



**Agreement No: UK/10/LLP-LdV/TOI-328**

This project has been funded with support from the European Commission.

This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

## Empiriska forskningsresultat

Partnernamn .....STPKC.....

### 1. Gruppens användarprofiler

Användargruppens nummer / Namn	Antalet medlemmar i gruppen	Ursprungsländer	Antal anställda / arbetslösa	Unga människor (<25)/ Vuxna
1 Väst-Sverige gruppen (Tibor)	5	Sverige, Ungern, Kina	Alla	~ 50/50
2 Öst-Sverige gruppen (Kennet)	5	Sverige, Finland, Rumänien	Alla	~ 50/50
3 Väst-Finland gruppen (Anna-Kaarina)	4	Finland, Ryssland	Alla	~ 50/50
4 Öst-Finland gruppen (Eiia)	5	Finland, Ryssland	Alla	~ 50/50

**1. Sammanfatta vad era grupper anses vara de främsta myterna kring anställning av flyktingar och invandrare?**

- Att rekryteringsprocessen är lättare att hantera än det faktiskt är i verkligheten.
- De stora svårigheterna som finns i rekryteringsprocesser snarare än i jobbets start processer (där de flesta av problem som visas)

**2. Vilka praktiska hinder för sysselsättning har medlemmarna i dina användargrupper?**

- Det finns många och inte så visuella hinder, men de flesta av dem drastiskt minskar deras självförtroende och förstärker deras erkännande att det är i själva verket en mycket hård konkurrens process/värld, och inte bara för dem (andra som nu har en sysselsättning skulle inte hantera att vara omanställda så lätt, om de blev arbetslösa – "att vara anställd inte innebär att du är anställningsbar")
- Kommunikationsformerna som råder i vissa arbetsplats sammanhang är inte bekanta eller spårbara av nya rekryter/anställda in i en ny arbetsmiljö.

### **3. Vilka problem eller svårigheter har dina anställda medlemmar träffade på arbetsplatsen?**

- Hinder skapas ofta av arbetstagarna själva när de matas in i ett nytt arbetesammanhang, och ofta av deras bakgrund, positioner, kompetens och särskilda erfarenheter från liknande situationer och tidigare arbete/sysselsättning påträffas, rekryteringssituationer och vanor från andra kulturella sammanhang.
- Medvetenheten om korrekt beteende och kommunikationsformerna, användning av branschövergripande kompetens för kommunikation och arbetsplatsen samt med begränsad förmåga att "behandling" nivån av återförsäkring eller reaktioner på vissa beteende som gäller, är önskvärt, acceptabelt eller icke-tolereras, på en viss arbetsplats. Framför allt att kunna göra den "behandlingen" av dessa i förhand inte från post-facto effekterna från eventuella avvikelser från dem.

### **4. Vilken hjälp har dina gruppmedlemmar befunnits mest praktisk att få ett jobb? Har jobbcentrumet/stöd arbetsförmedlingar har varit till hjälp eller inte? Vilket stöd eller hjälp skulle de ha funnit mer användbar?**

- Med en "peer" med liknande bakgrund, egenskaper eller nationalitet i närheten på arbetsplatsen för informella samråd, ge råd och stöd.
- Med en arbetsgivare, chef, handledare med mer bredare livserfarenheter, från liknande kulturella sammanhang och en internationell eller mer omtänksam person.

**5. Vilka teman din grupp användardiskussioner anges som prioriteringar för spel? Som bör de vara syftar till (t.ex. arbetsgivare; flyktingsgrupper; sysselsättning organ)?**

- Arbetsplatsen färdigheter (bedöma/förståelse) – för mer grundläggande yrken
- Branschövergripande kommunikation (-"-) – för mer professionella nivåer
- Vardagliga färdigheter – för nya aktörer i det sociala/kulturella sammanhanget
- Planering för "Från rekrytering intervjuer till första sysselsättnings dagar"

**6. Gav era grupper någon hänsyn till användningen av sociala medier i projektet?**

- Bekant med användning av sociala medier för privat bruk
- Obekanta med användning av sociala medier i lärande service program
- Erfarenhet av e-lärande främst som "kurs-i-a-box" eller som LMS lösningar
- Bekanta med webbsökning och användning av Internet e-tjänster t.ex. jobb-sök

## **7. Fanns där andra betydande frågor i din grupps användarsessioner?**

- Mycket begränsade erfarenheter från allvarliga/lärande 3D spel
- Behövet att vara förvärvade med verktyg och Internet-åtkomst (ingen kostnad för dem)
- Bekanta med mobiltelefoner och ofta också smart-phones, men är ofta en eller två generationer bakom de senaste modenycker och anläggningar.

## **8. Slutsatser/rekommendationer**

**Vilka är dina slutsatser beträffande prioriteringar för teman och målgrupper för spel?**

- 1. Arbetsplatsfärdigheter, för mindre kvalificerade arbetssökande**
- 2. Branschövergripande kommunikation, för mer kvalificerade arbetssökande**
- 3. Vardagliga färdigheter (socio-kulturellt förankrade), nya aktörer i nationellt kontext**
- 4. Planering av inledningsfaser – från rekrytering intervjuer de första månaderna på arbetets webbplats eller överföring till en fast anställning/marknadsföring**

## Övning efter varje presentation

### Design konsekvenser

Från den forskning som presenteras kan du starta att lista alla konstruktionskrav för spel (t.ex. spel bör tillåta skapa användarinnehåll så att de kan användas i en mängd olika sätt):

1. Lärande Tjänst utformning (som föreslås t.ex. i WP3 arbetsbok)
2. Delaktighet/deltagande av målgruppen i design/konstruktion/skapande processer
3. Tjänstfokus i lärande, nyttan för slutanvändaren /intressenter och användbarhet.
4. Det krävs verktyg och öppningar som skall tillhandahållas kostnadsfritt till alla slutanvändare (under projektet)
5. Erkännande att 3D-spel inte nödvändigtvis är den bästa lösningen för de identifierade problemen.