

PODRECZNIK

Wykorzystany POTENCJAŁ



SPIS TREŚCI

Spis treści	2
Cele edukacyjne	3
Opis gry	4
Kontekst rozgrywki	4
Elementy	4
Szczegółowy opis gry	5
Przygotowanie do rozgrywki	6
Ustawienie sali	6
Przygotowanie materiałów	6
Prowadzenie gry	6
Wprowadzenie do gry	6
Przebieg gry	7
Omówienie gry	9
Metafory w grze	11
Opracowanie gry	12

CELE EDUKACYJNE

3

Gra jest częścią projektu „(nie)Wykorzystany Potencjał”. Ma ona za zadanie wpłynąć na potencjalnych pracodawców i zmienić ich postawę oraz przekonania związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością intelektualną. Gra ma także zainteresować ich wiedzą, dobrymi praktykami i inspiracjami – przedstawić możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną, szczegóły procesu rekrutacji i wdrażania pracowników.

Wszystko to jest opisane w *Pudełku Wiedzy i Inspiracji* i w *Zestawie Narzędzi Rekrutacyjnych* dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Osoba prowadząca rozgrywkę powinna się zapoznać z *Pudełkiem Wiedzy i Inspiracji*, żeby móc podeprzeć się konkretnymi przykładami podczas omawiania gry.

Udział w rozgrywce ma również uwrażliwić pracodawców na szukanie potencjału pracowników z niepełnosprawnością intelektualną.

Cele edukacyjne

- Zmiana myślenia o pracowniku z niepełnosprawnością intelektualną z „Nie nadaje się” na „Do czego się nadaje?”.
- Przedstawienie korzyści wynikających z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Są to m.in.:
 - Korzyści finansowe – dopłaty PFRON, finalnie większy zysk,
 - Pozyskanie zaangażowanych pracowników,
 - Mniejsza rotacja personelu,
 - Zwiększenie grupy potencjalnych pracowników w procesie rekrutacji,
 - Wzmocnienie zespołu – pojawiają się empatia, otwartość, odpowiedzialność,
 - Postrzeganie firmy, zarówno przez pracowników, jak i przez klientów, jako przedsiębiorstwa odpowiedzialnego społecznie,
 - Pozyskanie nowej grupy klientów społecznie odpowiedzialnych – świadomie wydających pieniądze,
 - Przełamywanie stereotypów – praktyczne wdrożenie wartości, jaką jest otwartość,
 - Wykorzystanie potencjału pracowników z niepełnosprawnością intelektualną do nieszablonowego rozwiązywania problemów – tzw. spojrzenie nowicjusza,
 - Zwiększenie konkurencyjności,
 - Większy zysk.
- Przedstawienie korzyści długoterminowych przewyższających koszty zatrudnienia i czas wdrożenia osób z niepełnosprawnością intelektualną.

OPIS GRY

4

Gracze wcielają się w osoby zarządzające hotelem. Ich zadaniem jest wybór najlepszych pracowników do ekskluzywnego hotelu.

Rekruterzy muszą brać pod uwagę określony budżet, kompetencje, lojalność i zaangażowanie pracowników. Końcowy wynik graczy jest składową:

- **Budżetu** – algorytm gry nie przewiduje możliwości zatrudnienia osób, które generowałyby koszty przekraczające założenia. Na każde stanowisko można zatrudnić osoby o różnych oczekiwaniach finansowych. W przypadku gdy kandydaci mają podobne kompetencje, rekruterzy powinni wybrać na takie stanowisko osobę, która ma kompetencje i umiejętności adekwatne do danego stanowiska. Za każde oszczędzone 1000 zł zespół otrzyma 1 punkt.
- **Wykorzystanego potencjału pracownika** – najwięcej punktów daje zatrudnienie pracownika, który ma adekwatne kompetencje i umiejętności do danego stanowiska.
- **Potencjału na długoterminową współpracę** – jest to ważny czynnik wpływający na wynik punktowy. Gracze powinni zatrudnić osoby, które chcą nawiązać stałą współpracę. Liczy się także adekwatność zaproponowanego stanowiska.

Gra jest zaprojektowana tak, aby na niektóre stanowiska najlepszymi kandydatami były osoby z niepełnosprawnością intelektualną, a na inne stanowiska – osoby pełnosprawne.

KONTEKST ROZGRYWKI

- Liczba uczestników: 3–4 osoby na jeden egzemplarz gry.
- Gra może być rozegrana np. z właścicielem firmy, HR, zespołem, podczas szkolenia, konferencji itp. W sali można przeprowadzić symultanicznie do kilkunastu rozgrywek. Potrzebna jest wtedy odpowiednia liczba egzemplarzy – adekwatnie do liczby zespołów.
- Czas trwania: 30–40 minut rozgrywki, na omówienie należy przeznaczyć ok. 30 minut lub dłużej. Gdy gra kilka zespołów, należy przeznaczyć na grę więcej czasu.

ELEMENTY

- Plansza,
- 13 drukowanych „pionków”,
- 13 CV wraz z listami motywacyjnymi,
- 4 instrukcje dla graczy,
- Formularz: Lista zatrudnionych osób,
- Podsumowanie wyników.

Prowadzący grę powinien przygotować również arkusz kalkulacyjny Excel do podliczenia wyników (nie jest on konieczny, ale ułatwia sprawdzanie wyników w większych grupach).

Wszystkie elementy gry można wydrukować samodzielnie. Pionki najlepiej wydrukować na grubszym papierze, żeby były stabilne.

Każdy zespół powinien otrzymać kartki i długopisy.



SZCZEGÓŁOWY OPIS GRY

5

W grze uczestnicy wcielają się w role **osób zarządzających hotelem**. Ich zadaniem jest uzupełnienie kadry w hotelu, który przeszedł gruntowną modernizację.

Aby to zrealizować, muszą **wybrać 6 spośród 13 zgłoszonych osób** i dopasować je do odpowiednich stanowisk. Za każdą przydzieloną osobę otrzymują konkretną liczbę punktów (w przedziale od 1 do 10). Na koniec prowadzący podaje procentowy wynik, który wskazuje, na ile gracze wykorzystali potencjał swoich kandydatów. Cała rekrutacja nie może przekroczyć 22 000 zł.

Na początku gry każdy z uczestników dostaje instrukcję, która dokładnie opisuje, jakie są oczekiwania co do poszczególnych stanowisk, które mają być obsadzone. W hotelu potrzebne są osoby do następujących działów:

- Recepcja,
- Animacja,
- Restauracja,
- Ogród,
- Sprzątanie (dwie osoby).

Plansza oraz przypisane do każdej postaci pionki służą wyłącznie jako pomoc przy wyborze odpowiednich osób.

Po zapoznaniu się z instrukcją gracze mają **ok. 30 minut** (prowadzący może wydłużyć lub skrócić ten czas w zależności od możliwości i potrzeb) na wybranie odpowiednich osób na każde ze stanowisk. Nie mogą przy tym przekroczyć założonego budżetu, zatem powinni wziąć pod uwagę możliwości finansowe założone przez właściciela.

Wśród 13 zgłoszonych do pracy osób **cztery są osobami z niepełnosprawnością intelektualną**. Gracze mogą się tego domyślić, jednak nie jest to informacja jawna i nie powinna być przekazana przez prowadzącego. Zatrudnienie kilku takich osób na odpowiednich stanowiskach zaowocuje lepszym wynikiem końcowym, dlatego gracze powinni dokładnie przemyśleć, czyje kompetencje odpowiadają każdemu ze stanowisk i ile muszą za to zapłacić, a także powinni rozważyć długoterminowe konsekwencje swoich decyzji, w tym m.in. stabilność zatrudnienia.

Po 30 minutach gracze powinni przekazać prowadzącemu informację, które osoby chcą zatrudnić na każdym ze stanowisk. Następnie prowadzący podaje im wynik oraz rozdaje pisemne podsumowanie. Wynik można policzyć przy użyciu arkusza kalkulacyjnego albo na podstawie tabeli z wynikami przedstawionej w podręczniku na stronie 8.

Gracze mogą uzyskać maksymalnie 56 punktów za optymalne zrekrutowanie kandydatów do pracy oraz otrzymać maksymalnie 4 dodatkowe punkty za zminimalizowanie kosztów (1 pkt za każde 1000 zł poniżej limitu – 22 000 zł). 60 zdobytych punktów oznacza 100% wykorzystanego potencjału po optymalnych kosztach, czyli 17 150 zł.

PRZYGOTOWANIE ROGRYWKI

6

USTAWIENIE SALI

W jednej sali może się toczyć równolegle kilkanaście rozgrywek, każda przy osobnym stoliku. Każda grupa powinna składać się z 3 lub 4 osób. Przy rozgrywce 5-osobowej do decyzji prowadzącego pozostaje, czy podzieli uczestników na dwie grupy, czy stworzy z nich jeden zespół. Dwuosobowy zespół może potrzebować trochę więcej czasu na wykonanie tego zadania. Wtedy trener może podpowiedzieć i ujawnić trzech najlepszych kandydatów na stanowisko recepcjonisty (Anna Augustynowicz, Urszula Malinowska, Onufry Bęćdźwigalski). Zanim prowadzący zasugeruje kandydata na recepcjonistę, warto żeby zobaczył, jak dwuosobowy zespół radzi sobie z zadaniem. Każdy zespół potrzebuje własnego zestawu materiałów. Ponieważ dla wszystkich stolików jest jedna osoba prowadząca, warto usadzić graczy w taki sposób, aby przy podsumowaniu wszyscy mieli możliwość odwrócenia się w jedną stronę.

PRZYGOTOWANIE MATERIAŁÓW

Materiały do gry udostępniane są w formacie print&play (wydrukuj i graj), co oznacza, że każdy zestaw należy wydrukować przed rozgrywką zgodnie ze specyfikacją zamieszczoną na stronach:

<https://www.linkedin.com/in/beata-zalewska-71b41b156/detail/recent-activity/>

<http://spoldzielnie.org>

<https://zalebea.wixsite.com/dkatrening>

Przed rozpoczęciem rozgrywki na każdym stoliku należy położyć instrukcje dla graczy w tylu kopiach, ilu jest graczy, oraz wszystkie 13 CV, planszę i pionki. Nie należy rozdawać graczom podsumowania wyników.

PROWADZENIE GRY

WPROWADZENIE DO GRY

Spotkanie rozpocznij od wprowadzenia uczestników do świata gier. Ta część jest przeznaczona szczególnie dla osób, które nie spotkały się z grami jako metodami szkoleniowymi. Mogą one traktować grę wyłącznie jako rozrywkę, coś niepoważnego.

Gry i grywalizacja są coraz częściej wykorzystywane w wielu obszarach, w szeroko pojętym biznesie, życiu społecznym, marketingu, działaniach rozwojowych, w rekrutacji i oczywiście także jako rozrywka. Służą do zmiany postaw, nauki, przekazania „oczywistych” albo zaskakujących treści, których przedstawienie w tradycyjny sposób zajęłoby więcej czasu i nie byłoby tak skuteczne. Ludzie lubią grać, u podstaw grywalizacji leżą tzw. 3F Fun – zabawa (lubimy zabawę), Feedback – natychmiastowa informacja zwrotna (jesteśmy zainteresowani wynikiem – jak nam poszło, gdzie jesteśmy w stosunku do innych), Friends – przyjaciele – znajomi – jako istoty społeczne lubimy angażować się w aktywności wymagające interakcji z innymi osobami.

Ważnym elementem tego etapu jest wspomnienie o emocjach, które mogą pojawić się w grze. Możesz opowiedzieć o tym w następujących słowach:

Podczas rozgrywki wydarzą się różne sytuacje. Część z was będzie podekscytowana, część poirytowana, część polubi to, co się tutaj dzieje, a część poczuje się zagubiona. Te różne emocje będą się pojawiać naturalnie i chciałbym/chciałabym poprosić was, abyście z nimi nie walczyli, tylko je zaakceptowali. Po zakończeniu rozgrywki porozmawiamy o nich.

Następnie przedstaw graczom **cel gry: zatrudnienie brakujących osób do zespołu hotelowego. W zależności od wyboru kandydatów na stanowiska (z 13 CV, które otrzymają), uzyskają określoną liczbę punktów. Chodzi o to, żeby tak dobrać zespół, aby zdobyć maksymalną możliwą liczbę punktów.**

Podkreśl, że jako osoby rekrutujące powinni brać pod uwagę:

- możliwości,
- i potencjał zatrudnianych osób w stosunku do oczekiwań na danym stanowisku,
- nie mogą przekroczyć założeń budżetowych,
- nie muszą wykorzystać całego budżetu. Powiedz to wyraźnie, żeby każdy usłyszał, ale uwaga! – nie mów, że redukcja kosztów jest punktowana.

Wszystkie dodatkowe informacje znajdują się w rozdawanych instrukcjach.

PRZEBIEG GRY

W trakcie gry obserwuj pracę graczy, nie podpowiadaj, nie sugeruj, nie zmieniaj wyborów graczy. Jeśli pojawią się pytania, udzielaj na nie odpowiedzi, nie możesz jednak zdradzać informacji, które powinny być tajne w trakcie rozgrywki, przede wszystkim:

- jak wygląda punktacja,
- kto z potencjalnych pracowników ma niepełnosprawność intelektualną,
- że zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością intelektualną wiąże się dodatkowymi korzyściami, np. z refundacją PFRON, zbudowaniem otwartości w zespole, uzyskaniem lojalnego pracownika itp.

W razie wątpliwości przypomnij również, że plansza i pionki służą wyłącznie jako pomoc.

Poproś uczestników o nadanie nazwy swojemu zespołowi i zapisanie jej na formularzu listy zatrudnionych osób.

Ponieważ gra powinna się zamknąć w 30 minutach, na 10 minut przed końcem podaj, ile zostało czasu. Poproś wówczas graczy, żeby postarali się już podjąć decyzję i zgłosić Ci swoje propozycje.

Po tym otrzymaniu od zespołu listy zatrudnionych osób policz punkty, które zdobył.

Możesz zrobić to na dwa sposoby:

1. Wpisz ręcznie na formularzu z listą zatrudnionych punkty zgodne z poniższą tabelą, następnie je zsumuj i dodaj 1 punkt za każde oszczędzone 1000 zł.
2. Za pomocą arkusza kalkulacyjnego – wybierz arkusz „GRA”, a następnie z rozwijanej listy nazwisko wybranego pracownika. Po uzupełnieniu całej listy wyświetli się liczba punktów zdobyta przez dany zespół. Jeżeli prowadzisz rozgrywkę dla większej liczby zespołów, możesz pokazać graczom wyniki w arkuszu „RANKING”.

Punkty na koniec gry należy policzyć zgodnie z poniższą tabelą:

Kolorem niebieskim zostały oznaczone osoby, które najlepiej nadają się do danego działu. Zwróć uwagę, że nie na wszystkich stanowiskach są kandydaci, którzy mają 100% potencjału. Gra jest specjalnie tak skonstruowana, żeby pokazać, że na niektóre stanowiska łatwo znaleźć pracowników, którzy idealnie wpisują się w zakres obowiązków, natomiast na inne rekruterzy muszą wybrać najlepszego kandydata spośród wszystkich aplikujących. Warto wtedy wybrać osoby, które mają największy potencjał i w trakcie wdrożenia wystarczająco się rozwiną. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną zostały oznaczone pogrubioną czcionką.

Lp.	Kandydat	Koszt	Recepcja	Animacja	Sprzątanie	Sprzątanie	Restauracja	Ogród
1	Adam Rękawica	4200	3	1	2	2	6	1
2	Agnieszka Zielińska	3800	3	1	9	9	6	6
3	Anna Augustynowicz	4800	8	1	1	1	1	2
4	Barbara Słomka	2300	1	1	10	10	8	6
5	Balbina Gąska	3200	5	8	3	3	3	4
6	Jakub Kowalski	3850	5	1	1	1	2	7
7	Katarzyna Koterska	5600	6	1	1	1	3	1
8	Maciej Bobrowski	2250	1	1	10	10	8	6
9	Małgorzata Kloc	3000	4	1	4	4	5	5
10	Mariusz Kocopolski	2000	1	1	9	9	9	7
11	Onufry Będźwigalski	3600	7	9	2	2	3	3
12	Sylwia Macińska	2900	1	1	7	7	8	10
13	Urszula Malinowska	5000	8	1	1	1	4	3

Maksymalna liczba punktów	8	9	10	10	9	10
Koszt przy maksymalnej punktacji	4800	3600	2300	2250	2000	2200

Za zrekrutowanie odpowiednich osób można otrzymać maksymalnie 56 punktów. Do każdego uzyskanego wyniku (także poniżej 56 pkt) należy dodatkowo przyznać 1 punkt za każde zaoszczędzone 1000 zł w stosunku do budżetu 22 000 zł (czyli np. jeżeli koszt zatrudnienia wyniesie 17 150 zł, należy doliczyć graczom 4 punkty). W grze można zdobyć maksymalnie 60 punktów.

Na sumę punktów składają się potencjał i oszczędzone środki.

Przykład: Nazwa drużyny: *Dream Team*

Stanowisko	Pracownik	Koszt zatrudnienia	Liczba punktów	
Recepcja	Onufry Będźwigalski	3 600	7	
Animacja	Balbina Gąska	3 200	8	
Sprzątanie	Barbara Słomka	2 300	10	
Sprzątanie	Agnieszka Zielińska	3 800	9	
Restauracja	Adam Rękawica	4 200	6	
Ogród	Sylwia Macińska	2 900	10	
Suma kosztów		20 000	Suma	50

Wynik końcowy	$50 + 2 = 52$
---------------	---------------

Drużyna Dream Team wybrała kandydatów, których koszt zatrudnienia wynosi dokładnie 20 000 zł. W ten sposób zaoszczędzili 2 000 zł, za co otrzymują 2 punkty (1 punkt za każde zaoszczędzone 1 000 zł).

Za wykorzystanie potencjału pracowników zespół otrzyma 50 punktów. W ten sposób zespół Dream Team otrzymał 52 punkty.

OMÓWIENIE GRY

Gra powinna być traktowana jako punkt wyjścia do dyskusji o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością intelektualną. Jednym z modeli podsumowania, który rekomendujemy, jest tzw. system OAZA, który zakłada przeprowadzenie uczestników przez cztery fazy podsumowania:

Opis (zachowań i uczuć) – rozgrywka może budzić wiele emocji. Należy dać uczestnikom możliwość porozmawiania o tym, co się wydarzyło, podzielenia się wrażeniami. W rezultacie tej fazy gracze powinni oczyścić się z emocji, a nie wzmacniać poczucie winy, obwiniać się wzajemnie itp. Na tym etapie zadaj pytania: co się działo w trakcie rozgrywki? Gdy pojawią się oceny: „To jednak

było niedobre posunięcie”, „X miała dziwny pomysł”, staraj się nie kontynuować tematu ocen, poproś o doprecyzowanie: „Co konkretnie masz na myśli?”, „Na czym polegał pomysł X”, ewentualne oceny zapisz na flipcharcie albo w notatniku, powróć do nich w kolejnej fazie.

Analiza (zachowań i działań) – w tej części ważna jest interpretacja zachowań graczy. Jak oceniają swoje decyzje? Dlaczego grali tak, a nie inaczej? Jakie było znaczenie poszczególnych elementów gry? Tu jest czas na pytania o oceny i motywy: od ogółu do szczegółu: „Jak zapadały decyzje?”, „Co spowodowało, że tak zagrałeś?”, „Dlaczego pomysł X był nietrafiony?” itd.

Zestawienie – polega na zainspirowaniu graczy do poszukiwania analogii między grą a rzeczywistością. Możesz zadać pytania: „Jakie analogie do rzeczywistości / Waszej pracy (zależnie do tego z kim grasz) znajdujecie w grze?”, „Co Cię zainspirowało w grze?”, „Co z gry chciałbyś / możesz wykorzystać w swojej pracy?” itd.

Aplikacja – czyli co można zrobić, by przenieść wnioski z gry na rzeczywistość?

Podsumowanie powinno maksymalnie angażować uczestników i włączać ich do wspólnej dyskusji – poprzez zadawanie pytań otwartych i unikanie zamkniętych. Prowadzący nie może oceniać wypowiedzi, a gdy pojawią się oceny innych graczy, zwłaszcza negatywne, agresywne, bagatelizujące, poprosić o doprecyzowanie, co wypowiadający ma na myśli. Prowadzący powinien stwarzać warunki do tego, aby wszyscy gracze czuli się bezpiecznie i mieli możliwość zabrania głosu. Zachęć każdego do wypowiedzi na forum.

Poinformuj graczy, że wśród dokumentów znajdują się cztery CV kandydatów z niepełnosprawnością intelektualną. Poproś, aby je odnaleźli.

Zadawaj pytania i komentuj odpowiedzi.

Sugerowane pytania:

- Co się działo?
- Jak dokonywaliście wyborów?
- Czym się kierowaliście przy dokonywaniu wyborów?
- Co było głównym kryterium wyboru?
- W jaki sposób chcieliście zrealizować oczekiwania właściciela, że pracownicy zostaną w hotelu na następne sezony?
- Co wiecie o pracownikach z niepełnosprawnością intelektualną?
- W jaki sposób chcieliście zrealizować oczekiwania właściciela, żeby optymalnie dobrać personel? Czy braliście pod uwagę, że można obniżyć koszty, nie wykorzystując całego budżetu? W jaki sposób?
- Co Was zaskoczyło?
- Czy zorientowaliście się, że wśród kandydatów są osoby z niepełnosprawnością intelektualną?
- Jakie macie doświadczenie z takimi kandydatami w Waszej pracy?
- Jak się czujecie? Kto jest zadowolony? Kto rozczarowany lub zirytowany? Z jakiego powodu?
- Co było łatwe, co trudne i z jakiego powodu?

- Które momenty szczególnie zapamiętaliście?
- Jak pracowalibyście, mając aktualną perspektywę? Z jakiego powodu?
- Czy zaskoczyły Was sylwetki osób z niepełnosprawnością intelektualną?
- Z jakiego powodu ich zatrudniliście/nie zatrudniliście?
- Do jakich zadań Waszym zdaniem mogą być zatrudnione osoby z niepełnosprawnością intelektualną?
- Czy wiecie, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną wykonują tej samej jakości pracę co pracownicy pełnosprawni, ale za mniejszy koszt (możliwość refundacji PFRON)?
- Czy wiecie, że choć przygotowanie pracownika z niepełnosprawnością trwa dłużej niż pełnosprawnego, to w dłuższej perspektywie bardziej się opłaca, ponieważ jest to pracownik bardziej lojalny, dokładny i zaangażowany, a zespół, który z nim pracuje (jeśli jest dobrze wdrożony), staje się bardziej dojrzały, otwarty, samodzielny?

METAFORY W GRZE

Gra *(nie)Wykorzystany Potencjał* jest grą inspiracyjną, w której niektóre elementy są uproszczone – są to tzw. metafory w grze. Poniżej zostały opisane zagadnienia związane mechaniką gry i jej przełożeniem na treści merytoryczne.

Gra *(nie)Wykorzystany Potencjał* jest metaforą rekrutowania pracowników. Przedstawione są w niej, w sposób metaforyczny, różnorodne wyzwania rekruterów i właścicieli przedsiębiorstw oraz korzyści wynikające z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną.

- **Rynek pracowników.** W grze osoby z niepełnosprawnością intelektualną to ok. 30% wszystkich kandydatów do pracy. Oczywiście jest to liczba metaforyczna, dla każdej branży będzie inna. Warto porozmawiać z graczami o tym, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną powiększają grupę wszystkich potencjalnych kandydatów.

Czy wiesz, że wg sprawozdania MPIPS za I półrocze 2017 r., opublikowanego na stronie Pełnomocnika Rządu ds. osób niepełnosprawnych, wynika, że prawie 2/3 osób niepełnosprawnych intelektualnie i chorych psychicznie, zarejestrowanych jako bezrobotne, pozostaje przez ponad 24 m-ce bez pracy (na 546 osób 290 nie ma pracy ponad dwa lata). Szacuje się, że w 2018 r. ok. miliona osób z różnymi niepełnosprawnościami mogłoby podjąć pracę.

Zachęć graczy do zastanowienia się, na jakiego typu stanowiska w ich organizacjach można byłoby zatrudnić osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Więcej informacji na temat tego, jak szukać odpowiednich stanowisk, można znaleźć w Pudełku Wiedzy i Inspiracji (tzw. PWI) – jest to drugi produkt projektu *(nie)Wykorzystany Potencjał*.

- **Rotacja personelu.** Jest to kolejny problem rekrutacji. Gra *(nie)Wykorzystany Potencjał* nagradza te zespoły, które postawiły na lojalnych pracowników, tj. osoby, które zostaną w zespole na dłużej. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną niechętnie zmieniają pracę. Jeśli zostaną dobrze wdrożeni do pracy to są lojalnymi, długoterminowymi pracownikami. Podpowiedzi, jak efektywnie wdrożyć pracownika z niepełnosprawnością intelektualną do pracy i przygotować zespół, oraz realne przykłady z Polski i Europy znajdują się także w PWI.

- **Koszty zatrudnienia.** Gdy zatrudniamy osoby z niepełnosprawnością intelektualną, uzyskujemy bezpośrednią korzyść finansową w postaci refundacji PFRON, czyli refundacji części wynagrodzenia asystenta osoby niepełnosprawnej. Jest to konkretna obniżka kosztów zatrudnienia przy uzyskaniu odpowiedniej jakości pracy. Praktyczne wskazówki, jak skorzystać z dopłat PFRON i zrefundować koszty asystenta, formalności i przepisy prawa, napisane przystępnym językiem, znajdują się w Pudełku Wiedzy i Inspiracji i w Zestawie Narzędzi Rekrutacyjnych.
- **Budowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy i marki.** Firmy zatrudniające osoby z niepełnosprawnością intelektualną pozycjonują się jako odpowiedzialny biznes. Może być to czynnik zachęcający nową grupę klientów do podjęcia współpracy z marką. Inspiracji w tym zakresie również można szukać w PWI.
- **Czas wdrożenia nowych pracowników.** Wdrażanie osób z niepełnosprawnością intelektualną jest bardzo ważnym elementem procesu rekrutacji. Trwa dłużej niż przy zatrudnieniu osób pełnosprawnych i wymaga większego nakładu sił osób zajmujących się wdrożeniem. Prawidłowe wdrożenie takich pracowników wymaga również uporządkowania procedur, a to proces korzystny dla całej organizacji, ponieważ zwykle prowadzi do optymalizacji procesów. Należy pamiętać, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną są pracownikami, którzy na długo zostaną w organizacji, a koszt ich wdrożenia jest jednorazowy. **Czas wdrożenia pojawia się w wynikach fabularnych i będzie rozwinięty w kolejnych etapach projektu. Szczegółów i inspiracji należy szukać w PWI i Zestawie Narzędzi Rekrutacyjnych.**

W grze osoby z niepełnosprawnością intelektualną są ukryte, tj. na ich CV nie ma podanej wprost informacji o niepełnosprawności. Jest to celowy zabieg, który ma uniemożliwić graczom bazowanie na stereotypach i np. odrzucenie ich CV zgodnie z myślą „Nie nadają się”. Gracze koncentrują się na umiejętnościach i możliwościach tych osób i dzięki temu od razu są nastawieni na szukanie zadań, do których kandydaci się nadają. Gra premiuje poszukiwanie zadań zgodnych z potencjałem kandydata – dotyczy to nie tylko osób z niepełnosprawnością intelektualną, lecz także zatrudniania osób o znacznie wyższych kwalifikacjach niż wymagane.

OPRACOWANIE GRY

SCENARIUSZ I MECHANIKA GRY

Małgorzata Molus, Joanna Rezmer, Grzegorz Szczepański
Pracownia Gier Szkoleniowych, www.pracowniagier.com

PRACOWNIA GIER 
SZKOLENIOWYCH

OPRACOWANIE GRAFICZNE

Anna Janiak i Jerzy Janiak
Spółdzielnia Socjalna FURIA, www.spoldzielnia-furia.pl

FURIA

ZAMAWIAJĄCY

Beata Zalewska

Koordinator – innowator społeczny w projekcie *(nie)Wykorzystany Potencjał*

 dka trening