

Sytuacja i opinie osób uczestniczących w stażach organizowanych przez urząd pracy



**Fundusze
Europejskie**
Wiedza Edukacja Rozwój



INKUBATOR INNOWACJI SPOŁECZNYCH
CZAS NA STAŻ

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Powiatowy Urząd Pracy w Tychach
Instytut Socjologii Uniwersytet Śląski w Katowicach

Publikacja zawiera samodzielnie przeprowadzone i opracowane
przez studentów Socjologii Uniwersytetu Śląskiego wyniki badań.

„Sytuacja i opinie osób uczestniczących w stażach organizowanych przez urząd pracy”

Sylwia Biała, Monika Pniak, Patrycja Warzecha

Tychy 2018

Powiatowy Urząd Pracy w Tychach
ul. Budowlanych 59
43-100 Tychy

Uniwersytet Śląski w Katowicach
Wydział Nauk Społecznych
Instytut Socjologii
ul. Bankowa 11
40-007 Katowice

Nadzór merytoryczny ze strony Uniwersytetu Śląskiego:
dr hab. Rafał Muster

Współpraca ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach:
Anna Szczęsny-Michalak

Projekt okładki:
Tamara Żelazna



Wydawca:
Powiatowy Urząd Pracy w Tychach

Spis treści

Wprowadzenie	5
Streszczenie najważniejszych wyników z badań	7
Metody i techniki badawcze	9
Podstawowe informacje dotyczące staży	10
1 Analiza badań ankietowych przeprowadzonych wśród absolwentów staży organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Tychach	15
1.1 Ogólna charakterystyka badanych	15
1.2 Przed przystąpieniem do stażu	19
1.2.1 Motywacje	19
1.2.2 Sposób poszukiwania stażu	21
1.2.3 Oczekiwania wobec stażu	20
1.3 Ocena dotycząca przebiegu stażu	25
1.3.1 Relacje w miejscu pracy	31
1.3.2 Rozważanie rezygnacji ze stażu	31
1.4 Losy po projekcie	35
1.5 Wnioski po stażu i jego ocena	40
1.5.1 Ocena	40
1.5.2 Wnioski	49
1.5.2.1 Porównanie sytuacji przed przystąpieniem do stażu i po jego zakończeniu	50
2 Analiza badań Focusowych przeprowadzonych wśród pracodawców korzystających ze staży organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Tychach	57
2.1 Sytuacja na rynku pracy w Tychach i powiecie bieruńsko-lędzińskim	58
2.1.1 Zmiany na lokalnym rynku pracy w ostatnich latach	58
2.1.2 Zmniejszenie liczby bezrobocia a jego wpływ na funkcjonowanie firmy	58
2.1.3 Dostępność kandydatów na rynku pracy	59
2.1.4 Problemy z rekrutacją pracowników	59
2.1.5 Sytuacja na rynku pracy w Tychach i powiecie bieruńsko-lędzińskim w perspektywie najbliższych lat	60
2.1.6 Przewidywane zapotrzebowanie stanowisk pracy w najbliższych latach	60
2.2 Młodzież na rynku pracy	61
2.2.1 Mocne strony młodych osób na rynku pracy	61
2.2.2 Słabe strony młodych osób na rynku pracy	61
2.2.3 Czynniki utrudniające młodzieży podjęcie pracy	60
2.2.4 Opinie pracodawców o młodzieży na rynku pracy	60

2.2.4.1	Umiejętności zaprezentowania się podczas postępowania kwalifikacyjnego	60
2.2.4.2	Umiejętności radzenia sobie z trudnymi, stresującymi sytuacjami w pracy	61
2.2.4.3	Umiejętności pracy w zespole	61
2.2.4.4	Inicjatywa w pracy oraz poszukiwanie nowych, nieszablonowych rozwiązań	61
2.3	Dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców	64
2.3.1	Dostosowanie kierunków kształcenia do oczekiwań pracodawców	64
2.3.2	Przygotowanie młodzieży kończącej lokalne szkoły, uczelnie do wykonywania pracy	64
2.3.3	Współpraca z lokalnymi szkołami ponadgimnazjalnymi	65
2.4	Wybrane informacje na temat stażu	65
2.4.1	Czas trwania stażu	65
2.4.2	Czas aklimatyzacji na stanowisku pracy	66
2.4.3	Dylematy zatrudniania: starsi z doświadczeniem kontra młodzi bez doświadczenia	66
2.4.4	Międzypokoleniowa wymiana umiejętności wśród pracowników	67
2.4.4.1	Kompetencje, których młode osoby mogą nauczyć się od starszych pracowników	67
2.4.4.2	Kompetencje, których starsi pracownicy mogą nauczyć się od młodszych osób	67
2.4.5	Najczęstsze powody odejścia ze stażu	67
2.4.6	Współpraca ze stażystami po zakończeniu stażu	68
2.5	Podsumowanie badań Focusowych	68
3	Podsumowanie	71
	Spis rysunków	70
	Spis wykresów	70
	Spis tabel	71
	Aneks	75
	Kwestionariusz ankiety	75
	Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI)	81

Wprowadzenie

Niniejsza publikacja stanowi efekt finalny realizacji programu zdobywania doświadczenia zawodowego dla studentów socjologii „WORK for JOB - przez praktykę do pracy” w ramach projektu CZAS NA STAŻ – granty dla innowatorów społecznych oferujących nowe rozwiązania praktycznej nauki zawodu w przejściu z edukacji do pracy współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego- Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

Informacje o możliwości składania wniosków do Grantodawcy tj. Inkubatora Innowacji Społecznych Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr były rozpowszechniane przez pracowników Biura Karier Uniwersytetu Śląskiego. W odpowiedzi na ogłoszony konkurs Miasto Tychy w imieniu, którego wystąpił Powiatowy Urząd Pracy w Tychach w partnerstwie z Instytutem Socjologii Uniwersytetu Socjologii opracowało koncepcję innowacji społecznej.

W procedurze wyboru grantobiorców projekt został zakwalifikowany do realizacji i finansowania w okresie od stycznia do lipca 2018 roku.

Projekt jest przykładem efektywnego partnerstwa nawiązanego w ramach Rady Programowo-Biznesowej działającej przy Instytucie Socjologii Uniwersytetu Śląskiego, której członkiem jest Powiatowy Urząd Pracy w Tychach. Celem działania Rady jest m.in. zbliżanie efektów kształcenia do potrzeb rynku pracy. Natomiast głównym celem realizowanego projektu jest przetestowanie nowych rozwiązań organizacji staży lub praktyk studenckich, a głównym tematem testowanych innowacji społecznych „Przejście z edukacji do pracy”.

W projekcie uczestniczyło dziewięciu studentów socjologii Uniwersytetu Śląskiego – sześciu z drugiego roku studiów pierwszego stopnia i trzech studentów pierwszego roku drugiego stopnia studiów. Projekt umożliwił studentom zdobycie cennego, doświadczenia w samodzielnej realizacji badań empirycznych. Studenci podzieleni na trzy trzyosobowe zespoły, przy wsparciu naukowym dr hab. Rafała Mustera oraz przy współpracy z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach zrealizowali projekty badawcze, analizujące:

- *sytuację i opinie osób uczestniczących w stażach organizowanych przez urząd pracy*
- *sytuację cudzoziemców na lokalnym rynku pracy*
- *efektywność udzielanych dotacji osobom bezrobotnym przez urząd pracy na rozpoczęcie działalności gospodarczej.*

Realizowane rozwiązanie testujące umożliwiło studentom zdobycie praktycznego doświadczenia zawodowego w trakcie studiów m.in. poprzez poznanie zasad realizacji badań i analiz rynku pracy w praktyce, zapoznanie się ze specyfiką funkcjonowania instytucji rynku pracy, a także z zasadami współpracy międzyinstytucjonalnej. Studenci dodatkowo nabywali umiejętności efektywnej współpracy w zespole. Wyniki realizowanych analiz, związanych z problematyką rynku pracy będą miały wymiar praktycznie użyteczny i zostaną wykorzystane przez publiczne służby zatrudnienia z Tychów w celu zwiększenia efektywności podejmowanych działań mających na celu aktywizację zawodową zarówno bezrobotnych, jak i poszukujących pracy.

Wyniki zrealizowanych przez studentów badań w trzech obszarach badawczych zostały wydane w formie trzech odrębnych publikacji, które udostępnione będą m.in. bibliotekom, publicznym służbom zatrudnienia oraz wszystkim zainteresowanym instytucjom.

Studenci w ramach projektu wzięli także udział w dwóch dwudniowych szkoleniach. Jedno ze szkoleń dotyczyło umiejętności komunikacji i współpracy w grupie z elementami metod kreatywnego myślenia. W drugim szkoleniu poruszano zagadnienia związane ze współczesnymi tendencjami w badaniach społecznych i marketingowych oraz wykorzystywaniu mediów społecznościowych w realizacji badań empirycznych. Projekt zakończyła konferencja, zorganizowana w dniu 5 czerwca na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego. Podczas konferencji studenci biorący udział w projekcie przedstawili wyniki zrealizowanych prac badawczych.

Niniejsza publikacja zawiera opracowane wyniki zrealizowanych badań w zakresie *„Sytuacji i opinii osób uczestniczących w stażach organizowanych przez urząd pracy”*.

Streszczenie najważniejszych wyników z badań

Przedmiotem badania, prowadzonego na terenie miasta Tychy i powiatu bieruńsko-lędzińskiego, była diagnoza realizacji staży, jako sposobu aktywizacji osób bezrobotnych. Zastosowanie triangulacji metod badawczych pozwoliło na spojrzenie na problem z dwóch kluczowych pozycji – pracodawców, którzy korzystając z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach, od lat przyjmują do siebie na programy stażowe oraz stażystów, którzy odbywali staże w latach 2016-2018.

Najważniejszą diagnozą, jaką można postawić po przeanalizowaniu wyników badań (zarówno ilościowych, jak i jakościowych), jest pozytywna ocena organizowanych staży. W związku ze zmianami, które mają obecnie miejsce na rynku pracy, zarówno pracodawcy jak i stażyści, przede wszystkim wypowiadali się o pozytywnych aspektach tego przedsięwzięcia, jak i szansach, jakie stwarza, nie tylko młodym ludziom, podczas procesu wchodzenia lub powracania po przerwie na rynek pracy.

Pierwszym elementem badań była ankieta internetowa przeprowadzona wśród stażystów, którzy zostali skierowani na staże przez Powiatowy Urząd Pracy w Tychach. Badani zostali zapytani o ich motywacje przystąpienia do stażu, sposoby jego poszukiwania i oczekiwania, jak również opinie o czasie trwania oraz losie po jego zakończeniu.

Wśród najczęstszych motywacji skłaniających ludzi do pracy wymieniano przede wszystkim chęć zdobycia pracy i nabycia nowych umiejętności, które pomogą w odpowiednim przygotowaniu do pełnionych ról zawodowych. Motywacje uczestników pokrywały się z ich oczekiwaniami wobec programów stażowych, gdzie również najwięcej spośród badanych wskazywało na zdobycie pracy, naukę nowych umiejętności i zdobycie doświadczenia zawodowego w danej branży. Oczekiwania te, według znacznej większości badanych, zostają spełnione i stażyści po zakończeniu okresu stażu mogą legitymować się nowymi umiejętnościami i doświadczeniem, a jak wynika z kolejnych pytań, bardzo często w dalszym ciągu pracują w tej samej branży, a ponad połowa respondentów dalej pracuje w miejscu odbywania stażu. Osoby, które nie pracują w tej samej firmie ani branży, również często z powodów takich jak: zła atmosfera w miejscu pracy, brak porozumienia z pracodawcą czy nieodpowiedni zakres obowiązków, rozważały rezygnację ze stażu, a połowa z osób, które to rozważały, ostatecznie rezygnowała ze stażu. Wśród największych zalet programu stażowego pojawiają się odpowiedzi tożsame z oczekiwaniami osób decydujących się na staż, a wśród największych wad kluczowe znaczenie ma zbyt małe wynagrodzenie, które według badanych nie jest adekwatne do wykonywanych obowiązków.

W ostatniej części ankiety respondenci odpowiedzieli na pytania oceniające kwestie przed i po odbyciu stażu. Wyniki jednoznacznie wskazują, że badani zauważyli polepszenie swojej pozycji na rynku pracy, jak i polepszyło się ich poczucie własnej wartości i sytuacja finansowa.

Podczas badania focusowego przeprowadzonego wśród pracodawców zebrane zostały kluczowe informacje na temat opinii pracodawców na temat obecnej sytuacji na lokalnym rynku, sytuacji młodzieży na rynku pracy oraz dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców.

Rozpoczynając od kwestii sytuacji na rynku pracy, respondenci zauważyli znaczne zmiany spowodowane m. in. obniżeniem się stopy bezrobocia, co powoduje w ostatnich latach trudności w pozyskaniu doświadczonych i wykwalifikowanych pracowników, a postępiej tej sytuacji nie skłania pracodawców do optymistycznego patrzenia w przyszłość. Wobec tych zmian, przekształceniu ulega system rekrutacyjny, który kładzie nacisk na niedoświadczonych pracowników, którzy pierwsze kroki na rynku odbywają pod okiem pracodawcy podczas programu stażowego. Cennym dla badanych jest to, że osoby przychodzące na staże są bardzo często jeszcze nieukształtowane i nie mają złych przyzwyczajęń z poprzednich miejsc pracy. Ceni się również ich kreatywność, chęć podejmowania nowych wyzwań i szybkość nauki. Z drugiej jednak strony pracodawcy zauważają również trudności i problemy, głównie młodzieży, z komunikacją interpersonalną, zaangażowaniem i poczuciem odpowiedzialności. Kłopotliwe wydają się być sytuacje stresowe i rozmowy kwalifikacyjne, gdzie kandydaci nie wykazują żadnej inicjatywy i czekają na ruch ze strony pracodawcy. Sam proces odbywania stażu ma różny przebieg, w zależności od branży, pracodawcy i samego stażysty, jednak zdaniem badanych, optymalny czas trwania wynosiłby sześć miesięcy. Okres ten ma związek z brakiem przygotowania młodzieży po zakończeniu edukacji do obecnych warunków rynku pracy. Absolwent po przyjęciu do pracy musi zderzyć się z realiami pracy, których nie przedstawiono mu podczas procesu edukacji lub których sam nie chciał poznać na przykład poprzez unikanie odbywania obowiązkowych praktyk studenckich. Pomysłem pracodawców na problem z niedopasowaniem systemu edukacji do potrzeb rynku pracy jest tworzenie własnych kierunków kształcenia, a przez to nauka zarówno teoretycznych, jak i praktycznych elementów wykonywanego zawodu.

Metody i techniki badawcze

Aby zapewnić wyższą jakość prowadzonych badań zastosowano triangulację metod. Polega ona na zbieraniu danych za pomocą dwóch lub większej liczby metod, a następnie porównywaniu uzyskanych wyników. Do napisania niniejszej pracy wykorzystano zarówno metody ilościowe, jak i metody jakościowe. Ponadto podczas prowadzenia badań starano się zastosować do zasady projekcji zapożyczonej z psychologii, czyli podjęto próbę zbadania zagadnienia z różnych perspektyw (opinie uczestników na temat stażu oraz opinie pracodawców zatrudniających stażystów).

Techniką badań ilościowych zastosowaną w niniejszym projekcie była technika CAWI (Computer- Assisted Web Interview). Jest to technika ankiety wspomagana komputerowo, która polega na udostępnianiu respondentom kwestionariusza w formie elektronicznej zamieszczonego w Internecie. Wyżej opisana technika została wykorzystana do zbierania opinii wśród osób odbywających staż, które ukończyły go między 1 stycznia 2016, a 1 marca 2018 roku.

Jeżeli chodzi o badania jakościowe to zastosowaną techniką był FGI – Focus (Focus group interview), innymi słowy zogniskowany wywiad grupowy. Badanie z wykorzystaniem takiej techniki polega na zorganizowaniu grupowej dyskusji na określony temat. Grupa focusowa składa się zazwyczaj z 8 – 12 osób o pewnych wspólnych cechach. Dyskusja kierowana jest przez moderatora, który jest odpowiedzialny za jej ukierunkowanie. Niniejsze badania przeprowadzone zostały w trochę innej formie, tj. MG (mini group). Przeprowadzone zostały dwa mini focusy, w których uczestniczyły odpowiednio trzy i cztery osoby. Zdecydowano się zastosować taką formę badania, aby zwiększyć komfort dyskusji, uzyskać większe zaangażowanie respondentów, a co za tym idzie zyskać bardzo szczegółowe i dokładne dane.

Podstawowe informacje dotyczące staży

Bardzo ważną kwestię, od której należało by wyjść stanowi przybliżenie tematyki poruszanego zagadnienia w niniejszej pracy. Zasadne w tym miejscu jest więc wyjaśnienie czym w ogóle są staże oraz objaśnienie kwestii z nim związanych.

Staż jest to nabywanie przez osobę posiadającą status bezrobotnej umiejętności praktycznego wykonywania zadań potrzebnych do wykonywania pracy, poprzez wykonywanie ich w miejscu pracy, bez nawiązywania stosunku pracy między pracodawcą a skierowaną na staż osobą bezrobotną.

Ważne jest również to, przez jaki okres oraz kto posiada możliwość przyjęcia się na staż, w więc urząd pracy może skierować osobę do odbycia stażu przez okres nieprzekraczający sześciu miesięcy do pracodawcy, rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub pełnoletniej osoby fizycznej, zamieszkującej i prowadzącej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej, w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym obejmującym obszar użytków rolnych o powierzchni przekraczającej 2ha przeliczeniowe lub prowadzącej dział specjalny produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, jednoosobowego przedsiębiorcy niezatrudniającego pracownika. Bezrobotni, którzy nie ukończyli 30 roku życia mogą zostać skierowani na staż trwający do 12 miesięcy.

Istotne jest również to w jaki sposób można przyjąć osobę na staż, co się z tym wiąże oraz jak to wygląda zarówno od strony pracodawcy jak i bezrobotnego.

Ze strony pracodawcy:

Wnioskodawca chcąc przyjąć osobę na staż, składa wniosek w Powiatowym Urzędzie Pracy. Przed złożeniem wniosku o organizację stażu, należy zapoznać się z regulaminem ubiegania się o tę formę wsparcia, obowiązującym w wybranym urzędzie pracy. Składając wniosek, można wskazać imię i nazwisko osoby bezrobotnej, którą chcemy przyjąć na staż. Wniosek o organizację stażu należy złożyć przed przyjęciem na staż osoby bezrobotnej. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku przez powiatowy urząd pracy oraz podpisaniu umowy określającej warunki należytej realizacji stażu zgodnie z ustalonym programem, możliwe jest przyjęcie na staż skierowanej osoby bezrobotnej.

Ze strony bezrobotnego:

O skierowanie na staż można ubiegać się w powiatowym urzędzie pracy. Można także samodzielnie znaleźć pracodawcę, który podejmie się organizacji miejsca stażu. Jednak to, czy staż zostanie zorganizowany i czy zostanie wydane skierowanie na wolne miejsce odbywania stażu zależy od posiadania odpowiednich środków finansowych przez urząd pracy. Jednocześnie trzeba pamiętać, że odrzucenie oferty stażu lub przerwanie jego odbywania (z własnej winy) skutkuje pozbawieniem statusu osoby bezrobotnej.

Jakie uprawnienia posiada stażysta?

- w przypadku otrzymania skierowania na staż poza miejscem zamieszkania, można ubiegać się o zwrot kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbywania stażu lub zwrot kosztów zakwaterowania w miejscowości, w której staż się odbywa. Dotyczy to całego okresu odbywania stażu.
- podczas odbywania stażu przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych, przy czym okres pobierania stypendium okres pobierania stypendium wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych oraz okresów składkowych.
- za okres udokumentowanej niezdolności do pracy bezrobotny zachowuje prawo do stypendium. Niezdolność tę należy udokumentować zaświadczeniem lekarskim, albo wydrukiem zaświadczenia lekarskiego (nie dotyczy to bezrobotnych odbywających leczenie w zakładzie leczenia odwykowego). Bezrobotny ma obowiązek zawiadomić powiatowy urząd pracy o niezdolności do pracy w terminie 2 dni od dnia wystawienia zaświadczenia i dostarczyć do powiatowego urzędu pracy w terminie 7 dni.
- uczestnik stażu otrzymuje z urzędu pracy zaświadczenie o odbyciu stażu, a od pracodawcy - opinię zawierającą informacje o zadaniach realizowanych przez bezrobotnego i umiejętnościach praktycznych pozyskanych w trakcie stażu.

- udział w stażu nie powoduje utraty statusu bezrobotnego. Podczas odbywania stażu jego uczestnik ma prawo do 2 dni wolnych za każde 30 dni kalendarzowych odbywania stażu (na swój wniosek), za które przysługuje stypendium. Nie ma natomiast prawa do urlopu bezpłatnego i okolicznościowego.
- bezrobotny posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, skierowany na staż, może ubiegać się o refundację kosztów opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat 7 lub opieki nad osobą zależną w trakcie odbywania stażu. Koszty zostaną zwrócone pod warunkiem: wcześniejszego uzgodnienia, nieprzekroczenia miesięcznie kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz udokumentowania poniesionych kosztów

Podstawa prawna:

- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.) – art. 53, art. 66l
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz.U. z 2009 r. poz. 1160)

1 Analiza badań ankietowych przeprowadzonych wśród absolwentów staży organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Tychach

Badania ilościowe z wykorzystaniem techniki ankiety zostały przeprowadzone na 113 osobowej grupie osób, które ukończyły staż organizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Tychach w okresie od stycznia 2016 do marca 2018. Badania tą techniką umożliwiają zwrócenie uwagi na ilościowy aspekt odpowiedzi oraz pozwalają zobrazować ilość takich samych odpowiedzi.

Badania zostały przeprowadzone w oparciu o wcześniej sporządzony scenariusz, który składał się z następujących bloków tematycznych:

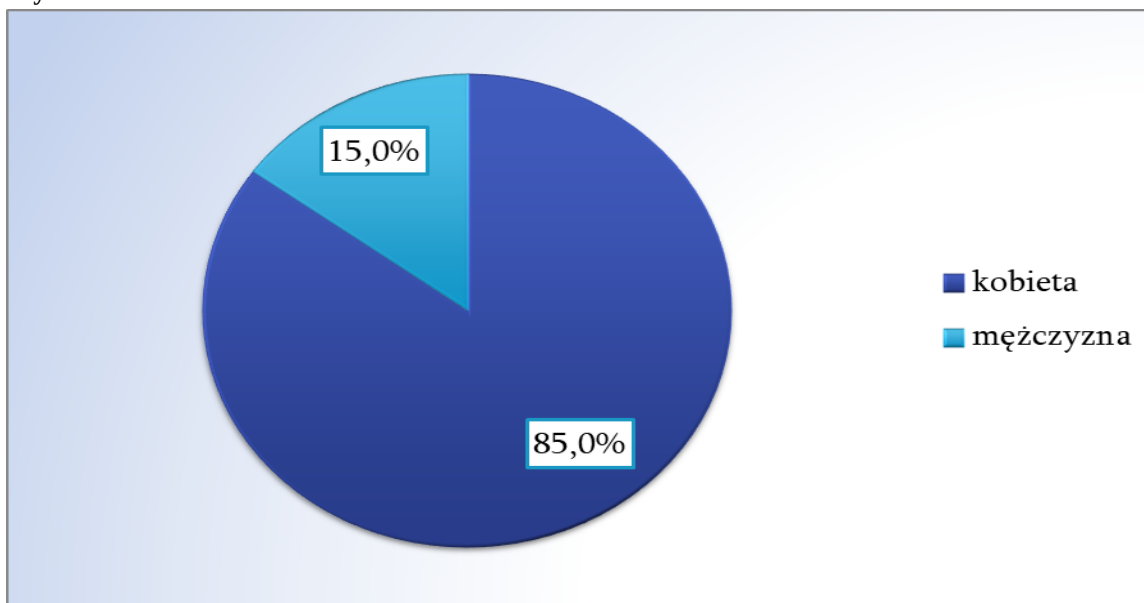
- Motywacje
- Oczekiwania
- Przebieg
- Losy po projekcie

Kwestionariusz ankiety poruszał kwestie związane z powodami dla jakich osoby biorące udział w badaniu podjęły chęć wzięcia udziału w stażu. Poruszone zostały między innymi powody podjęcia stażu, sposoby jego poszukiwania, oczekiwania stawiane wobec stażu, losy po projekcie, ocena stażu.

1.1 Ogólna charakterystyka badanych

Badaniem objęto 113 osób. W tej części pracy wybrana próba badawcza zostanie przedstawiona ze względu na cechy społeczno- demograficzne. Z danych przedstawionych na wykresie nr 1 wynika, iż dominującą część respondentów stanowiły kobiety, bowiem jest to, aż 85% całej próby badawczej. Wśród respondentów znalazło się jedynie 15% mężczyzn.

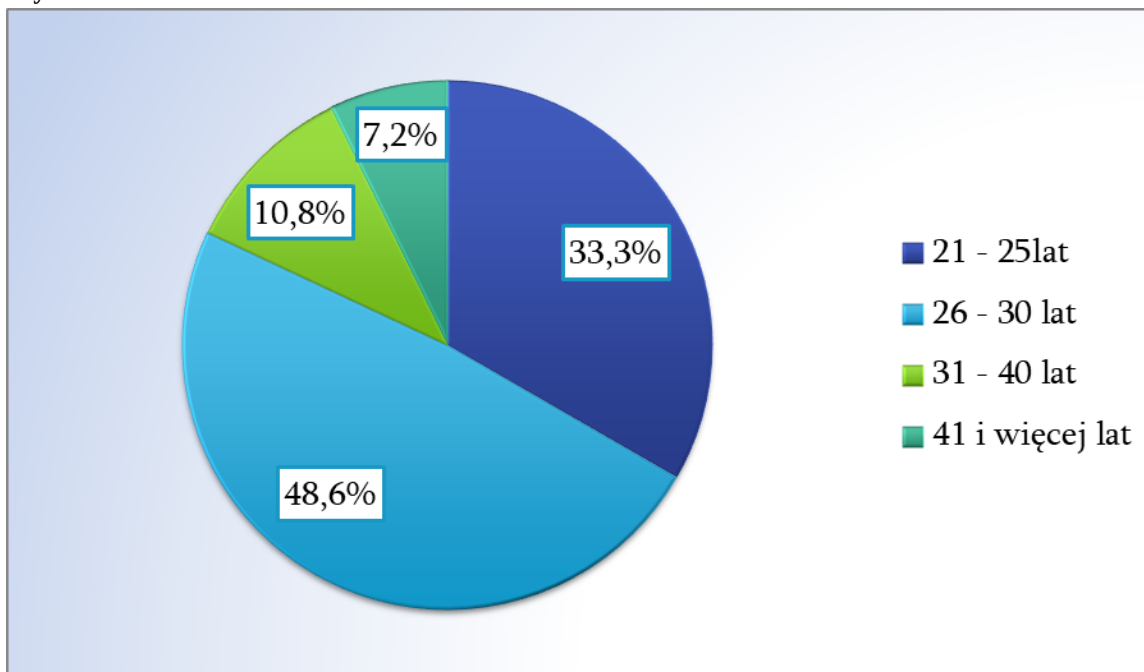
Wykres 1: Płeć



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

W badaniu brały udział głównie osoby młode. Blisko połowa (48,6%) respondentów była w wieku 26- 30 lat. Co trzeci badany był w wieku 21- 25 lat, zaledwie 10,8% stanowiły osoby w wieku 31- 40 lat. Najstarsza grupa badanych, tj. respondenci w wieku 41 i więcej lat, była najmniej liczna i obejmowała 7,2% wszystkich osób.

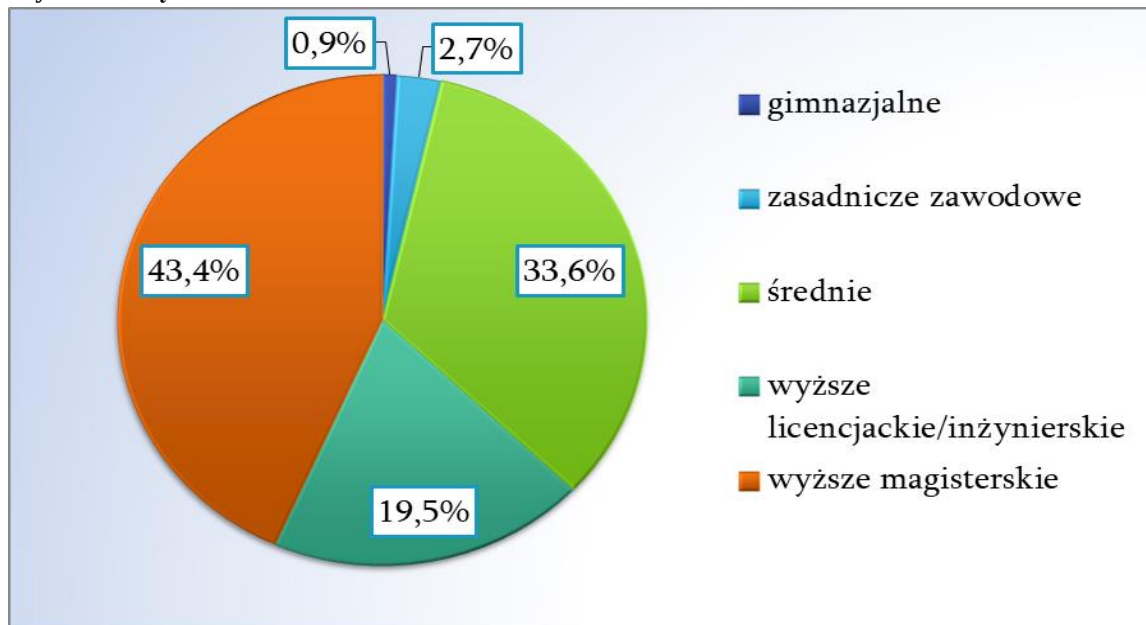
Wykres 2: Wiek



Źródło: badania i obliczenia własne (N=111)

Dominującą grupę badanych (62,9%) ze względu na wykształcenie stanowili respondenci posiadający wykształcenie wyższe. Co trzeci badany legitymizował się wykształceniem średnim, natomiast osób o wykształceniu zasadniczym zawodowym było zaledwie 2,7%. W badaniu wzięły udział także osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne, stanowiące 0,9% całej próby badawczej.

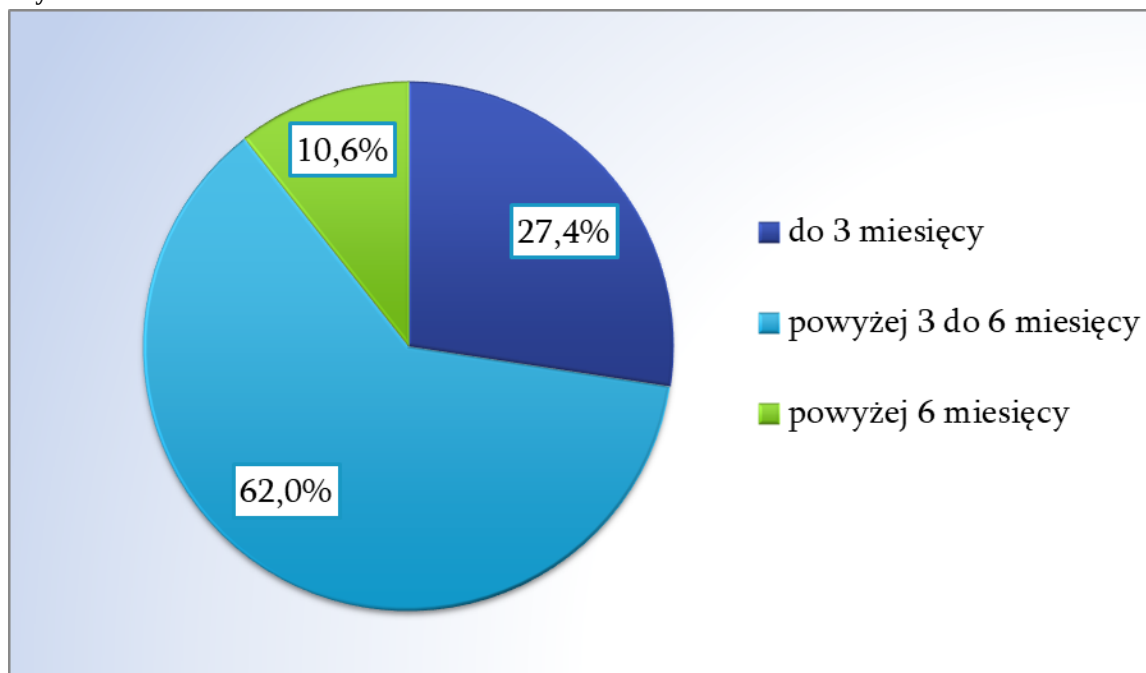
Wykres 3: Wykształcenie



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Największa grupa respondentów (62%) zadeklarowała, że ich staż trwał od 3 do 6 miesięcy. Kolejną grupę stanowią osoby, u których ten czas trwał krócej, to znaczy poniżej 3 miesięcy (27,4%). Czas trwania stażu wynoszący powyżej 6 miesięcy zadeklarowało tylko 10,6% respondentów. Biorąc pod uwagę opinie pracodawców, trzymiesięczny okres to czas, w którym stażyści zapoznają się z miejscem pracy, a staż co najmniej sześciomiesięczny to najlepsza opcja pozwalająca na wdrożenie się w dany zawód i poznanie środowiska pracy

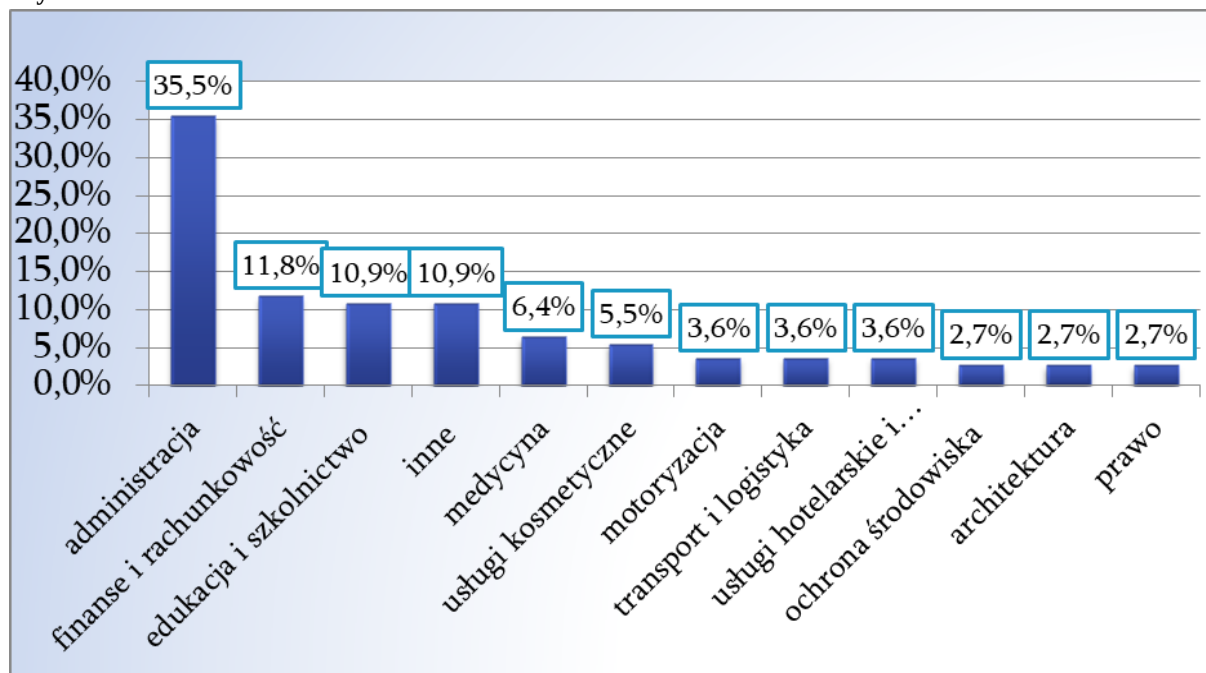
Wykres 4: Czas trwania stażu



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Podczas wskazywania branży, w której odbywany był staż, ponad jedna trzecia badanych (35,5%) zaznaczyła, że ich staż odbywał się w branży administracyjnej. Następne popularne branże to: finanse i rachunkowość (11,8%) oraz edukacja i szkolnictwo (10,8%). Kolejne wyniki utrzymują się już poniżej 7%, czyli poniżej 7 osób w danej branży: medycyna (6,4%) oraz usługi kosmetyczne (5,5%). Po 4 osoby odbywały swoje staże w branżach: motoryzacyjnej, transportowej i logistyce oraz hotelarstwie, a po 3 w branży ochrony środowiska, architekturze i prawniczej. Wśród odpowiedzi inne spotkamy m. in.: bibliotekę, zakład fryzjerski, kancelarię czy żłobek.

Wykres 5: Branża



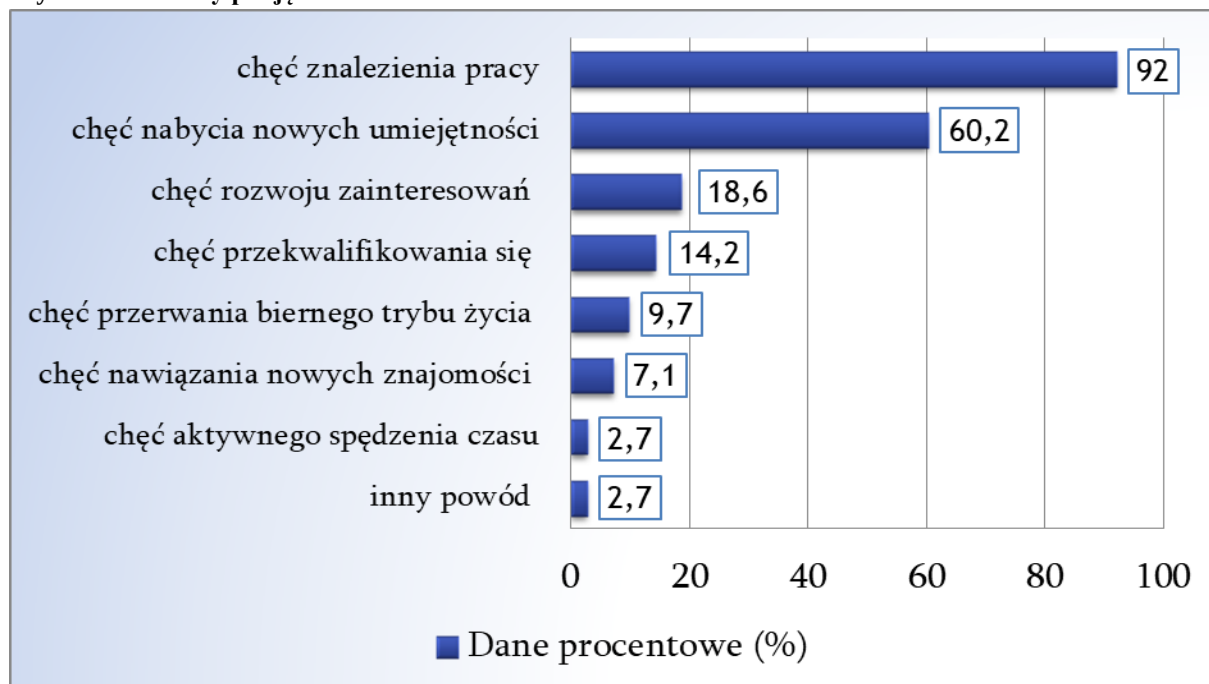
Źródło: badania i obliczenia własne (N=110)

1.2 Przed przystąpieniem do stażu

1.2.1 Motywacje

W ankiecie zapytano o przesłanki, którymi kierowali się badani podczas wyboru stażu, jako aktywności na najbliższe miesiące. Jak pokazują dane zawarte na wykresie nr 6 głównym powodem (92%) podjęcia stażu była chęć znalezienia pracy. Jako drugi czynnik determinujący podjęcie stażu badani wskazywali chęć nabycia nowych umiejętności. Pozostałe odpowiedzi cieszyły się zdecydowanie mniejszą popularnością. Wśród nich możemy znaleźć: chęć rozwoju zainteresowań 18,6%, potrzebę przekwalifikowania się 14,2% oraz próbę przerwania biernego trybu życia 9,7%. Zaledwie 7,1% respondentów wskazywało chęć nawiązania nowych znajomości, jako powód podjęcia stażu. Najmniej osób (2,7%) deklarowało, iż wybrało się na staż, aby aktywnie spędzić czas. Taki sam odsetek respondentów pozwolił sobie na podanie własnych odpowiedzi, wśród, których znalazły się: chęć nabycia doświadczenia zawodowego (1,8%) (co mogło okazać się częstym powodem odbywania stażu, jednakże w kafeterii odpowiedzi taka opcja nie została uwzględniona) oraz brak pieniędzy czy nacisk ze strony najbliższych (0,9%).

Wykres 6: Powody podjęcia stażu



Procenty wskazań nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Zgodnie z przedstawioną analizą należy podkreślić, że głównym powodem przystąpienia do stażu jest przede wszystkim chęć znalezienia pracy oraz potrzeba nabycia nowych umiejętności. Interpretując wyniki zauważa się zależność pomiędzy motywami podjęcia stażu, a piramidą Masłowa. Otóż staż oczami badanych, niejako spełniać ma potrzeby wyodrębnione w piramidzie. Poczynając od potrzeb najbardziej przyziemnych – fizjologicznych, które zapewnić może zdobycie pracy, poprzez potrzeby bezpieczeństwa, które również zapewnić może stała praca, czy nabycie nowych umiejętności i kompetencji, przechodząc do potrzeb przynależności, które zrealizować można poprzez zawarcie nowych znajomości oraz aktywne spędzanie czasu w gronie innych osób, dochodząc do potrzeb uznania, które spełniane są poprzez znalezienie pracy, wyrwanie się z biernego trybu życia czy nabycie nowych umiejętności, kończąc na potrzebach samorealizacji, które ziszczyć może przede wszystkim rozwój zainteresowań, nabycie nowych umiejętności i kompetencji.

Rysunek 1: Piramida potrzeb Maslow'a



Źródło: Sikora Jan, *Motywowanie pracowników*, Bydgoszcz, 2000, s.24.

1.2.2 Sposób poszukiwania stażu

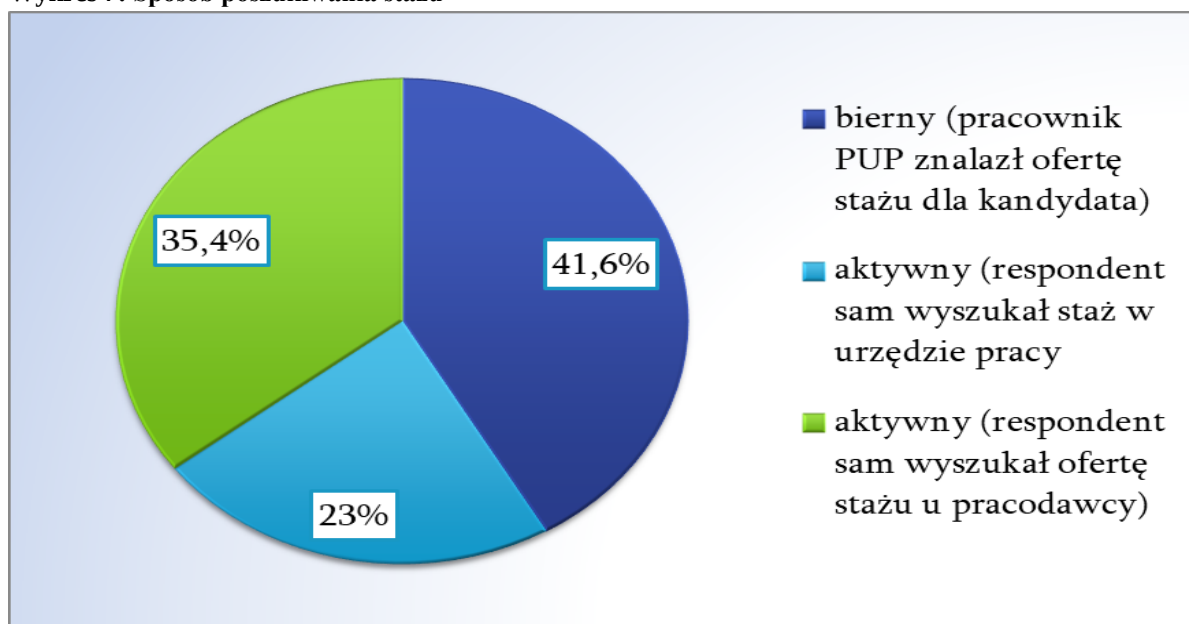
Staże stanowią bardzo dobrą możliwość poszukiwania przyszłego zatrudnienia. Dla wielu osób staż był początkiem ścieżki kariery rozpoczynającej się w danym przedsiębiorstwie. Wśród wielu firm staże są powszechnie stosowaną metodą pozyskiwania przyszłych pracowników. Pozwala to na sprawdzenie ich umiejętności i wiedzy. Poszukując stażu potencjalni kandydaci mogą robić to zarówno samodzielnie, co wiąże się z wykazywaniem większej inicjatywy oraz zaangażowania w cały proces poszukiwań, jednakże uzyskuje się stosunkowo duży wpływ na decyzję o miejscu do którego o staż się ubiegamy lub też poszukiwanie go przy pomocy instytucji zewnętrznych jak urzędy pracy.

W celu uzyskania pełniejszego obrazu o sposobie poszukiwania stażu w kwestionariuszu ankiety zamieszczone zostało pytanie dotyczące sposoby wyszukiwania stażu. W świetle uzyskanych wyników widać niewielką różnicę pomiędzy aktywnym, a biernym sposobem poszukiwań. Na podstawie Wykresu 7 widać, że deklaracje o aktywnym poszukiwaniu stażu zostały złożone przez **58,5%** ankietowanych z czego **23%** stanowili respondenci, którzy sami wyszukali staż w urzędzie pracy, a **34,5%** wynosiły osoby, które samodzielnie wyszukały ofertę stażu u pracodawcy. Ponadto liczba respondentów biernie

poszukujących, gdzie pracownik PUP znalazł ofertę stażu dla kandydata wynosiła **41,6%** wskazań.

Można więc wnioskować, że respondenci w sposób dość aktywny uczestniczą w poszukiwaniu stażu. Taki stan rzeczy prawdopodobnie może wynikać z tego, iż chcą oni posiadać wpływ na proces decyzyjny odnośnie miejsca odbywania stażu, oraz chcą posiadać pełniejszy obraz sytuacji.

Wykres 7: Sposób poszukiwania stażu



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

1.2.3 Oczekiwania wobec stażu

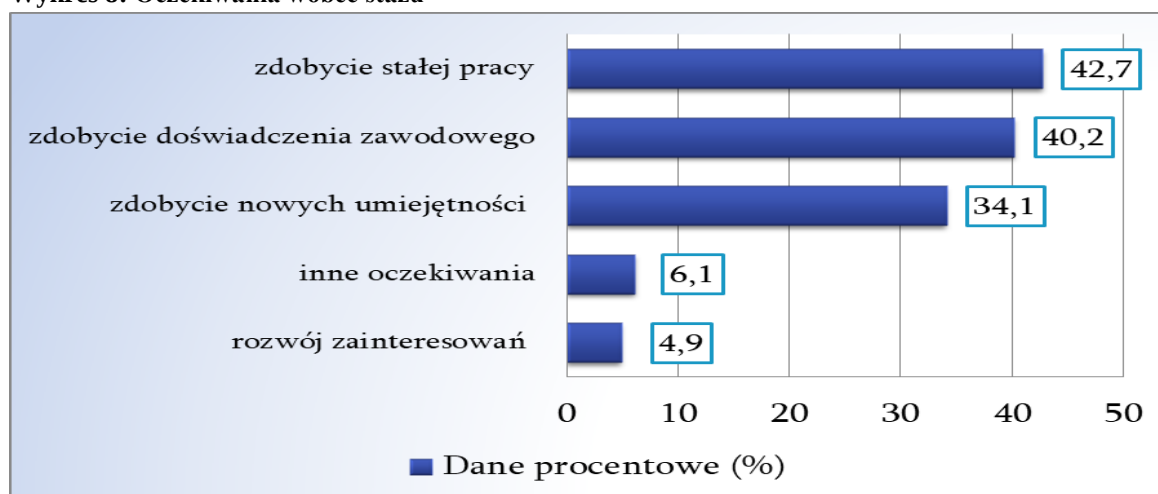
Stáže stały się coraz częściej wybieraną formą zdobywania doświadczenia. Pracodawcy często oczekują od swoich stażystów, że będą oni posiadali wiedzę w pewnym obszarze tematycznym. Jednakże uniwersytecka edukacja nie uwzględnia w swoich programach nauczania wystarczającego poziomu praktycznego wykorzystania wiedzy, jaki byłby zadowalający dla przyszłych pracodawców. Prócz oczekiwań przyszłych pracodawców wobec stażystów również i Ci drudzy posiadają swoje oczekiwania względem okresu stażowego.

W kwestionariuszu ankiety respondenci zostali również poproszeni o zaznaczenie odpowiedzi, odnoszących się ich zdaniem do najważniejszych oczekiwań, jakie stawiali sobie przed podjęciem stażu.

Jak pokazano na poniższym wykresie (Wykres 8), najczęściej wskazań uzyskał parametr dotyczący „zdobycia stałej pracy”. W badaniu osiągnął on **42,7%** odpowiedzi. Próg 40% został przekroczony również przez odpowiedź dotyczącą „zdobycia doświadczenia zawodowego”. Ukształtowała się ona o 2,5 punktu procentowego niżej niż oczekiwania wobec zdobycia stałego zatrudnienia, wynosząc finalnie **40,2%** udzielonych deklaracji. Kolejnym parametrem według częstości wskazanych odpowiedzi była „chęć zdobycia nowych umiejętności”, którą zadeklarowało ponad 34% ankietowanych (**34,1%**). Tylko **6,1%** badanych posiadało „inne oczekiwania” wobec stażu, a zaledwie **4,9%** respondentów wskazało na „rozwój zainteresowań” jako swoje oczekiwania wobec stażu.

Opierając się na poniższych (Wykres 8) wynikach można wnioskować, że nadrzędne oczekiwanie dla młodych osób stanowi zdobycie stałej pracy, może to świadczyć o wkraczaniu młodych osób w dorosłe życie, gdzie stała praca stanowi wartość nadrzędną dla funkcjonowania. Równie ważne może być dla nich zdobycie doświadczenia, najprawdopodobniej spowodowane świadomością, iż jest ono bardzo istotne w podjęciu przyszłej pracy co związane jest również z kolejną najczęściej wskazywaną odpowiedzią jaką jest zdobywanie umiejętności. Najmniej ważny okazał się rozwój zainteresowań, co świadczy o tym, że oczekiwania wobec stażu są bardzo świadomie przemyślane i związane z chęcią wejścia na rynek pracy.

Wykres 8: Oczekiwania wobec stażu



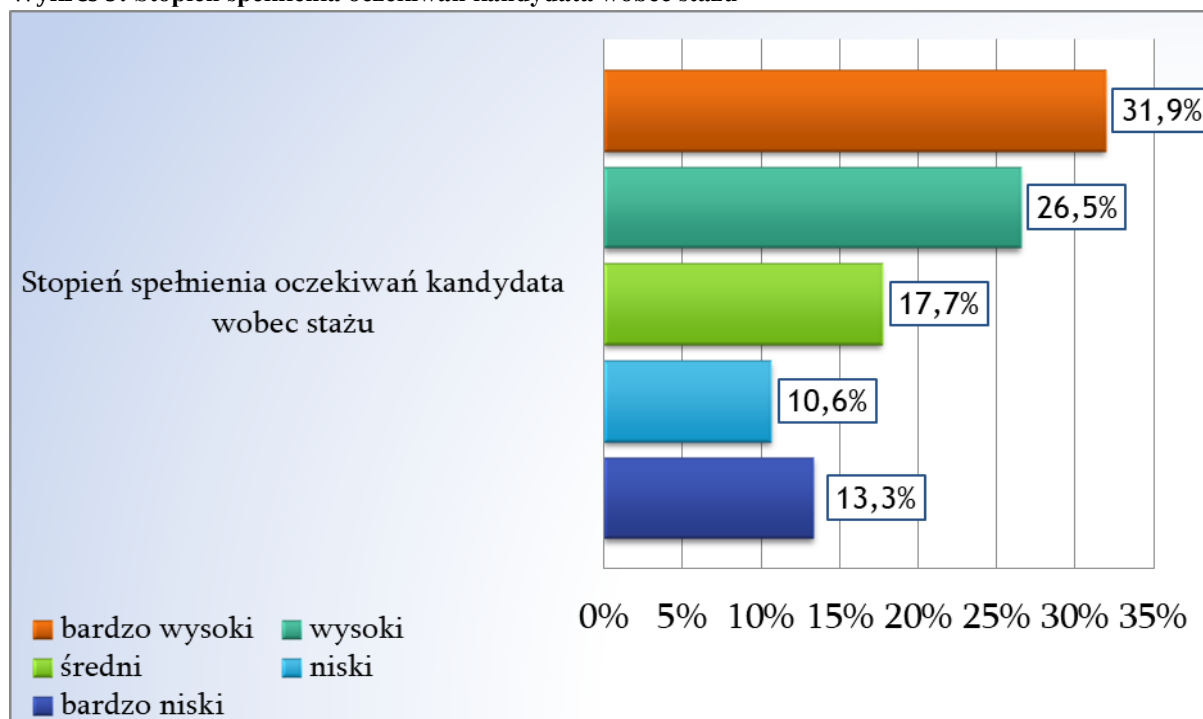
*Procenty wskazań nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.
Źródło: badania i obliczenia własne (N=82)*

Z analizy zebranego materiału wynika, że respondenci mają bardzo poważne oczekiwania wobec stażu. Dlatego też w kwestionariuszu ankiety zostali poproszeni o określenie stopnia spełnienia ich oczekiwań wobec stażu, co pokazane zostało na Wykresie 9.

Otrzymane rezultaty wskazują na pięć poziomów oceny. W świetle uzyskanych danych widać, że ankietowani określają spełnienie oczekiwań wobec stażu na stopniach „bardzo wysoki” co stanowi **31,9%** odpowiedzi. Blisko o 6 punktów procentowych niżej oceniony został „wysoki” stopień spełnienia oczekiwań, co finalnie stanowiło **26,5%** udzielonych odpowiedzi. Progu 20% nie przekroczyła jednak odpowiedź wyrażająca „średni” stopień spełnienia oczekiwań wobec stażu, a już **13,3%** ankietowanych określiło ten parametr jako „bardzo niski” w spełnieniu zakładanych oczekiwań. Zaledwie **10,6%** ankietowanych określiło spełnienie oczekiwań na poziom „niski”.

Mając na uwadze otrzymane rezultaty widać wyraźnie, że w większości przypadków respondenci wykazują bardzo wysoki stopień spełnienia swoich oczekiwań wobec stażu. Taki wynik może świadczyć o dopasowaniu stażu do oczekiwań kandydatów, oraz o zaangażowaniu pracodawców w proces jego realizacji.

Wykres 9: Stopień spełnienia oczekiwań kandydata wobec stażu



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Dla zwieszenia wiarygodności prowadzonych badań i uchwycenia szerszej perspektywy obserwowanych zjawisk, w toku procedury badawczej Wykres 9 został poddany ponownej interpretacji pod kątem średniej częstości wskazań co zostało pokazane w Tabeli 1. Średnia wskazań wynosi blisko 3,53 co w przybliżeniu daje wynik 4 stanowiący „wysoki” stopień spełnienia oczekiwań kandydata wobec stażu.

Tabela 1: Stopień spełnienia oczekiwań kandydata wobec stażu – średnia

	Średnia ($\bar{x}$)
Stopień spełnienia oczekiwań kandydata wobec stażu	3,53

1 – najniższa ocena, 5 – najwyższa ocena

Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

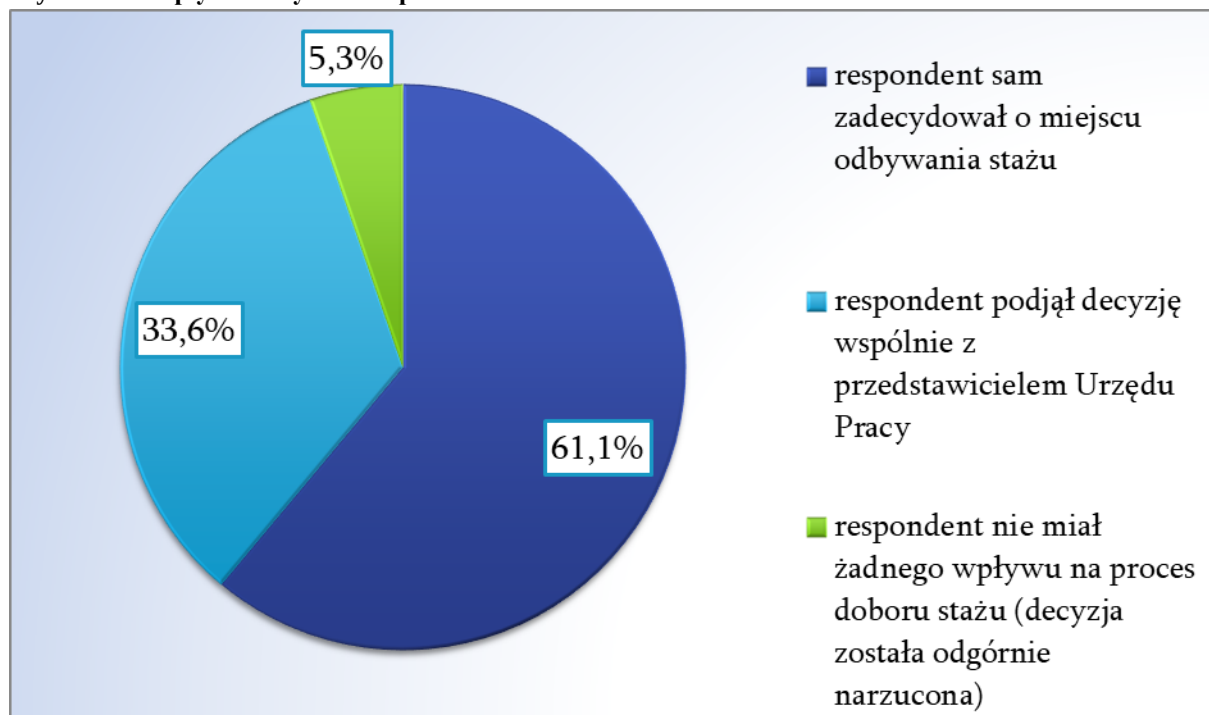
1.3 Ocena dotycząca przebiegu stażu

Staż to bez wątpienia obszar dający możliwość wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce. Często obszar wiedzy, który został przyswojony na etapie szkół może odbiegać od tego jaki funkcjonuje w prawdziwym życiu organizacji. Dlatego też każdy z nas tworzy sobie pewne wyobrażenia i oczekiwania wobec tego jak może to wyglądać i na tej zasadzie tworzy pewne przypuszczenia co do oceny przebiegu tego stażu. Dokonywanie oceny odbywać się może na różnych płaszczyznach co w późniejszym okresie przekładać się może na ocenę zadowolenia ze stażu.

Dane przedstawione na Wykresie 10 wyraźnie wskazują na to, iż w zdecydowanej większości przypadków ankietowani podejmowali samodzielne decyzje co do miejsca odbywania przez nich stażu. Jak pokazano na poniższym (Wykres10) wykresie najwięcej odpowiedzi uzyskał parametr mówiący o tym, że „respondent sam zdecydował o miejscu odbywania stażu” stanowiąc **61,1%** wszystkich odpowiedzi. Wskazania dotyczące kwestii mówiącej o tym, że „respondent podjął decyzję wspólnie z przedstawicielem urzędu pracy” zostały wybrane przez co trzeciego ankietowanego wynosząc **33,6%** udziału odpowiedzi. Najmniejszą liczbę wskazań otrzymała kategoria, wskazująca na to, że „respondent nie miał żadnego wpływu na proces doboru stażu przekraczając próg 5% wskazań (**5,3%**).

Zdecydowana większość wśród ankietowanych wskazywała na, fakt iż respondent sam podejmował decyzję o wyborze miejsca stażu lub też zrobił to z pomocą urzędu pracy. Samodzielny wybór miejsca odbywania stażu może posiadać swoje odzwierciedlenie w chęci posiadana przez ankietowanych wpływu na wybór miejsca odbywania stażu.

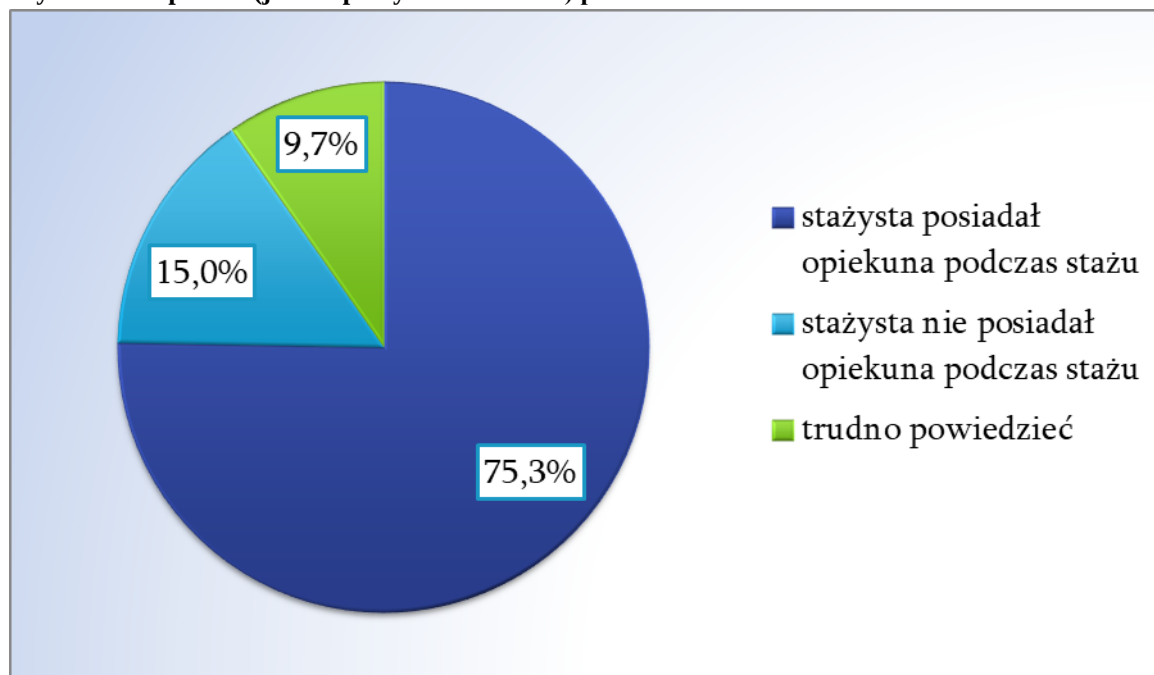
Wykres 10: Wpływ kandydata na proces doboru stażu



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Z poniższych danych zamieszczonych na Wykresie 11 wynika, że zdecydowana większość stażystów posiadała jedną sprecyzowaną osobę, która zajmowała się nią podczas stażu. W tym kontekście posiadanie przez stażystę opiekuna stażu uzyskało najwyższą liczbę wskazań, gdyż ponad 70% (**75,3%**). Znacznie niżej usytuowaną pozycję zajął parametr dotyczący nieposiadania przez stażystę opiekuna stażu wynosząc równo **15%** wskazań wśród respondentów. Trudności z określeniem posiadało blisko 10% ankietowanych (**9,7%**).

Wykres 11: Opiekun (jedna sprecyzowana osoba) podczas stażu

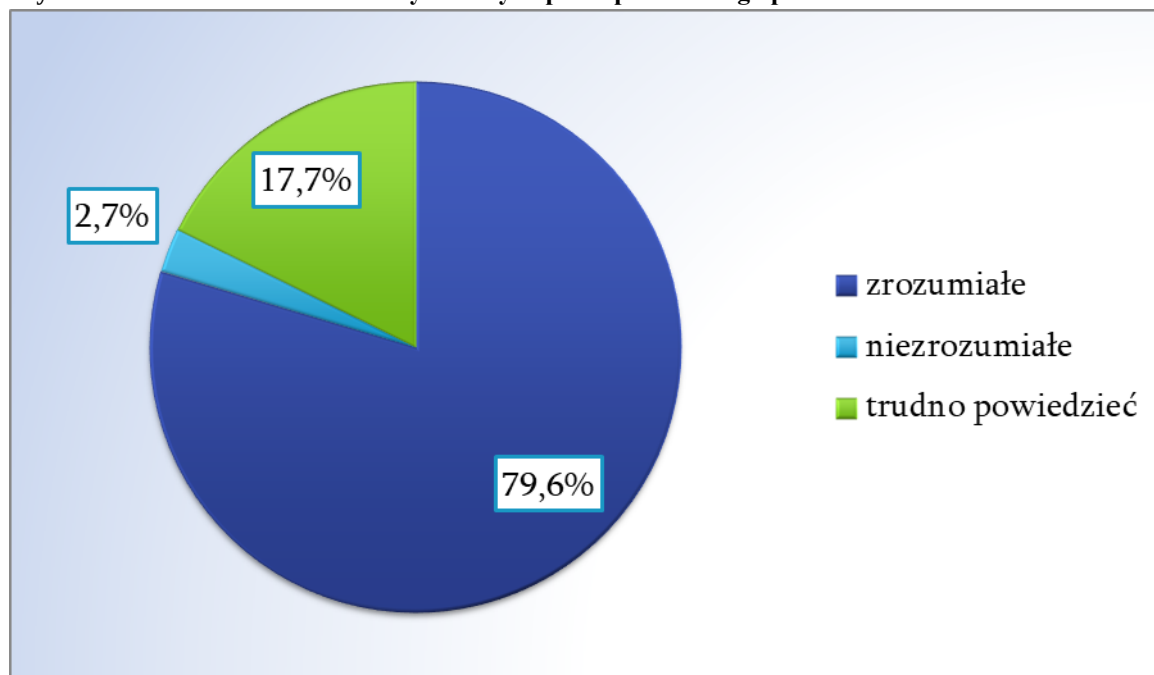


Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Respondenci poproszeni zostali również o udzielenie odpowiedzi na pytanie zawarte w kwestionariuszu ankiety dotyczące oceny komunikatów wydawanych przez przełożonego podczas stażu czego rezultaty przedstawiono na Wykresie 12. Liczba wskazań dotyczących tego, iż wydawane komunikaty były „zrozumiałe” stanowiła **79,5%**. Zaledwie dla **2,7%** ankietowanych komunikaty wydawane przez przełożonego były „niezrozumiałe”. Co ciekawe blisko 20% badanych (**17,7%**) nie potrafiło dokonać oceny wydawanych komunikatów i opowiedzieć się za którąś z opcji.

Podsumowując uzyskane wyniki można wnioskować, że polecenia wydawane przez pracodawców są dla respondentów jasne i zrozumiałe. Prawdopodobnie przyczynia się do tego fakt, iż z jednej strony pracodawcy chcą, aby stażysta dobrze ich zrozumiał i z drugiej strony chce, aby praca była wykonana dobrze, a co za tym idzie jasny i zrozumiały przekaz jest w tej kwestii kluczowy.

Wykres 12: Ocena komunikatów wydawanych przez przełożonego podczas stażu



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Jak wynika z Wykresu 13 dotyczącego precyzji określania obowiązków stażysty, zdecydowana większość wśród ankietowanych opowiedziała się za precyzją w określaniu przez pracodawców zakresu ich obowiązków. Na podstawie poniższego wykresu (Wykres 13) widać wyraźnie, że liczba respondentów, która deklaruje „zdecydowanie jasny zakres obowiązków” była największa stanowiąc **42,5%** odpowiedzi. Blisko o połowę mniejszą liczbę wskazań uzyskał parametr odznaczający się nieco mniejszą pewnością i klasyfikujący sprecyzowanie zakresu obowiązków jako „raczej jasny” wynosząc **24,8%** odpowiedzi. Progu 15% nie przekroczyła jednak odpowiedź, która mówiła o ogólnej jasności zakresu obowiązków lecz nie do końca ich sprecyzowaniu stanowiąc **14,2%**. Nieco niżej wśród odpowiedzi ankietowanych klasyfikowała się ta, mówiąca o raczej niejasnym zakresie obowiązków (**12,4%**). Z danych wynika ponadto, że tylko **6,2%** stażystów zadeklarowało zdecydowanie niejasny zakres obowiązków.

W świetle poniższych wyników można wysunąć ostrożny wniosek, iż jasne i precyzyjne formułowanie obowiązków stażysty stanowi kluczowy etap w procesie pracy. Pozwala to na uniknięcie nieдомówień oraz popełnianych błędów. Dodatkowo świadczy to o zaangażowaniu i trosce pracodawcy w wykonywane przez stażystę obowiązki oraz wykazanie chęci, aby nauczyć go poprawnego wykonywania zadań. Taka precyzja w przekazie, którą stażysci określili w większości jako jasną i zrozumiałą jest bardzo ważna zarówno z punktu widzenia pracodawcy jak i stażysty.

Wykres 13: Precyzja określenia obowiązków stażysty



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Rezultaty otrzymane na podstawie Wykresu 13 poddano dalszej interpretacji rozszerzając je o średnią częstość wskazań co zostało zobrazowane przy pomocy Tabeli 2. Średnia wskazań w tej kategorii wyniosła **3,85** co w przybliżeniu daje wynik **4** stanowiący wynik mówiący o raczej jasnym zakresie obowiązków.

Tabela 2: Precyzja określenia obowiązków stażysty - średnia

	Średnia ($\bar{x}$)
Precyzja określenia obowiązków stażysty	3,85

1 – ocena najniższa, 5 – ocena najwyższa

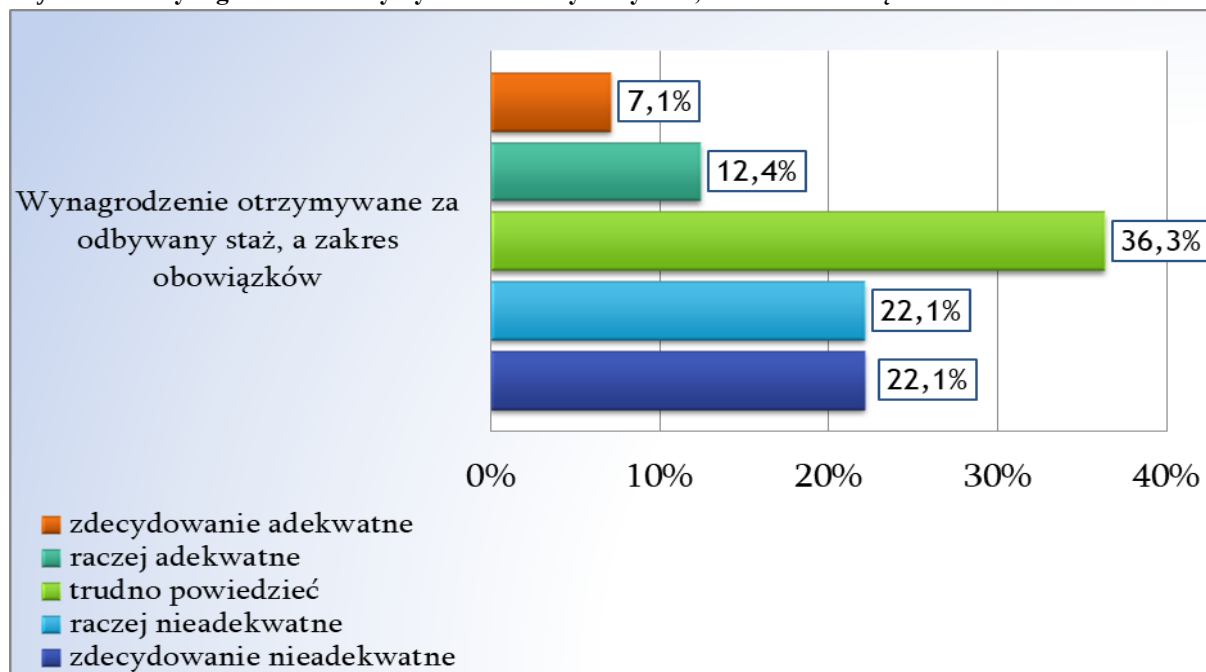
Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Na poniższym Wykresie 14 przedstawione zostały dane dotyczące relacji pomiędzy wynagrodzeniem otrzymanym za odbywany staż, a zakresem wykonywanych obowiązków. Skupiając się na rozkładzie wyników widać wyraźny trend wśród badanych polegający na nieadekwatności ich zdaniem otrzymywanego w trakcie stażu wynagrodzenia do zakresu obowiązków. Wśród ankietowanych **22,1%** opowiedziało się za stanowiskiem, iż wynagrodzenie było „raczej nieadekwatne” do zakresu posiadanych przez nich obowiązków. Taki sam procent respondentów (**21,1%**) zadeklarował bardziej zdecydowane stanowisko mówiąc, że wynagrodzenie to było „zdecydowanie nieadekwatne”. Jedynie **12,4%** wśród

ankietowanych określiło wynagrodzenie jako „raczej adekwatne”, a już tylko **7,1%** uznało je za „zdecydowanie adekwatne”. Co zaskakujące, aż **36,3%** stażystów miało problem z opowiedzeniem się za którąś z opcji.

Poniższe wyniki badań stanowią cenną informację w analizie tematyki związanej z oceną dotyczącą przebiegu stażu. Mając na uwadze wiedzę na temat adekwatności wynagrodzenia, a wykonywanymi obowiązkami można wysunąć przypuszczenia, iż dla osób wkraczających na rynek pracy wynagrodzenie to może stanowić zbyt niską kwotę, aby móc zaspokoić swoje podstawowe potrzeby. Można w tym miejscu wysunąć ostrożne wnioski, że być może posiadają oni przeczucie, że wykonują zbyt ciężką pracę o takim samym zakresie obowiązków jak ich współpracownicy jednocześnie otrzymując niższe wynagrodzenie z tytułu stażu.

Wykres 14: Wynagrodzenie otrzymywane za odbywany staż, a zakres obowiązków



Źródło: badania i obliczenia (N=113)

Powyższe dane zostały rozszerzone o dodatkową analizę danych. W tym względzie, jak to miało miejsce w poprzednich fragmentach pracy, zdecydowano się na zobrazowanie uzyskanych wyników dotyczących otrzymywanego wynagrodzenia, a zakresu obowiązków przedstawionych na Wykresie 14 o obliczenie średniej wartości wskazań zobrazowanych w Tabeli 3. Średnia wskazań w tym miejscu wyniosła **2,60** co daje w przybliżeniu wynik **3** dając odpowiedź stanowiącą trudności w opowiedzeniu się za którąś z opcji co daje potwierdzenie wcześniejszy rozważaniom i wynikom.

Tabela 3: Wynagrodzenie otrzymywane za odbywany staż, a zakres obowiązków - średnia

	Średnia ($\bar{x}$)
Wynagrodzenie otrzymywane za odbywany staż, a zakres obowiązków	2,60

1 – ocena najniższa, 5 – ocena najwyższa

Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

1.3.1 Relacje w miejscu pracy

Atmosfera jaka panuje w miejscu pracy ma bardzo kluczowe znaczenie dla samopoczucia członków zespołu. Znaczną część życia przeciętny człowiek spędza w pracy, dlatego też dla każdego z nich ważnym elementem jest dobre samopoczucie w miejscu pracy, a co za tym idzie wykazywanie większej chęci i satysfakcji z przychodzenia do pracy. Dbając o otoczenie w środowisku pracowniczym bardzo ważną rolę odgrywają kontakty interpersonalne nie tylko pomiędzy pracownikami, ale także między pracownikami a przełożonym.

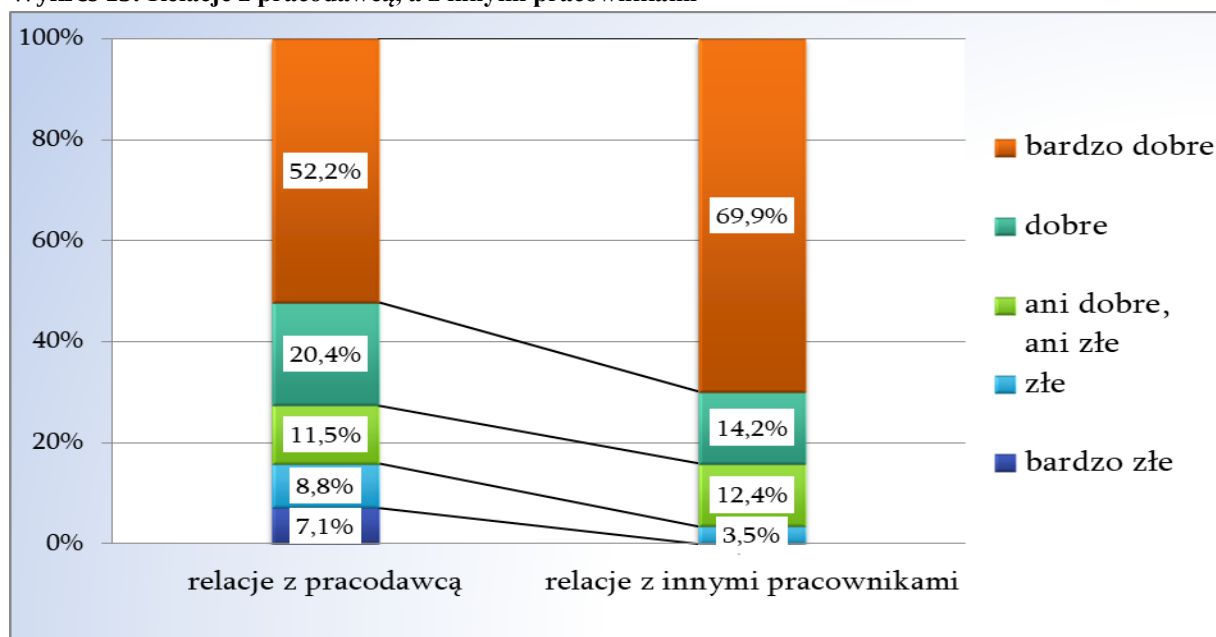
W tym celu w ankiecie zadane zostało pytanie o relacje jakie posiadali stażyści z pracodawcami oraz z innymi pracownikami. Co zostało zobrazowane na Wykresie 15. Biorąc pod uwagę relacje z pracodawcą z poniższych danych wynika, że stażyści w ponad 50% (52,2%) określają je na „bardzo dobre”, co stanowi znaczną przewagę nad innymi wskazaniami. Ankietowani w dalszej kolejności opisali relacje z pracodawcą jako „dobre” na co wskazało 20,4% spośród ankietowanych przy czym już 11,5% miało problem z doprecyzowaniem i określeniem tego parametru jednoznacznie. 8,8% stażystów było niezadowolonych z relacji z pracodawcą, a 7,1% respondentów wskazało na postrzeganie tych relacji jako „bardzo złych”.

Jeżeli weźmiemy natomiast pod uwagę relacje stażystów z innymi pracownikami, to zauważymy, iż występuje tu tendencja do bardzo podobnego układu wyników. W tym miejscu relacje z innymi pracownikami przez ankietowanych określane były jako „bardzo dobre” przez blisko 70% ankietowanych (69,9%). Stanowi to bez wątpienia o dbałości w miejscu pracy o relacje z współpracownikami. Odsetek osób uważających, iż ich relacje z osobami z otoczenia pracowniczego były „dobre” wskazało 14,2% respondentów. O dwa punkty procentowe mniej ukształtowała się odpowiedź mówiąca o obojętnych relacjach panujących między stażystami a pracownikami (12,4%). A tylko u 3,5% respondentów relacje

między współpracownikami określane były jako złe. Co istotne, żaden z ankietowanych nie wyraził w tej kwestii opinii, iż relacje te są „bardzo złe”.

W świetle poniższych wyników można zauważyć, że ankietowani w znacznym stopniu charakteryzowali swoje relacje zarówno z pracodawcą jak i z współpracownikami jako bardzo dobre. Świadczyć to może o przykładaniu wagi w miejscu pracy do atmosfery jaka w niej panuje co bez wątpienia przekładać się może na wyniki pracy oraz zadowolenie ludzi.

Wykres 15: Relacje z pracodawcą, a z innymi pracownikami



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Za zasadne uznane zostało poddanie powyższych danych zawartych na Wykresie 15 o dodatkowe wyliczenia zawierające uśrednioną wartość odpowiedzi dotyczących relacji z pracodawcą jak i relacji z innymi pracownikami. Zebrane dane przedstawione zostały w Tabeli 4 znajdującej się poniżej. Średnia wskazań biorąc pod uwagę relacje z pracodawcą wyniosła **4,02** co daje w przybliżeniu wynik **4** stanowiący odpowiedź mówiącą o dobrych relacjach z przełożonym. Biorąc pod uwagę relacje z współpracownikami, tutaj średnia wyniosła **4,50** co klasyfikuje ją pomiędzy odpowiedzią dobrą, a bardzo dobrą w tej kategorii.

Tabela 4: Relacje z pracodawcą, a z innymi pracownikami – średnia

	Średnia ($\bar{x}$)
Relacje z pracodawcą	4,02
Relacje z innymi pracownikami	4,50

1 – ocena najniższa, 5 – ocena najwyższa

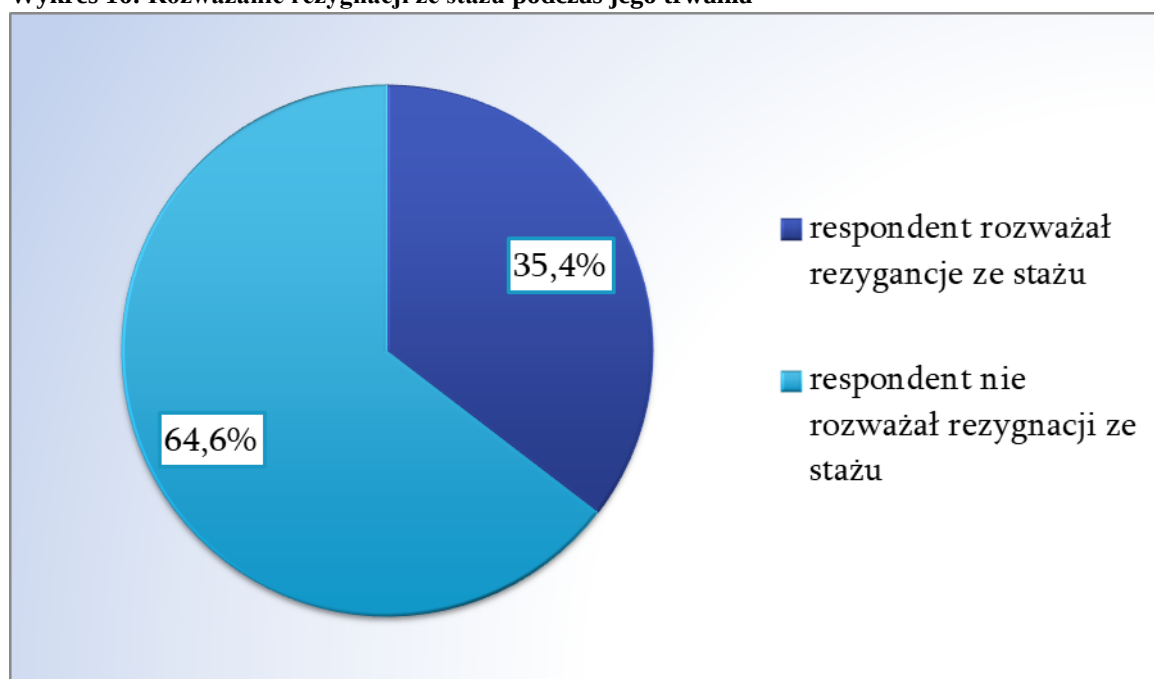
Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

1.3.2 Rozważanie rezygnacji ze stażu

Każdy człowiek, który zakłada sobie osiągnięcie jakiegoś celu może spotkać się z konfliktem interesów. Niekoniecznie to, co formułujemy sobie jako drogę przybliżającą nas do realizacji celu spełnia nasze oczekiwania. Czasami sytuacja może okazać się być na tyle skomplikowaną, że ciężko jest dobrać do oczekiwanych rezultatów. Rozsądnym wydaje się w tym momencie podjęcie pewnych kroków, które spowodują zaprzestanie dążenia do osiągania wyznaczonych sobie celów. W tym względzie zasadne było umieszczenie w kwestionariuszu ankiety pytań dotyczących rozważania rezygnacji ze stażu, jej powodów oraz rozwoju sytuacji.

Na poniższym Wykresie 16 zaprezentowano dane dotyczące rozważań rezygnacji stażystów podczas trwania stażu. Wyraźnie wskazuje on na fakt, iż w przybliżeniu dwie trzecie spośród badanej zbiorowości (**64,6%**) stanowiły osoby, które nie rozważały takiej rezygnacji. Pozostałe osoby spośród badanej zbiorowości stanowił odsetek tych, którzy podczas trwania stażu rozważali rezygnację z jego dalszej kontynuacji wynosząc **35,4%** respondentów.

Wykres 16: Rozważanie rezygnacji ze stażu podczas jego trwania



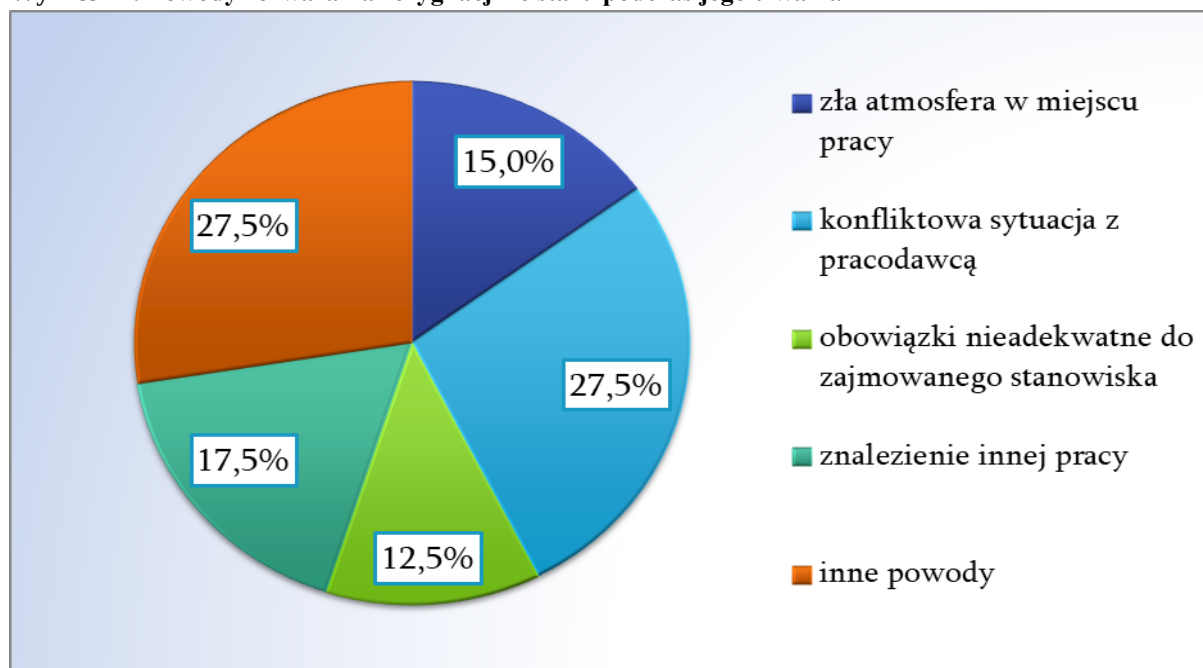
Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Pogłębiając analizę przedstawioną na Wykresie 16 podjęto próbę zrozumienia motywów jakimi kierowali się badani podczas podejmowania decyzji o zrezygnowaniu ze stażu. Wyniki uzyskanych rezultatów zostały graficznie przedstawione na Wykresie 17 przedstawiającym powody rozważania rezygnacji ze stażu podczas jego trwania znajdującym się poniżej.

Skupiając się na rozkładzie wyników (Wykres 17) widać dość wyraźną przewagę wskazań wśród odpowiedzi dotyczących rezygnacji spowodowanej konfliktowymi sytuacjami z pracodawcą, taką opinie wyraziło 27,5% respondentów. Już o dziesięć punktów procentowych mniej wskazań przypadło na odpowiedź dotyczącą znalezienia innej pracy jako motywu do podjęcia rezygnacji ze stażu. Wśród mniej licznej grupy stanowiącej 15% odpowiedzi znalazły się te osoby, które odczuwały złą atmosferę w miejscu pracy co spowodowało u nich podjęcie decyzji o odejściu ze stażu. Problem nieadekwatności obowiązków do zajmowanego stanowiska zadeklarowało 12,5% ankietowanych. U 27,5% badanych na podjęcie decyzji o rezygnacji ze stażu miały wpływ inne powody.

Dokonując podsumowania przytoczonych danych, można zauważyć, że głównym czynnikiem jaki wpływa na decyzję o zrezygnowaniu stanowią czynniki związane bezpośrednio z wewnętrzną strukturą przedsiębiorstwa, a uściślając z pracodawcą. Drugorzędny powód to chęć stabilizacji z jaką związane jest podjęcie innej pracy zawodowej spełniającej oczekiwania.

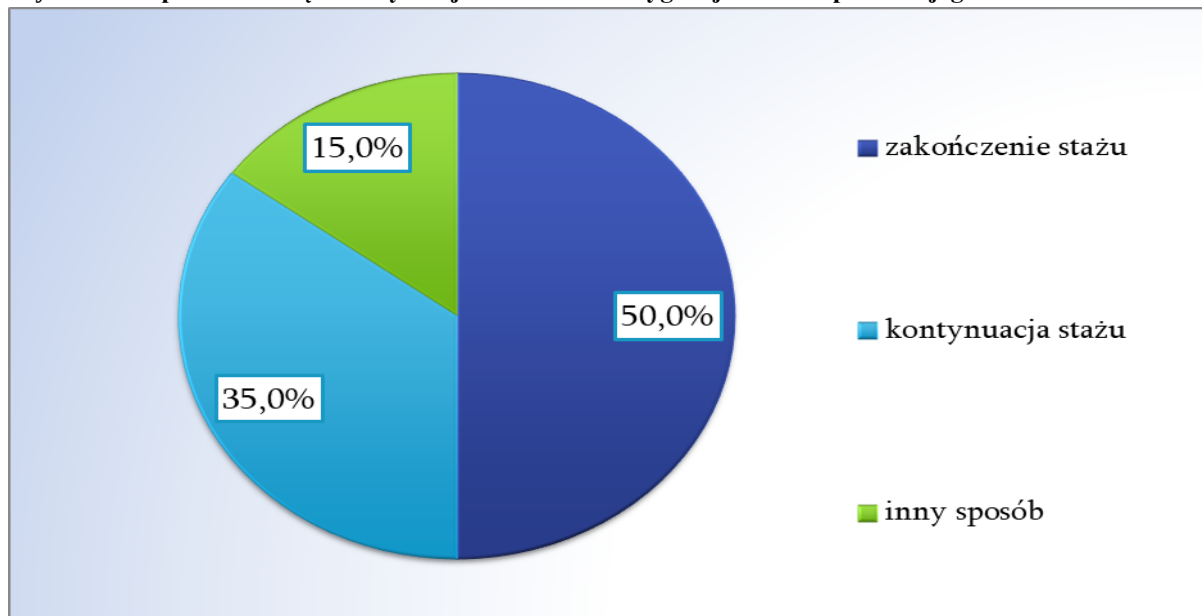
Wykres 17: Powody rozważania rezygnacji ze stażu podczas jego trwania



Źródło: badania i obliczenia własne (N=40)

Jak wynika z Wykresu 18 dotyczącego sposobu rozwiązania rozważania o rezygnacji ze stażu równo połowa respondentów (50%) wskazała na zakończenie stażu jako zakończenia sytuacji rozważania rezygnacji. Już w przypadku 35% osób zdecydowały się one na dalsze kontynuowanie stażu pomimo rozważanej ówczasie rezygnacji. Jedynie 15% badanych zdecydowało się na inny rodzaj rozwiązania sytuacji.

Wykres 18: Sposób rozwiązania sytuacji rozważania rezygnacji ze stażu podczas jego trwania



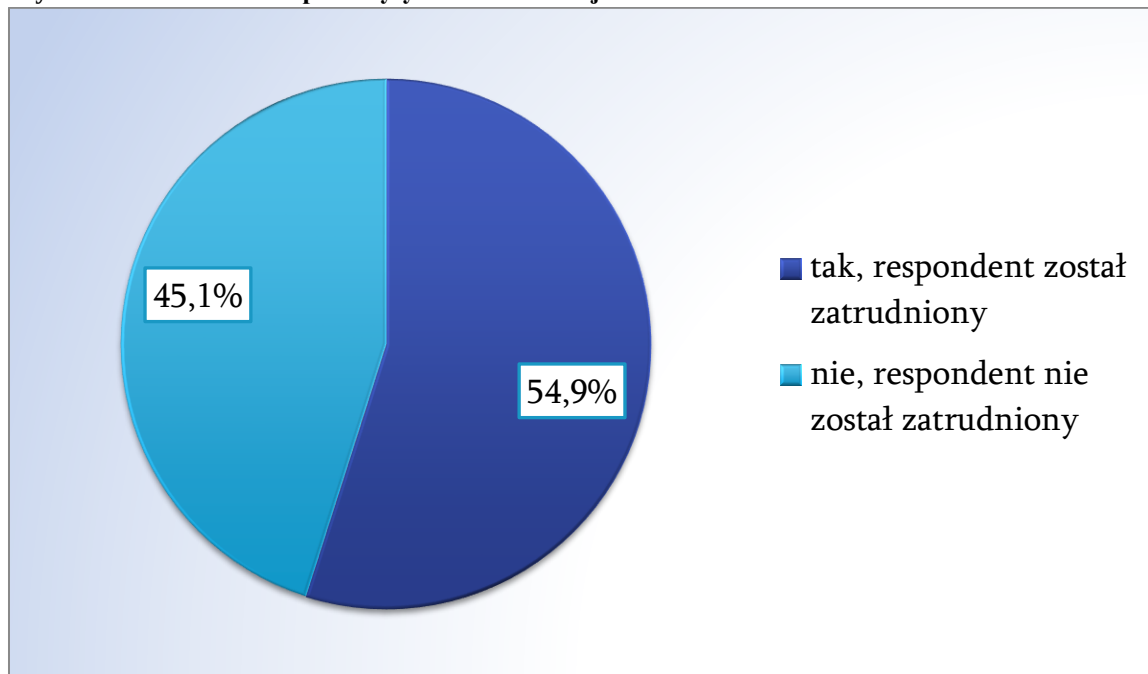
Źródło: badania i obliczenia własne (N=40)

1.4 Losy po projekcie

Dokonując ewaluacji staży bardzo ważnym, o ile nie najważniejszym elementem oceny są losy uczestników po zakończeniu stażu. Fundamentalną kwestię stanowi pytanie: „czy staż zapewnił uczestnikom pracę?” – bo przecież to jest jego główną funkcją. Otóż, jak wynika z przeprowadzonych analiz i tak i nie, bowiem odpowiedzi rozłożyły się niemal równomiernie. Dane przedstawione na wykresie wskazują, iż ponad połowa badanych została zatrudniona po zakończonym stażu w danej firmie. A co z pozostałą połową? Należy odnaleźć główną przyczynę takiej sytuacji i udoskonalić proces stażowy tak, by jak największa liczba stażystów miała zagwarantowaną pracę po zakończeniu stażu - to zadanie dla pracowników powiatowego urzędu pracy. Z przeprowadzonych badań można jedynie wstępnie wywnioskować, że problemem jest niedostosowanie stażu do wykształcenia

stażysty¹, niedostosowanie szkolnictwa do potrzeb rynku pracy², czy też wychodząc dalej zbyt daleka odległość stażu od miejsca zamieszkania uczestnika³.

Wykres 19: Zatrudnienie po odbytych stażu w danej firmie



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Jeżeli już stażysta dostanie pracę w danej firmie to w większości przypadków (66,1%) jest to miejsce stabilne i długoterminowe. Oznacza to, że jeśli stażysta się sprawdzi to pracodawcy mający zawarte umowy z Powiatowym Urzędem Pracy w Tychach traktują go poważnie i uczciwie zapewniają mu miejsce pracy. Blisko 15% respondentów deklarowało, że zostali zatrudnieni tylko na okres 3 miesięcy – może być to równoznaczne z negatywnym zakończeniem okresu próbnego. Wśród respondentów znalazło się też 12,9% takich, którzy pracowali w danej firmie powyżej roku oraz 6,5% takich, którzy zostali zatrudnieni na okres 3- 6 miesięcy.

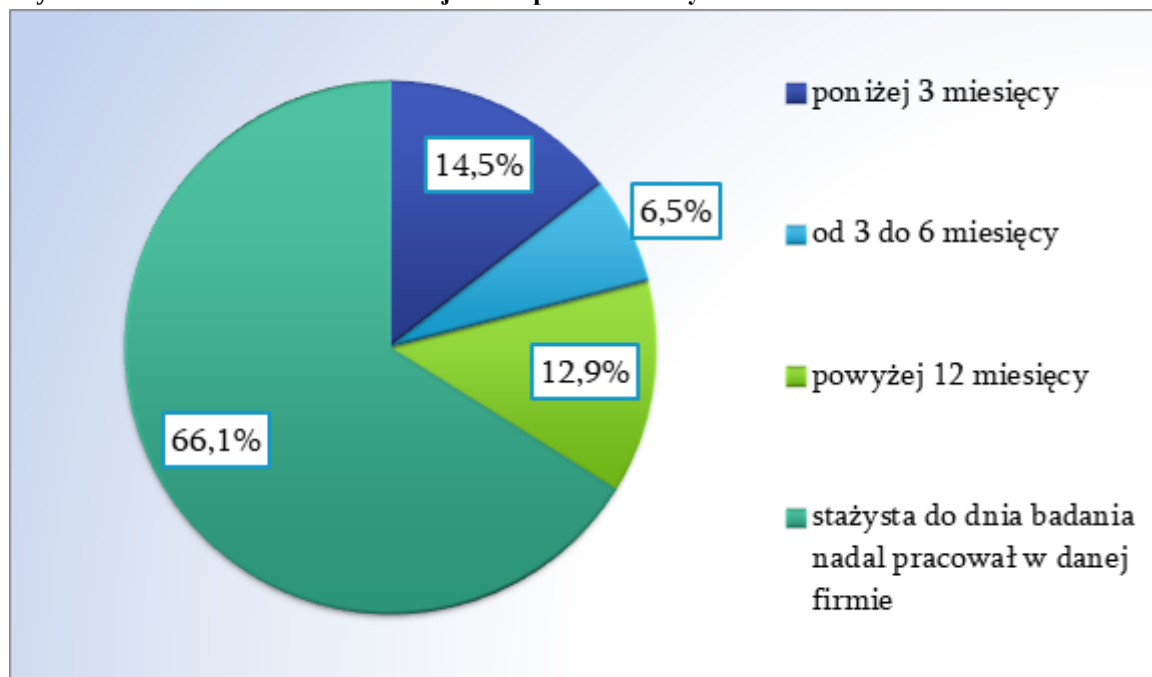
¹ wykres 26: stopień dopasowania stażu do wykształcenia kandydata, s. 39.

wykres 31: największe minusy uczestnictwa w stażu, s. 45.

² 2.3.2 przygotowanie młodzieży kończącej lokalne szkoły/ uczelnie do wykonywania pracy, s. 60.

³ 2.4.5 najczęstsze powody odejścia ze stażu, s. 63.

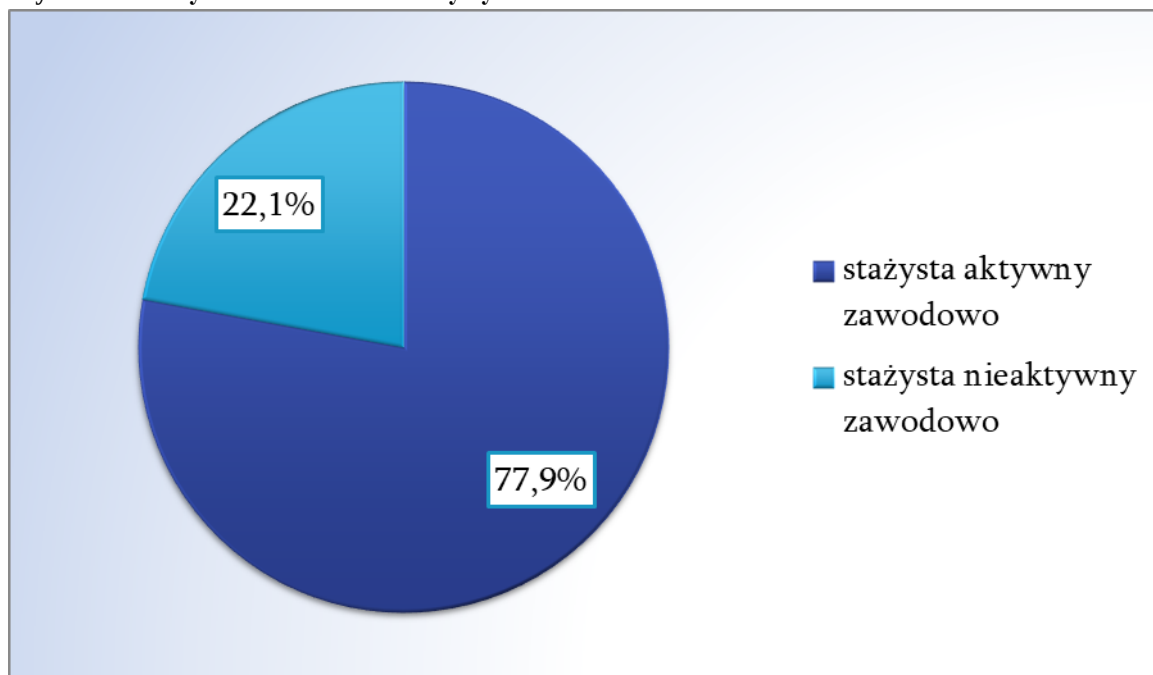
Wykres 20: Czas zatrudnienia w danej firmie po zakończonym stażu



Źródło: badania i obliczenia własne (N=62)

Z przeprowadzonych badań jednoznacznie wynika, iż ośmiu na dziesięciu respondentów w dniu badania było aktywnych zawodowo. To bardzo optymistyczny wniosek, który potwierdza, że staże organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Tychach spełniają swoją podstawową funkcję – aktywizują osoby bierne zawodowo. Ponadto szczegółowa analiza niniejszego wykresu oraz wykresu 19 pozwala wysunąć wnioski, że osoby, które nie zostały zatrudnione w firmie, w której odbywały staż, mimo to znalazły pracę i zaktywizowały się.

Wykres 21: Aktywność zawodowa stażysty w dniu badania



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

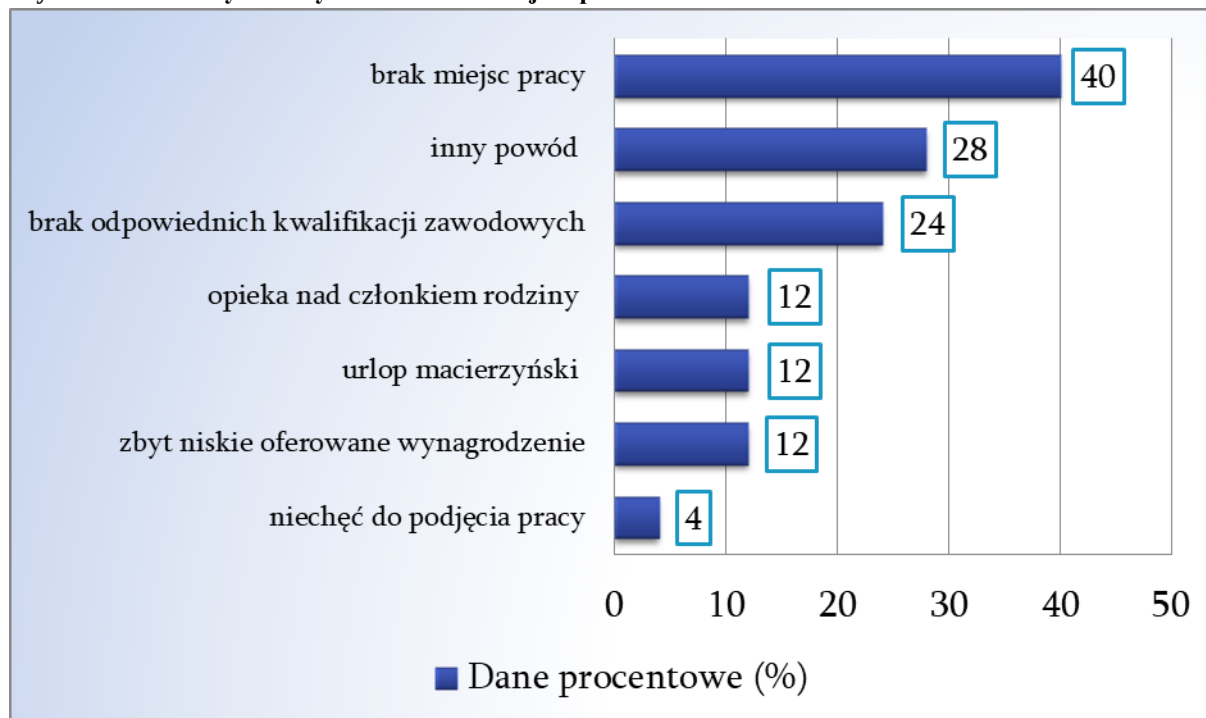
Wykres 22 dotyczy powodów nieaktywności zawodowej respondentów w obecnym czasie. Jest to bardzo ważna kwestia pomagająca zrozumieć, czy niezatrudnienie po stażu to wina złej organizacji, niedostosowania, braku osiągnięcia odpowiedniego doświadczenia czy też sytuacji rodzinnej lub prywatnej danej osoby.

Osoby, które odbyły staż wskazują jako najczęstszy powód (40%) brak miejsc pracy. Drugim najczęstszym powodem jest brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych (24%). Może to oznaczać, że osoby te podczas stażu nie nabyły odpowiednich umiejętności, które mogłyby pomóc im w znalezieniu pracy. Mogło to wynikać z długości trwania stażu, braku zaangażowania i pomocy ze strony pracodawcy, niedopasowania stażu do preferencji danej osoby lub z powodu braku chęci takiej osoby do nauki.

Kolejne powody braku aktywności zawodowej (każdy po 12%) to: opieka nad członkiem rodziny, urlop macierzyński oraz niechęć do podjęcia pracy. Ostatni z podanych powodów może dotyczyć osób, o których wspomnieli pracodawcy podczas badań focusowych. Są to osoby, które pracują na czarno i nie chcą oficjalnie pracować, lub też osoby, które w ogóle nie chcą pracować, a są zarejestrowane w urzędzie pracy tylko po to, aby uzyskać ubezpieczenie i tylko uczestniczą w obowiązkowych stażach i pracach, aby nie zostać wyrejestrowanym z urzędu. Natomiast osoby opiekujące się członkiem rodziny lub matki będące na urlopie macierzyńskim z oczywistych względów nie mogą podjąć odpowiedzialnej pracy

wymagającej systematyczności. Innymi z powodów są: chęć założenia własnej działalności, problemy zdrowotne czy trudności z połączeniem pracy ze studiami dziennymi.

Wykres 22: Powody nieaktywności zawodowej respondentów



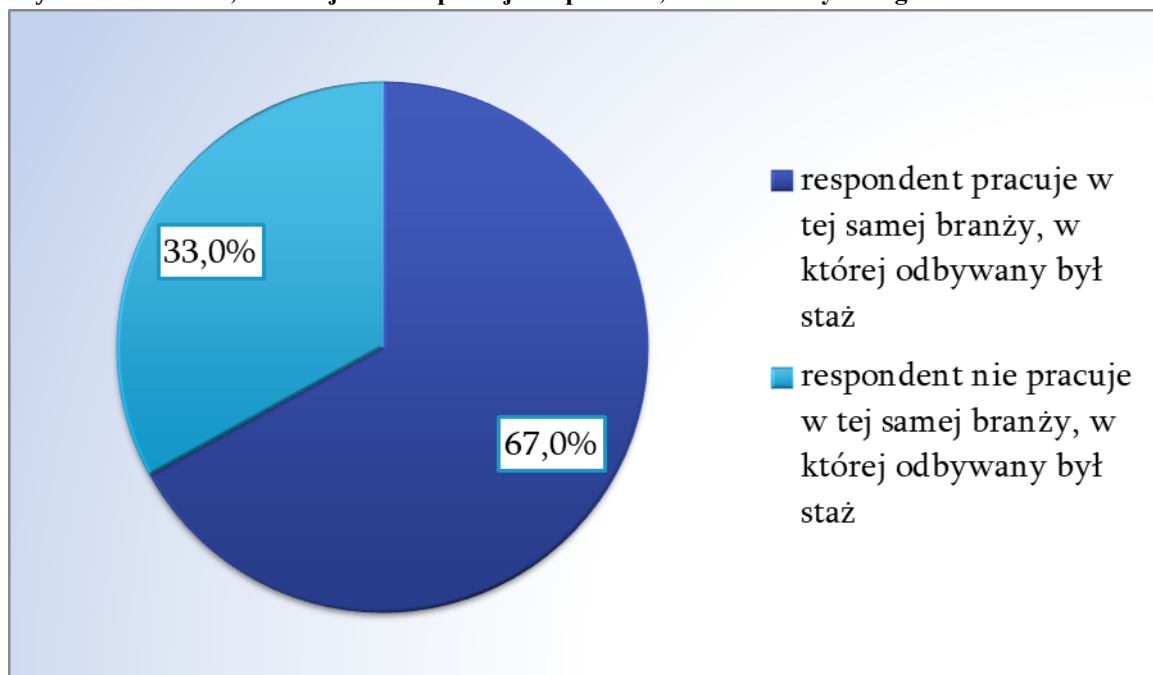
Procenty wskazań nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: badania i obliczenia własne (N=25)

Wykres odnoszący się do branży, w której obecnie pracuje respondent wyraźnie pokazuje, że aż dwie trzecie badanych (67%) pracuje w tej samej branży, w której odbywany był staż, a tylko jedna trzecia (33%) zmieniła branżę w odniesieniu do tej, w której odbywali staż.

Wyniki te mogą pokazywać, że większość respondentów, odbywając staż, nabywa wystarczające umiejętności do kontynuowania pracy w tej samej branży. W tej grupie są również osoby, które zostały zatrudnione w tym samym miejscu, w którym odbywały staż. Osoby, które zmieniły branżę, to zapewne te, które nie sprawdziły się na danym stanowisku, lub stwierdziły, że to nie praca dla nich i próbują odnaleźć się w nowym środowisku

Wykres 23: Branża, w której obecnie pracuje respondent, a branża odbywanego stażu



Źródło: badania i obliczenia własne (N=88)

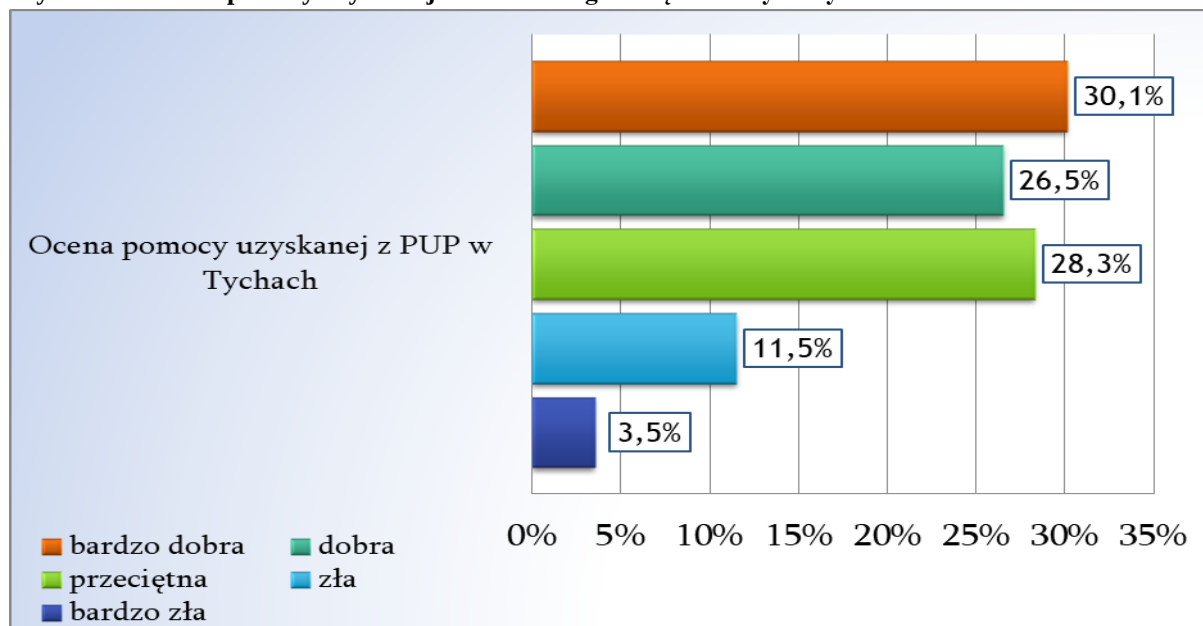
1.5 Wnioski po stażu i jego ocena

1.5.1 Ocena

Wnioski po stażu i jego ocena to kluczowy element niniejszej publikacji. Z pytań zadanych respondentom w tym module, możemy się przede wszystkim dowiedzieć, na ile staż jest przydatny i pomaga osobom z niego korzystającym odnaleźć się na rynku pracy. To subiektywna ocena każdego z badanych również na temat stopnia dopasowania do wykształcenia i umiejętności, ocena czasu trwania stażu oraz umiejętności zdobytych w czasie jego trwania.

Przechodząc do tematu oceny stażu, pierwszą sprawą jest ocena pomocy uzyskanej z Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach. Najwięcej badanych osób (30,1%) wskazało, że pomoc można uznać za bardzo dobrą, a 26,5%, że pomoc była dobra. Tylko 15% badanych wskazało, że pomoc można ocenić na złym albo bardzo złym poziomie. Można to uznać za obiecujący wynik pokazujący, że większość stażystów docenia pomoc Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach w znalezieniu im odpowiedniego miejsca na odbywanie stażu i rozpoczęciu drogi zawodowej.

Wykres 24: Ocena pomocy uzyskanej z Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Średnia ocen odnoszących się do poziomu pomocy wyniosła dokładnie 3,68, więc można to określić jako ocenę 4, stanowiącą dobry wynik, podkreślający zadowolenie z pomocy urzędu. Ocena pomocy może wiązać się z różnymi oczekiwaniami respondentów co do określonej w pytaniu pomocy. Dla jednej osoby satysfakcjonujący będzie już sam fakt, że urząd pomógł mu znaleźć pracę, a druga osoba może już oczekiwać wsparcia przez cały okres stażu.

Tabela 5: Ocena pomocy uzyskanej z Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach - średnia

	Średnia ($\bar{x}$)
Ocena pomocy uzyskanej z Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach	3,68

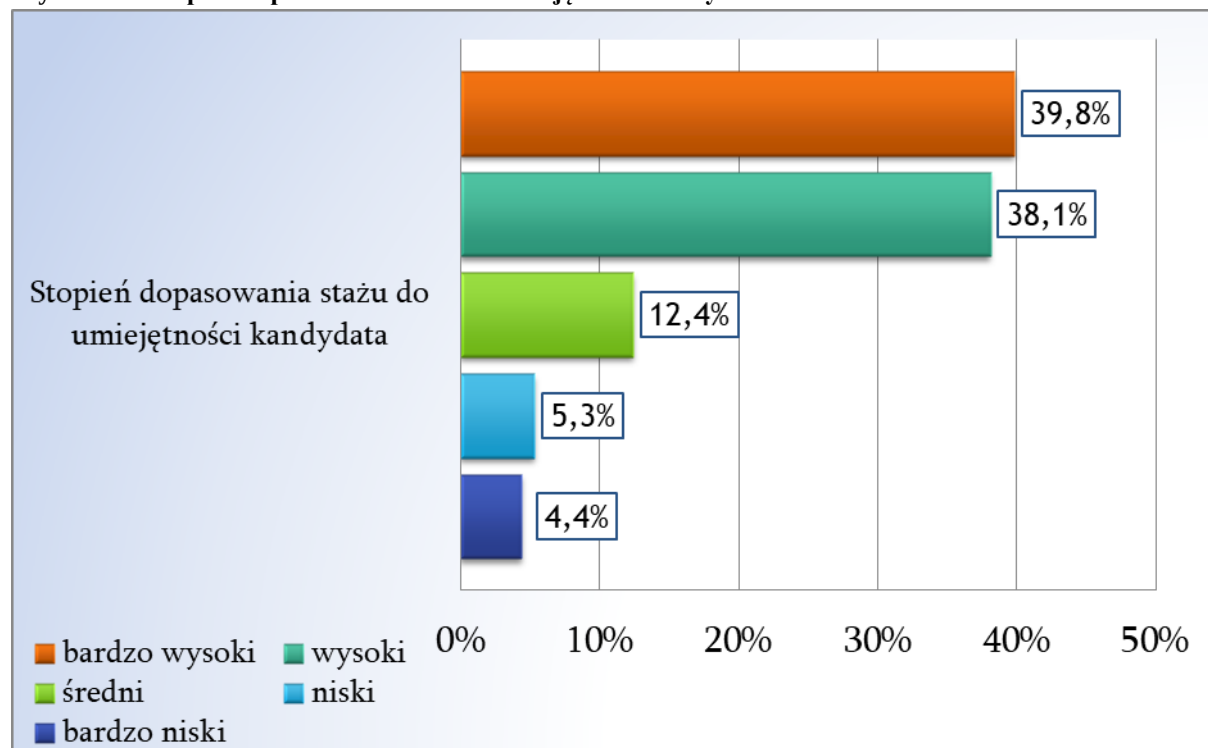
1 – ocena najniższa, 5 – ocena najwyższa

Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Kolejny wykres dotyczy stopnia dopasowania stażu do umiejętności kandydata. Respondenci ocenili stopień dopasowania na dobrym poziomie - średnia wynosi 4.04. Aż 39,8% badanych wskazało, że stopień dopasowania był na bardzo wysokim poziomie, jak również 38,1% wskazało, że był na poziomie dobrym. Tylko 9,7% ankietowanych wskazało, że było to złe lub bardzo złe dopasowanie.

Ocena tego pytania to bardzo dobry wynik dla Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach. Pokazuje on, że pracownicy w większości przypadków dopasowują staż do umiejętności i kwalifikacji danej osoby i troszczą się o jej rozwój zawodowy. To bardzo ważna kwestia pozwalająca młodym osobom kształcić się w odpowiednich dla nich kierunku.

Wykres 25: Stopień dopasowania stażu do umiejętności kandydata



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Tabela 6: Stopień dopasowania stażu do umiejętności kandydata – średnia

	Średnia ($\bar{x}$)
Stopień dopasowania stażu do umiejętności kandydata	4,04

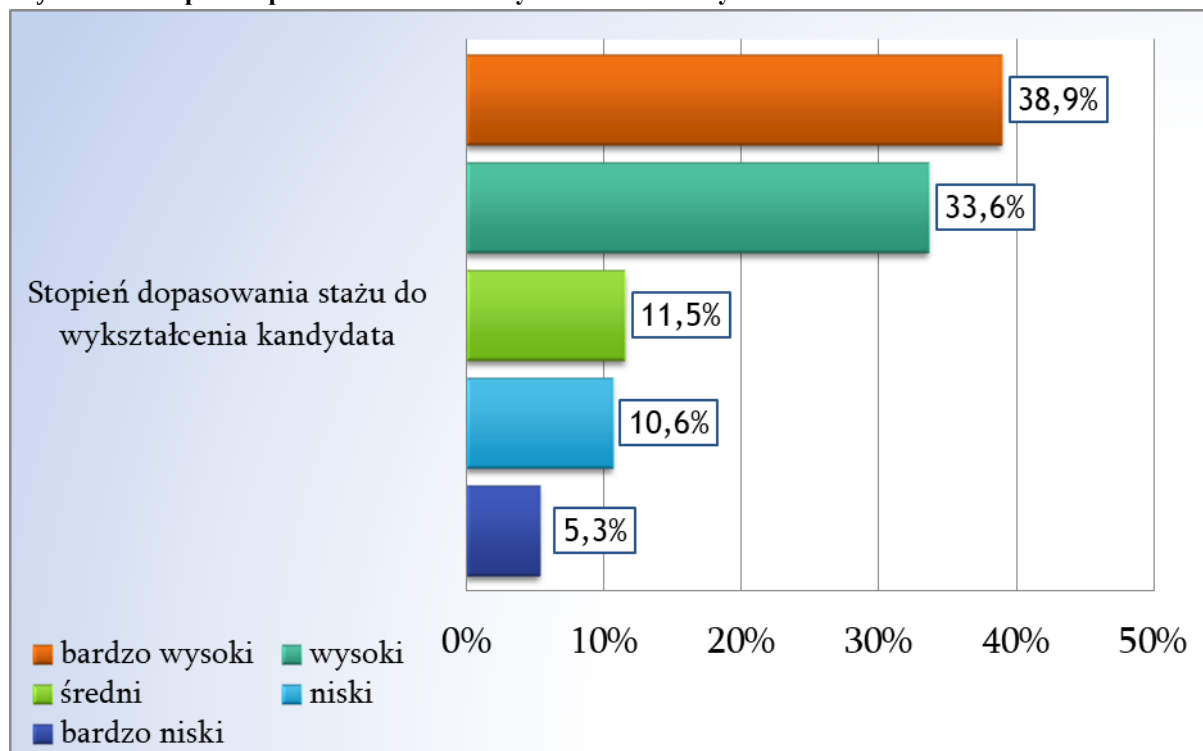
1 – ocena najniższa, 5 – ocena najwyższa

Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

W powiązaniu do dopasowania do umiejętności, zapytano również stażystów o poziom dopasowania do ich wykształcenia. Tutaj również możemy mówić o pozytywnej ocenie ze strony badanych osób.

Aż 72,5% ankietowanych osób wskazało, że stopień dopasowania był na wysokim lub bardzo wysokim poziomie. Stopień niski lub bardzo niski to wskazania tylko 15,9% osób. Zauważamy tutaj jeszcze większą satysfakcję z dopasowania stażu niż w przypadku wykresu poprzedniego. Badani pozytywnie ocenili działalność urzędu pracy w tym zakresie.

Wykres 26: Stopień dopasowania stażu do wykształcenia kandydata



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Średnia ocena dopasowania stażu do wykształcenia wynosiła aż 3,9. Wskazuje to na wysoką ocenę i pozwala docenić formę dopasowywania, przez Powiatowy Urząd Pracy w Tychach, osób zgłaszających się do odpowiedniego miejsca na rynku pracy, która pozwala w pełni rozwinąć ich potencjał wykształcony w toku edukacji.

Tabela 7: Stopień dopasowania stażu do wykształcenia kandydata- średnia

	Średnia ($\bar{x}$)
Stopień dopasowania stażu do wykształcenia kandydata	3,90

1 – ocena najniższa, 5 – ocena najwyższa

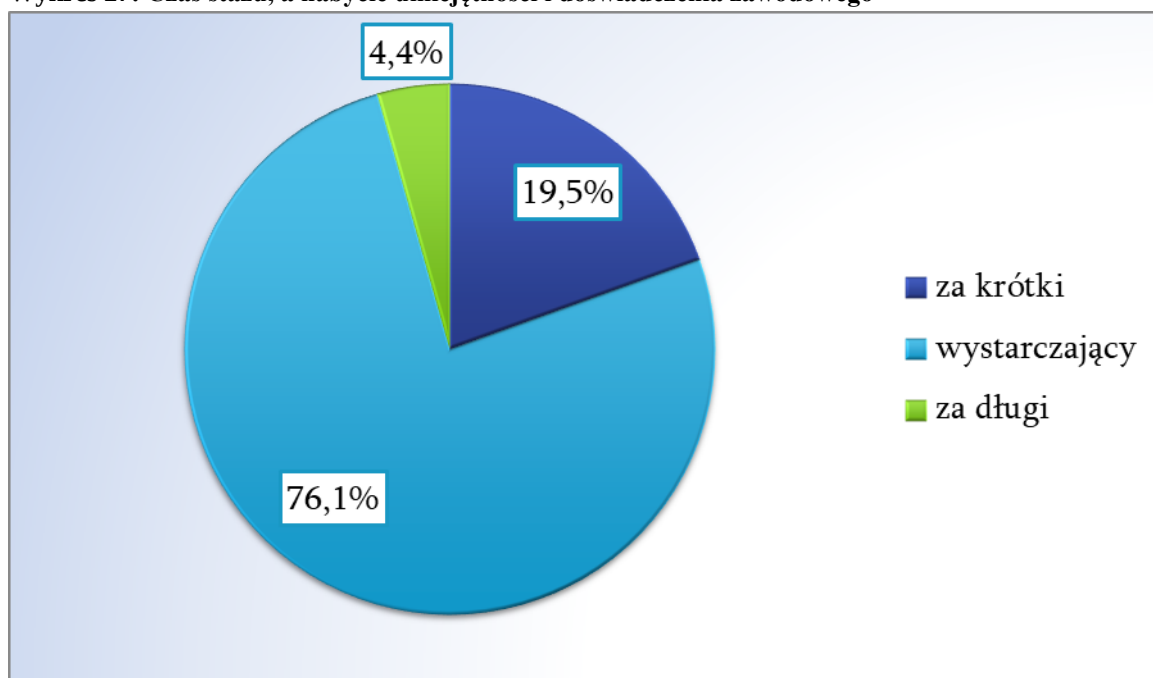
Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Wykres 27 przedstawia opinie stażystów wobec okresu trwania ich praktyki w danej firmie. Ponad trzy czwarte stażystów (76,1%) uważa, że czas stażu był wystarczający. Świadczy to o tym, że prawdopodobnie byli oni zadowoleni ze stażu oraz, że był on dobrze dobrany do ich umiejętności i wykształcenia, co przedstawiają powyższe dwa wykresy.

Tylko 4,4% badanych twierdzi, że okres był za długi. Możliwe, że tych odpowiedzi udzieliły osoby, które nie odnalazły się na danym stanowisku pracy lub też staż nie odpowiadał ich zainteresowaniom. Istnieje również opcja, że uczestnik stażu nie potrafił porozumieć się z pracodawcą, dlatego też staż był dla niego za długi.

Aż 19,5% stażystów, czyli prawie co piąty z nich stwierdził, że okres stażu był za krótki. W takim przypadku nie pozwolił danej osobie na całkowite wdrożenie się w zakres obowiązków, jak również można wyciągnąć wniosek, że taka osoba dobrze czuła się na danym stanowisku i było ono do niej odpowiednio dobrane i w razie takiej możliwości chętnie przedłużyłaby staż, by nabyć dodatkowych umiejętności. Takie osoby również najchętniej zostałyby później na umowę o pracę w takiej firmie.

Wykres 27: Czas stażu, a nabycie umiejętności i doświadczenia zawodowego



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Niniejsze zagadnienie postanowiono uszczegółowić o korelację z czasem trwania stażu. Analizując dane zawarte w tabeli 8 zauważono, iż niezależnie czy staż trwał trzy, od trzech do sześciu, czy powyżej sześciu miesięcy dominująca liczba osób (76,1%) twierdziła, że ten czas był wystarczający by nabyć umiejętności i kompetencje zawodowe. Co piąty (19,5%) stażysta twierdził, że czas stażu był za krótki by nabyć nowe umiejętności i kompetencje, szczególnie osoby, które uczestniczyły w stażu trzy miesiące. Zaledwie 4,4% wszystkich badanych stwierdziło, że staż trwał zbyt długo.

Analizując zebrane dane można stwierdzić, iż najbardziej optymalnym czasem trwania stażu jest okres dłuższy niż trzy miesiące. Zarówno dane zebrane podczas badań ankietowych przeprowadzonych ze stażystami, jak i badań focusowych przeprowadzonych

z pracodawcami ⁴ potwierdzają, że najodpowiedniejszym czasem trwania stażu jest okres sześciu miesięcy.

Tabela 8: Nabycie umiejętności i doświadczenia zawodowego a czas trwania stażu

		Nabycie umiejętności i doświadczenia zawodowego			Ogółem
		za krótki	wystarczający	za długi	
Czas trwania stażu	do 3 miesięcy	12	18	1	31
		38,7%	58,1%	3,2%	100,0%
	powyżej 3 do 6 miesięcy	9	58	3	70
		12,9%	82,9%	4,3%	100,0%
	powyżej 6 miesięcy	1	10	1	12
		8,3%	83,3%	8,3%	100,0%
Ogółem		22	86	5	113
		19,5%	76,1%	4,4%	100,0%

Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

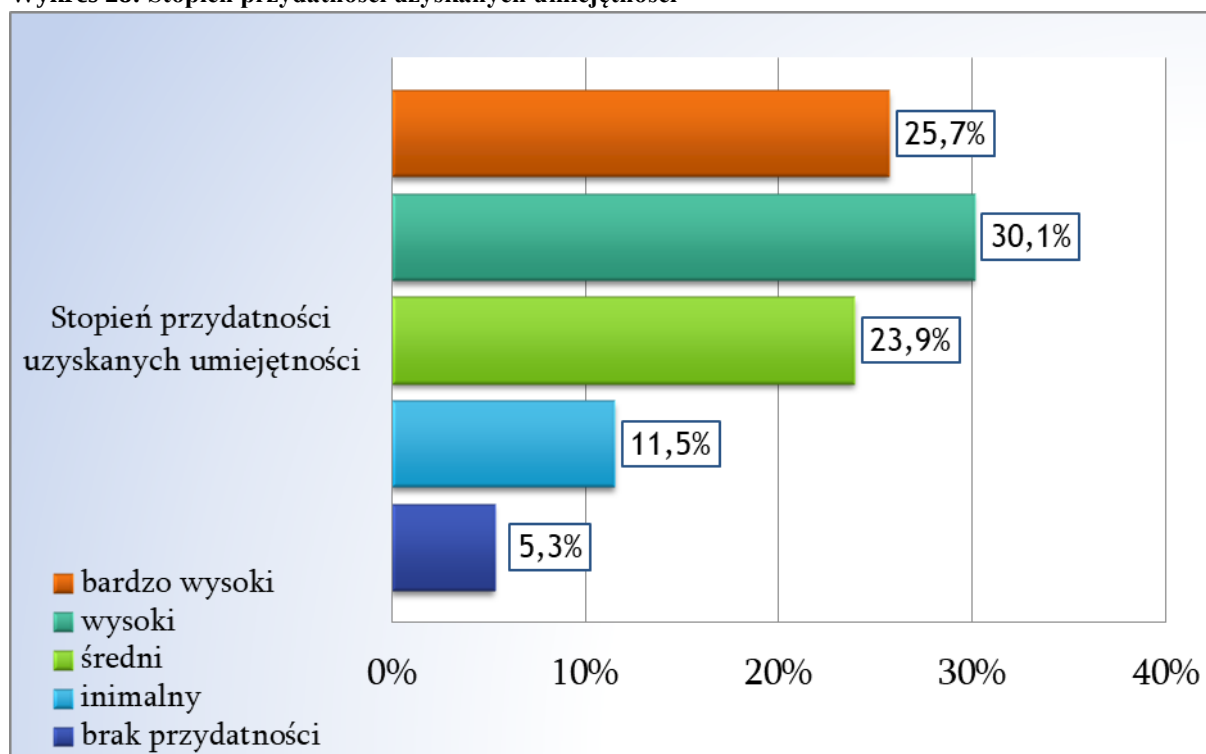
Jedną z najważniejszych kwestii dla młodych osób jest stopień przydatności uzyskanych umiejętności. Według wcześniej przedstawionych danych, uzyskanie nowych umiejętności to jeden z najważniejszych powodów, dla których ludzie decydują się na

⁴ 2.4.1 czas trwania stażu, s. 61.

podjęcie stażu. To również jedna z kluczowych wartości, które decydują o potencjale człowieka na rynku pracy.

Umiejętności uzyskane podczas odbywania stażu były dla większości badanych przydatne. Aż 55,8% badanych wskazała, że stopień przydatności był wysoki lub bardzo wysoki, a tylko 16,8%, że był minimalny lub był nieprzydatny. Dosyć duży procent uzyskanych odpowiedzi to wynik „średni” (23,9%). Analiza może wskazywać, że część ankietowanych jeszcze nie w pełni zdaje sobie sprawę z faktycznych zalet, jakie dają im umiejętności zdobyte podczas odbywanych staży.

Wykres 28: Stopień przydatności uzyskanych umiejętności



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Jednak średnia wyników wskazanych przez respondentów wynosi tylko 3,66, co daje średni poziom przydatności. Wynika z tego, że badani nie byli do końca zadowoleni z uzyskanych umiejętności w trakcie trwania stażu. Powodem może być to, że prawie co piąty badany uważał, że staż trwał za krótko i wobec tego nie nauczył się wszystkich umiejętności, jakich chciałby się nauczyć. Determinować to mogą również odmienne oczekiwania respondentów i odmienny wyjściowy poziom posiadanych umiejętności.

Tabela 9: Stopień przydatności uzyskanych umiejętności – średnia

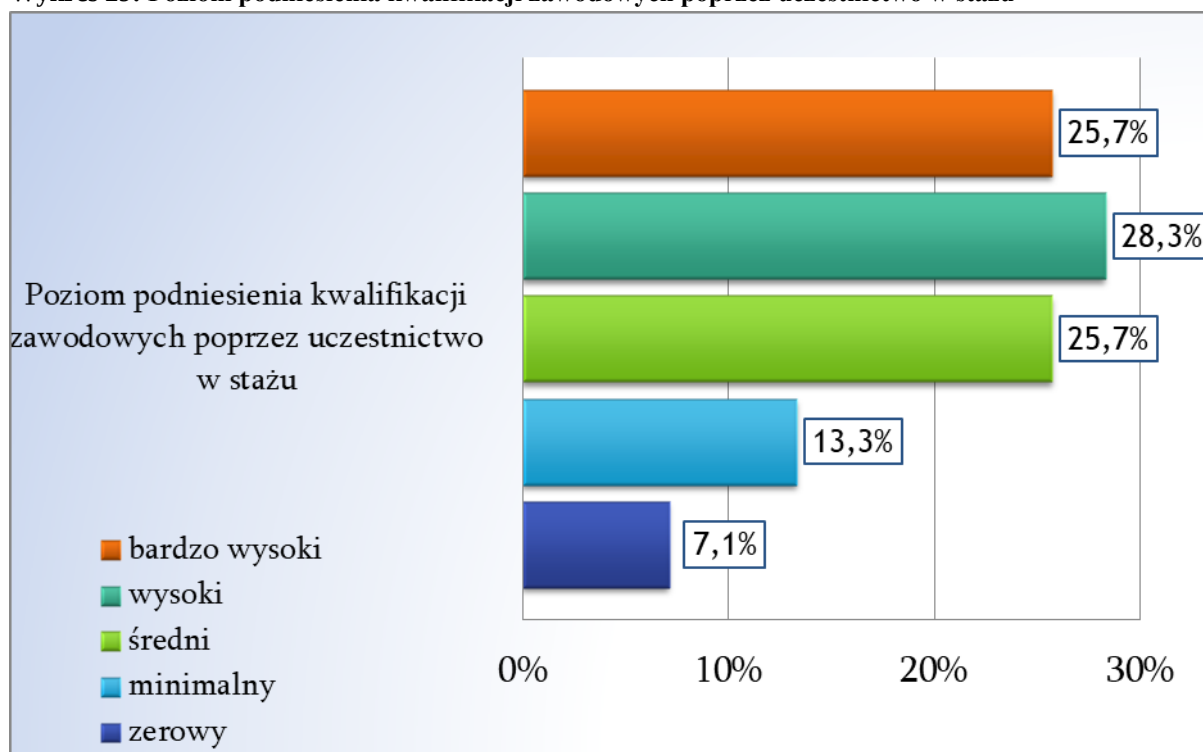
	Średnia ($\bar{x}$)
Stopień przydatności uzyskanych umiejętności	3,66

1 – ocena najniższa, 5 – ocena najwyższa

Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Jednym z powodów podjęcia stażu czy też oczekiwań wobec stażu jest podniesienie kwalifikacji zawodowych, które pozwala na poprawienie swojej pozycji na rynku pracy, co z kolei jest równoznaczne ze zwiększeniem szans na znalezienie pracy. Z przeprowadzonych badań wynika, iż 93% badanych zauważyło podniesienie kwalifikacji zawodowych poprzez udział w stażu. Co więcej ponad połowa tych osób twierdzi, że podniosła swoje kwalifikacje zawodowe co najmniej w wysokim stopniu. Świadczy to o wysokim poziomie merytorycznym staży. Ponadto poniższe dane skłaniają do stwierdzenia, że staże to doskonała możliwość do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych.

Wykres 29: Poziom podniesienia kwalifikacji zawodowych poprzez uczestnictwo w stażu



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Aby powyżej omawiane zagadnienie stało się bardziej czytelne i zrozumiałe, w tabeli 12 przedstawiono wyliczoną dla niego średnią arytmetyczną. Po uśrednieniu odpowiedzi (gdzie 1 oznaczało najniższą notę, tj. zerowy przyrost kwalifikacji zawodowych, a 5 oznaczało najwyższą notę, tj. bardzo wysokie podniesienie kwalifikacji zawodowych) uzyskano wartość 3,52. Oznacza to, że statystycznie podczas stażu kwalifikacje można podnieść w stopniu średnio- wysokim.

Tabela 10: Poziom podniesienia kwalifikacji zawodowych poprzez uczestnictwo w stażu - średnia

	Średnia ($\bar{x}$)
Poziom podniesienia kwalifikacji zawodowych	3,52

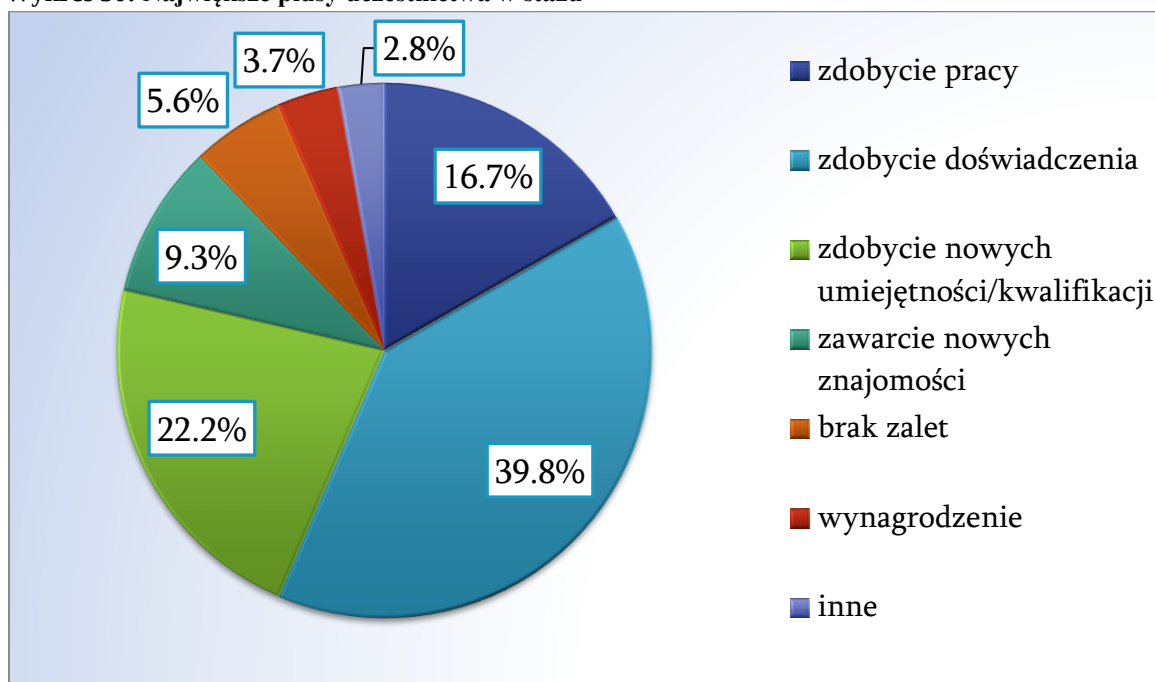
1 – ocena najniższa, 5 – ocena najwyższa

Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Kolejna kluczowa wartość określająca przydatność staży została zawarta w kwestionariuszu w postaci pytania otwartego, gdzie badani mieli możliwość wypowiedzieć się na temat największych plusów uczestnictwa w programie stażowym organizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Tychach.

Uczestnicy staży zapytani o największe plusy uczestnictwa w stażu najczęściej wskazywali na 3 punkty: zdobycie doświadczenia (40%), zdobycie nowych umiejętności/kwalifikacji (22%) oraz zdobycie pracy (17%). Podkreśla to kluczowe wartości, które pokrywają się z głównymi oczekiwaniami stażystów.

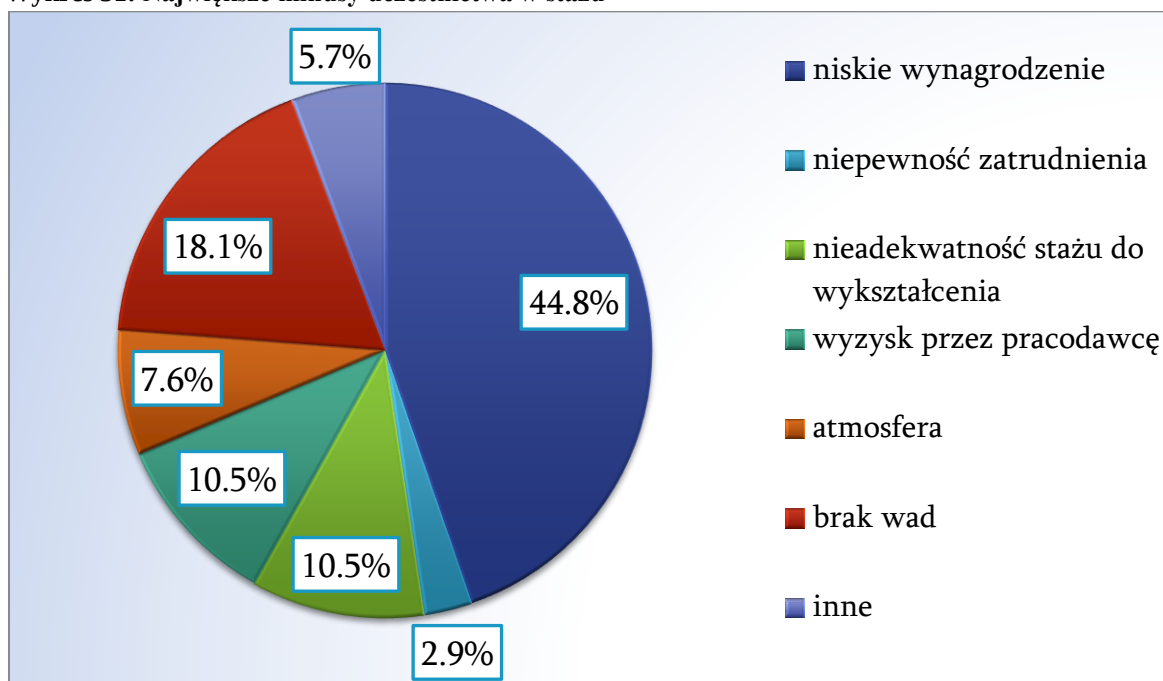
Wykres 30: Największe plusy uczestnictwa w stażu



Źródło: badania i obliczenia własne (N=108)

W opozycji do największych plusów uczestnictwa w stażu, badani zostali zapytani o największe minusy. Wydaje się oczywiste, że aż 45% badanych wskazało, że takim minusem jest niskie wynagrodzenie oferowane im przez urząd pracy w trakcie odbywania u pracodawcy stażu. Ciekawe jest to, że drugą najczęściej pojawiającą się odpowiedzią, jest brak wad (18%) co może wskazywać na to, że respondenci nawet w pytaniu o wady chcieli podkreślić, że staż był dla nich wielką wartością.

Wykres 31: Największe minusy uczestnictwa w stażu



Źródło: badania i obliczenia własne (N=105)

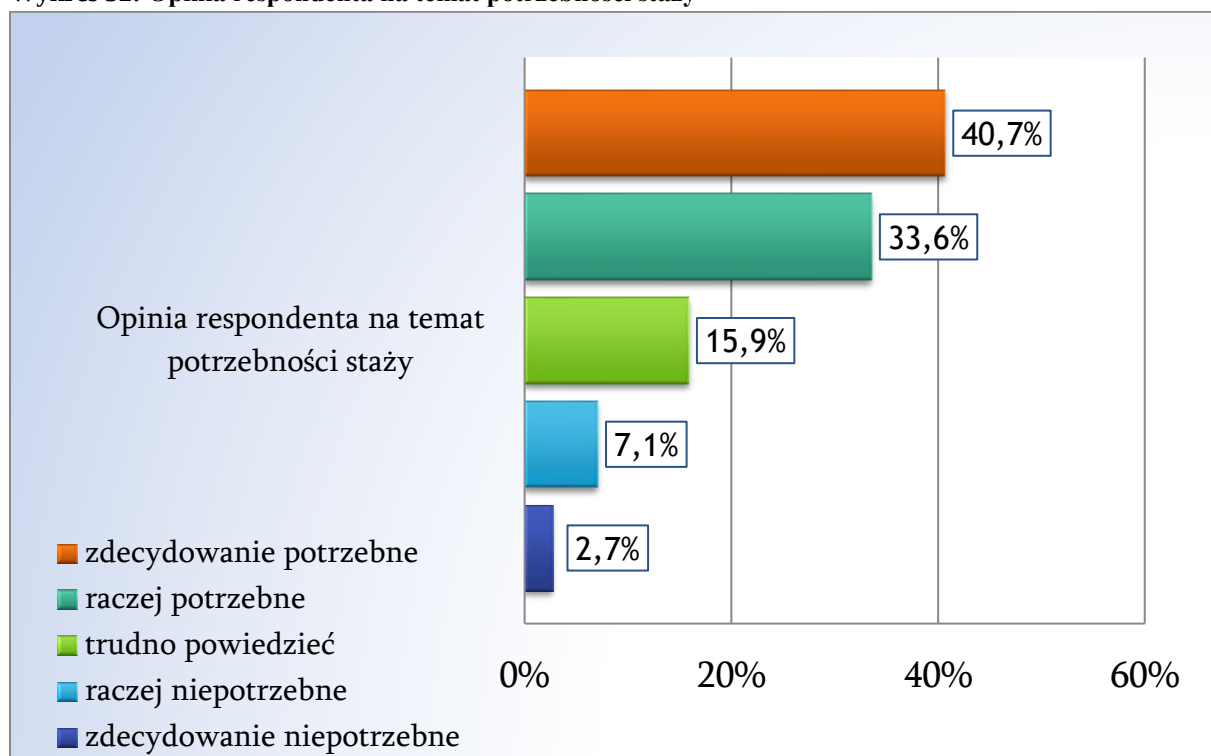
1.5.2 Wnioski

Jednym z najważniejszych pytań zadanych w kwestionariuszu było pytanie na temat opinii respondenta o potrzebność staży. Aż 40.7% badanych odpowiedziało, że staże są zdecydowanie potrzebne. A tylko 9,8% wskazało, że staże są raczej lub zdecydowanie niepotrzebne.

Dowodzi to znaczenia staży i ich pozytywnego wpływu na możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego. Jak powiedzieli pracodawcy podczas badania fokusowego, obecna sytuacja na rynku pracy zmusza ich do przekształcenia systemu rekrutacji. Zmniejszająca się stopa bezrobocia, a co za tym idzie, zmniejszająca się liczba kandydatów

do pracy oraz coraz mniejsza możliwość pozyskania z rynku doświadczonego pracownika spowodowała, że pracodawcy kładą większy nacisk na organizację staży oraz zatrudnianie młodych, niedoświadczonych pracowników, których mogą sami sobie wykształcić. Tacy pracownicy są gotowi do przyswajania wiedzy, szybko się uczą i nie mają złych nawyków wyniesionych z poprzedniego miejsca pracy. Biorąc pod uwagę te oto czynniki, nie wydaje się dziwne, że respondenci uważają, iż staże są potrzebne.

Wykres 32: Opinia respondenta na temat potrzeby staży



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Średni wynik określający opinię na temat potrzeby staży wynosi aż 4.03, co jest niezwykle wysoką wartością. Wobec wyżej wymienionych zmian występujących na rynku pracy nie dziwi, że młodzi ludzie doceniają możliwości oferowane przez programy stażowe.

Tabela 11: Opinia respondenta na temat potrzeby staży – średnia

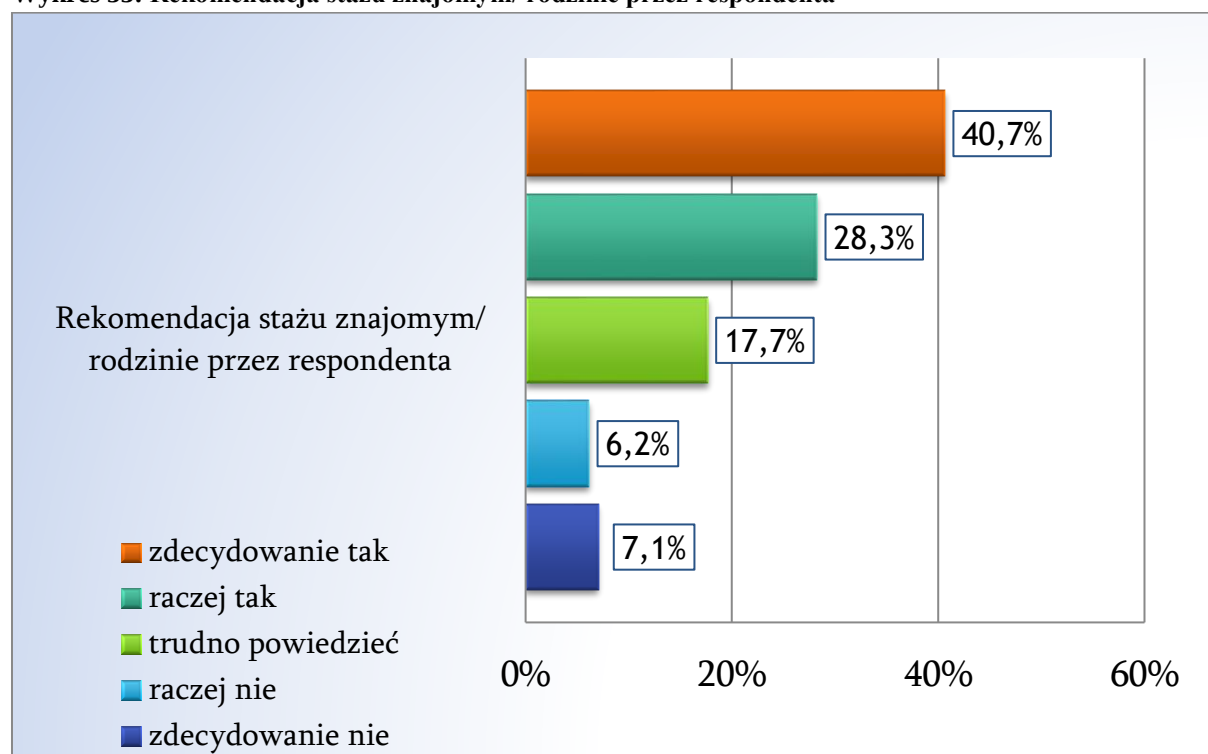
	Średnia ($\bar{x}$)
Opinia respondenta na temat potrzeby staży	4,03

1 – najniższa ocena, 5 – najwyższa ocena

Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Kolejna kwestia to rekomendacja stażu rodzinie albo znajomym. Respondenci w tym również pytaniu wskazali w znacznej większości (69%), że poleciliby staż znajomym osobom. Ten wynik stanowi wielką wartość i pozwala uznać organizację staży za korzystne przedsięwzięcie. Wydaje się, że rekomendacja bliskim osobom występuje tylko w momencie pewności, iż jest to dobra decyzja mogąca pozytywnie wpłynąć na drugiego człowieka.

Wykres 33: Rekomendacja stażu znajomym/ rodzinie przez respondenta



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Również średni wynik rekomendacji stażu znajomym lub rodzinie, wynoszący prawie 4 punkty, pozwala po raz kolejny uznać staż za wart polecenia i stanowiący nieocenioną wartość w procesie wdrażania na rynek pracy, zdobywania nowych umiejętności, kwalifikacji i doświadczenia. Jako źródło pozyskiwania nowych znajomości zawodowych, jak i wsparcia w rozwoju.

Tabela 12: Rekomendacja stażu znajomym/ rodzinie przez respondenta- średnia

	Średnia ($\bar{x}$)
Rekomendacja stażu znajomym/ rodzinie przez respondenta	3,89

1 – najniższa ocena, 5 – najwyższa ocena

Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

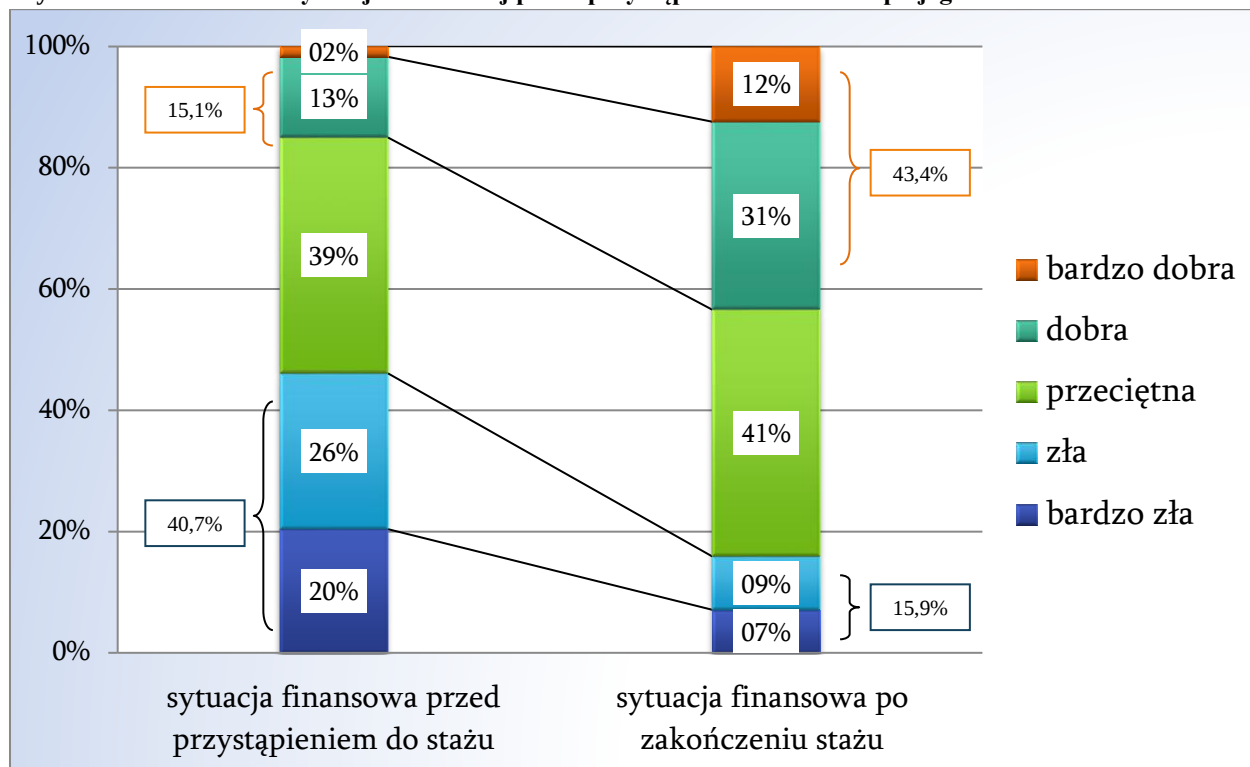
1.5.2.1 Porównanie sytuacji przed przystąpieniem do stażu i po jego zakończeniu

W badaniu wykorzystano również metodę ewaluacyjną. Pozwoliło to na sprawdzenie, jakie rezultaty i efekty daje uczestnictwo w stażu. Skupiono się głównie na zmianie sytuacji osób, które przystępują do stażu. Spośród modeli ewaluacyjnych wybrano model rezultatów-efektów, zaś sama metoda ewaluacyjna została wykorzystana do zbadania trzech segmentów: sytuacji finansowej, pozycji na rynku pracy oraz poczucia własnej wartości. W ankiecie zapytano o wszystkie z tych elementów - przed przystąpieniem do stażu - i po jego zakończeniu - a następnie odpowiedzi z poszczególnych kategorii zostały ze sobą zestawione.

Przed przystąpieniem do stażu aż 40,7% osób oceniało swoją sytuację materialną, jako złą lub bardzo złą. Niewiele mniej (38,9%) stażystów deklaroowało, iż ich sytuacja finansowa jest przeciętna. Zaledwie 15,1% respondentów przystąpiło do stażu oceniając swoją sytuację, jako dobrą, spośród których tylko dwie osoby twierdziły, że ich sytuacja finansowa była bardzo dobra.

Kończąc staż respondenci oceniali swoją sytuację finansową o wiele korzystniej. Tylko 15,9% osób nadal utrzymywało, że ich sytuacja jest zła lub bardzo zła. Liczba osób, które oceniały swoją sytuację, jako przeciętną przed przystąpieniem do stażu pozostała bez większych zmian i oscylowała wokół 40%. Znacząco zwiększyło się grono osób, które pozytywnie oceniają swoją sytuację finansową, bowiem aż 43,4% respondentów po zakończeniu stażu zadeklarowało, że ich sytuacja finansowa jest dobra lub bardzo dobra. Reasumując udział w stażu zdecydowanie pozwala poprawić swoją sytuację finansową.

Wykres 34: Porównanie sytuacji finansowej przed przystąpieniem do stażu i po jego zakończeniu



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Dla podkreślenia zmiany, jaka zaszła poprzez udział w stażu w sytuacji finansowej respondentów wyliczona została średnia arytmetyczna. Wyniki zawarte w tabeli 13 stanowią idealne potwierdzenie wcześniej wysuniętych wniosków, że staż pozwala znacząco poprawić sytuację finansową. Należy zaznaczyć, że w tym obszarze zaszła największa zmiana (średnia podniosła się o 0,83 punktów), ale także podkreślić fakt, iż z tej sfery życia respondenci byli najmniej zadowoleni przed i po zakończeniu stażu.

Tabela 13: Porównanie sytuacji finansowej przed przystąpieniem do stażu i po jego zakończeniu – średnia

	Średnia ($\bar{x}$)
Sytuacja finansowa przed podjęciem stażu	2,50
Sytuacja finansowa po odbyciu stażu	3,33

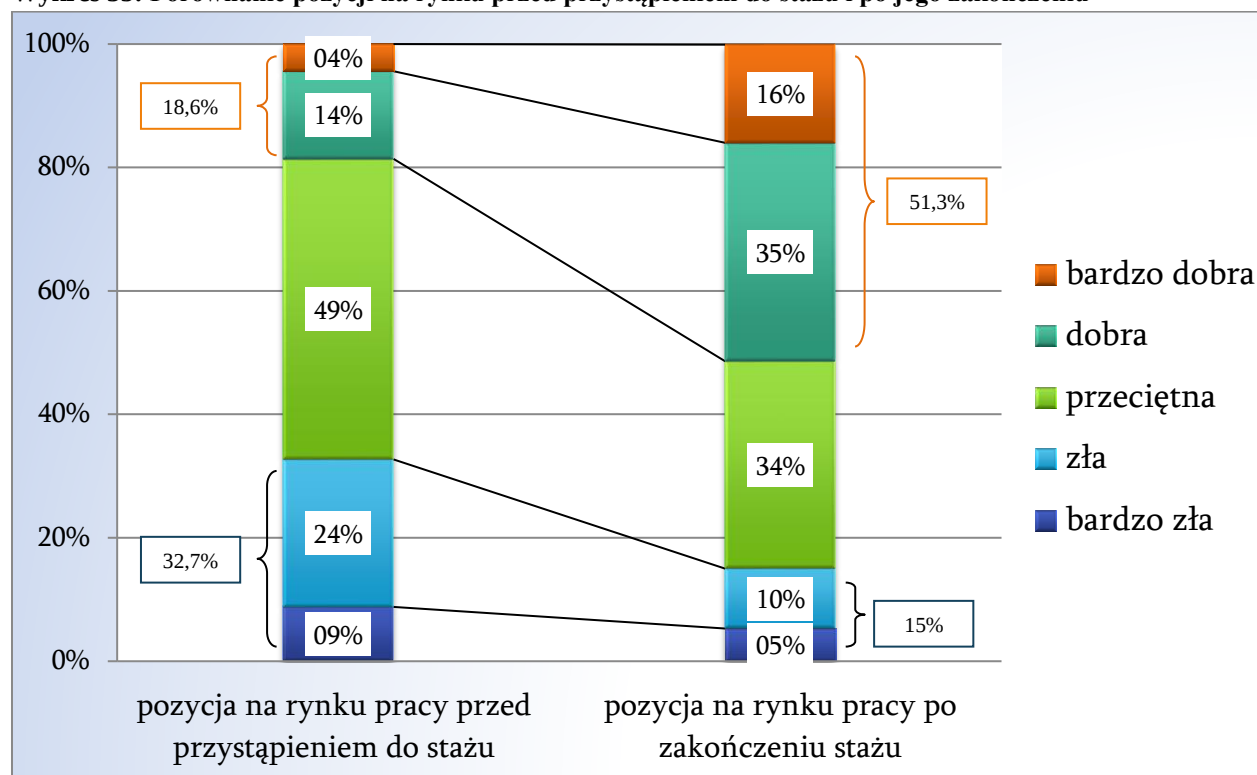
1 – najniższa ocena, 5 – najwyższa ocena

Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Przystępując do stażu prawie połowa badanych (48,7%) oceniała swoją pozycję na rynku pracy, jako przeciętną. Co trzeci badany twierdził, że nie jest zadowolony ze swojej pozycji na rynku. Zaledwie 18,6% osób przystąpiło do stażu oceniając swoją pozycję, jako dobrą lub też bardzo dobrą. Poprzez uczestnictwo w stażu respondenci zdobyli doświadczenie zawodowe, nabyli nowe umiejętności i kwalifikacje, co odzwierciedla się w ich ocenie swojej pozycji na rynku pracy po zakończeniu stażu.

Kończąc staż respondenci najczęściej oceniali swoją pozycję, jako dobrą lub bardzo dobrą. Co trzeci absolwent stażu wciąż sądził, że na tle innych kandydatur jego osoba prezentuje się przeciętnie. Udział w stażu pozwolił o połowę zmniejszyć odsetek osób, które negatywnie oceniały się na rynku pracy.

Wykres 35: Porównanie pozycji na rynku przed przystąpieniem do stażu i po jego zakończeniu



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Dla lepszego zobrazowania zjawiska wyliczono dla niego średnią arytmetyczną. Średnia ocena swojej pozycji na rynku pracy poprzez uczestnictwo w stażu podniosła się o 0,66 punktów. Podsumowując, staż pozwala również na polepszenie swojej pozycji na rynku pracy.

Tabela 14: Porównanie pozycji na rynku przed przystąpieniem do stażu i po jego zakończeniu – średnia

	Średnia ($\bar{x}$)
Pozycja na rynku pracy przed podjęciem stażu	2,81
Pozycja na rynku pracy po odbyciu stażu	3,47

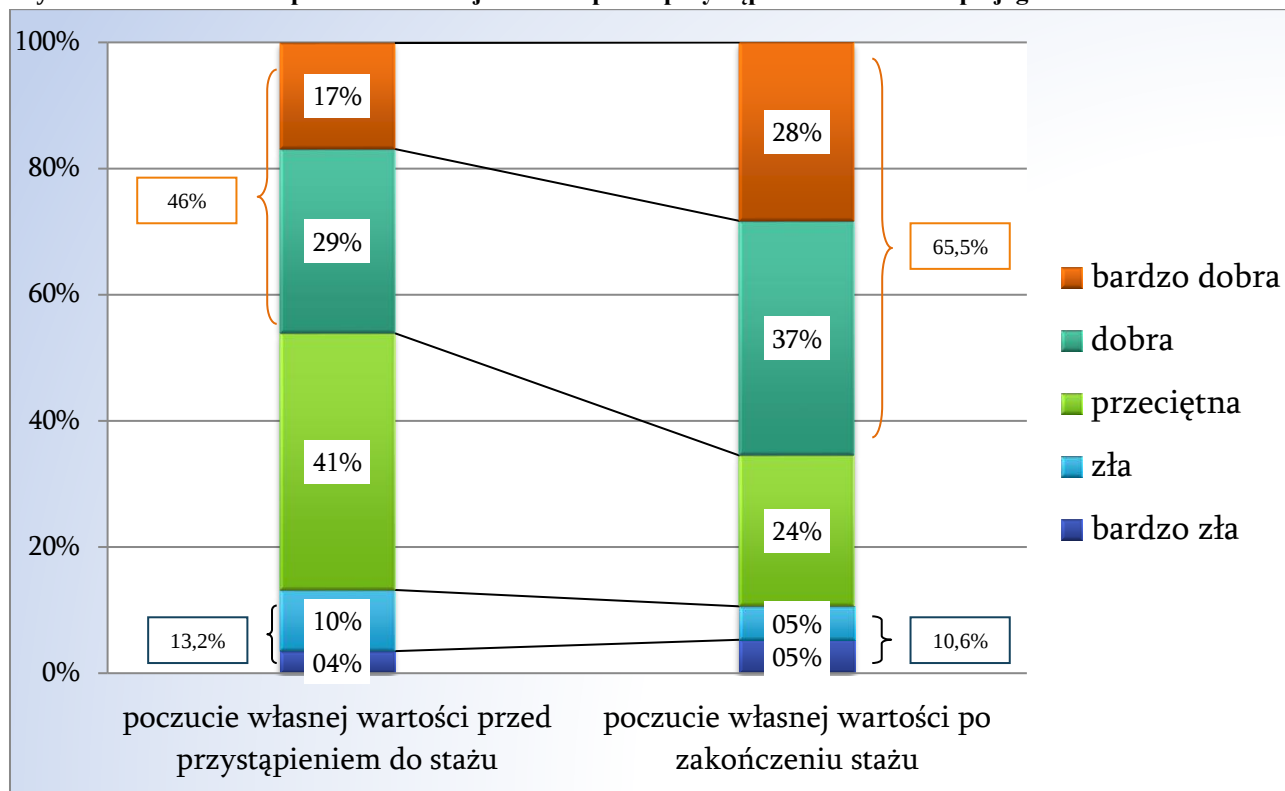
1 – najniższa ocena, 5 – najwyższa ocena

Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Jeżeli chodzi o poczucie własnej wartości to już przed rozpoczęciem stażu blisko połowa badanych (46%) oceniała się pozytywnie, a niewiele mniej osób (40,7%) przeciętnie. Zaledwie 13,2% osób miało niską samoocenę.

Uczestnictwo w stażu pozwoliło dodatkowo zwiększyć już wysoki poziom samooceny. Główne zmiany zaszły wśród osób, które oceniały się przeciętnie. Dzięki programowi stażowemu mogły one zyskać pewność siebie i uwierzyć w swoje możliwości. Po ukończeniu stażu aż 65,5% badanych oceniało się pozytywnie. Liczba osób, których samoocena była przeciętna, zmniejszyła się i po zakończeniu stażu wynosiła 23,9%. Nieznaczne zmniejszenie zaobserwowano również w liczbie osób, które oceniały się negatywnie przed przystąpieniem do stażu a po jego zakończeniu liczba ta oscyluje wokół 10%.

Wykres 36: Porównanie poczucia własnej wartości przed przystąpieniem do stażu i po jego zakończeniu



Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

Dla powyższego zagadnienia zdecydowano się wyliczyć średnią arytmetyczną, by lepiej zilustrować zmianę, jaka zaszła poprzez uczestnictwo w stażu, w kwestii poczucia własnej wartości uczestników. Jak już wcześniej zauważono, respondenci przystępując do stażu już oceniali się pozytywnie (średnia 3,46). Uczestnictwo w stażu dodatkowo pozwoliło stażystom lepiej spojrzeć na siebie i oceniać się pozytywniej. Jednakże należy podkreślić, iż w tym aspekcie zaszła najmniejsza zmiana (0,32).

Tabela 15: Porównanie poczucia własnej wartości przed przystąpieniem do stażu i po jego zakończeniu – średnia

	Średnia ($\bar{x}$)
Poczucie własnej wartości przed podjęciem stażu	3,46
Poczucie własnej wartości po odbyciu stażu	3,78

1 – najniższa ocena, 5 – najwyższa ocena

Źródło: badania i obliczenia własne (N=113)

2 Analiza badań Focusowych przeprowadzonych wśród pracodawców korzystających ze staży organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Tychach

Badania focusowe (focus group interviews – zogniskowany wywiad grupowy) zostały przeprowadzone wśród 7 pracodawców (6 kobiet i 1 mężczyzna) organizujących staże w ramach umów z Powiatowym Urzędem Pracy w Tychach. Stanowi to 70% osób, które zostały zaproszone na FGI. Osoby badane prowadzą swoje firmy w następujących branżach:

- edukacyjno - wczesnoszkolnej (2 osoby),
- księgowej (2 osoby),
- medycznej (1 osoba),
- prawniczej (1 osoba),
- fotograficznej (1 osoba).

Dla celów badania respondenci zostali podzieleni na dwie grupy (po 3 i 4 osoby), które stanowiły tzw. grupy Mini (Mini FGI). Metoda ta zwiększa ilość czasu dla badanych na odpowiedź i powoduje ich silniejsze zaangażowanie w dyskusję, dlatego pozwoliła na uzyskanie szerszych odpowiedzi. Każda z sesji wywiadu focusowego trwała ok. 70 minut. Badania zostały przeprowadzone w oparciu o wcześniej sporządzony scenariusz, który składał się z następujących bloków tematycznych:

- sytuacja na rynku pracy w Tychach i powiecie bieruńsko-lędzińskim
- młodzież na rynku pracy
- dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców.

Zogniskowane wywiady grupowe dotyczyły problematyki zmian na rynku pracy, jakie zaszły w ostatnich latach na terenie miasta Tychy i powiatu bieruńsko-lędzińskiego oraz kwestii zatrudniania osób młodych oraz stażystów przez pracodawców. Zostały poruszone m. in. obecne problemy pracodawców z zatrudnieniem pracowników, prognozy zmian na rynku pracy oraz kwestie zalet i wad młodych osób na rynku pracy, ich przystosowania do pracy, jak i korzyści, jakie pracodawcom daje zatrudnianie młodych osób bez doświadczenia.

2.1 Sytuacja na rynku pracy w Tychach i powiecie bieruńsko-lędzińskim

2.1.1 Zmiany na lokalnym rynku pracy w ostatnich latach

Osoby prowadzące własną działalność gospodarczą dostrzegają zmiany na lokalnym rynku pracy na przestrzeni ostatnich lat. Podkreślają wyraźnie, iż liczba osób wyrażających chęć do pracy ulega systematycznemu pomniejszeniu czemu potwierdzenie dają słowa jednej z rozmówczyń: *„Zauważyłam spadek chętnych do pracy”* (kobieta, branża księgowa). Pracodawcy podkreślają, że liczba osób chętnych do podjęcia pracy jest niewystarczająca w stosunku do ilości pracy z jaką zmagają się przedsiębiorcy. Wyraźny akcent tej sytuacji daje wypowiedź jednej z rozmówczyń: *„(...) pracy mamy dużo, a chętnych do pracy niewiele”* (kobieta, branża prawnicza). Pracodawcy zwracają uwagę, że już od jakiegoś czasu zmagają się z problemem pozyskania pracowników, w tym miejscu zwłaszcza tych wykwalifikowanych czego przykład daje wypowiedź respondentki: *„jeżeli chodzi o rekrutację, to jest mało osób, nie rozumiem z czego to wynika, bo analizowałam sytuację i na kierunkach pedagogicznych jest pełne obłożenie, jest mnóstwo studentów”* (kobieta, branża edukacyjna - przedszkole). Właściciele firm dostrzegają również fakt, iż rynek pracy niekoniecznie okazuje się być takim, jakiego poodziewają się młode osoby stawiające pierwsze kroki w stronę podjęcia zatrudnienia.

2.1.2 Zmniejszenie liczby bezrobocia, a jego wpływ na funkcjonowanie firmy

Zmniejszająca się liczba osób bezrobotnych zaobserwowana w Mieście Tychy oraz w powiecie bieruńsko - lędzińskim powoduje, iż osoby posiadające firmy wciąż zmagają się z brakiem wykwalifikowanych osób na wolne stanowiska: *„Mamy ten sam problem z pracownikami co zawsze, to znaczy brak jest wykwalifikowanych pracowników, albo są trudno dostępni”* (mężczyzna, branża księgowa). Właściciele firm nie zauważyli większych przeobrażeń w funkcjonowaniu ich przedsiębiorstw, jednak zwracają uwagę na duże zmiany na rynku pracy, który oddziałuje także poniekąd na funkcjonowanie ich firm. Zmiany dotyczą problemu z pracownikami a konkretnie z ich brakiem. Właściciele firm zwrócili również uwagę na to, że mała liczba chętnych osób do pracy, nie tylko na lokalnym rynku wynika z tego, że ludzie nie chcą pracować w Polsce, podkreśla to wypowiedź jednej z rozmówczyń.: *„I powiem, że też widzę jak mało jest chętnych(...) ludzie nie chcą pracować w tym kraju”* (kobieta, branża prawnicza). Respondenci wyrażają opinię, że już poczynili pewne kroki

i zmiany, aby dostosować trochę swoją firmę do obecnego stanu rynku pracy, lecz nie jest to wciąż wynik zadowalający.

2.1.3 Dostępność kandydatów na rynku pracy

Pracodawcy jednomyślnie wskazują na problem z dostępnością kandydatów na rynku pracy w Tychach, których jeszcze kilka lat temu było całkiem sporo: *„był okres, że potrzebowaliśmy pracowników i rozwieszaliśmy ogłoszenia i nie pojawił się nikt”* (kobieta, branża prawnicza). Respondenci podkreślają fakt, iż jeżeli ktoś chce znaleźć pracę to znajdzie ją, jednak zazwyczaj są to osoby aplikujące na stanowiska niewymagające specjalnych umiejętności, pracownicy średniego szczebla. Ofert pracy na lokalnym rynku jest wiele, należy tylko wiedzieć, gdzie szukać oraz mieć chęci, natomiast sami młodzi ludzie są osobami bardzo otwartymi na nowości, oznacza to, że największy problem mają z osobami, które muszą posiadać odpowiednie kwalifikacje, a takich bardzo trudno pozyskać- uważają respondenci. Z tego powodu właściciele firm chętnie korzystają z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach, aby wśród stażystów znaleźć osoby o preferowanych przez pracodawców cechach spełniających ich oczekiwania.

2.1.4 Problemy z rekrutacją pracowników

Pracodawcy podkreślają, że bardzo często spotykają się z brakiem odzewu na proponowane oferty pracy. Problem z dostępnością kandydatów do pracy głównie polega na trudności w znalezieniu osób o pożądanym kwalifikacjach oraz z bardzo ograniczoną inicjatywą własną w znalezieniu pracy ze strony samych kandydatów. Problemem z jakim spotykają się pracodawcy są także wysokie oczekiwania kandydatów wobec pracy. Właściciele firm zgadzają się z tym, iż młodzi ludzie posiadający niewielkie doświadczenie podchodzą bardzo roszczeniowo co do przyszłej pracy. Ciężko rozumieć i pogodzić się z tym, że kiedyś podejście osób do pracy było zupełnie inne. Pracodawcy postrzegają młode osoby jako charakteryzujące się postawą materialistyczną, czemu przykład daje jedna z wypowiedzi respondentów: *„przychodzi do pracy to się pyta „ile zarobi”, jak ja zaczynałam pracę to pytało się „co ja będę robić?”, „czego mogę się nauczyć?, to takie podejście bardzo komercyjne do pracy”* (kobieta, branża księgową). Z jednej strony świadczy to o wysokim poziomie samooceny młodych osób, jednak z drugiej strony stawia ich to w świetle osób nastawionych na wysokie zyski jednocześnie nie dając wiele w zamian co stanowi jeden

z głównych problemów przy rekrutacji pracowników. W obliczu braków kadrowych właściciele firm zaczynają stawiać na pracowników, którzy nie mieli jeszcze szansy na zdobycie doświadczenia w danej dziedzinie czemu podkreślenie daje wypowiedź rozmówcy: „*Stawiamy na pracowników, którzy jeszcze w danej branży nie pracowali, nie mają kwalifikacji do tego i sami sobie ich kształcimy*”(mężczyzna, branża księgowa). Dokonując takich zmian właściciele firm mają nadzieję na poprawę ich dotychczasowej sytuacji w znalezieniu pracowników.

2.1.5 Sytuacja na rynku pracy w Tychach i powiecie bieruńsko-lędzińskim w perspektywie najbliższych lat

Pracodawcy wspólnie stwierdzili, że biorąc pod uwagę bieżącą sytuację trudno prognozować jej poprawę. Obecnie młodzi ludzie poszukują w życiu tego co dawało by im satysfakcję. Właściciele firm zaobserwowali, że młodsze osoby chętniej i częściej zmieniają swoją pracę ponieważ stawiają na rozwój. Prognozy są dość drastyczne i przewidują, że chętnych do pracy będzie coraz mniej „*Sądząc po latach , jest coraz gorzej, to chyba niczego dobrego nie możemy przesądzać*” (kobieta, branża edukacyjna). Przewidywania na najbliższe lata dla miasta Tychy i powiatu bieruńsko-lędzińskiego nie napawają optymizmem jednak pracodawcy patrzą w przyszłość z nadzieją na poprawę sytuacji.

2.1.6 Przewidywane zapotrzebowanie stanowisk pracy w najbliższych latach

Respondenci są zgodni co do tego, że zapotrzebowanie na pracownika należy zaplanować odpowiednio wcześniej tak, aby umożliwić osobie kandydującej na dane stanowisko rozpoczęcie pracy na stanowisku niższego szczebla. Daje to pracownikowi możliwość wdrożenia się w firmę, w obowiązujące w niej normy oraz daje to czas pracodawcy na to, aby obserwować postępy kandydata oraz przyuczać go do przyszłej pracy. W tym miejscu pracodawcy są zgodni co do tego, że największe zapotrzebowanie przewidują na stanowiska zgodne z branżą jaką prowadzą. Jak również potwierdzają, że prowadzona praktyka w systemie rekrutacji się sprawdziła tj. przyjmowanie stażystów lub praktykantów i przyuczanie ich do funkcjonowania i pracy w firmie.

2.2 Młodzież na rynku pracy

2.2.1 Mocne strony młodych osób na rynku pracy

Pracodawcy bardzo cenią sobie u osób młodych fakt, iż są oni jeszcze nieukształtowani przez inne firmy i sami mogą wykształcić danego pracownika pod strategię swojej firmy, idealnie obrazuje to wypowiedź jednej z respondentek: *„to, że są nieukształtowani jeszcze, możemy sobie ich ukształtować na swoje podobieństwo”* (mężczyzna, branża księgowa), dlatego też właściciele firm chętnie stawiają na młode osoby nieposiadające jeszcze nawyków z innych firm. Dodatkowym atutem młodych ludzi jest szybkość w przyswajaniu wiedzy, bardzo szybko się uczą, chętnie podejmują wyzwania czerpiąc przy tym wielką satysfakcję. Bardzo często wykazują się też dużą kreatywnością przy wdrażaniu nowych rozwiązań cytując wypowiedź jednej z badanych: *„ja osobiście bardzo cenię kreatywność jeśli ktoś ma jakieś pomysły, one nie muszą być wdrażanie, ale widać, że człowiek myśli, że on coś chce jeszcze dla tej firmy zrobić”* (kobieta, branża edukacyjna).

2.2.2 Słabe strony młodych osób na rynku pracy

Słabą stroną młodych osób na rynku pracy jednomyślnie wskazaną przez wszystkich badanych to niski stopień komunikatywności, zwłaszcza tej osobistej *face to face*, oraz sam sposób w jaki się komunikują, przykładem jest tu wypowiedź jednej z badanych: *„Sposób komunikacji, ale to już chyba między pracownikami też się zmienił: sms, mail, czat to rzecz, która jest na bieżąco, zauważam, że część moich pracowników nie podejmuje ze mną w ogóle kontaktu osobistego”* (kobieta, branża edukacyjna). Kolejnym zarzutem w kierunku młodych osób to zaangażowanie, a raczej jego brak oraz niestabilność: *„mieliśmy taką sytuację, że po 8 latach dziewczyna odeszła w sumie z dnia na dzień”* (kobieta, branża prawnicza). Młodym osobom brak również pokory, nie czują się odpowiedzialni za popełniane przez nich niedopatrzenia czy błędy jest to kolejny z zarzutów w ich kierunku. Dodatkowo u młodzieży pracodawcy dostrzegają przejawy aroganckiego zachowania w stosunku do przełożonych, które występuje w sytuacjach zwrócenia im uwagi za niepoprawnie wykonaną pracę, brak w nich poczucia obowiązku, aby naprawić źle wykonaną pracę.

2.2.3 Czynniki utrudniające młodzieży podjęcie pracy

W odpowiedzi na to pytanie badani odnieśli się do kwestii poruszanych już wcześniej w poprzednim pytaniu. Podkreślają brak sumienności młodych osób. Jedna z badanych powiedziała: *„młoda dziewczyna np. wyśle mi smsa. Umawialiśmy się, że w poniedziałek przyjdzie na próbę zobaczyć jakie obowiązki by ją ewentualnie czekały na stanowisku w mojej firmie, po czym wysła smsa, że ona jednak w poniedziałek nie może przyjść i nawet się nie tłumaczy z tego co się zdarzyło. Mówi, że ewentualnie przyjdzie we wtorek lub środę zakładając że jest jedyna, niezastąpiona i że ja będę czekała z otwartymi ramionami”* (kobieta, branża edukacyjna). Następnym kluczowym czynnikiem utrudniającym przyjęcie do pracy jest brak doświadczenia. Badani podkreślają fakt, że osoby po liceach albo studiach przychodzą do pracy nieprzygotowane: *„przychodzą kompletnie nieprzygotowane, nie wiem jakie uczelnie kończyły i czy były faktycznie na tych zajęciach czy tylko zdobywały podpisy”* (kobieta, branża edukacyjna).

2.2.4 Opinie pracodawców o młodzieży na rynku pracy

2.2.4.1 Umiejętności zaprezentowania się podczas postępowania kwalifikacyjnego

Zdania respondentów, co do umiejętności prezencyjnych podczas rozmowy kwalifikacyjnej są podzielone, respondenci nie wykazali jednomyślnego stanowiska w tej kwestii. Część osób uważała, że młodzi ludzie nie prezentują się zbyt dobrze, wynika to jednak najczęściej ze stresu i obawy przed oceną pracodawcy albo z zupełnego braku chęci i zaangażowania ze strony kandydata: *„Nie zasięgają żadnej opinii, która jest ogólnodostępna o danej firmie, nie mają pomysłu na siebie w tej firmie”* (mężczyzna, branża księgową). Z drugiej jednak strony są osoby, które uważają, że kandydaci są dobrze, wręcz bardzo dobrze przygotowani: *„jak przychodzą do nas osoby, to można się zakochać od pierwszego wejrzenia”* (kobieta, branża prawnicza). Pracodawcy jako plusy wymieniają tutaj dobrze przygotowane CV, odpowiedni ubiór, pewność siebie kandydatów. Należy tutaj także nadmienić, że bardzo powszechnym problemem jest brak chęci ze strony pracowników do podjęcia pracy. Wynika to często z sytuacji, iż ludzie oficjalnie przyznają się do pracy na czarno i potrzebują jedynie podpisu, aby mieć opłacane składki. Jak powiedziała nam jedna z pracodawczyń, budzi to u nich wielkie wątpliwości, ponieważ nie chcą zatrudnić takiego pracownika, który może stawiać ich w złym świetle przed pracownikami urzędu pracy. Takie sytuacje są zgłaszane, jednak pojawiają się coraz częściej.

2.2.4.2 Umiejętności radzenia sobie z trudnymi, stresującymi sytuacjami w pracy

W tym temacie występuje również brak jednomyślności w opiniach pracodawców. Skłaniają się oni jednak ku temu, iż zależy to głównie od osobowości jaką posiada dana osoba oraz jej usposobienia, jedna z respondentek podkreśla: *„To u mnie jest różnie, są faktycznie osoby, gdzie jest katastrofa, ale trafiło mi się parę osób młodych, którzy byli nie do zdarcia. Nawet w bardzo stresujących sytuacjach byli skupieni na tym, co mają zrobić i po prostu to robili”* (mężczyzna, branża księgową). Jednak zdarzają się także osoby, które nie potrafią sobie poradzić w sytuacjach stresujących w pracy i potrzebują zasięgnąć opinii w tej sprawie: *„Jak jest jakaś sytuacja podbramkowa, mnie nie ma bo często jestem gdzieś w firmach to zaraz jest telefon i nie potrafią sobie poradzić”* (kobieta, branża prawnicza) wynikać to może z obawy przed wzięciem odpowiedzialności za daną czynność i obawą przed konsekwencjami niepoprawnego ich wykonania, lub też po prostu niechęci do podejmowania własnej inicjatywy.

2.2.4.3 Umiejętności pracy w zespole

Pracodawcy uważają, że jeżeli jest zgrany zespół to wszystkim się dobrze pracuje, podkreślają tutaj nieformalność relacji, oraz dobra atmosfera w pracy, czego przykładem może być wypowiedź jednej z rozmówczyń: *„U nas akurat jest bardzo dobrze. Zresztą większość osób jest na „Ty””* (kobieta, branża prawnicza). Pracodawcy zwracają uwagę na ważność posiadania umiejętności dobrego słuchacza, aby wsłuchiwać się w polecenia, słuchać starszych, bardziej doświadczonych pracowników, pytać ich o radę i bardzo ważne jest, aby przy tym wszystkim panowała taka atmosfera, aby nikt nie bał się pytać. Jeżeli zespół jest zgrany, to wtedy przekłada się to na dobrą pracę zespołową oraz na efektywność pracy całego zespołu pracowniczego.

2.2.4.4 Inicjatywa w pracy oraz poszukiwanie nowych, nieszablonowych rozwiązań

Wśród pracodawców panuje jednomyślny pogląd, iż młode osoby posiadają za mało doświadczenia, aby móc wykazywać się własną inicjatywą. Z racji braku doświadczenia muszą dopiero wdrożyć się w praktyki panujące w danej firmie, a dopiero wtedy mogą pozwolić sobie na nieszablonowe, kreatywne rozwiązania pracy, jak twierdzi jedna z osób:

„Sześć miesięcy to on się tak o wszystko pyta, bo nie wie, czy na to już jest sposób, czyli on go nie zna, czy dopiero musi wymyśleć” (mężczyzna, branża księgową). Po okresie stażu większość osób, których pracodawcy zdecydowali się zatrudnić to naprawdę kreatywne osoby, które przejawiają inicjatywę.

2.3 Dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców

2.3.1 Dostosowanie kierunków kształcenia do oczekiwań pracodawców

Pracodawcy zwracają uwagę na ściślejszą współpracę, ponieważ: *„żeby uczelnia, czy szkoła wiedziała jakie są oczekiwania na rynku pod pracownika którego chcą na ten rynek wypuścić, żeby nie było sytuacji takiej, że ktoś kończy liceum ekonomiczne czy studia ekonomiczne i przychodzi siada i zaczyna się dopiero uczyć ekonomii, tylko tej rzeczywistej która panuje na rynku, a nie tej która wynikała z excela na uczelniach”*(mężczyzna, branża księgową). Oprócz współpracy pracodawcy kładli nacisk również na kwestię praktycznego przygotowania do przyszłej pracy: *„nasze szkolnictwo wyższe to jest jedno, a to co daje rynek i co kształtuje drugie, rynek zmienia się i jest bardzo dynamiczny. Niestety- takie jest moje zdanie- ale uczelnie nie nadążają ze zmieniającą się rzeczywistością. Ukierunkować należy studia w takim zakresie żeby młodzi po prostu wiedzieli co ich czeka”* (kobieta, branża prawnicza).

2.3.2 Przygotowanie młodzieży kończącej lokalne szkoły, uczelnie do wykonywania pracy

Badani uważają, że są to ludzie zupełnie bez doświadczenia, a dyplom nic nie znaczy. Uważają, że na wyższych uczelniach nie ma praktyk. Jedna z badanych powiedziała nawet: *„prawnik kończy uczelnię w ogóle nie był w sądzie, on w ogóle nie wie jak wygląda sąd”* (kobieta, branża medyczna). Pracodawcy uważają, że może to wynikać z faktu, iż często spotykają się z taką sytuacją, że ludzie mający do odbycia obowiązkowe praktyki na uczelniach wyższych przychodzą do pracodawców tylko po podpis. Nie wykazują żadnych chęci, żeby zdobyć doświadczenie i poznać funkcjonowanie danej placówki, w której chcieliby w przyszłości pracować.

2.3.3 Współpraca z lokalnymi szkołami ponadgimnazjalnymi

Wszystkie osoby badane wyrażają chęć do przyjmowania do siebie stażystów i praktykantów z szkół średnich i wyższych, ale tylko w przypadku, gdy takie osoby faktycznie chcą się czegoś nauczyć, a nie tylko otrzymać podpis od pracodawcy. Część osób pragnie otworzyć własne kierunki w szkołach, a część ma podpisane umowy z uczelniami, które pozwalają studentom przychodzić właśnie tam, w celu odbycia obowiązkowych praktyk studenckich. Jeśli chodzi o współpracę z uczelniami w celu stworzenia wyspecjalizowanych kierunków, to tutaj osoba z branży rachunkowości próbuje wraz z Wyższą Szkołą Biznesu w Dąbrowie Górniczej stworzyć kierunek rachunkowości, który będzie gwarantował najlepszym pracę w placówce firmy. Na tym kierunku wykładowcami byłiby pracownicy firmy, którzy nauczyliby zarówno podstaw rachunkowości, jak i umiejętnej komunikacji z klientem, która według pracodawcy jest na bardzo złym poziomie. Natomiast osoba z branży edukacyjnej jest w trakcie otwierania szkoły kształcącej osoby, które będą odpowiednio przygotowane do pełnienia zawodów opiekunów w placówce. Reszta z osób badanych, jest otwarta na studentów i uczniów szkół średnich, którzy przychodzą do nich na praktyki i staże: *„jak była jeszcze Akademia Ekonomiczna to mieliśmy takie zapytanie z uczelni czy w czasie wakacji mogą studenci do nas przychodzić na praktyki także z tego korzystaliśmy i myślę, że to było dobre dla jednej i dla drugiej strony”* (kobieta, branża księgową).

2.4 Wybrane informacje na temat stażu

2.4.1 Czas trwania stażu

Wszyscy pracodawcy zgodzili się co do tego, że optymalna długość stażu to sześć miesięcy. Jest to minimum, w trakcie którego stażysta uczy się procedur postępowania w danej firmie, uczy się mechanizmów, programów komputerowych, kontaktu z klientem: *„Tak, miesiąc to jest, przynajmniej u nas, ogarnięcie samych procedur (...) Kolejny miesiąc to tak naprawdę zdąży się przyzwyczaić do ludzi, z którymi musi codziennie rozmawiać. A trzeci miesiąc to on się ewentualnie odważy odezwać do klienta i zapytać”* (mężczyzna, branża księgową). Pracodawcy uważają jednak, że czas trwania czasu i opanowanie wszystkich procedur różni się w zależności od zajmowanego stanowiska i branży, w której dana osoba odbywa staż. Bardzo wielkie wyzwanie dla nowych pracowników stanowi również kontakt z klientem: *„kontakt z człowiekiem, który przychodzi z zewnątrz, co jest bardzo często wielką*

sztuką, bo pacjent przychodzi naładowany, zdenerwowany także trzeba umieć się zachować i tego uczymy właśnie w firmie” (kobieta, branża medyczna).

2.4.2 Czas aklimatyzacji na stanowisku pracy

O czas aklimatyzacji na stanowisku pracy zostały zapytane osoby z pierwszego badania fokusowego, które wspólnie zgodziły się co do tego, że średni czas aklimatyzacji wynosi od jednego do trzech miesięcy. Czas trwania takiej aklimatyzacji zależy jest od branży, w której dana osoba odbywa staż, także od jej osobowości i osób, które ją wprowadzają w czynności w danej firmie: *„jeżeli jest ktoś dobrze prowadzący (...) to miesiąc czasu jest potrzebny”* (kobieta, branża prawnicza). Jednak jeśli organizacja pracy wymaga zagłębienia się w bardziej skomplikowane procedury, to ten czas automatycznie zwiększa się: *„kwestia opanowania programów, które mamy, czyli program księgowego i programu płatnik na którym pracujemy i w tej chwili wszelkiego rodzaju przesyłki elektroniczne, więc miesiąc to jest u mnie troszeczkę za mało. Powiedziałabym dwa miesiące, nawet trzy”* (kobieta, branża księgową).

2.4.3 Dylematy zatrudniania: starsi z doświadczeniem kontra młodzi bez doświadczenia

Pracodawcy stwierdzili, że wielką wartością dla nich są pracownicy, którzy nie mają jeszcze złych nawyków w danej branży: *„Niekoniecznie muszą być młodzi. Stawiamy na pracowników, którzy jeszcze w danej branży nie pracowali, nie mają kwalifikacji i sami sobie ich kształcimy”* (mężczyzna, branża księgową). Sam model poszukiwania pracowników ulega zmianie. W przeszłości firmy były nastawione na rekrutowanie wykształconych pracowników z doświadczeniem, a obecnie sytuacja uległa zmianie: *„Już dawno przestawiliśmy nasz model rekrutacyjny na wykształcenie sobie własnego pracownika niżeli na zdobycie wykwalifikowanego z rynku”* (mężczyzna, branża księgową). Jednak pracodawcy podkreślają, że nie zawsze musi to być młody pracownik, ponieważ ludzie starsi wiekiem mają również swoje zalety.

2.4.4 Międzypokoleniowa wymiana umiejętności wśród pracowników

2.4.4.1 Kompetencje, których młode osoby mogą nauczyć się od starszych pracowników

Wszyscy pracodawcy zgodnie odpowiedzieli, że młodzi ludzie mogą się wszystkiego nauczyć od dojrzałych wiekiem. Jedna z osób uważa, że „oni się sami nie uczą na stażu, oni się uczą od osób, które już mają doświadczenie, pracują już kilka lat” (kobieta, branża medyczna). Mogą się nauczyć od starszych osób również cierpliwości do pracy i przestrzegania określonych procedur, które są wymagane w danej firmie. Większość osób przychodzących na staż szuka właśnie takiego wsparcia u osób starszych stażem. Ale są to wyłącznie osoby, które są faktycznie zainteresowane zdobywaniem doświadczenia i chęcią nauki.

2.4.4.2 Kompetencje, których starsi pracownicy mogą nauczyć się od młodszych osób

Pracodawcy uważają, że główną cechą młodych osób jest umiejętność szybkiej obsługi komputera i urządzeń technicznych, z czym większość starszych osób ma problem: „młodzi są bardzo szybcy, są świetni po prostu. Ja mam taką jedną dziewczynę, przyjechała po technikum informatycznym, jest po prostu guru dla pewnych osób, doświadczonych pracowników” (kobieta, branża medyczna). Podkreślają również świeże podejście i możliwość myślenia w nieszablonowy sposób. Te cechy często stanowią inspirację dla pracodawców do wdrożenia nowych pomysłów, usprawnienia pracy, procedur.

2.4.5 Najczęstsze powody odejścia ze stażu

Wśród wymienianych przez pracodawców powodów rezygnacji osób z odbywania stażu są: brak chęci do pracy, przejście do innej placówki czy niedopasowanie do stanowiska. Badani uważają, że nie wszyscy kończą staż, ponieważ: „jeżeli ktoś przyszedł do nas przezimować, bo u nas po mniej więcej dwóch miesiącach wychodzi, czy ktoś nie ma ochoty pracować tylko patrzy jak doczekać szesnastej, żeby pójść do domu. Wtedy od nas dostaje sygnał, że to chyba nie jest praca dla niego, niech sobie poszuka czegoś innego, bo tutaj będzie się strasznie męczył” (mężczyzna, branża księgową). Ta odpowiedź podkreśla temat często przywoływany przez badanych w wywiadzie. Pracodawcy dosyć często spotykają się z tym, że stażyści, młode osoby przychodzą do nich, skierowane z urzędu pracy, i nie wyrażają chęci do pracy, nie chcą się niczego nauczyć i wykonywać obowiązków. W takiej

sytuacji pracodawca komunikuje takiej osobie, że nie ma możliwości kontynuacji współpracy po zakończeniu stażu, a często staż nie jest realizowany do końca. Innym wymienianym powodem jest zbyt ciężka praca, która łączy się też z niedopasowaniem, ponieważ jak zauważyli badani, nie każdy nadaje się na każde stanowisko pracy: „*kilka osób zrezygnowało ze stażu, dlatego, że jest to dosyć ciężka praca, praca z dziećmi niepełnosprawnymi, to albo się kocha albo nie, nie da się tego wyuczyć*” (kobieta, branża edukacyjna). Wypowiedź ta podkreśla fakt, że nie każda osoba spełnia się na każdym stanowisku, dlatego niedopasowanie również zostało wymienione przez badane osoby.

2.4.6 Współpraca ze stażystami po zakończeniu stażu

Badane osoby zgodziły się co do kwestii, że zatrudniają osoby, które sprawdziły się na stanowisku i są chętne kontynuować pracę: „*W naszym przypadku tak. I mieliśmy z cztery osoby, które były po stażu i które wyraziły chęć, i chciały kontynuować zatrudnienie*” (kobieta, branża prawnicza). W tym przypadku pracodawcy mają młodego, ukształtowanego przez samych siebie pracownika, który jest dla nich wielką wartością. Jednak jeśli osoba się nie sprawdza, to współpraca w większości przypadków nie jest kontynuowana, albo z inicjatywy pracodawcy, który nie wyraża chęci zatrudnienia takiej osoby, albo z inicjatywy stażysty, który widzi, że ta praca nie jest dla niego. Jeśli jednak staż zostanie doprowadzony do końca, to w większości przypadków współpraca jest kontynuowana: „*U nas sto procent stażystów, którzy przyszli do nas i ukończyli staż, zostali zatrudnieni*” (mężczyzna, branża księgowa).

2.5 Podsumowanie badań Focusowych

Podsumowując wypowiedzi badanych pracodawców podczas przeprowadzonych badań fokusowych możemy dojść do wniosku, że są oni zadowoleni z programów stażowych i chętnie z nich korzystają, jeśli pojawią się u nich braki kadrowe. Według wypowiedzi badanych, zmiany na rynku pracy, do których zaliczają się m. in.: zmniejszająca się stopa bezrobocia, większy wybór ofert na rynku pracy, brak wykwalifikowanych pracowników, prowadzą do przekształcenia systemu rekrutacji, na taki który nastawiony jest na młodych, niedoświadczonych pracowników, których pracodawca może ukształtować w taki sposób, jaki

mu najbardziej odpowiada. Taki pracownik nie posiada złych nawyków przeszkadzających obecnemu pracodawcy.

Badani od kilku lat odczuwają zachodzące zmiany na lokalnym rynku pracy spowodowane spadkiem stopy bezrobocia, która wiąże się z tym, że pozyskanie wykwalifikowanych pracowników z doświadczeniem jest bardzo trudne. Zauważono również, że biorąc pod uwagę obecne tendencje, trudno patrzeć optymistycznie w przyszłość i oczekiwać, że sytuacja w ciągu najbliższych lat ulegnie poprawie, dlatego zatrudniane są teraz młode osoby bez doświadczenia w pracy.

Młode osoby przychodzące do tych firm, według badanych, wnoszą przede wszystkim świeże spojrzenie. Do ich mocnych stron należą głównie chęć do nauki, szybkie przyswajanie wiedzy, kreatywność i łatwość w obsłudze urządzeń komputerowych. To wielka wartość dla firm, przez co większość badanych pracodawców ocenia młode osoby bardzo pozytywnie. Wiąże się to również z tym, że młode osoby, które pozytywnie odbędą staż, są zatrudniane w takiej firmie, a według wypowiedzi badanych, wszystkie osoby odbywające staż w ich firmach, świetnie radzą sobie na rynku pracy.

Jednak trzeba też wspomnieć o słabych stronach stażystów, takich które utrudniają im dobrą pracę w zespole, jak i dobrą współpracę z pracodawcą. Najważniejszym punktem tutaj jest odmienny sposób komunikacji, to znaczy poprzez urządzenia multimedialne, a pracodawcy wymagają jednak od młodych ludzi kontaktu osobistego. Problemem również są: brak sumienności, punktualności, poczucia odpowiedzialności i brak kultury osobistej. Nie uznano także za mocną stronę umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stresujących. A najczęściej powtarzającą się słabą stroną był zupełny brak przygotowania praktycznego.

Odmienną kategorię w tym aspekcie stanowią osoby, które przychodząc na staż w ogóle nie wyrażają chęci do pracy i podjęcia współpracy z pracodawcą. Przychodzą tylko do miejsca pracy w celu przesiedzenia ośmiu godzin i uzyskania podpisu z odbytego dnia pracy. Takie osoby potrafią zaburzyć pracę całego zespołu, dlatego pracodawcy wypowiadali się raczej negatywnie o zdolności pracy stażystów w grupie. Średnio została także oceniona zdolność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej, jednak tutaj zdania są podzielone. Według części badanych młodzi ludzie nie przygotowują się do takich rozmów, nie szukają informacji o pracodawcy, tylko przychodzą i czekają, aż coś każe się im zrobić. Z kolei inni pracodawcy stwierdzili, że stażyści na rozmowach kwalifikacyjnych potrafią pokazać się z najlepszej strony i „oczarować”.

Słabe strony młodych osób i ich niezdolność do radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych, jak i na rozmowach kwalifikacyjnych mogą wynikać przede wszystkim z brakiem kształcenia przez system edukacji kompetencji społecznych. Pracodawcy uważają, że w obecnych czasach dyplom studiów praktycznie nic nie znaczy, a kończąc uczelnie wyższą młoda osoba dopiero wchodząc na rynek pracy musi uczyć się wszystkiego od początku. Absolwenci wchodzi na rynek pracy bez doświadczenia praktycznego, które również może wynikać z ich zaniedbywania kwestii odbywania praktyk studenckich, kiedy to zamiast podjąć pracę kierują się do pracodawcy tylko po podpis.

W związku z taką sytuacją pracodawcy starają się tworzyć własne kierunki na studiach wyższych i w szkołach średnich. Ma to przygotować uczniów i studentów do realnej pracy w zawodzie, ponieważ przedmioty na tych kierunkach byłyby prowadzone przez osoby zatrudnione w firmie. Z drugiej strony wszyscy badani są pozytywnie nastawieni na przyjmowanie osób na praktyki i staże oraz na podpisywanie z uczelniami umów gwarantujących miejsca na odbywanie praktyk.

Czas takich praktyk jest uzależniony od branży i miejsca pracy, a według badanych aklimatyzacja musi zająć co najmniej miesiąc, a w przypadku bardziej skomplikowanych zajęć – nawet trzy miesiące. Pracodawcy wspólnie stwierdzili, że aby praktyka lub staż były efektywne, muszą trwać co najmniej 6 miesięcy, wtedy to osoba jest zaznajomiona z procedurami panującymi w firmie i potrafi radzić sobie z podstawowymi czynnościami oraz kontaktem z klientem, który uznany został jako jeden z najtrudniejszych do opanowania zadań na stanowisku pracy.

Jednak ostatecznie podsumowując zdanie pracodawców, młodzi ludzie są bardzo cenieni ze względu na świeże spojrzenie i szybką umiejętność nauki. Gdy tylko chcą się uczyć i pozostać na stanowisku, są przez pracodawców zatrudniani również po zakończeniu stażu, mogą zdobyć praktyczną wiedzę, której im brakuje po zakończeniu edukacji.

3 Podsumowanie

Podsumowując informacje zebrane w ciągu kilku miesięcy badań nad problemem efektywności staży można wysunąć kilka najważniejszych wniosków. Najważniejszym motywem kierującym ludzi do podjęcia stażu organizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Tychach jest chęć zdobycia pracy i pozyskania nowych umiejętności, jak i doświadczenia zawodowego. Według badanych osób sposób dopasowania stażu do ich umiejętności i wykształcenia znajduje się na dobrym poziomie, podobnie jak pomoc uzyskana z urzędu pracy. Badani są w większości zadowoleni z uzyskanych rezultatów i poleciliby staże znajomym lub rodzinie, a sama ocena stażu w ich odpowiedziach stanowi pozytywny sygnał dla organizatorów. Największym problemem, jaki zauważono, jest zbyt niskie wynagradzanie stażystów, które według nich jest nieadekwatne do pełnionych przez nich obowiązków. Problemem są również sytuacje, w których rozważano decyzję o zakończeniu stażu lub ostatecznie z niego zrezygnowano z powodu braku porozumienia z pracodawcą czy nieodpowiedniej atmosfery w miejscu pracy. Pracodawcy również zauważają ten problem, jednak oceniając go z dwóch stron, możemy stwierdzić, że stażyści nie są zadowoleni ze sposobu, w jaki traktuje ich pracodawca, a pracodawcy uważają za nieodpowiednie zachowanie stażystów. Jednak nie są to tak częste przypadki, które zniechęciłyby pracodawców do kontynuowania współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Tychach i zaprzestania organizowania programów stażowych. Sytuacja na rynku pracy, która uniemożliwia praktycznie pozyskanie wykwalifikowanych pracowników, zmusza do zmiany systemu rekrutacji pracowników, a staże to najlepsza forma pomagająca pozyskiwać cennych pracowników.

Spis rysunków

Rysunek 1: Piramida potrzeb Maslow’a	21
--	----

Spis wykresów

Wykres 1: Płeć	16
Wykres 2: Wiek.....	16
Wykres 3: Wykształcenie.....	17
Wykres 4: Czas trwania stażu	18
Wykres 5: Branża	19
Wykres 6: Powody podjęcia stażu	20
Wykres 7: Sposób poszukiwania stażu	20
Wykres 8: Oczekiwania wobec stażu.....	21
Wykres 9: Stopień spełnienia oczekiwań kandydata wobec stażu.....	24
Wykres 10: Wpływ kandydata na proces doboru stażu	26
Wykres 11: Opiekun (jedna sprecyzowana osoba) podczas stażu	27
Wykres 12: Ocena komunikatów wydawanych przez przełożonego podczas stażu.....	28
Wykres 13: Precyzja określenia obowiązków stażysty	29
Wykres 14: Wynagrodzenie otrzymywane za odbywany staż, a zakres obowiązków	30
Wykres 15: Relacje z pracodawcą, a z innymi pracownikami.....	30
Wykres 16: Rozważanie rezygnacji ze stażu podczas jego trwania.....	31
Wykres 17: Powody rozważania rezygnacji ze stażu podczas jego trwania.....	34
Wykres 18: Sposób rozwiązania sytuacji rozważania rezygnacji ze stażu podczas jego trwania	35
Wykres 19: Zatrudnienie po odbytym stażu w danej firmie	36
Wykres 20: Czas zatrudnienia w danej firmie po zakończonym stażu	37
Wykres 21: Aktywność zawodowa stażysty w dniu badania.....	38
Wykres 22: Powody nieaktywności zawodowej respondentów.....	39

Wykres 23: Branża, w której obecnie pracuje respondent, a branża odbywanego stażu	40
Wykres 24: Ocena pomocy uzyskanej z Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach	41
Wykres 25: Stopień dopasowania stażu do umiejętności kandydata	40
Wykres 26: Stopień dopasowania stażu do wykształcenia kandydata	41
Wykres 27: Czas stażu, a nabycie umiejętności i doświadczenia zawodowego	44
Wykres 28: Stopień przydatności uzyskanych umiejętności	46
Wykres 29: Poziom podniesienia kwalifikacji zawodowych poprzez uczestnictwo w stażu ..	47
Wykres 30: Największe plusy uczestnictwa w stażu	48
Wykres 31: Największe minusy uczestnictwa w stażu	49
Wykres 32: Opinia respondenta na temat potrzeby staży	50
Wykres 33: Rekomendacja stażu znajomym/ rodzinie przez respondenta	51
Wykres 34: Porównanie sytuacji finansowej przed przystąpieniem do stażu i po jego zakończeniu	51
Wykres 35: Porównanie pozycji na rynku przed przystąpieniem do stażu i po jego zakończeniu	54
Wykres 36: Porównanie poczucia własnej wartości przed przystąpieniem do stażu i po jego zakończeniu	56

Spis tabel

Tabela 1: Stopień spełnienia oczekiwań kandydata wobec stażu – średnia.....	25
Tabela 2: Precyzja określenia obowiązków stażysty - średnia	29
Tabela 3: Wynagrodzenie otrzymywane za odbywany staż, a zakres obowiązków - średnia .	31
Tabela 4: Relacje z pracodawcą, a z innymi pracownikami – średnia.....	30
Tabela 5: Ocena pomocy uzyskanej z Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach - średnia.....	41
Tabela 6: Stopień dopasowania stażu do umiejętności kandydata – średnia	40
Tabela 7: Stopień dopasowania stażu do wykształcenia kandydata- średnia.....	41
Tabela 8: Nabycie umiejętności i doświadczenia zawodowego a czas trwania stażu.....	45
Tabela 9: Stopień przydatności uzyskanych umiejętności – średnia	47
Tabela 10: Poziom podniesienia kwalifikacji zawodowych poprzez uczestnictwo w stażu - średnia	48

Tabela 11: Opinia respondenta na temat potrzeby staży – średnia.....	50
Tabela 12: Rekomendacja stażu znajomym/ rodzinie przez respondenta- średnia	51
Tabela 13: Porównanie sytuacji finansowej przed przystąpieniem do stażu i po jego zakończeniu – średnia	51
Tabela 14: Porównanie pozycji na rynku przed przystąpieniem do stażu i po jego zakończeniu – średnia	55
Tabela 15: Porównanie poczucia własnej wartości przed przystąpieniem do stażu i po jego zakończeniu – średnia	56

Aneks

Kwestionariusz ankiety

Ankieta dla osób, które odbywały staże zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Tychach

Jesteśmy studentkami socjologii na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach. Bierzymy udział w projekcie „Czas na staż”, podczas którego wraz z Powiatowym Urzędem Pracy w Tychach i przy wsparciu Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach realizujemy badania dotyczące sytuacji młodych osób na rynku pracy. Zwracamy się do Pani/Pana z prośbą o wypełnienie niniejszej ankiety celem uzyskania opinii o odbytym stażu. Zapewniamy, że badania prowadzone są w sposób rzetelny i poufny, a zebrane wyniki przedstawione zostaną w zbiorczych zestawieniach, oraz wykorzystane zostaną wyłącznie do celów naukowych. Prosimy o udzielenie szczerych odpowiedzi na pytania zawarte w ankiecie.

Serdecznie dziękujemy za pomoc i poświęcony czas

ANKIETA

CZEŚĆ I „Motywacje”

1. Co sprawiło, że postanowił(a) Pan(i) wziąć udział w stażu? Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.

- ☐ Chęć znalezienia pracy
- ☐ Chęć nawiązania nowych znajomości
- ☐ Chęć rozwoju zainteresowań
- ☐ Chęć nabycia nowych umiejętności
- ☐ Chęć przekwalifikowania się
- ☐ Aktywne spędzenie wolnego czasu
- ☐ Chęć przerwania biernego trybu życia
- ☐ Inne, jakie?

2. Proszę określić sposób poszukiwania przez Pana(ią) stażu

- ☐ Byłam osobą bezrobotną zarejestrowaną w Urzędzie Pracy i to Urząd znalazł dla mnie ofertę stażu
- ☐ Sama wyszukałam staż w urzędzie pracy i zgłosiłam swoją kandydaturę do procesu rekrutacyjnego

- ☐ Pracodawca wyszukał staż (sam prowadził rekrutację na stanowisko) i zaproponował moją osobę do odbycia stażu

3. Jaka była Pana(i) sytuacja przed podjęciem stażu?

<u>Jak ocenia Pan(i) swoją sytuację finansową przed podjęciem stażu?</u>				
1. Bardzo źle	2. Żle	3. Ani dobrze, ani źle	4. Dobrze	5. Bardzo dobrze
<u>Jak ocenia Pan(i) swoją pozycję na rynku pracy przed podjęciem stażu?</u>				
1. Bardzo źle	2. Żle	3. Ani dobrze, ani źle	4. Dobrze	5. Bardzo dobrze
<u>Jak ocenia Pan(i) swoje poczucie własnej wartości przed podjęciem stażu?</u>				
1. Bardzo źle	2. Żle	3. Ani dobrze, ani źle	4. Dobrze	5. Bardzo dobrze

CZEŚĆ II „Oczekiwania”

4. Jakie miał(a) Pan(i) oczekiwania wobec stażu?

.....

.....

.....

5. Proszę dokonać oceny stopnia natężenia poszczególnych stwierdzeń

<u>Jak ocenia Pan(i) pomoc uzyskaną z Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach?</u>				
1. Bardzo źle	2. Żle	3. Ani dobrze, ani źle	4. Dobrze	5. Bardzo dobrze
<u>Jak ocenia Pan(i) dobór stażu do swoich umiejętności?</u>				
1. Bardzo źle	2. Żle	3. Ani dobrze, ani źle	4. Dobrze	5. Bardzo dobrze
<u>Jak ocenia Pan(i) dobór stażu do swojego wykształcenia?</u>				
1. Bardzo źle	2. Żle	3. Ani dobrze, ani źle	4. Dobrze	5. Bardzo dobrze

6. Jaki miał(a) Pan(i) wpływ na proces doboru stażu?

- ☐ Sam(a) zdecydowałem(am) o miejscu odbywania stażu
- ☐ Decyzja została podjęta wspólnie z przedstawicielem Urzędu Pracy
- ☐ Decyzja została mi odgórnie narzucona

7. W jakim stopniu Pana(i) oczekiwania wobec swojego uczestnictwa w stażu zostały spełnione? (gdzie „1” oznacza bardzo mały, a „5” bardzo duży stopień)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

CZEŚĆ III „Przebieg”

8. Proszę określić na ile czas stażu był odpowiedni, aby nabyć umiejętności i doświadczenie zawodowe

- ☐ Za krótki
☐ Wystarczający
☐ Za długi

9. Proszę określić, czy komunikaty kierowane do Pana(i) podczas odbywania stażu przez Pana(i) przełożonego były:

- ☐ zrozumiałe
☐ niezrozumiałe
☐ trudno powiedzieć

10. Czy został Panu(i) przydzielony opiekun w miejscu pracy wdrażający w zakres Pana(i) obowiązków? (Jedna sprecyzowana osoba)

- ☐ Tak
☐ Nie
☐ Trudno powiedzieć

11. Jakie były Pana(i) relacje z pracodawcą? (gdzie „1” oznacza bardzo złe, a „5” bardzo dobre)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Jakie były Pana(i) relacje z innymi pracownikami? (gdzie „1” oznacza bardzo złe, a „5” bardzo dobre)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13. Proszę określić na ile Pana(i) obowiązki zostały jasno sprecyzowane? (gdzie „1” oznacza niejasny zakres obowiązków, a „5” jasny zakres obowiązków)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14. Proszę określić na ile wynagrodzenie otrzymywane za odbywany staż było adekwatne do prac wykonywanych w ramach stażu (gdzie „1” oznacza nieadekwatne do wykonywanej pracy, a „5” oznacza adekwatne do wykonywanych obowiązków)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15. Czy rozważał(a) Pan(i) rezygnację ze stażu w trakcie jego trwania?

- ☐ Tak
☐ Nie

16. **(Na to pytanie odpowiadają wyłącznie osoby, które w pytaniu 16 zaznaczyły odpowiedź „TAK”)*

a) Dlaczego rozważał(a) Pan(i) rezygnację ze stażu?

.....
.....
.....

b) Jak rozwiązała się sytuacja?

.....
.....
.....

CZEŚĆ IV „ Losy po projekcie”

17. Proszę ocenić na ile staż podniósł Pana(i) kwalifikacje zawodowe. (gdzie „1” – oznacza zdecydowany brak podniesienia kwalifikacji zawodowych, a „5” – zdecydowane podniesienie kwalifikacji zawodowych)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. Proszę ocenić stopień przydatności uzyskanych umiejętności (gdzie „1”- oznacza zupełny brak przydatności uzyskanych umiejętności, „5” – wysoki stopień przydatności uzyskanych umiejętności)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. Czy został(a) Pan(i) zatrudniony(a) po odbytym stażu przez pracodawcę?

- ☐ Tak
☐ Nie

20. **(Na to pytanie odpowiadają wyłącznie osoby, które w pytaniu 20 zaznaczyły odpowiedź „TAK”)*

Przez jaki czas po zakończeniu stażu pracował(a) Pan(i) w firmie, w której odbywał Pan(i) staż?

- ☐ Do 3 miesięcy
☐ Powyżej 3 do 6 miesięcy
☐ Powyżej 6 do 12 miesięcy
☐ Powyżej 12 miesięcy
☐ Nadal pracuję w tej firmie

21. Czy jest Pan(i) obecnie aktywny zawodowo?

- ☐ Tak
☐ Nie

22. * (Na to pytanie odpowiadają wyłącznie osoby, które w pytaniu 22 zaznaczyły odpowiedź „NIE”)
Jaki jest powód Pana(i) nieaktywności zawodowej? (Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ nie posiadam odpowiednich kwalifikacji do podjęcia pracy
- ☐ brak miejsc pracy
- ☐ niechęć do podejmowania pracy
- ☐ zbyt niskie wynagrodzenie
- ☐ urlop macierzyński/wychowawczy
- ☐ opieka nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny
- ☐ inne (jakie?).....

23. Czy pracuje Pan(i) w tej samej branży, w której odbywał Pan(i) staż?

- ☐ Tak
- ☐ Nie

24. Jaka jest Pana(i) sytuacja po odbyciu stażu?

Jak ocenia Pan/Pani swoją sytuację finansową po odbyciu stażu?				
1. Bardzo źle	2. Źle	3. Ani dobrze, ani źle	4. Dobrze	5. Bardzo dobrze
Jak ocenia Pan/Pani swoją pozycję na rynku pracy po odbyciu stażu?				
1. Bardzo źle	2. Źle	3. Ani dobrze, ani źle	4. Dobrze	5. Bardzo dobrze
Jak ocenia Pan/Pani swoje poczucie własnej wartości po odbyciu stażu?				
1. Bardzo źle	2. Źle	3. Ani dobrze, ani źle	4. Dobrze	5. Bardzo dobrze

CZĘŚĆ V „Wnioski”

25. Proszę ocenić na ile według Pana(i) takie staże są potrzebne? (gdzie 1 oznacza zdecydowanie niepotrzebne, a 5 zdecydowanie potrzebne)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

26. Czy polecił(a)by Pan(i) staże organizowane przez urząd pracy znajomym lub rodzinie? (gdzie 1 oznacza zdecydowanie nie, a 5 zdecydowanie tak)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

27. Jakie według Pana(i) były największe plusy uczestnictwa w stażu?

.....

.....

.....

28. Jakie według Pana(i) były największe minusy uczestnictwa w stażu?

.....

.....

.....

CZEŚĆ VI „Metryczka”

29. Płeć

- ☐ Kobieta
- ☐ Mężczyzna

30. Rok urodzenia

--	--	--	--

31. Wykształcenie

- ☐ Podstawowe
- ☐ Gimnazjalne
- ☐ Zawodowe
- ☐ Średnie
- ☐ Wyższe licencjackie/inżynierskie
- ☐ Wyższe magisterskie

32. Czas trwania stażu

- ☐ Do 3 miesięcy
- ☐ Powyżej 3 do 6 miesięcy
- ☐ Powyżej 6 miesięcy

33. Branża, w której odbywany był staż

.....

34. Firma, w której odbywany był staż

.....

Tezy do dyskusji

**I. SYTUACJA NA RYNKU PRACY W TYCHACH I POWIECIE
BIERUŃSKO-LĘDZIŃSKIM**

- a) Jakie zmiany nastąpiły na rynku pracy na lokalnym rynku pracy Tychów i powiatu bieruńsko-lędzkiego w okresie ostatnich lat? Czy istotne zmniejszenie rejestrowanego bezrobocia (oficjalna stopa bezrobocia wynosi mniej niż 3%) wpływa w jakikolwiek sposób na funkcjonowanie Państwa firm/instytucji – szczególnie w kontekście dostępności kandydatów na pracowników?
- b) Czy zdarza się, że macie Państwo problem z rekrutacją pracowników na wolne miejsca pracy? Jeżeli tak, w głównej mierze jakich stanowisk to dotyczy?
- c) Jak Państwa zdaniem będzie wyglądała sytuacja na rynku pracy w Tychach i powiecie bieruńsko-lędzkim w perspektywie najbliższych kilku lat?
- d) W jakich zawodach spodziewacie się, że będziecie Państwo poszukiwać nowych pracowników?

II. MŁODZIEŻ NA RYNKU PRACY

- a) Jakie są główne atuty/silne strony młodych osób na rynku pracy?
- b) Jakie są główne słabe strony młodych osób na rynku pracy?
- c) Które czynniki utrudniają młodzieży podejmowanie pracy?
- d) Jak oceniacie Państwo przygotowanie młodzieży kończącej lokalne szkoły ponadgimnazjalne do wykonywania pracy biorąc pod uwagę ich przygotowanie praktyczne?
- e) Jak oceniacie Państwo umiejętność zaprezentowania się młodzieży podczas postępowania kwalifikacyjnego?
- f) Jak oceniacie Państwo u młodzieży umiejętność radzenia sobie z trudnymi, stresującymi sytuacjami w pracy?
- g) Jak oceniacie Państwo u młodzieży umiejętność pracy zespołowej?

- h) Jak oceniacie Państwo u młodzieży inicjatywę w pracy i poszukiwanie nowych, nieszablonowych rozwiązań?
- i) Czego Państwa zdaniem młodszy pracownicy mogą się nauczyć od dojrzałych wiekiem pracowników? Czy starsi wiekiem pracownicy u Państwa w firmie sprawdziliby się jako mentorzy dla młodszych pracowników? Czy dojrzały wiekiem pracownicy będą autorytetami dla młodszych pracowników?

III. DOSTOSOWANIE KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA DO POTRZEB PRACODWCÓW

- a) Na co powinno się zwracać szczególną uwagę w kształceniu młodzieży?
- b) W jaki sposób można dostosowywać ofertę szkół ponadgimnazjalnych do Państwa oczekiwań jako pracodawców?
- c) Czy współpracujecie Państwo z lokalnymi szkołami ponadgimnazjalnymi? Jeżeli tak prosimy opisać charakter tej współpracy, jeżeli nie, to dlaczego?

Projekt CZAS NA STAŻ – granty dla innowatorów społecznych oferujących nowe rozwiązania praktycznej nauki zawodu w przejściu z edukacji do pracy (POWR.04.01.00-00-I050/15)

pn. **„WORK for JOB – przez praktykę do pracy” – program zdobywania doświadczenia zawodowego dla studentów socjologii**

realizowany w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój
2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

