



**Inkubator innowacji społecznych TransferHUB
od edukacji do zatrudnienia**

KARTA INNOWACJI

Temat, w którym działał inkubator	Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej
Nazwa inkubatora (lidera)	Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych
Nazwa innowacji	Box grywalizacji
Innowator	Fundacja Stabilo
Problem, na który odpowiada pomysł	Proponowana innowacja jest odpowiedzią na coraz istotniejszy problem zwiększającej się – zarówno w Polsce jak i w Europie – liczby osób z grupy NEET (not in employment, education or training), czyli pozostających poza oficjalnym zatrudnieniem, edukacją czy szkoleniami.
Kto może skorzystać z rozwiązania? - odbiorcy innowacji	Młodzi ludzie bierni zawodowo.
Kto może skorzystać z rozwiązania? - użytkownicy innowacji	Powiatowe Urzędy Pracy oraz Pracodawcy, organizacje pozarządowe wspierające młodych ludzi.
Na czym polega innowacja? - zwięzły opis innowacji	Twórcy tego pomysłu na innowację zadali sobie pytanie jak zamiast narzekać na młodych, wykorzystać to, co ich interesuje, żeby zbudować w nich większą motywację do pracy. Tak powstał pomysł na innowacyjne staże zawodowe, który towarzyszy gra online. Każdy stażysta na zakończenie dnia stażu otrzymuje zasoby, ich ilość jest zależna od oceny ich pracy. Zasoby te które może wykorzystać w grze i w ten sposób zdobywać nowe terytoria, rywalizować lub kooperować z innymi stażystami. Gra jest narzędziem, który angażuje emocje młodych pracowników i ma przeciwdziałać spadkom motywacji, ale w całej innowacji najważniejsza jest praca.
Elementy modelu - produkty końcowe innowacji	Innowacja składa się z dwóch produktów: 1. "Aplikacja Box grywalizacji - wersja ostateczna (archiwum z plikami); 2. Model współpracy pracodawców, stażystów i urzędu pracy z wykorzystaniem aplikacji Box grywalizacji - opis z wnioskami z testowania modeli i aplikacji".

Prawa autorskie	<p><i>Właścicielem autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu jest Skarb Państwa – Ministerstwo Rozwoju. W celu uzyskania prawa do korzystania z autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu dla dowolnego celu, również komercyjnego, należy zwrócić się o przyznanie licencji na wykorzystanie tych praw do ich właściciela. Licencja ta zostanie udzielona nieodpłatnie.</i></p> <p><i>Rozpowszechniając lub publicznie wykonując niniejszy Utwór lub jakkolwiek utwór zależny, licencjobiorca jest zobowiązany zachować w stanie nienaruszonym wszelkie oznaczenia związane z prawno-autorską ochroną Utworu oraz zapewnić, stosownie do możliwości używanego nośnika lub środka przekazu oznaczenie, a w przypadku utworu zależnego, oznaczenie wskazujące na wykorzystanie Utworu w utworze zależnym (np. "francuskie tłumaczenie Utworu Twórcy," lub "koncepcja na podstawie Utworu Twórcy").</i></p> <p>Stan prawny na 31 maja 2019 r.</p> <p><i>Twórcy i Twórczynie: Fundacja Stabilo</i></p>
-----------------	---

Inkubator innowacji społecznych TransferHUB od edukacji do zatrudnienia jest częścią projektu „TransferHUB – generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”, który realizują: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych w partnerstwie z PwC Sp. z o.o. oraz Fundacją Pracownia Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia” w ramach programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, finansowanego z Funduszy Europejskich.

Model innowacji społecznej:

Box Grywalizacji

wraz z opisem jego zastosowania

Innowatorzy społeczni: Fundacja Stabilo



Produkt końcowy nr 2: Model współpracy pracodawców, stażystów i urzędu pracy z wykorzystaniem aplikacji Box grywalizacji - opis z wnioskami z testowania modelu i aplikacji

Struktura modelu

1.1. Wstęp – diagnoza sytuacji wyjściowej

Proponowana innowacja była odpowiedzią na coraz istotniejszy problem zwiększającej się – zarówno w Polsce jak i w Europie – liczby osób z grupy NEET (not in employment, education or training), czyli pozostających poza oficjalnym zatrudnieniem, edukacją czy szkoleniami. W 2015 r. wśród osób z grupy wiekowej 15-19 lat w UE liczba osób z grupy NEET wynosiła 6,3%. W 2015 r. wśród osób z grupy wiekowej 20-24 lata w UE liczba ta wynosiła 17,3% (niemal się potroiła w stosunku do lat wcześniejszych). W 2015 r. wśród osób z grupy wiekowej 25-29 w UE liczba osób z grupy NEET wynosiła 19,7% (czyli 1 osoba na 5 młodych bezrobotnych była NEET-em).¹

„Z badań wynika, że typowy polski NEET większość czasu spędza przed komputerem albo telewizorem. To osoby, które mają kłopoty społeczne, a jednocześnie nie dostrzegają ich urzędy pracy, pomoc społeczna ani inne instytucje, bo najczęściej są biernymi uczestnikami rynku. NEET-sy są grupą, która kosztuje budżety krajów UE po kilka miliardów euro rocznie. Od 2008 liczba NEET-sów w Unii wzrosła z 12,7 do 16,2 procent. Dane dla Polski są zbliżone do unijnej średniej.”²

W ramach przeprowadzonych przez Fundację Stabilo w 2016 badań w odniesieniu do osób z grupy NEET w województwie kujawsko-pomorskim, udało się ustalić, że istnieje istotne rozróżnienie jakościowe jeśli chodzi o badaną populację.

Wyróżniliśmy następujące jej typy:

- a. „Niezaradny życiowo” – to najczęściej osoby, które dysponują dobrym wykształceniem, nie towarzyszą im żadne bariery natury ogólnej (niepełnosprawność, choroby, itp.), ale jednak nie potrafią, bądź nie mają wystarczającej motywacji do znalezienia pracy. Często nie potrafią zdiagnozować w sobie przyczyn takiego, a nie innego stanu rzeczy.
- b. „Klient opieki społecznej” – to osoby, które działają bardzo racjonalnie, kalkulując, jakie mają zyski ze świadczeń socjalnych i czy opłacalne jest dla nich podejmowanie jakiegokolwiek pracy.
- c. „Prawdopodobnie pracujący” – osoby, które najprawdopodobniej funkcjonują w tzw. „szarej strefie”, czyli pracują, jednak ich praca nie jest w żaden sposób rejestrowana, czyli de facto jest przestępstwem.
- d. „Ambitny pechowiec” – to osoby, które mimo swoich starań (aktywnego wysyłania CV, chodzenia na rozmowy kwalifikacyjne, oglądania filmików szkoleniowych w Internecie, itp.) nie mogą od dłuższego czasu znaleźć pracy. Najprawdopodobniej jakieś cechy ich

¹ Eurostat, 12 August: International Youth Day. Education, employment, both or neither? What are young people doing in the EU? Patterns substantially change by age and over time, 155/2016 - 11 August 2016.

² (<https://www.polskieradio.pl/42/5188/Artykul/1648397,NEET-czyli-Not-in-Employment-Education-or-Training>)

charakteru zniechęcają potencjalnych pracodawców do ich zatrudniania. W tej kategorii są np. osoby, które pomagają rodzicom w gospodarstwie bądź wspierają swojego partnera/partnerkę w pracy zawodowej. Niejednokrotnie ich codzienne funkcjonowanie wypełnione jest dyscypliną (np. wczesne wstawanie i dobra organizacja czasu).

e. „Niepełnosprawny” – w grupie osób w wieku 15-29 lata znajdują się osoby z przyznanymi stopniami niepełnosprawności. W przypadku stopnia lekkiego został on określony jako przydatny na rynku pracy, gdyż m.in.:

f. „Dziecko bogatych” – są to osoby, których rodzice (lub 1 rodzic) są dobrze sytuowani i zapewniają im dostatnie życie, mimo ich bierności zawodowej. Często posiadają doświadczenie zawodowe, jednak nie mają wystarczająco motywacji, aby przezwyciężyć niedogodności związane z pracą. Często są to osoby o rozwiniętym kapitale społecznym, posiadające szeroki krąg znajomych i niestroniące od bogatego życia towarzyskiego.

g. „Korzystający z używek” – to grupa bardzo trudna do wykrycia i opisanie, jednak pojawiająca się pośrednio w badaniu w sposób wyraźny. To osoby, które nadużywają alkoholu lub środków psychoaktywnych i przez to ich sytuacja na rynku pracy jest bardzo trudna. Często posiadają już doświadczenie zawodowe, jednak przez ww. problemy nie były w stanie utrzymać zatrudnienia.³

Pośród powyższych typów osób z grupy NEET – zwłaszcza tych wskazanych w podpunktach „a”, „f” i „g” – stosunkowo często zdarzały się osoby posiadające dodatkową charakterystykę (nadużywanie gier komputerowych), do których chcemy skierować proponowaną innowację. W naszym mniemaniu należy sprawdzić, czy taki sposób początkowej motywacji do pracy jaki proponujemy, pozwoli na przełamanie lęków i odnalezienie podmiotowości tym osobom czy nie. Dlatego będzie ona testowana na 4 osobach z Chełmna – precyzyjnie dobranych i spełniających wstępne kryteria.

1.1.1. Cele innowacji

Ostatecznym celem proponowanej innowacji było wypracowanie skutecznego i możliwego do aplikowania na szerszą skalę, sposobu wsparcia części osób z grupy NEET, które zbyt dużo czasu spędzają w świecie wirtualnym (rozmaite rozgrywki, zarówno online jak i offline) jak i zwykłych pracowników, którzy nie mogą znaleźć motywacji do pracy. Rozwiązanie to mogłoby w przyszłości być aplikowane zarówno przez Powiatowe Urzędy Pracy (jako jeden z instrumentów rynku pracy – „staże innowacyjne”) jak i przez pracodawców, którzy mogliby je traktować jako innowacyjny sposób motywowania pracowników i przyznawania premii w swoich firmach.

Najważniejszym celem jest jednak – w odniesieniu do ostatecznych odbiorców – sprawienie, że katalog osób z grupy NEET znacząco się pomniejszy. Chodzi przede wszystkim o osoby, które czują się niepewnie, nadużywają rozmaitych gier

³(http://archiwum.stabilo.org.pl/upload/file/Raport_z_badan_jakosciowych_i_ilosciowych_prowadzonych_w_ramach_projektu_Efektywnie_dla_mlodziwy_%E2%80%93_nowe_standardy_na_ryнку_pracy_w_województwie_kujawsko-pomorskim.pdf).

komputerowych jako formy ucieczki od wyzwań rynku pracy, mają z tego powodu ogromne poczucie winy i stykają się z presją społeczną, która wymaga od nich podjęcie pracy.

Pośrednim celem proponowanego rozwiązania innowacyjnego było wykazanie w badaniu ewaluacyjnym – prowadzonym przez zewnętrznego ewaluatora (Stocznię) – uzyskania poczucia bycia efektywnym, dobrym pracownikiem i podmiotowości na rynku pracy, a także długofalowe uzyskanie wiary w siebie w kontekście dalszej kariery zawodowej, przez co najmniej 3 uczestników projektu.

Kolejnym pośrednim celem było wykazanie, że efektywność/jakość pracy stażysty w ramach stażu innowacyjnego będzie wyższa niż efektywność przeciętnego stażysty PUP (bez motywowania za pomocą aplikacji).

Ostatnim celem pośrednim było wykazanie poczucia wysokiej efektywności pracy pracowników-stażystów innowacyjnych, wśród co najmniej połowy pracodawców, którzy będą angażować uczestników projektu na staże innowacyjne.

Projekt może sprawić, że zmieni się paradygmat udzielania wsparcia osobom z grupy NEET. Nowy będzie otwarty na ich słabości o charakterze psychicznym/osobowościowym oraz uwzględniający je w projektowaniu działania aktywizacyjnego w taki sposób, aby przekuć je w mocne strony. W przypadku niniejszego rozwiązania chodzi o osoby nadużywające korzystania ze świata wirtualnego, ale innych słabości, które dałoby się przekuć na mocne strony, wśród osób z grupy NEET, jest zapewne dużo więcej. Być może podejście punitywne – także w wymiarze instytucjonalnym – zmieni się w otwartość i zrozumienie słabości na poziomie projektowania instrumentów rynku pracy.

1.1.2. Narzędzia - rodzaj i sposób zastosowania narzędzi w trakcie testowania modelu współpracy (w tym gry Box grywalizacji)

Płatny staż był podstawą całej innowacji społecznej o nazwie „Box grywalizacji, czyli od aplikacji do motywacji”. Dzięki pozyskaniu przez PUP Chełmno środków na ten cel, można było zapewnić 4 osobom dedykowane staże wspomagane wsparciem aplikacji. Celem stażu było uświadomienie młodym ludziom, że – przy odpowiedniej motywacji – potrafią dobrze pracować i odnajdują się także w świecie realnym (w przeciwieństwie do wirtualnego). Wszyscy stażyści byli bardzo dobrze oceniani przez pracodawców, a ich praca bardzo ceniona. Jeden z pracodawców będzie chciał na stałe zostawić u siebie stażystę.

Aplikacja (gra) „Ku górze!” – była formą motywacji osób, które w przeszłości nadużywały korzystania z wirtualnego świata (rozgrywek, gier, mediów społecznościowych). Pracodawca codziennie przyznawał od 0 do 10 punktów swojemu stażystce, a ten mógł te punkty konwertować na zasoby w grze. Im więcej zasobów – tym większe szanse na zwycięstwo w rozgrywce z innymi stażystami na wirtualnej, średniowiecznej mapie. Zadania w rozgrywce polegały na podbijaniu kolejnych terenów – im więcej, tym lepiej.

Dostępne były dwa zasoby: wojskowość i gospodarka. Punkty od pracodawców można było przemieniać na jeden z nich w zależności od strategii.

Patrząc na poczynania stażystów biorących udział w rozgrywce i ich wyniki w pracy, należy uznać, że było to skuteczne narzędzie motywowania do pracy. Trudno wskazać czy kluczowe wśród innych czynników motywujących poszczególnych stażystów. Jedna z osób twierdziła, że gra nie motywowała jej w ogóle, jednak to tylko deklaracja. Wydaje się, że cały system codziennego oceniania (w tym gry) był dla wszystkich uczestników motywujący, zwłaszcza w początkowej fazie realizacji innowacji.

Jeśli zaś chodzi o aktywność uczestników w samej aplikacji, to połowa z nich (dwie kobiety) po mniej więcej połowie czasu trwania projektu przestały korzystać z rozgrywki, prawdopodobnie w części dlatego, że nie odnosiły sukcesów. Nie przełożyło się to jednak w żaden negatywny sposób na ich motywację w pracy, co było kluczowym celem projektu. Zwycięzcy otrzymała nagrodę pieniężną w wysokości 1 wynagrodzenia stażowego.

Coaching – miał być formą zmotywowania stażystów w sytuacjach ich braku motywacji do pracy i grania, jednak żaden ze stażystów nie był zainteresowany korzystaniem z tej formy.

1.2. Model współpracy wraz z najważniejszymi wnioskami grup zaangażowanych w testowanie

Grupy zaangażowane w testowanie:

- stażystów,
- przedstawicieli PUP,
- pracodawców,
- realizatorów wsparcia

Cały model współpracy uwzględniał kilka kluczowych etapów:

- rekrutację uczestników-stażystów (zarejestrowanych w PUP + nadużywających wirtualnych rozgrywek w przeszłości)
- rekrutację pracodawców dopasowanych do CV stażystów
- fazę staży i wsparcia dla uczestników
- zakończenie rozgrywki i wyłonienie zwycięzców

W pierwszych dwóch etapach niezbędna była dobra współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy, w tym przypadku w Chełmnie. Tylko dzięki jego otwartej postawie możliwa była realizacja innowacji społecznej. Wyselekcjonowanych zostało około 30 nazwisk uczestników (potencjalnych stażystów), z których Innowator wybrał w procesie rekrutacji 4 osoby do udziału w stażu + 2 rezerwowe, w razie gdyby ktoś z czwórki zrezygnował (na szczęście nie było takiej potrzeby). Z kolei rekrutacja pracodawców była już niemal całkowicie po stronie PUP, choć działania były konsultowane z innowatorem. Ostatecznie wyłoniono właściwych i dopasowanych do stażystów.

Zarówno pracownicy jak i pracodawcy zostali przeszkoleni przez przedstawiciela innowatora w zakresie całej innowacji społecznej jak i aplikacji „Ku górze!”. Szkolenia nie były łatwe, część osób wydawała się przytłoczona ogromem przekazanych informacji, jednak każdemu ze stażystów została przesłana dodatkowa dokumentacja umożliwiająca zapoznanie się ze szczegółami (regulamin i instrukcja obsługi). Patrząc jednak po dalszych poczynaniach stażystów, wydaje się, że nie zapoznali się z nią zbyt szczegółowo.

Same staże przebiegały bez większych zakłóceń. Pracodawcy byli bardzo zadowoleni i oceniali niemal zawsze stażystów na maksimum punktów (10; w podziale na kategorie: punktualność – 2, zaangażowanie – 2, sumienność – 2, wypełnianie zadań zleconych - 4). Problemem był okres urlopowy i komunikacja z pracodawcami, którzy codziennie za pomocą SMS-ów mieli przysyłać punkty do koordynatora innowacji. Wówczas często zdarzało im się zapominać o punktacji, a jeden z nich przyjął strategię: „Jeśli nic nie przesyłam, to znaczy, że 10”.

Pozostali pracodawcy w miarę regularnie przysyłali oceny, choć czasem trzeba się było o to upominać.

Do samej aplikacji i kształtu poczynañ graczy nie mieli dostępu, jednak było to zamierzone.

Perspektywa stażystów

Stażyci w większości byli zadowoleni z udziału w projekcie innowacji społecznej. Tylko jedna z uczestniczek stwierdziła, że aplikacja „w ogóle jej nie motywowała, bo to w niej była potrzeba dobrej pracy, niezależnie od jakiejś aplikacji”.

Aplikację oceniali średnio. Jeden ze stażystów stwierdził, że powinna mieć ona więcej opcji zasobów i być lepiej dopracowana graficznie. Nie było jednak głosów mocno krytycznych. Sama rozgrywka przebiegała w sposób specyficzny – w połowie dwie uczestniczki w zasadzie przestały w nią grać, a pozostała dwójka początkowo była w sojuszu, aż do jego zerwania. Jeden z uczestników twierdził, że zerwał sojusz przypadkiem, jednak trudno w to uwierzyć, ponieważ atak na pole zajmowane przez osobę, z którą się jest w sojuszu wymagał podwójnej autoryzacji. Sam system oceniania, a w zasadzie bycia ocenianym, przez większość uczestników został uznany za motywujący, zwłaszcza w początkowej fazie projektu.

Perspektywa pracodawców

Pracodawcy wypowiadali się pozytywnie na temat całej innowacji społecznej, choć pewne trudności nastroczało im codzienne ocenianie pracowników i przysyłanie informacji do innowatora. Mógł także zadziałać niepożądany syndrom niedbałości w ocenie lub niechęć zaszkodzenia stażycie. Mimo, że podczas szkolenia pracodawcy zostali wyraźnie uczuleni na to, żeby oceniać stażystów zgodnie z prawdą, to jeden z nich stwierdził podczas rozmowy podsumowującej, że jest człowiekiem, który „nie chce nikomu zaszkodzić”. Jeden z pracodawców raz przyznał stażystce „jedynie” 7 punktów, co wzbudziło jej duże zdziwienie, jednak było bardzo motywujące. Sam pracodawca

uznał, że będzie to dobry sposób na danie jej do myślenia. Podczas rozmowy podsumowującej okazało się, że stażystka rzeczywiście miała wówczas gorszy dzień w pracy. Wygląda zatem na to, że dla pracodawców obniżenie maksymalnej liczby punktów było formą ostateczności.

Zdaniem pracodawców pierwsze tygodnie były kluczowe dla odpowiedniego zmotywowania pracowników i to się udało dzięki aplikacji.

Perspektywa PUP

Zdaniem PUP innowacja przebiegła bardzo pomyślnie, mimo początkowego przerażenia doradców klienta zadaniem, jakim było rekrutowanie osób mających wcześniej problemy z nadużywaniem rozgrywek wirtualnych. Sławomir Cieśliski stwierdził, że gdyby dziś miałyby ponownie prowadzić rekrutację zrobiłby to o wiele sprawniej niż wcześniej. Podkreślał też, że pracodawcy kontaktowali się z nim na bieżąco i informowali, że są bardzo zadowoleni z pracy stażystów.

Zdaniem dyrektora można by rozciągnąć projekt na inne grupy wiekowe, nie tylko NEET. Jego zdaniem osoby w wieku około 40 lat również mają problemy z nadużywaniem gier komputerowych i one również powinny mieć możliwość uczestnictwa w tego typu motywacyjnym projekcie.

Perspektywa realizatorów wsparcia

Z punktu widzenia realizatorów wsparcia innowacja okazała się sukcesem. Zrekrutowani stażyści pracowali bardzo dobrze, byli zmotywowani, w czym swój udział miała niewątpliwie aplikacja „Ku górze!” i fakt bycia ocenianym na co dzień. Pytaniem otwartym pozostaje na ile w przypadku każdego stażysty, gdyż nie ulega wątpliwości, że na każdego z nich wpłynęła ona w innym stopniu. Mimo, że dwie osoby w połowie procesu zaprzestały grania w aplikacji, były one – podobnie jak pozostałe dwie – nadal znakomicie zmotywowane do pracy.

Z całą pewnością do dopracowania jest system oceniania pracowników przez pracodawców. Obecne testowanie innowacji pokazało, że pracodawcy mogli nie chcieć skrzywdzić swoich stażystów, przez co zazwyczaj przyznawali maksymalne punkty. Właśnie dlatego trzeba przemyśleć i dopracować sposób oceniania.

Współpraca z PUP okazała się bardzo udana i niezbędna na etapie rekrutacji i organizacji samych staży.

1.3. Podsumowanie i wnioski końcowe z testowania innowacji Box grywalizacji

Najważniejszy cel z perspektywy realizatorów, jakim było zmotywowanie pracowników do dobrej pracy, został osiągnięty. Niewątpliwie jednak wyobrażenia o innowacji społecznej „Box grywalizacji...” a jej faktyczny przebieg, to dwie różne rzeczywistości. Nie da się jednak tego uniknąć w działaniach tego typu.

Największym zaskoczeniem było ocenianie stażystów przez pracodawców – niemal zawsze na najwyższą ocenę. Spodziewaliśmy się raczej zjawiska odwrotnego i próby „poniżania” stażystów. Nic takiego jednak na szczęście nie miało miejsca.

Pewnym zaskoczeniem – choć niewielkim – jest niechęć uczestników do udziału w sesjach coachingowych. Chętno jest małą miejscowością, a stażyści, prawdopodobnie z obawy przed stygmatyzacją, nie chcieli korzystać z jakiegokolwiek formy „terapii” z czym kojarzy im się coaching. Należy rozważyć go jako obowiązkową bądź dodatkowo premiowaną formę wsparcia.

Okazało się, że kontekstu społecznego, czy raczej interpersonalnego, nie da się odizolować od działań innowacyjnych tego typu. Uczestnicy byli różnych płci, co być może miało wpływ na przebieg rozgrywki, czego wcześniej nie przewidywaliśmy. Kobieta i mężczyzna zawarli sojusz, który później został – najprawdopodobniej ze względów osobistych – zerwany. Zdeteterminowało to samą rozgrywkę i nadało jej kolorytu. Mężczyzna, mimo, że przez większość gry był na zdecydowanym prowadzeniu, pod koniec został wyprzedzony przez swoją niedawną sojuszniczkę. To ona zatem zgarnęła główną nagrodę.

Dwie osoby w połowie rozgrywki przestały angażować się w grę, co było pewnym zaskoczeniem, jednak niewielkim. Najważniejszym pozostaje fakt, że wciąż pracowali oni na wysokim poziomie.

Wiele problemów w całej innowacji nastąpiła sama rekrutacja, jednak pogłębione rozmowy z potencjalnymi uczestnikami znacznie ją ułatwiły. Sporym zaskoczeniem dla innowatorów był fakt niechęci uczestnictwa w stażu, ze względu na perspektywę „zaklepanej” już wcześniej pracy (np. za 2-3 miesiące). Osoby te nie chciały iść na staż, aby nie przegapić możliwości pracy korzystniejszej.

System motywacji za pomocą aplikacji, który został stworzony w ramach niniejszej innowacji społecznej, z pewnością wymaga dopracowania (głównie w kwestii oceniania pracowników przez pracodawców), jednak przy stosownych poprawkach widać możliwości aplikacyjne na szerszą skalę przede wszystkim w dwóch obszarach:

- Powiatowe Urzędy Pracy – staże innowacyjne, przeznaczone dla różnych grup wiekowych (choć głównie NEET);
- duże korporacje – jako system motywowania pracowników.

Należy pamiętać o tym, że zaprojektowana w aplikacji mapa jest przeznaczona dla 4 graczy, jednak można ją multiplikować w dowolnej liczbie. Można sobie zatem wyobrazić skrócenie działania jednej mapy np. do 1 miesiąca, a następnie awans dwóch najlepszych graczy do kolejnych etapów (1/32, 1/16, 1/8, 1/4, 1/2, itp.). W grze – w dłuższej perspektywie – może zatem brać udział dowolna liczba pracowników, pod warunkiem, że będzie to wielokrotność cyfry 4. Skrócenie gry do jednego miesiąca i konieczność comiesięcznego zaczynania niejako „od zera” może być dodatkowym czynnikiem motywacyjnym, który nie został – z oczywistych względów – przetestowany w niniejszej innowacji.

Model sporządzono w ramach projektu „Box grywalizacji, czyli od aplikacji do motywacji”, który jest projektem innowacyjnym w ramach Projektu grantowego „TransferHUB generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej www.transferhub.pl”

Projekt grantowy realizowany jest przez FISE i partnerów Projektu grantowego tj. PwC Polska i Fundację Pracownia Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia”.

