produktu niewystarczająca. Wyższe, nawet nie jeśli dla zaobserwowanej zmiany powinny być przynajmniej oczekiwania wobec GWO. By może jednak rzeczywiście jest tak, że gra zwyczajnie nie kojarzy się z wiedzą i zarządzaniem nią.

Pyt. 17k Czy w trakcie GWO można rozwinąć: zdolności zarządzania wiedzą		Pyt. 16k Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: zdolności zarządzania wiedzą	
Zdecydowanie tak	15%	Zdecydowanie tak	7%
Raczej tak	30%	Raczej tak	36%
Ani tak, ani nie	37%	Ani tak, ani nie	43%
Raczej nie	19%	Raczej nie	14%
Zdecydowanie nie	0%	Zdecydowanie nie	0%

Podobne choć nieco wyższe wskazania jak we wcześniejszych dwóch sytuacjach charakteryzują oczekiwania i potencjał zmian, jaki dotyczy zarządzania czasem. Co szalenie istotne 53% testujących potwierdza, że GWO rozwija zdolność zarządzania czasem. To bardzo ważny komunikat dla potencjalnego pracodawcy, który wie, że taki pracownik daje szansę optymalnego wykorzystania czasu pracy.

Pyt. 17l Czy w trakcie GWO można rozwinąć: zdolności zarządzania czasem		Pyt. 16l Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: zdolności zarządzania czasem	
Zdecydowanie tak	15%	Zdecydowanie tak	7%
Raczej tak	33%	Raczej tak	46%
Ani tak, ani nie	33%	Ani tak, ani nie	32%
Raczej nie	19%	Raczej nie	14%
Zdecydowanie nie	0%	Zdecydowanie nie	0%

W zbiorze czynników odnoszących się do zarządzania największe nadzieje i największy progres dzięki GWO dotyczy zarządzania karierą. To kluczowe stwierdzenie dla całego projektu ponieważ pozwala postrzegać bezrobotne osoby niepełnosprawne jako gotowe i zdolne do w pełni świadomego i odpowiedzialnego kierowania własną ścieżką życiową. To także dowód zdolności zrozumienia i zaakceptowania a przede wszystkim zaangażowania w takie formy wsparcia jak GWO. Niestety aż 63% testujących wierzyło, że GWO będzie tutaj efektywną formą wsparcia, gdy tylko 54% z nich zadeklarowało, że GWO faktycznie okazało się tutaj pomocne.



Pyt. 17f Czy w trakcie GWO można rozwinąć: zdolności zarządzania karierą		Pyt. 16f Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: zdolności zarządzania karierą	
Zdecydowanie tak	15%	Zdecydowanie tak	4%
Raczej tak	48%	Raczej tak	50%
Ani tak, ani nie	19%	Ani tak, ani nie	43%
Raczej nie	11%	Raczej nie	4%
Zdecydowanie nie	7%	Zdecydowanie nie	0%

Zasadniczo we wszystkich zmiennych odnoszących się o zarządzania pojawia się kilkunastoprocentowa grupa testujących, która poddaje w wątpliwość możliwości pozytywnego oddziaływania GWO w analizowanych obszarach. Po fazie testowania odsetek osób wypowiadających się negatywnie o potencjale GWO w poruszanych kwestiach jest trochę, ale niewiele niższy. Zasadne jest poddanie refleksji tego faktu. Z jednej strony możemy mieć tutaj do czynienia z negatywnym nastawieniem do GWO wówczas jednak wcześniejsze wskazania również zyskałyby wyższy od odnotowanych odsetek negatywnych wskazań. Być może zatem jest po prostu tak, że gra nie jest postrzegana jako najlepsza forma wsparcia dla rozwoju kompetencji zarządzania czynnikami istotnymi w kontekście kierowania własną karierą zawodową w ogóle. W takim przypadku komunikat dotyczący GWO powinien jasno określać, czy gra ma w sobie potencjał zmian omawianych zmiennych, czy też go nie posiada. Nie można, czy może raczej nie powinno się obiecać w obecnej formie, w jakiej znajduje się produkt rozwoju cech, który dostrzega tylko połowa testujących, ponieważ podobnie będzie zapewne wśród ostatecznych użytkowników.

Dla pracodawców jednym z najistotniejszych oczekiwań wobec GWO była konieczność wzmocnienia u niepełnosprawnych pracowników poczuci pewności siebie. Szło to zresztą w parze z oczekiwaniami co do rozwoju śmiałości, przebojowości, zdolności przywódczych. W przypadku tej kluczowej zmiennej gra sprawdza się jednak znakomicie, bo choć 61% testujących spodziewało się, że GWO może pozytywnie wpłynąć na rozwój pewności siebie uczestników to ostatecznie aż 79% z nich odczuło pozytywny wpływ gry na ten właśnie czynnik. Produkt wzmacnia zatem kolejną z kluczowych cech dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych poszukujących pracy.

Pyt. 17m Czy w trakcie GWO można rozwinąć: pewność siebie		Pyt. 16m Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: pewność siebie	
Zdecydowanie tak	19%	Zdecydowanie tak	29%
Raczej tak	42%	Raczej tak	50%
Ani tak, ani nie	31%	Ani tak, ani nie	21%
Raczej nie	8%	Raczej nie	0%
Zdecydowanie nie	0%	Zdecydowanie nie	0%



W parze z poczuciem pewności siebie idzie oczywiście przekonanie o własnej wartości. W tym wypadku aż 86% osób oczekiwało, że GWO okaże się pomocne, podczas gdy 89% testujących oceniło GWO jako faktycznie skuteczne w perspektywie wsparcia rozwoju tej zmiennej. Ta konsekwencja i podobny poziom wskazań wyraźnie potwierdzają skuteczność produktu w analizowanym obszarze. Przekonanie o własnej wartości to podstawa skutecznej autoprezentacji w efekcie udanej rozmowy rekrutacyjnej. Da się tutaj zauważyć pożądaną konsekwencję w budowie całego ciągu kompetencji, umiejętności, cech, zachowań, postaw, nastawień wiodących do osiągnięcia założonego celu w postaci lepszego zaprezentowania się, zaplanowania działań osób niepełnosprawnych w trakcie procesu rekrutacji. To ujawnia całościowe podejście projektantów produktu do problemu wsparcia osób niepełnosprawnych w procesie poszukiwania pracy, szczególnie w procesie kontaktu z potencjalnym pracodawcą.

Pyt. 17n Czy w trakcie GWO można rozwinąć: przekonanie o własnej wartości		Pyt. 16n Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: przekonanie o własnej wartości	
Zdecydowanie tak	38%	Zdecydowanie tak	32%
Raczej tak	48%	Raczej tak	57%
Ani tak, ani nie	7%	Ani tak, ani nie	7%
Raczej nie	7%	Raczej nie	4%
Zdecydowanie nie	0%	Zdecydowanie nie	0%

Pracodawcy, co zostało opisane w innej części raportu, wyraźnie różni się w oczekiwaniach wobec GWO, jeżeli idzie o ocenę potrzebnego wsparcia w zakresie wzmocnienia przebojowości i gotowości do ryzyka niepełnosprawnych kandydatów do pracy. Niestety osoby testujące ani nie mają specjalnych oczekiwań wobec GWO w zakresie kreowania przebojowości – tylko 43% z nich deklaruje takie nadzieje, jeszcze mniej, bo tylko 40% z nich dostrzega postęp w tym obszarze po zakończeniu testowania produktu. Nie jest to jednak najważniejsze oczekiwanie pracodawców, co pozwala potraktować dane z poniższej tabeli z umiarkowanym zadowoleniem.

Pyt. 17o Czy w trakcie GWO można rozwinąć: przebojowość		Pyt. 16o Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: przebojowość	
Zdecydowanie tak	12%	Zdecydowanie tak	11%
Raczej tak	31%	Raczej tak	29%
Ani tak, ani nie	38%	Ani tak, ani nie	54%
Raczej nie	19%	Raczej nie	7%
Zdecydowanie nie	0%	Zdecydowanie nie	0%



Podobnie jak potencjał kreowania przebojowości oceniany jest poziom wsparcia, jaki GWO jest w stanie zaoferować w perspektywie rozwijania gotowości do ryzyka. W tym wypadku mamy jedną do czynienia z wyższym poziomem rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami testujących – 67% z nich spodziewało się, że GWO będzie skuteczne w zakresie kreowania tej cechy, podczas gdy tylko 47% z nich stwierdziło, że gra faktycznie przyczyniła się do zwiększenia gotowości do ryzyka uczestników rozgrywki. To najwyższy odnotowany poziom rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami wobec GWO w perspektywie cechy istotnej w kontekście poszukiwania pracy a faktycznym wsparciem oferowanym przez produkt. W tym kontekście konieczna jest pogłębiona refleksja projektantów gry tak by maksymalnie obniżyć przedstawioną rozbieżność lub ją wyeliminować.

Pyt. 17p Czy w trakcie GWO można rozwinąć: gotowość do ryzyka		Pyt. 16p Czy w trakcie GWO rozwinął/ęła Pan/i: gotowość do ryzyka	
Zdecydowanie tak	15%	Zdecydowanie tak	4%
Raczej tak	52%	Raczej tak	43%
Ani tak, ani nie	11%	Ani tak, ani nie	46%
Raczej nie	22%	Raczej nie	7%
Zdecydowanie nie	0%	Zdecydowanie nie	0%

Niezmiernie istotne jest to, że zasadniczo w przypadku wszystkich zmiennych określających cechy istotne dla pracodawcy w trakcie procesu rekrutacyjnego a przeanalizowanych powyżej nie mamy do czynienia z istotnym poziomem odrzucenia i to zarówno na poziomie spodziewanych rezultatów przed testowaniem jak i dostrzeżonych zmian po rozgrywce. To bez wątpienia fundament skuteczności gry jako narzędzia, które ma służyć do rozwijania umiejętności, kompetencji, cech, zachowań, postaw. Gra kreuje bowiem w większości przypadków obietnice, które następni spełnia. Mówiąc krótko, po grze ma się wrażenie, że jest pomocna, czyli ocenia się ją jako skuteczną, nie zawodzi nadziei, oczekiwań – to ogromny sukces, choć można i należy opracować krótką konkretną listę zmiennych, których zmianę, faktycznie wzrost obiecywać będzie gra, tak by ułatwić komunikację z potencjalnymi graczami w fazie upowszechniania.

Warto zauważyć, a nie wolno pominąć tego faktu choć dotyczył on od kilku do góra kilkunastu procent badanych (czyli nie więcej niż 4 osób), że zdarzały się niemal dla każdej z analizowanych zmiennych odpowiedzi przeczące w pytaniu zadawanym ex post. Pozornie to niewielka grupa osób negująca potencjał GWO w ramach analizowanych zmiennych. Nie mniej jednak warto się zastanowić skąd te opinie. Wydaje się, że jednym z wyjaśnień jest faza, w jakiej



znalazł się produkt, faktycznie to, że był on poddawany testowi, sprawdzany. Niezależnie, bowiem od wysiłków projektantów gry zmierzających do jej dostosowania do możliwie szerokiego spectrum ograniczeń, z jakimi mogą się borykać niepełnosprawne osoby testujące grę faktycznie nie udało się przygotować do testu, w wymiarze techniczno organizacyjnym, produktu spełniającego nie tyle oczekiwania, co po prostu wymogi osób niepełnosprawnych. W tym sensie faza testowa okazała się koniecznością i przyniosła szereg wskazówek, co do zmian koniecznych w samej grze, w tym jak została ona przygotowana. Niemożność pełnego zaangażowania się w rozgrywkę mogła najprawdopodobniej uniemożliwić osiągnięcie przez te osoby zakładanych w projekcie rezultatów.

Gra ma uczyć taktyk, sposobów prawidłowych reakcji, pożądaných zachowań i odpowiedzi, jednak przede wszystkim ma oddziaływać całościowo, kształtować nawyki i zachowania tak by wydawały się one nie konsekwencją złożonych procesów decyzyjnych, ale miały w istocie neutralny i naturalny charakter i tak były odbierane przez otoczenie – dążenie zatem do takiego utrwalenia rezultatów gry winno przyświecać pracom nad jej upowszechnianiem.

Dzięki WO osoby niepełnosprawne powinny dostrzec, jeżeli wcześniej nie były o tym przekonane, że pracować można nie tylko nad opanowaniem komputera, programu, maszyny, ruchu, ale także nad własnymi reakcjami, postawami, zachowaniami. Co zaś najistotniejsze to, to, że można robić to skutecznie z korzyścią dla siebie i własnego otoczenia. I takie przekonanie, możliwość ukształtowania takiego przekonania oferuje bez wątpienia GWO. Funkcjonowanie w obrębie rynku pracy, nawet nie sama praca, to dziś bez wątpienia bardzo konkretne zadanie do wykonania. Czas bez pracy trzeba umiejętnie, z korzyścią dla własnego wizerunku potencjalnego pracownika zagospodarować – GWO jest tutaj bez wątpienia doskonałym narzędziem wsparcia dla takich wysiłków.

Powyższe tabele pozwalają podjąć próbę określenia czegoś na kształt przestrzeni bezdyskusyjnej skuteczności. A jest GWO bezsprzecznie skuteczne w perspektywie kształtowania i rozwoju takich cech jak: autoprezentacja, asertywność, zdolność komunikowania się z grupą, pracy w grupie, przebywania w grupie, pewność siebie, poczucie własnej wartości i umiejętność odpowiedniego zaprezentowania się w czasie rozmowy kwalifikacyjnej. Ten ostatni punkt z racji przyjętych w projekcie założeń i celów poddany zostanie bardziej wnikliwej analizie.



Proces poszukiwania pracy i kontakt z pracodawcą – wsparcie w ramach GWO

W ramach GWO szczególny nacisk położono na rozwój wszelkich czynników odpowiedzialnych za przebieg procesu poszukiwania pracy, szczególnie za kontakt z potencjalnym pracodawcą. Zmieszczone poniżej tabele są zestawieniami odpowiedzi samych bezrobotnych osób niepełnosprawnych biorących udział w fazie testowania. Tabele prezentują zestawienia odpowiedzi dla każdej z analizowanych zmiennych odnoszące się do ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej i wyobrazonego przebiegu kolejnej po GWO rozmowy z potencjalnym pracodawcą. Ma to określić, czy i na ile GWO jest pomocne w kontekście kluczowego dla procesu poszukiwania pracy kontaktu pomiędzy bezrobotną osobą niepełnosprawną a właścicielem bądź przedstawicielem firmy odpowiedzialnym za rekrutację pracowników.

Już pierwsza zmienna pokazuje jak bardzo potrzebne są formy wsparcia aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych odnoszące się wprost do rozmowy, kontaktu z potencjalnym pracodawcą. Tylko 18% testujących osób niepełnosprawnych potwierdziło, że ostatnią rozmowę kwalifikacyjną poprowadziło tak jak sobie zaplanowały. Interwencja w postaci GWO odmienia znacząco sytuację i doprowadza do sytuacji, w której aż 96% badanych twierdzi, że następną rozmowę kwalifikacyjną będą oni w stanie poprowadzić według wcześniej przyjętego planu. To ogromny potencjał GWO, który w pełni uzasadnia konieczność upowszechnienia produktu, oddaje też skalę jego potencjału w zakresie wsparcia zmian niezbędnych do tego by lepiej przygotować niepełnosprawnych do starań o pracę. To zdecydowanie osób niepełnosprawnych w ocenie GWO, nawet w porównaniu z wcześniej analizowanymi zmiennymi wynika zapewne z bardziej *namacalnego* charakteru czynników analizowanych w kontekście rozmów kwalifikacyjnych. Niemniej jednak taki poziom deklaracji obrazuje doskonałe zestrojenie narzędzia z potrzebami, jakie zastały nakreślone w strategii projektu i zdiagnozowane w trakcie wcześniej przeprowadzonych badań.

Pyt. 9a Czy w trakcie ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej był/a Pan/i w stanie: poprowadzić rozmowę tak jak Pan/i zaplanował/a		Pyt. 11a Czy po udziale w GWO jest Pan/i w stanie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej: poprowadzić rozmowę tak jak Pan/i zaplanował/a	
Zdecydowanie tak	9%	Zdecydowanie lepiej niż przed PGW	14%
Raczej tak	9%	Raczej lepiej niż przed PGW	82%
Ani tak, ani nie	14%	Nic się nie zmieniło	4%



Raczej nie	59%	Raczej gorzej niż przed PGW	0%
Zdecydowanie nie	9%	Zdecydowanie gorzej niż przed PGW	0%

Również pożądany i bardzo wysoki poziom zmian zadeklarowały bezrobotne osoby niepełnosprawne testujące GWO w perspektywie zdolności zaprezentowania swoich mocnych stron. I tutaj tylko 23% badanych było to w stanie zrobić w trakcie ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej a aż 92% deklaruje, że zrobi to dzięki GWO w trakcie kolejnego kontaktu z potencjalnym pracodawcą. Mając na uwadze, co zostało zobrazowane w innej części raportu, że pracodawcy oczekują od swoich potencjalnych pracowników pewności siebie bardzo ważne jest by kandydaci do pracy byli w stanie określić swoje mocne strony – to bez wątpienia przyczyni się znacząco do pozostawienia po sobie obrazu osoby pewnej siebie właśnie.

Pyt. 9b Czy w trakcie ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej był/a Pan/i w stanie: przedstawić swoje mocne strony		Pyt. 11b Czy po udziale w GWO jest Pan/i w stanie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej: przedstawić swoje mocne strony	
Zdecydowanie tak	14%	Zdecydowanie lepiej niż przed PGW	21%
Raczej tak	9%	Raczej lepiej niż przed PGW	71%
Ani tak, ani nie	14%	Nic się nie zmieniło	4%
Raczej nie	50%	Raczej gorzej niż przed PGW	0%
Zdecydowanie nie	14%	Zdecydowanie gorzej niż przed PGW	4%

Kontakt z potencjalnym pracodawcą wiąże się często z ukrytą, bądź sformułowaną wprost, prośbą o opisanie, charakteryzowanie własnych wad. Istotą tego pytania jest zaprezentowanie prawdziwej wady w taki sposób by faktycznie powiedzieć potencjalnemu pracodawcy o sobie coś ciekawego, czy po prostu pozytywnego. Taki zabieg po prostu ukazuje nasz poziom samoświadomości, autokrytycyzmu, dystans, jaki mamy do siebie, wreszcie spryt, którego w jakim sensie oczekuje od pracowników większość pracodawców. W trakcie ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej zdolnością tą wykazało się tylko 19% osób niepełnosprawnych testujących GWO, ale aż 89% z testerów twierdzi, że jest dzięki rozgrywce gotowa uczynić to trakcie kolejnych kontaktów z pracodawcami.



Pyt. 9c Czy w trakcie ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej był/a Pan/i w stanie: przekuć wady w zalety		Pyt. 11c Czy po udziale w GWO jest Pan/i w stanie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej: przekuć wady w zalety	
Zdecydowanie tak	14%	Zdecydowanie lepiej niż przed PGW	7%
Raczej tak	5%	Raczej lepiej niż przed PGW	82%
Ani tak, ani nie	9%	Nic się nie zmieniło	11%
Raczej nie	59%	Raczej gorzej niż przed PGW	0%
Zdecydowanie nie	14%	Zdecydowanie gorzej niż przed PGW	0%

Kwestia niepełnosprawności w trakcie kontaktów z potencjalnymi pracodawcami jest absolutnie dla nich kluczowa. Wcześniejsze badania dowiodły niezbiecie dwóch faktów. Po pierwsze w kontekście zmieniających się uwarunkowań prawnych i faktycznego obniżenia się skali i jakości finansowych form wsparcia dla firm zatrudniających osoby niepełnosprawne, osoby te świadome jednocześnie negatywnego uprzywilejowania niepełnosprawnych w procesie rekrutacji pracowników podejmują trudną i niekorzystną decyzję zatajeniu, pominięciu kwestii stanu zdrowia w kontaktach z potencjalnymi pracodawcami. Jest t też oczywiście, w jakimś sensie wyraz ich ambicji i chęci otwartego konkurowania z pełnosprawnymi konkurentami do obsady tych samych stanowisk, co jednak nie zmienia faktu, że jest t zjawisko niekorzystne przede wszystkim dla niepełnosprawnych. Po drugie sami pracodawcy deklarują pewien dyskomfort w kontaktach z niepełnosprawnymi kandydatami do pracy – nie do końca wiedzą czy można i jak rozmawiać o ich niepełnosprawności. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera to by to sami niepełnosprawni inicjowali i prowadzili, w możliwie jak najbardziej dla siebie korzystny sposób rozmowę o swojej niepełnosprawności. To wyeliminuje potencjalne poczucie dyskomfortu pracodawców a jednocześnie dowiedzie, że niepełnosprawność nie jest dla samego kandydata barierą w kontaktach z innymi osobami. Zadanie tyleż trudne, co ważne tym bardziej, że tylko 18% testujących grę osób niepełnosprawnych było w stanie uczynić atut ze swojej niepełnosprawności w trakcie rozmów kwalifikacyjnych przed PGW atut. Po rozgrywce odsetek deklaracji o nabyciu takiej umiejętności wyniósł 68%. Wynik ten nie przynosi jednak bynajmniej zadowolenia i satysfakcji. Nawet po GWO tylko nieco ponad dwie trzecie uczestników fazy testowania produktu deklaruje zdolność uczynienia atutu ze swojej niepełnosprawności w ramach kontaktu z potencjalnym pracodawcą. Skala zmiany jest istotna, ale ogólny poziom niezadowolający, choć bez



wątpienia nie do końca uzasadnione byłoby oczekiwanie jeszcze większej zmiany już po interwencji jednego konkretnego narzędzia.

Pyt. 9d Czy w trakcie ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej był/a Pan/i w stanie: uczynić atut z niepełnosprawności		Pyt. 11d Czy po udziale w GWO jest Pan/i w stanie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej: uczynić atut z niepełnosprawności	
Zdecydowanie tak	9%	Zdecydowanie lepiej niż przed PGW	4%
Raczej tak	9%	Raczej lepiej niż przed PGW	64%
Ani tak, ani nie	9%	Nic się nie zmieniło	29%
Raczej nie	32%	Raczej gorzej niż przed PGW	4%
Zdecydowanie nie	41%	Zdecydowanie gorzej niż przed PGW	0%

Istotność stresu, jego charakter w trakcie rozmów o pracę zostały już w raporcie opisane powyżej. Niemniej jednak warto powtórzyć, przypomnieć, że nadmierny poziom stresu może zniweczyć starania nawet najlepiej przygotowanego kandydata do pracy. W tym kontekście tak ważne jest to by nauczyć osoby niepełnosprawne panować nad stresem w kontaktach z potencjalnymi pracodawcami. Tylko 28% osób niepełnosprawnych biorących udział w fazie testowania produktu stwierdziło, że potrafi opanować stres w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Dzięki GWO odsetek ten wzrasta do 82%. To bezsprzeczny sukces i skala zmiany istotnie podnosząca wartość GWO dla instytucji zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych.

Pyt. 9e Czy w trakcie ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej był/a Pan/i w stanie: opanować stres		Pyt. 11e Czy po udziale w GWO jest Pan/i w stanie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej: opanować stres	
Zdecydowanie tak	14%	Zdecydowanie lepiej niż przed PGW	7%
Raczej tak	14%	Raczej lepiej niż przed PGW	75%
Ani tak, ani nie	14%	Nic się nie zmieniło	14%
Raczej nie	41%	Raczej gorzej niż przed PGW	4%
Zdecydowanie nie	18%	Zdecydowanie gorzej niż przed PGW	0%

Nieco lepiej kształtowały się kompetencje osób niepełnosprawnych zakresie opanowywania negatywnych reakcji ciała w czasie rozmowy kwalifikacyjnej. 39% badanych już



przed GWO radziło sobie z tym zagadnieniem, po rozgrywce odsetek ten wzrósł do 74%. Choć przyrost jest znaczący to wciąż nieco ponad jedna czwarta uczestników testu nie jest w stanie efektywnie kontrolować swojego ciała, nawet mimo otrzymanego wsparcia. Pokazuje to konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na to zagadnienie w przyszłej pracy trenerów z graczami.

Pyt. 9f Czy w trakcie ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej był/a Pan/i w stanie: opanować niekorzystne reakcje ciała		Pyt. 11f Czy po udziale w GWO jest Pan/i w stanie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej: opanować niekorzystne reakcje ciała	
Zdecydowanie tak	13%	Zdecydowanie lepiej niż przed PGW	7%
Raczej tak	26%	Raczej lepiej niż przed PGW	67%
Ani tak, ani nie	22%	Nic się nie zmieniło	22%
Raczej nie	39%	Raczej gorzej niż przed PGW	4%
Zdecydowanie nie	0%	Zdecydowanie gorzej niż przed PGW	0%

W zasadzie cały produkt podporządkowany jest faktycznie poprawie wizerunku, poprawie wrażenia, jakie niepełnosprawni kandydaci wywierają w trakcie kontaktów z pracodawcami. To dobre wrażenie to wysoka stawka, o którą dosłownie i w przenośni toczy się gra. W tym wypadku 36% badanych już przed rozgrywką deklarowało, że jest w stanie zrealizować ten cel, po testowaniu GWO odsetek ten wzrasta do 71%, co pozwala stwierdzić zadowalający poziom skuteczności testowanego produktu w analizowanym obszarze.

Pyt. 9g Czy w trakcie ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej był/a Pan/i w stanie: sprawić dobre wrażenie		Pyt. 11g Czy po udziale w GWO jest Pan/i w stanie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej: sprawić dobre wrażenie	
Zdecydowanie tak	18%	Zdecydowanie lepiej niż przed PGW	32%
Raczej tak	18%	Raczej lepiej niż przed PGW	39%
Ani tak, ani nie	32%	Nic się nie zmieniło	25%
Raczej nie	27%	Raczej gorzej niż przed PGW	0%
Zdecydowanie nie	5%	Zdecydowanie gorzej niż przed PGW	4%

Kolejną zmienną określającą jakość rozmowy rekrutacyjnej jest zdolność odpowiedzi na postawione w jej trakcie pytania. To pozornie banalna umiejętność natomiast pamiętać należy



o specyficie rozmowy kwalifikacyjnej, szerzej kontaktu z potencjalnym pracodawcą. Kontekst ten określają przede wszystkim ograniczony czas kontaktu, perspektywa konkurencji z innymi osobami, olbrzymie nadzieje po stronie osób niepełnosprawnych pokładane zarówno w rozmowie jak i przyszłej pracy a także zazwyczaj wysokie oczekiwania pracodawców. Dodatkowo nakłada się na to wyobrażenie, zarówno osoby niepełnosprawnej jak i pracodawcy o optymalnych odpowiedziach. Ostatecznie obraz wyjątkowości tej sytuacji uzupełnia negocjacyjny charakter rozmowy – pytania dotyczące zupełnie podstawowych kwestii takich chociażby jak czas pracy, czy wysokość wynagrodzenia nie mają jednej właściwej odpowiedzi a ta, której udziela osoba niepełnosprawna raz przełoży się na wynik rekrutacji, dwa będzie później rzutowała na poziom satysfakcji z wykonywanej pracy. To wszystko sprawia, że udzielanie odpowiedzi w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, nawet na pozornie nie trudne pytania nie powinno być postrzegane jak łatwa, czy dana raz na zawsze umiejętność. Faktycznie idzie nawet nie tyle o umiejętność odpowiadania, co o przyjęcie skutecznej strategii dla podawanych odpowiedzi, o umiejętność antycypowania pytań pracodawcy i formułowania pożądanych przez niego odpowiedzi. O to by po prostu się przygotować i wiedzieć czego się oczekuje, przy okazji sprawiając wrażenie pewnej siebie, zdecydowanej, znającej swoją wartość osoby – i takiego potencjalnego pracownika. Jest to kolejna zmienna, w której mamy do czynienia ze wzrostem wskaźnika z 35% do 68%, nie mniej jednak poziom finalny uznać można za zadowalający, ale już nie bardzo dobry. Jest tu niewątpliwie przestrzeń do dalszej pracy.

Pyt. 9h Czy w trakcie ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej był/a Pan/i w stanie: rzeczowo odpowiedzieć na postawione pytania		Pyt. 11h Czy po udziale w GWO jest Pan/i w stanie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej: rzeczowo odpowiedzieć na postawione pytania	
Zdecydowanie tak	9%	Zdecydowanie lepiej niż przed PGW	11%
Raczej tak	26%	Raczej lepiej niż przed PGW	57%
Ani tak, ani nie	35%	Nic się nie zmieniło	21%
Raczej nie	22%	Raczej gorzej niż przed PGW	11%
Zdecydowanie nie	9%	Zdecydowanie gorzej niż przed PGW	0%

Konsekwencją umiejętności rzeczowego odpowiadania na pytania w trakcie rozmowy z potencjalnym pracodawcą jest zdolność unikania zaskoczenia i negatywnej na nie reakcji. I w tym



wypadku obserwujemy istotny wzrost poziomu tej zmiennej pomiędzy deklaracjami przed i po teście – wzrost z 21% do 61%. Ponownie jednak osiągnięty poziom pozwala mówić jedynie o umiarkowanym zadowoleniu.

Pyt. 9i Czy w trakcie ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej był/a Pan/i w stanie: uniknąć zaskoczenia i negatywnej na nie reakcji		Pyt. 11i Czy po udziale w GWO jest Pan/i w stanie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej: uniknąć zaskoczenia i negatywnej na nie reakcji	
Zdecydowanie tak	4%	Zdecydowanie lepiej niż przed PGW	11%
Raczej tak	17%	Raczej lepiej niż przed PGW	50%
Ani tak, ani nie	30%	Nic się nie zmieniło	32%
Raczej nie	43%	Raczej gorzej niż przed PGW	7%
Zdecydowanie nie	4%	Zdecydowanie gorzej niż przed PGW	0%

Postawą sukcesu na wolnym rynku jest wykazanie różnicy, odmienności zaoferowanie klientowi, a pracodawca to taki wyjątkowy klient, który kupuje pracę, że nasza oferta różni się od pozostałych i ta różnica pozwala zbudować u klienta poczucie komfortu, satysfakcji z dokonanego wyboru. W tym kontekście ujawnia swoje znaczenie kolejna zmienna, czyli zdolność do zainteresowania pracodawcy swoją osobą. GWO sprawdza się w tym obszarze bardzo dobrze i umożliwia wzrost odsetka osób niepełnosprawnych przekonanych o posiadaniu takiej umiejętności z 30% do 78%. To istotna zmiana pozwalająca z przekonaniem stwierdzić, że GWO rzeczywiście jest w analizowanej perspektywie dokonać pożądanych zmian.

Pyt. 9j Czy w trakcie ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej był/a Pan/i w stanie: zainteresować pracodawcę swoją osobą		Pyt. 11j Czy po udziale w GWO jest Pan/i w stanie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej: zainteresować pracodawcę swoją osobą	
Zdecydowanie tak	17%	Zdecydowanie lepiej niż przed PGW	11%
Raczej tak	13%	Raczej lepiej niż przed PGW	67%
Ani tak, ani nie	30%	Nic się nie zmieniło	15%
Raczej nie	35%	Raczej gorzej niż przed PGW	7%
Zdecydowanie nie	4%	Zdecydowanie gorzej niż przed PGW	0%

Podobne znaczenie jak zdolność przedstawienia niepełnosprawności jako atutu dla pracodawcy ma rzeczowe określenie jej wpływu na pracę na stanowisku, o które ubiega się



niepełnosprawny kandydat. I tutaj potrzebny jest konkretny, wyczerpujący a także możliwie korzystny dla osoby niepełnosprawnej komunikat o wpływie jej stanu zdrowia na przyszłą pracę. Ponownie w ramach GWO osiągnięto istotny wzrost tego wskaźnika, z 32% do 73%, uzyskany poziom zmiennej uznać można za zadowalający, ale wciąż pozostawiający jeszcze przestrzeń do poprawy rezultatów.

Pyt. 9k Czy w trakcie ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej był/a Pan/i w stanie: rzeczowo określić wpływ niepełnosprawności na pracę		Pyt. 11k Czy po udziale w GWO jest Pan/i w stanie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej: rzeczowo określić wpływ niepełnosprawności na pracę	
Zdecydowanie tak	9%	Zdecydowanie lepiej niż przed PGW	17%
Raczej tak	23%	Raczej lepiej niż przed PGW	56%
Ani tak, ani nie	27%	Nic się nie zmieniło	23%
Raczej nie	32%	Raczej gorzej niż przed PGW	4%
Zdecydowanie nie	9%	Zdecydowanie gorzej niż przed PGW	0%

Istotnym elementem gry o pracę jest to jak w trakcie konkurowania o wolne wakat kształtuje się samopoczucie, stan emocjonalny niepełnosprawnego kandydata. Jednym z ważnych komponentów jest tutaj poczucie równości z kandydatami pełnosprawnymi. To poczucie daje przekonanie o możliwym sukcesie wpływając w ten sposób na prezentację osoby niepełnosprawnej. Także tutaj dzięki GWO testujący niepełnosprawni odczuli istotny wzrost omawianej zmiennej, z 23% do 70%. To pożądany poziom, niemniej jednak warto w ramach konkretnych rozgrywek szczególnie skupić się nad wzmocnieniem tej cechy.

Pyt. 9l Czy w trakcie ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej był/a Pan/i w stanie: poczuć się na równi z kandydatami pełnosprawnymi		Pyt. 11l Czy po udziale w GWO jest Pan/i w stanie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej: poczuć się na równi z kandydatami pełnosprawnymi	
Zdecydowanie tak	9%	Zdecydowanie lepiej niż przed PGW	17%
Raczej tak	14%	Raczej lepiej niż przed PGW	53%
Ani tak, ani nie	18%	Nic się nie zmieniło	22%
Raczej nie	32%	Raczej gorzej niż przed PGW	4%
Zdecydowanie nie	27%	Zdecydowanie gorzej niż przed PGW	4%



3.6 Trwałość

O trwałości oddziaływania analizowanego produktu finalnego w przypadku GWO najlepiej świadczyć może dostępność gry i innych elementów tego produktu. Niemniej jednak trwałość oddziaływania należy rozpatrzyć w dwóch perspektywach.

Po pierwsze produkt gwarantuje trwałość oddziaływania poprzez niskie koszty zaangażowania zarówno po stronie instytucji jak i osób odpowiedzialnych za aktywizację zawodową bezrobotnych osób niepełnosprawnych. Dodatkowo gra po jej wytworzeniu, nawet mając na uwadze to, że jej elementy będą się zużywać będzie faktycznie mogła służyć z powodzeniem kolejnym uczestnikom rozgrywki przez lata. Mając na uwadze postępujące zużycie jak i możliwość zagubienia istotnych elementów GWO projektanci produktu przystosowali go do tego by jego poszczególne elementy wytworzyć samodzielnie w oparciu o dołączone do gry instrukcje (z nośnika elektronicznego). Gra ma być dostępna w urzędach pracy i to nie tylko dla trenerów, ale i samych bezrobotnych do indywidualnego (bez trenera) użytku. Można zatem założyć z pełnym przekonaniem, że dodatkowo efekt utrwalenia będzie osiągany dzięki powtórny rozgrywką (osoba niepełnosprawna może po zakończeniu rozgrywki pod okiem trenera powtarzać grę bez jego udziału lub od początku czynić to samodzielnie).

Po drugie trwałość oddziaływania produktu zostanie zachowana dzięki upowszechnieniu w grupie co najmniej 50 osób zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych wiedzy, umiejętności, przede wszystkim świadomości tego, że gry symulacyjno – strategiczne mogą być użytecznym narzędziem wsparcia. W tej mierze produkt spełnia cechy innowacyjnego także w tym sensie, że upowszechnia rozwiązania dotąd nie znane a przynajmniej nie stosowane, torując drogę podobnym produktom w przyszłości.

W perspektywie trwałości warto też mieć na uwadze kwestię osiągnięcia założonych efektów. Efekty te ze względu na ich charakter powinny być *dostępne* dla osób niepełnosprawnych długo po zakończeniu projektu. Asertywność, pewność siebie, otwartość, umiejętność pracy w grupie, czy rozmowy o niepełnosprawności to zmienne, które osiągnięte i możliwe do utrwalenia dzięki powtórny rozgrywkom (gra jest łatwo dostępna) a także poprzez wprowadzenie w praktykę codziennego funkcjonowania w obrębie rynku pracy, łatwo nie ulegają zapomnieniu. Także i w tym sensie można mieć pewność, że produkt będzie miał trwały charakter.



4. Wnioski i rekomendacje

4.1 Wnioski i rekomendacje oparte na ewaluacji *on going*

W fazie testowania odbywały się regularne spotkania ewaluacyjne z trenerami i osobami niepełnosprawnymi testującymi produkt. Bazowały one na wywiadach nieskategoryzowanych i miały za zadanie dostarczyć wiedzy o grze i innych elementach produktu niezbędnej do wprowadzenia poprawek umożliwiających dostosowanie produktu do poziomu niezbędnego do przejścia do fazy jego upowszechniania. W efekcie tych działań ewaluacyjnych zdiagnozowano i rozwiązano następujące problemy.

- Model gry symulacyjno – strategicznej (wprowadzone zmiany, przedstawione uwagi – opinie osób niepełnosprawnych i trenerów testujących):

Element gry	Zmiany – postulowane i wprowadzone do modelu gry z uzasadnieniami
Plansza	W projekcie planszy wprowadzono następujące zmiany: jednakowe tło dla trzech stref - poprawa czytelności planszy; oznaczenie kierunków świata na planszy - ułatwienie poruszania się po planszy; oznaczenie napisem strefy "Targi pracy" - lepsze zrozumienie przeznaczenia strefy; zmiana wyglądu pól poprzez kolorystyczne oznaczenie zasobów, o które walczą gracze (wiedza, umiejętność, praca dorywcza) oraz oznaczenie cyframi rzymskimi ilości punktów, na każdym z pól - lepsze zrozumienie i lepsza czytelność planszy; oznaczenie cyfrą ilości ruchów na elementach droga i most - lepsza zrozumiałość gry; bardziej wyraziste oddzielenie stref na planszy poprzez wyrazistsze oznaczenie drogi i mostu.
Pionki	W pierwszej wersji wszystkie pionki miały ten sam kształt. W wersji finalnej pionki mają różne kształty. Zmiana ma na celu wprowadzenie ułatwienia dla osób słabo widzących lub niewidzących. Swoją pionkę mogą wyczuć dotykiem.
Żetony	W pierwszej wersji żetony różniły się tylko kolorami. W wersji finalnej drewniane żetony różnią się kolorami, ale są także nacinane, tak aby osoba słabo widząca lub niewidząca mogła wyczuć dany żeton dotykiem. Wprowadzono także dwa dodatkowe żetony: żeton zajętego pola oraz żetony oznaczające hotel, hostel, nocleg "pod chmurką".



Kostki do gry	W pierwszej wersji w grze używano 3 kostek numerycznych lub 3 kostek +/- standardowego wymiaru. W wersji finalnej wprowadzono 2 kostki numeryczne i 1 kostkę +/- o większych rozmiarach dla uproszczenia gry.
Karty do gry	Do wersji finalnej wprowadzono dodatkowe karty: karta działalności gospodarczej, karta dochodowe hobby, karta pracy dorywczej dla podniesienia atrakcyjności, dynamiki i realności gry.
Notatnik	Zrezygnowano ze standardowych notatników dla graczy. W zamian wprowadzono "kartę gracza" - na niej gracz może notować wszystkie zdobyte przez siebie punkty, żetony, co ułatwia udział w grze.
Pudełko	Zrezygnowano z tekturowego pudełka ze względu na jego nietrwałość. W zamian wprowadzono walizki aluminiowe, co podnosi trwałość gry.
Suwak czasu	Powiększono rozmiar tego elementu w celu ułatwienia korzystania z niego.

Wprowadzone zmiany wyczerpały postulaty uczestników fazy testowania. Pozwala to z całą mocą stwierdzić, że gra jest obecnie w pełni dostosowana do potrzeb i wymogów różnych kategorii osób niepełnosprawnych. Nie ma w niej ograniczeń technicznych, czy organizacyjnych utrudniających, czy uniemożliwiających równe i pełne zaangażowanie wszystkich uczestników rozgrywki. Gra jest też obecnie na tyle płynna i ciekawa by osiągnąć poziom zaangażowania uczestników niezbędny dla zrealizowania założonych dla niej efektów.

- Nagrania audio-video wzorcowego szkolenia prowadzonego przez trenera w oparciu o grę (opinie, uwagi trenerów, wprowadzone zmiany).

Kategoria tematyczna	Zalety	Rekomendacja
Nagrania audio-video wzorcowego szkolenia prowadzonego przez Trenera w oparciu o grę	Idea połączenia materiału pisanego z filmem instruktażowym	Zostawić
	Podział filmu na bloki tematyczne, zgodne ze scenariuszem szkolenia	Zostawić
	Precyzyjnie zaprezentowany opis gry i zasady gry	Zostawić
Kategoria tematyczna	Uwagi	Rekomendacja
Nagrania audio-video wzorcowego szkolenia prowadzonego przez Trenera w oparciu o grę	Brak instrukcji, które powinien mówić trener podczas wyjaśniania zasad gry.	Zamiast 5 dniowego filmu z zajęć, lepiej nakręcić film instruktażowy z omawiania gry oraz zasad prowadzenia rozgrywki. Wprowadzić do filmu instrukcje w postaci tekstu Zastosowano się do rekomendacji



	Brak w filmie oddzielnego modułu tematycznego jakim są modele językowej perswazji	Przygotować specjalny materiał filmowy dotyczący wykorzystania modeli językowej perswazji Zastosowano się do rekomendacji
--	---	--

- Podręcznik dla trenerów, program szkolenia trenerów (wnioski, uwagi trenerów i wprowadzone zmiany)

Kategoria tematyczna	Zalety	Rekomendacja
Program szkolenia trenerów, w zakresie metodyki gry symulacyjno-strat, 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	Metodyka pracy trenerskiej Podręcznik dla trenera Zalecania w tym studia przypadków Gra jako gra Zakres tematyczny – radzenie sobie z obiekcjami pracodawcy – modele językowej perswazji Rozmowa telefoniczna	Uporządkować materiał dodając materiał filmowy – studia przypadków
Kategoria tematyczna	Uwagi	Rekomendacja
Program szkolenia trenerów, w zakresie metodyki gry symulacyjno-strat, 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	Zbyt rozbudowany program szkolenia w dostępnym czasie Moduł dokumenty aplikacyjne do poprawy	Zwiększyć ilość modułów merytorycznych jednocześnie zwiększając ilość dni szkoleniowych Wprowadzić więcej ćwiczeń z pisania dokumentów aplikacyjnych wykorzystując do tego wzorcowe dokumenty. Wprowadzono rekomendacje

- Metodyka umożliwiająca dostosowanie programu treningu do potrzeb różnych grup odbiorców oraz różnych regionów – tylko trenerzy (wnioski, uwagi, podjęte działania)



Kategoria tematyczna	Zalety	Rekomendacja
Metodyka umożliwiająca dostosowanie programu treningu do potrzeb różnych grup odbiorców oraz różnych regionów	Duża możliwość zmiany i dopasowania sposobu prowadzenia szkolenia do potrzeb różnych grup odbiorców oraz różnych regionów	Zostawić
Kategoria tematyczna	Zalety	Rekomendacja
Metodyka umożliwiająca dostosowanie programu treningu do potrzeb różnych grup odbiorców oraz różnych regionów	Zbyt mała ilość technik szkoleniowych	Zwiększyć różnorodność technik szkoleniowych podczas szkolenia z wykorzystaniem nagranych filmów Zastosowano rekomendacje

- Podręcznik gry symulacyjno-strategicznej GO WORK ON dla osób niepełnosprawnych – brak istotnych uwag: materiał został uporządkowany
- Zestaw studiów przypadków – uwaga dotycząca wprowadzenia materiału filmowego - wprowadzono
- 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 – tylko trenerzy (uwagi, wnioski, podjęte działania)

Kategoria tematyczna	Zalety	Rekomendacja
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	Precyzyjnie rozpisane wskazówki metodyczne dla różnych grup osób niepełnosprawnych Studia przypadków jako materiał do analizy	Zostawić



merytorycznej jak i fabuły) do różnych grup ON		
Kategoria tematyczna	Uwagi	Rekomendacja
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	Mała ilość informacji, co do różnych stanowisk pracy	Produkt nie zakłada rozwoju zawodowego pod konkretne stanowiska pracy. Gra zakłada dużą rolę prowadzącego szkolenia i w sytuacji gdy potrzebna jest praca z wykorzystaniem konkretnego stanowiska pracy – prowadzący może wykorzystać taki moduł. Zastosowano rekomendację

- Przykłady druków cv, listów motywacyjnych oraz najczęściej stosowanych testów w procesie rekrutacji oraz scenariuszy rozmów rekrutacyjnych – tylko trenerzy (uwagi, wnioski, podjęte działania)

Kategoria tematyczna	Zalety	Rekomendacja
Przykłady druków cv, listów motywacyjnych oraz najczęściej stosowanych testów w procesie rekrutacji oraz scenariuszy rozmów rekrutacyjnych	Scenariusze rozmów kwalifikacyjnych dające możliwość precyzyjnego przygotowania się do spotkania	Zostawić
Kategoria tematyczna	Wady	Rekomendacja
Przykłady druków cv, listów motywacyjnych oraz najczęściej stosowanych testów w procesie rekrutacji oraz scenariuszy rozmów rekrutacyjnych	Zbyt mała ilość materiału o zasadach wypełniania dokumentów aplikacyjnych Zbyt mała ilość materiałów o tym czemu służą testy Więcej przykładów konkretnych reakcji podczas rozmów rekrutacyjnych	Uzupełnić materiał treściowo – w ramach modułu pierwszego punkt 2 rozmowa przez telefon, więcej przykładów reakcji, strategii dla rozmów z tzw. bramkarzem oraz z decydem; w ramach modułu drugiego więcej modeli językowych dla bezpośrednich rozmów z



		pracodawcą i modeli językowych perswazji Więcej porad dotyczących wypełniania dokumentów aplikacyjnych Rekomendacje zastosowano
--	--	---

- Nagrania audio-video wzorcowych sesji rozmów kwalifikacyjnych pod dane stanowisko pracy – trenerzy i osoby niepełnosprawne (uwagi, wnioski, podjęte działania)

Kategoria tematyczna	Zalety	Rekomendacja
nagrania audio-video wzorcowych sesji rozmów kwalifikacyjnych pod dane stanowisko pracy	Pokazanie rozmowy według scenariuszy rozmów kwalifikacyjnych wykorzystywanych przez pracodawców	Zostawić
	Pokazanie dwóch rozmów zgodnie ze scenariuszami	Zostawić
	Pokazanie pytań osoby prowadzącej rozmowę	Zostawić
	Możliwość wykorzystania filmu jako materiału do ćwiczenia (T)	Zostawić
	Pokazanie w jaki sposób uczestniczyć w rozmowie w sytuacji gdy jest ona prowadzona według różnych scenariuszy	Zostawić
Kategoria tematyczna	Uwagi	Rekomendacja
nagrania audio-video wzorcowych sesji rozmów kwalifikacyjnych pod dane stanowisko pracy	Film bez wyraźnych przerw, w jakim momencie scenariusza, rozmowy jest akcja	Wprowadzić do filmu tekstowe przerywniki, w jakim momencie scenariusza, rozmowy jest akcja Wprowadzono rekomendacje

Osoby badane w procesie ewaluacji *on going* wskazywały na bardzo dużą przydatność następujących modułów merytorycznych: rozmowa telefoniczna z pracodawcą, radzenie sobie z zastrzeżeniami z wykorzystaniem modeli językowych oraz prawa i obowiązki pracodawcy i osoby niepełnosprawnej (dało się odczuć szczególne braki w tych obszarach w kontekście zarówno działań podejmowanych na rynku pracy przez osoby niepełnosprawne jak i w perspektywie



dostępnych dotychczas form wsparcia). Moduł związany z dokumentami aplikacyjnymi został oceniony na średnim poziomie. Miało na to wpływ przede wszystkim to, że uczestnicy szkoleń wielokrotnie już brali udział w różnorodnych formach wsparcia z tego zakresu – informacja istotna w perspektywie projektowania przyszłych narzędzi aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Bardzo pozytywnie oceniona została idea wsparcia poprzez zabawę, faktycznie poprzez grę, co pozwala z optymizmem ocenić potencjał możliwości poszerzenia wachlarza narzędzi aktywizacyjnych o gry strategiczno – symulacyjne właśnie. W perspektywie gry walności wart podkreślić, że uczestnicy rozgrywki, osoby niepełnosprawne podkreślały, że to forma wsparcia oferująca zarówno dobrą zabawę a jednocześnie efektywną naukę, graczom nie nudziło się, mieli oni możliwość wielokrotnego sprawdzenia się, możliwość uczenia się od innych graczy/uczestników szkolenia. Wielokrotne wykorzystanie gry do różnorodnych modułów merytorycznych oceniane było pozytywnie, umożliwiało też lepsze przyswojenie zasad gry. W początkowej fazie gry osoby niepełnosprawne zgłaszały trudności z opanowaniem zasad gry – pierwsze rozgrywki warto zatem zaplanować na mniej istotne kwestie, najistotniejsze zagadnienia podejmować po paru rozgrywkach, ale nie pod koniec spotkania. Im dłużej się grało tym łatwiejsze wydawały się zasady. Zmęczenie umysłowe następowało po paru godzinach grania. Opanowanie zasad gry gwarantuje wielokrotną możliwość grania/uczenia się poprzez zabawę. Gra jest na tyle prosta, że daje możliwość grania w warunkach domowych bez udziału trenera. Dołączone do produktu materiały audio – video mogą służyć do domowego nauczania a podczas szkolenia mogą być wykorzystywane jako przykłady do analizy.

4.2 Wnioski i rekomendacje oparte na ewaluacji *ex post*

4.2.1 Wnioski i rekomendacje oparte na ewaluacji *ex post* – uwagi

1. Rekrutacja uczestników

W fazie testowania produktu finalnego rekrutacja bezrobotnych osób niepełnosprawnych przebiegała w oparciu o trzy narzędzia, co wiązało się z wypełnieniem formularza rekrutacyjnego,

 Centrum Doradztwa Unijnego s.c. 61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/3 tel. 61 835 45 92 (83) e-mail: cdu.edu.pl	 GB Group Polska sp. z o.o. ul. Nieszawska 4B, 03-382 Warszawa tel.: 22 349 20 08 e-mail: biuro@gbgroup.pl
---	--



testu motywacji oraz fakultatywnego narzędzia w postaci kwestionariusza analizy umiejętności społecznych.

Narzędzia te przeniesione na grunt upowszechnienia produktu winny zostać rozszerzone. W ich obecnej formie wyraźnie brakuje w nich informacji o:

- dokładna charakterystyka niepełnosprawności i jej charakteru oraz stopnia, ze szczególnym uwzględnieniem wszystkich uwarunkowań możliwości pełnego zaangażowania się osoby niepełnosprawnej w rozgrywkę;
- informacja o ewentualnych koniecznych udogodnieniach – przerwy na jedzenie, picie, przyjęcie leków (ich pożądana częstotliwość), specjalne krzesła, stoły etc;
- należy rozbić na mniejsze okresy pierwszy element kafeterii określający staż pracy, kategoria 0-10 lat jest w tym wypadku zbyt pojemna i mieści w sobie potencjalnie osoby o znacznie różniących się doświadczeniach zawodowych, pozostałe kategorie mogą mieć charakter równych 10-letnich interwałów;
- informacji i to stosunkowo szczegółowej o szkoleniach o podobnej do GWO tematyce, w której brali udział potencjalni uczestnicy rozgrywki, tak by nie powtarzać kwestii, które już były z nimi przepracowane w ramach innych działań aktywizacyjnych;
- test motywacji badania w obecnej wersji faktycznie już osiągnięty poziom samoświadomości osób niepełnosprawnych w obrębie ich sposobu postrzegania siebie na rynku pracy; do właściwej rekrutacji niezbędne jest poszerzenie pozyskiwanego zbioru informacji o opisane chociażby wcześniej czynniki ilościowe (staż, odbyte szkolenia, czas bez pracy, ilość odbytych rozmów o pracę) jak i jakościowe (temat szkoleń, ostatnie stanowisko pracy, poziom satysfakcji z ostatnio wykonywanej pracy); sama interpretacja wyników w ramach testu motywacji nie budzi żadnych wątpliwości
- zamiast trzech narzędzi zasadne wydaje się skonstruowanie jednego kwestionariusza rekrutacyjnego, obejmującego dwie części: rekrutacyjną, motywacyjną oraz analizę umiejętności społecznych – to wprowadzi pożądany porządek i da w ramach jednego działania, jednego narzędzia pełną charakterystykę potencjalnego uczestnika gry
- analiza umiejętności społecznych w obecnym kształcie budzi dwie wątpliwości; po pierwsze niedostatecznie reprezentowane są w niej dwa zagadnienia – zdolności pracy, przebywania w grupie oraz kontaktów z osobami położonymi wyżej w hierarchii organizacji; po drugie po raz



kolejny ujawnia się istotność pozyskania informacji o wcześniejszych szkoleniach – ktoś po szkoleniach z zakresu miękkich kompetencji inaczej odpowie i inaczej czuł się będzie zarówno w kontekście testu motywacji jak i kwestionariusza umiejętności społecznych, oznacza to konieczność pogłębienia interpretacji wyników dla obu grup osób niepełnosprawnych (po i bez szkolenia)

2. Upowszechnianie

- Najistotniejsze uwagi pod adresem raczej projektu niż produktu dotyczą fazy jego upowszechniania. Testowanie GWO wyraźnie dowiodło zasadności upowszechnienia produktu – stwierdzenie to jest bezdyskusyjne. Pozwolę sobie jednak na uwagę wyższego rzędu. Produkt w obecnej wersji zostanie upowszechniony na dolnośląskim rynku pracy w ograniczonym do bezrobotnych osób niepełnosprawnych zakresie. To daleko idące niedopatrzenie stosownych instytucji zajmujących się aktywizacją zawodową w ogóle. Przecież w ramach GWO są rozwijane cechy, kompetencje, umiejętności, zachowania i postawy powszechnie cenione i poszukiwane na rynku pracy w ogóle. Niestety za chwilę znajdziemy się w sytuacji, w której bardzo dobre narzędzie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych zostanie skierowane tylko do jednej grupy z nich, do osób niepełnosprawnych. A przecież można by z powodzeniem wykorzystać zmodyfikowaną wersję GWO do aktywizacji wszystkich grup bezrobotnych. To można byłoby uznać dopiero za uwieńczone sukcesem upowszechnienie wprowadzanej w ramach projektu innowacji.

- Faza upowszechniania produktu zyskałaby, gdyby gra występowała w dwóch wersjach – obecnej i kolejnej, nazwijmy ją light. Jednym z kryteriów ewaluacji jest trwałość efektów. GWO uruchamia w uczestnikach zmiany nie zawsze uświadamiane, nie zawsze możliwe do zwerbalizowanego opisu. W obecnej sytuacji, gdy gra wymaga trenera, będzie dostępna w ograniczonej liczbie egzemplarzy trudno będzie do niej wrócić by podtrzymać zainicjowane zmiany, a należy się spodziewać, co pokazują przeprowadzone w ramach ewaluacji badania, że sposób, charakter, siła oddziaływania produktu na uczestników będzie różna. Stąd postulat wersji light, bardziej dostępnej, tańszej, wersji, w którą rzeczywiście można by grać w domu, przy okazji niejako utrwalając wcześniej osiągnięte efekty. Trwałość efektów produktu zależy obecnie od przekonania uczestników o jego rzeczywistej sile oddziaływania (to gra zapewnia, co potwierdziły badania ewaluacyjne) oraz



zakończone powodzeniem przeniesienie zdobytych kompetencji na grunt codziennych praktyk, zarówno zawodowych jak i prywatnych.

3. Charakterystyka produktu i projektu

Produkt jak i projekt są obecnie nie w pełni określone w perspektywie efektów, które przynoszą, zmian, jakie wyzwalają i wzmacniają. Obecnie GWO jest postrzegane, omawiane tylko jako narzędzie wsparcia aktywizacji zawodowej. Jego oddziaływanie ma jednak znaczeni szerszy charakter – czy można być asertywnym tylko w rozmowie z pracodawcą, czy można dobrze zaplanować sobie tylko rozmowę rekrutacyjną. Kształtowane w ramach GWO zmienne mają szerokie spectrum oddziaływania i warto by o tym nie tylko nie zapominać, ale by to komunikować, gdy mówi się o projekcie, gdy promuje się go, czy zachęca niepełnosprawnych oraz potencjalnych trenerów do udziału w nim. To całościowe oddziaływanie na grupę docelową to zresztą najsilniejsza, najbardziej pozytywna cecha produktu i projektu i warto to podkreślać na każdym kroku, bo to także istota odrębności, źródło jakości GWO.

4.2.2 Wnioski i rekomendacje oparte na ewaluacji *ex post* – pozytywne konsekwencje wprowadzenia produktu

Ostateczną miarą produktu finalnego jest to, czy posiada on potencjał niezbędny do wpływania, oddziaływania na założone w projekcie obszary, to czy jest on użyteczny, skuteczny w założonych obszarach. Ambicją projektu i fazy testowania było wypracowanie takiego produktu finalnego, którego innowacyjny charakter pozwoli osiągnąć wyjątkowe rezultaty – faktycznie gra toczyła się o to by GWO wykształcił u osób niepełnosprawnych pożądany poziom kwalifikacji niezbędnych do *sprzedania* już posiadanych przez te osoby kwalifikacji na rynku pracy, konkretnie w procesie pośredniego i bezpośredniego kontaktu z potencjalnymi pracodawcami. Parafrazując – nie wystarczy być dobrym, bardzo dobrym w wykonywaniu określonych czynności pracowych, trzeba być równie dobrym, jeżeli nawet nie lepszym w odpowiednim prezentowaniu, *sprzedawaniu* siebie, opowiadaniu o sobie swoich zaletach, wadach i ograniczeniach jak i szansach związanych z niepełnosprawnością. Doniosłość tego problemu wynika z stereotypowego



(niekorzystnego) postrzegania niepełnosprawnych kandydatów do pracy przez pracodawców, niedostatecznego poziomu opisanych powyżej kompetencji u osób niepełnosprawnych oraz, co szalenie istotne posiadanego przez nich zasobu twardych kwalifikacji (osoby te zazwyczaj posiadają mnóstwo kursów, szkoleń, realnych, użytecznych w pracy kwalifikacji, ale trudno przychodzi im przekazywanie tego w kontakcie z przyszłym pracodawcą). Poniżej zaprezentowane zostały oczekiwania, osiągnięty poziom realizacji ich oczekiwań i poziom zaspokojenia tych oczekiwań, co pozwoli stwierdzić, w jakich obszarach gra jest faktycznie skuteczna.

(w tabeli zaprezentowano zestawione razem, bo nieznacznie różniące się odpowiedzi trenerów i osób niepełnosprawnych – oczekiwania to odpowiedź na pytanie zadane *ex ante* odnośnie tego, na co w opinii respondentów może pozytywnie oddziaływać GWO, po fazie testowania to odpowiedź na pytanie o to, co w opinii respondentów, jakie zmienne uległy zmianie dzięki GWO)

Zmienna (odpowiedzi osób niepełnosprawnych i trenerów)	Oczekiwania	Po fazie testowania	Zmiana
Zdolność autoprezentacji	89%	93%	+4%
Asertywność	71%	82%	+11%
Komunikowanie się z grupą	85%	89%	+4%
Zdolności przywódcze	56%	54%	-2%
Umiejętność pracy w grupie	68%	79%	+11%
Umiejętność przebywania w grupie	77%	86%	+9%
Zdolności negocjacyjne	66%	42%	-24%
Umiejętność odpowiedniego zaprezentowania się w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	73%	83%	+10%
Zdolności zarządzania zespołem	43%	50%	+7%
Zdolności zarządzania projektem	43%	46%	+3%
Zdolności zarządzania wiedzą	45%	43%	-2%
Zdolności zarządzania czasem	48%	53%	+5%
Zdolności zarządzania karierą	63%	54%	-9%
Pewność siebie	61%	79%	+18%
Przekonanie o własnej wartości	86%	89%	+3%
Przebojowość	43%	40%	-3%
Gotowość do ryzyka	67%	47%	-20%



W tabeli powyżej zaprezentowane zostały wyniki badania ewaluacyjnego, które bezspornie potwierdzają wysoką skuteczność GWO w obrębie przyjętych celów. Niemniej jednak warto określić obszar najwyższej skuteczności. GWO bez wątpienia jest po fazie testowania doskonałym narzędziem kształtowania takich, koniecznych w procesie rekrutacji, kompetencji jak: autoprezentacja, asertywność, zdolność komunikowania się z grupą, umiejętność przebywania, pracy w grupie, umiejętność odpowiedniego zaprezentowania się w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, pewność siebie, poczucie własnej wartości (wszystkie te zmienne były istotne w perspektywie założeń projektu i oczekiwań względem produktu finalnego). Respondenci, zarówno trenerzy jak i osoby niepełnosprawne wyraźnie potwierdzili swoimi deklaracjami, że projektantom produktu udało się osiągnąć wzrostu założonych w projekcie zmiennych. Co szalenie istotne produkt spełnia oczekiwania respondentów – jego skuteczność oceniana *ex post* jest zbliżona do oczekiwań wyrażonych przez badanych *ex ante*, co pozwala uniknąć rozczarowań, zawodu. Dla wpisanych do strategii celów osiągnięto zatem bardzo dobre wskaźniki wpływu GWO na założone w projekcie kompetencje.

Warto też poświęcić uwagę pozostałym zmiennym: zdolności przywódcze, negocjacyjne, zarządzania projektem, zespołem, czasem, wiedzą, karierą, przebojowość, gotowość do ryzyka. W przypadku tych zmiennych osiągnięto niższe wskaźniki potencjału gry niemniej jednak nie były to czynniki wpisane do strategii, nie można więc w tym wypadku mówić o braku sukcesu. Przeciwnie rozwój tych cech to swoista wartość dodana, kolokwialnie rzecz ujmując *bonus, efekt uboczny* produktu, co faktycznie każe spojrzeć na niego jeszcze bardziej pozytywnie.

Poniżej znajduje się tabela obrazująca potencjał GWO w obrębie kluczowych zmiennych oddziałujących na kontakty z pracodawcą (pośrednie i bezpośrednie). W ramach projektu jako kluczowe określone zostały wszystkie wymienione w tabeli zmienne poza zdolnością opanowania stresu i umiejętnością opanowania niekorzystnych reakcji ciała. Te dwie zmienne, wzrost poziomu ich opanowania do dodatkowa wartość produktu finalnego, nie założona w projekcie.

(informacje przed fazą testowania określają ilu respondentów, tylko osoby niepełnosprawne, było w stanie w czasie ostatniej rozmowy kwalifikacyjnej podjąć skutecznie wskazane kroki, po fazie testowania to informacja o tym ilu respondentów zadeklarowało, że kroki te będzie w stanie przedsięwziąć w rozmowie po GWO)



Zmienna (tylko osoby niepełnosprawne)	Przed fazą testowania	Po fazie testowania	Zmiana
Poprowadzić rozmowę według planu	18%	96%	+78%
Przedstawić swoje mocne strony	23%	92%	+69%
Przekuć wady w zalety	19%	89%	+70%
Uczynić atut z niepełnosprawności	18%	68%	+50%
Opanować stres	28%	82%	+54%
Opanować niekorzystne reakcje ciała	39%	74%	+35%
Sprawić dobre wrażenie	36%	71%	+35%
Rzeczowo odpowiedzieć na postawione pytania	35%	68%	+33%
Uniknąć zaskoczenia i negatywnej na nie reakcji	21%	61%	+40%
Zainteresować pracodawcę swoją osobą	30%	78%	+48%
Rzeczowo określić wpływ niepełnosprawności na pracę	32%	73%	+29%
Poczuć się na równi z kandydatami pełnosprawnymi	23%	70%	+38%

Tabela powyżej dostarcza informacji o posiadanym poziomie kompetencji przed przystąpieniem przez osoby niepełnosprawne do fazy testowania oraz to, jaki jest ich poziom po tej fazie. Zasadniczo wszystkie zmienne zmieniają się w istotnym stopniu i osiągają pożądany po fazie testowania poziom. Warto zauważyć, że ostateczny poziom oddziaływania GWO na wskazane zmienne wzrośnie jeszcze bardziej po tym jak do produktu wprowadzono zmiany (opisane powyżej) postulowane przez obie grupy testujących. Nawet kilku, czy kilkunasto procentowy wzrost, jaki powinny one zagwarantować sprawi, że skuteczność GWO w ramach kształtowania cech istotnych dla rozmowy kwalifikacyjnej będzie bardzo wysoki. Osiągnięty poziom zmian uznać należy za duży sukces mając na uwadze innowacyjny charakter produktu finalnego.

Najważniejsze pytanie w procesie ewaluacji odnosi się do tego, czy GWO jest w stanie skutecznie wykreować, wzmocnić u osób niepełnosprawnych te cechy, kompetencje, zachowania, postawy, które realnie wywrą pozytywny wpływ na funkcjonowanie tych osób w obrębie rynku pracy, w szczególności zaś ich zdolności związane z poszukiwaniem pracy. Generalna odpowiedź jest pozytywna, GWO ma taką moc oddziaływania. Warto jednak podkreślić, że produkt wypełnia wszystkie kryteria ewaluacji. Po pierwsze jest, co zostało dowiedzione ponad wszelką wątpliwość, trafny, realnie odpowiada na kłopoty, problemy osób niepełnosprawnych związane z poszukiwaniem pracy, w szczególności z kontaktem pośrednim i bezpośrednim z potencjalnymi pracodawcami. Po drugie produkt spełnia kryterium efektywności – jest zdecydowanie tańszy od



rozwiązań komercyjnych, podejmuje kwestie dotychczas nie najczęściej realizowane w obrębie przyjętej grupy docelowej a ze względu na trwałość zapewnia też wysoką wydajność. Po trzecie dzięki pogłębionej refleksji w ramach ewaluacji *on going* produkt jest dziś bez wątpienia skuteczny – zawiera w sobie poprawki naniesione przez osoby niepełnosprawne i trenerów, które gwarantują, że gra jest ciekawa, wciągająca, co umożliwia osiągnięcie założonych rezultatów (także narzędzia wspomagające korzystanie z gry dostarczają dziś trenerom i niepełnosprawnym pożądanym przez nich wskazówek i informacji). Po czwarte produkt jest użyteczny ponieważ zaspokaja aktualne potrzeby grup docelowych – dostarcza jakościowo nowego podejścia trenerom a osobom niepełnosprawnym pozwala skupić się nad i rozwinąć te zagadnienia, które do tej pory nie były w ogóle lub niewystarczająco wspierane w ramach dostępnych form aktywizacji zawodowej. Być może jednak największym atutem produktu jest, po piąte, trwałość jego oddziaływania – produkt po fazie upowszechniania będzie dostępny w urzędach pracy i to zarówno do użytku instytucjonalnego jak i prywatnego, zainteresowani będą mogli przygotować go sobie w oparciu o dostępne w elektronicznej formie materiały, co czyni jego oddziaływanie zasadniczo nieokreślonym w czasie.

To co najbardziej pozytywne, a co potwierdziło się w fazie testowania, to fakt, że produkt ma rzeczywiście zdolność całościowego oddziaływania – wpływa nie tylko na cechy, kompetencje, zachowania, postawy użyteczne, potrzebne na rynku pracy, ale mówiąc z pełnym przekonaniem posiada także potencjał kreowania zmian w codziennym życiu bezrobotnych osób niepełnosprawnych, dostarcza tym osobom bardzo potrzebnego w ich zmaganiach z rzeczywistością kapitału umiejętności społecznych, który będą one mogły z powodzeniem wykorzystać także w życiu prywatnym, w relacjach ze znajomymi, czy rodziną.

Produkt w obecnym kształcie należy możliwie szybko i na jak największą skalę upowszechnić z korzyścią dla osób niepełnosprawnych i instytucji oraz osób zajmujących się aktywizacją zawodową.