

# STAŻ W OPINIACH UCZESTNIKÓW I PRACODAWCÓW



Badanie przeprowadził Instytut „Homo Homini” Sp. z o.o.  
na zlecenie Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie

Lublin 2010r.



**Autorzy**

Anna Karasińska

Piotr Adamiak

Instytut Homo Homini Sp. z o.o.

**Projekt makiety i skład**

Logotomia

**Druk**

Trasecom



## SPIS TREŚCI

<b>I. WPROWADZENIE</b> .....	5
1. STATYSTYKI	
a. OGÓLNOPOLSKIE .....	8
b. DLA LUBLINA .....	10
2. CEL BADANIA .....	12
<b>II. METODOLOGIA BADANIA</b> .....	13
1. PRÓBA BADAWCZA .....	14
2. ETAPY BADAŃ .....	14
3. OPIS BADANIA .....	14
4. PROCEDURA DOBORU .....	15
5. KONTROLA PRACY ANKIETERÓW .....	15
<b>III. ANALIZA DANYCH – STAŻYŚCI</b> .....	17
1. PORTRET STAŻYSTY .....	18
2. WCZEŚNIEJSZA DZIAŁALNOŚĆ STAŻYSTY .....	22
3. MOTYWACJE DO PODJĘCIA STAŻU .....	27
4. PRZEBIEG STAŻU .....	30
5. OCENA STAŻU .....	34
6. PO STAŻU – EFEKTY .....	40
<b>IV. ANALIZA DANYCH – PRACODAWCY</b> .....	49
1. PORTRET PRACODAWCY .....	50
2. MOTYWACJA DO ZORGANIZOWANIA STAŻU .....	52
3. PRZEBIEG STAŻU .....	56
4. OCENA STAŻU .....	60
5. STAŻYŚCI A ZATRUDNIENIE .....	67
<b>V. PODSUMOWANIE, REKOMENDACJE I WNIOSKI</b> .....	73
<b>VI. ZAŁĄCZNIKI</b> .....	77
1. KWESTIONARIUSZ DLA STAŻYSTÓW .....	78
2. KWESTIONARIUSZ DLA PRACODAWCÓW .....	85



# WPROWADZENIE



## I. Wprowadzenie

Jednym z instrumentów aktywizacji bezrobotnych na rynku pracy są staże organizowane przez Urzędy Pracy. Są one skierowane do osób znajdujących się - ze względu na swój wiek, wykształcenie, sytuację społeczną, stan zdrowia czy też niskie kwalifikacje - w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Celem badania jest pokazanie - z jednej strony - opinii pracodawców, z drugiej zaś - bezrobotnych, o stażach jako jednym z instrumentów aktywizacji zawodowej.

**STAŻ jest formą nabywania przez bezrobotnego praktycznych umiejętności do wykonywania pracy poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą.**

Głównym celem stażu jest doskonalenie lub pozyskiwanie umiejętności praktycznych, niezbędnych do pozyskania przyszłego zatrudnienia oraz zdobycie doświadczenia zawodowego.

Staż można zorganizować na okres nie krótszy niż 3 miesiące i nie dłuższy niż 6 miesięcy dla osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy:

*Artykuł 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku (z późniejszymi zmianami) ustala listę uprawnionych do odbywania staży:*

- osoby bezrobotne do 25 roku życia
- osoby bezrobotne długotrwale albo po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego (o których mowa w art. 50 ust. 2 pkt 2), albo kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka
- osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia
- osoby bezrobotne bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego
- osoby bezrobotne samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia
- osoby bezrobotne, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia
- osoby bezrobotne niepełnosprawne.

Ponadto, osoba bezrobotna do 25 roku życia oraz osoba, która w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie ukończyła 27 roku życia może być skierowana na staż trwający od 3 do 12 miesięcy.

Staż odbywa się na podstawie umowy zawartej przez starostę z pracodawcą, według programu określonego w umowie. Przy ustalaniu programu stażu muszą być brane pod uwagę predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne oraz poziom wykształcenia i kwalifikacje zawodowe potencjalnego stażysty. Skierowanie bezrobotnego na staż jest poprzedzone kwalifikacją wstępną dokonywaną przez pośrednika pracy, a także akceptacją kandydata przez pracodawcę.

W okresie odbywania stażu bezrobotny otrzymuje stypendium w wysokości 120 proc. zasiłku podstawowego miesięcznie. Za okres, za który bezrobotnemu przysługuje stypendium nie przysługuje mu zasiłek. Osoba przyjęta na staż otrzymuje zaświadczenie o jego odbyciu. W czasie trwania stażu musi ona przestrzegać ustalonego rozkładu czasu pracy oraz powinna sumiennie wykonywać zadania objęte programem stażu. Jest też zobowiązana do przestrzegania przepisów i zasad obowiązujących pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, a w szczególności zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.

Pracodawca natomiast zobowiązany jest do udzielenia bezrobotnemu odbywającemu staż - na jego wniosek - 2 dni wolnych za każde 30 dni odbywania stażu. Za dni wolne przysługuje bezrobotnemu stypendium. Po zakończeniu programu pracodawca wydaje opinię zawierającą informację o zadaniach realizowanych przez bezrobotnego i umiejętnościach praktycznych pozyskanych przez niego w trakcie stażu.

Uzgodniony program stażu powinien zawierać nazwę zawodu lub specjalności, której program dotyczy oraz zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego. Ponadto, w programie stażu powinien zostać zapisany także rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych oraz sposób, w jaki nabyte kwalifikacje lub umiejętności zawodowe zostaną potwierdzone. Program wskazuje też opiekuna osoby objętej programem stażowym.

Podstawa prawna:

- art. 2 ust. 1 pkt 34 i 35, art. 49, art.53, art. 61 a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (*t. j. z 2008 r. Dz. U. Nr 69 poz. 415, z późn. zm.*)
- ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 20 sierpnia 2009r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (*Dz. U. z 2009 r. Nr 142, poz. 1160*)
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, stypendium i dodatku aktywizacyjnego (*Dz. U. z 2009 r. Nr 136, poz. 1118*)

## I.1.a. Statystyki ogólnopolskie

## Poziom efektywności zatrudnieniowej oraz aktywizacji staży – lata 2008-2009

	2008	2009	2008-2009 (proc.)
Liczba uczestników	169 860	256 669	151,1 proc.
Liczba kończących	149 971	208 863	139,3 proc.
Liczba zatrudnionych	81 299	103 343	127,1 proc.
Efektywność proc. zatrudnionych do kończących	54,2 proc.	49,5 proc.	91,3 proc.

Źródło: *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2009 roku WARSZAWA, raport MPIPS.*

W porównaniu z 2008 rokiem liczba uczestników programu stażowego wzrosła w 2009 roku o ponad połowę. Natomiast liczba osób, które ukończyły staż wzrosła nieco mniej, bo o niecałe 40 proc. Oznacza to, że wraz ze wzrostem liczby uczestników programu stażowego spadł nieco odsetek osób kończących staż. Wydaje się to być naturalną tendencją – im więcej uczestników tym częściej mogą się zdarzyć sytuacje powodujące uniemożliwienie ukończenia stażu. Jest to niejako naturalna konsekwencja zwiększenia liczby osób uczestniczących w tym projekcie. Odsetek osób kończących staż w stosunku do osób biorących udział w programie wyniósł w 2008 roku 88,3 proc., a w roku 2009 – 81,4 proc. Podobnie – konsekwencją zwiększenia liczby uczestników był spadek efektywności zatrudnienia. Przy wzroście liczby uczestników o ponad połowę, liczba zatrudnionych wzrosła tylko o 27,1 proc. Odsetek osób zatrudnionych w stosunku do rozpoczynających staż wyniósł w 2008 roku 47,9 proc., a w roku 2009 – 40,3 proc. Podobnie spadła efektywność jeżeli chodzi o odsetek zatrudnionych w stosunku do kończących staż – z 54,2 proc. w 2008 roku do 49,5 proc. w 2009 roku. Oznacza to, że kosztem zwiększenia liczby uczestników programu był spadek jego efektywności.



**Efektywność zatrudnieniowa i kosztowa w 2009 roku**

Udział osób, które po zakończeniu udziału w programie uzyskały zatrudnienie lub pracę w proc.	Kwota wydatkowana z FP (koszt) na jedną osobę, która po zakończeniu udziału w programie uzyskała zatrudnienie (pracę) – w zł	Kwota wydatkowana z FP (koszt) na jedną osobę uczestniczącą w programie w zł
49,5	13 085,4	5 268,6

Źródło: *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2009 roku WARSZAWA, raport MPIPS.*

Koszt uzyskania zatrudnienia przez jedną osobę wyniósł w 2009 roku 13085,4 zł, natomiast koszt poniesiony na jedną osobę biorącą udział w programie (niezależnie od znalezienia przez nią pracy) w 2009 osiągnął wysokość 5268,6 zł.

**Staże w 2008 i 2009 roku**

Lp.	Wyszczególnienie	2009	2008
1	Wydatki na staże (w tys. zł)	1 352 283,7	919 436,0
2	Liczba osób uczestniczących w stażach	256 669	169 860
3	Liczba osób, które ukończyły staże	208 863	149971
4	Liczba osób, które uzyskały zatrudnienie po stażach	103 343	81 299
5	Efektywność zatrudnieniowa (%) (Lp. 4:3)	49,5	54,2
6	Koszt uczestnictwa w programie (w zł) (Lp. 1:2)	5 268,6	5 412,9
7	Koszt ponownego zatrudnienia (w zł) (Lp. 1:4)	13 085,4	11 309,3

Źródło: *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2009 roku WARSZAWA, raport MPIPS.*

Wraz ze znaczącym zwiększeniem liczby osób podejmujących staż wzrosły też znacznie środki przeznaczone na ten instrument aktywizacji. Wzrost wyniósł 47,1 proc. Wraz ze spadkiem efektywności zatrudnieniowej spadł nieco koszt uczestnictwa w programie jednej osoby – o 2,7 proc., natomiast wzrósł koszt ponownego zatrudnienia jednej osoby – wzrost o 15,7 proc.

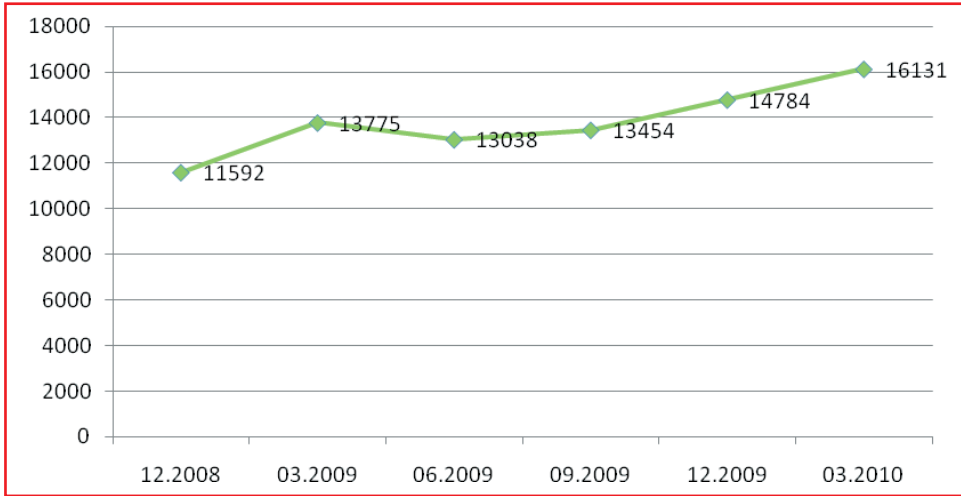
### I.1.b. Statystyki dla Lublina

rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w MUP w Lublinie	Liczba osób, które rozpoczęły staż w danym roku	Procent osób rozpoczynających staż spośród ogólnej liczby bezrobotnych	Zmiana odsetka osób uczestniczących w stażach w porównaniu do poprzedniego roku	Środki finansowe wydane na realizację staży z FP, EFS i PFRON	Zmiana ilości środków wydanych na organizację staży z FP, EFS i PFRON w porównaniu do poprzedniego roku
2007	12.890	1553	12,1%	-----	5.984.509 zł	-----
2008	11.592	1488	12,8%	0,7%	8.174.694 zł	2.190.185 zł
2009	14.784	2163	14,6%	1,8%	12.246.266 zł	4.071.572 zł

Źródło: Sprawozdanie za 2009 r. z realizacji „programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy m. Lublin na lata 2007-2013”; Sprawozdanie za 2008 r. z realizacji „programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy m. Lublin na lata 2007-2013”; Sprawozdanie za 2007 r. z realizacji „programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy m. Lublin na lata 2007-2013”, [http://www.mup.lublin.pl/strony/a\\_analazy.php](http://www.mup.lublin.pl/strony/a_analazy.php)

Liczba osób bezrobotnych w Lublinie na koniec 2009 roku wzrosła w porównaniu z końcem roku 2007 o 14,7 proc. Jednocześnie wzrósł wśród bezrobotnych odsetek osób rozpoczynających staż (o 2,6 proc). Znacząco wzrosły też środki wydatkowane na organizację staży. W 2009 roku wydano na nią o ponad 4 mln złotych więcej niż w poprzednim roku.

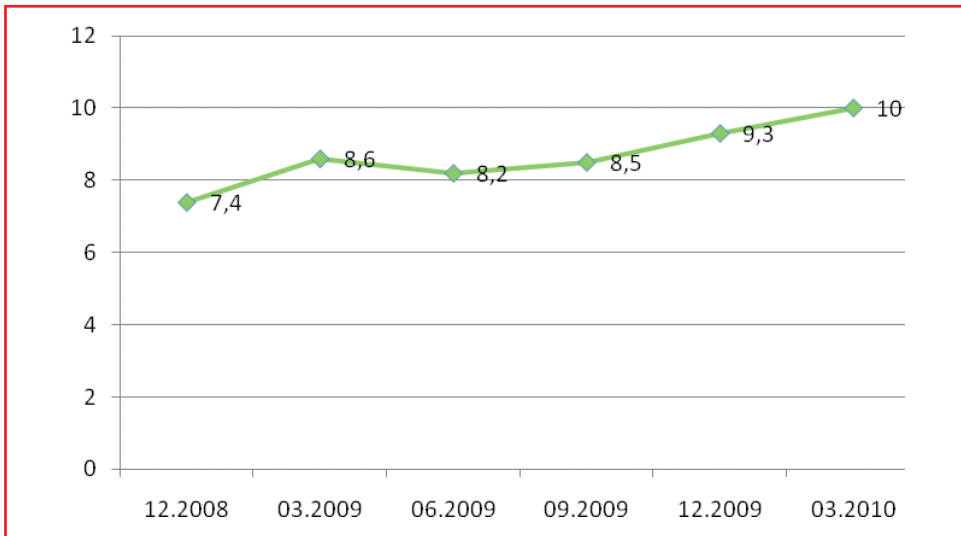
**Liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie**



Źródło: [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_ls\\_registered\\_unemployment\\_lq\\_2010.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_ls_registered_unemployment_lq_2010.pdf)

Bezrobocie obserwowane w Lublinie systematycznie rośnie od grudnia 2008 roku. Niewielki spadek zanotowano w miesiącach letnich 2009 roku. W marcu 2010 roku bezrobotnych było o 39,2 proc. więcej niż w grudniu 2008.

**Stopa bezrobocia dla Lublina**



Źródło: [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_ls\\_registered\\_unemployment\\_lq\\_2010.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_ls_registered_unemployment_lq_2010.pdf)

Również stopa bezrobocia w Lublinie rośnie od grudnia 2008 roku, z niewielkim spadkiem w lecie 2009. W marcu 2010 roku wyniosła 10 proc. i była wyższa niż w grudniu 2008 roku o 2,6 proc.

## I.2 Cel badania

Raport prezentuje opinie pracodawców oraz uczestników na temat staży. Zawiera odpowiedzi na podstawowe pytania o użyteczność stażu jako instrumentu rynku pracy, o główne korzyści i negatywy, a także przedstawia skutki jego zastosowania oraz ewentualne bariery.

Celem raportu jest przedstawienie głównych wskazań mogących przyczynić się do zwiększenia popularności badanego instrumentu, a także jakości i efektywności jego stosowania.

Pytania badawcze:

- Czy badany instrument rynku pracy zwiększa szanse na uzyskanie zatrudnienia?
- Jakie są korzyści dla pracodawcy?
- Jakie są korzyści dla osób bezrobotnych?
- Jakie są bariery przy stosowaniu tego instrumentu (po stronie pracodawców i osób bezrobotnych)?
- Co należałoby zmienić (udoskonalić) z punktu widzenia pracodawców i z punktu widzenia osób bezrobotnych?
- Co było powodem skorzystania lub nie skorzystania z tego instrumentu?
- Czy program/ plan stażu był realizowany?
- Czy pracodawca skorzystałby ponownie z tego instrumentu?

# METODOLOGIA BADANIA



## II. Metodologia badania

### II.1 Próba badawcza

Realizację terenową badania przeprowadzono w okresie 5.07 do 20.08.2010.

Planowana próba badawcza wynosiła łącznie 800 wywiadów z respondentami, w tym:

- pracodawcy – 300 respondentów
- osoby, które odbyły staż pracy – 500 respondentów

W ramach realizacji badania opinii uczestników oraz pracodawców o stażach zrealizowano 244 wywiady z przedsiębiorcami (81 procent próby) i 510 wywiadów ze stażystami (102 procent próby). Całość wywiadów zrealizowano w 94 procentach.

### II.2 Etapy badań

- Przygotowanie materiałów do badań (wykonano druki dwóch rodzajów ankiet, z czego jeden dotyczył pracodawców, a drugi osób odbywających staże pracy. Jednocześnie przygotowano instrukcje dla ankieterów informujące szczegółowo o sposobie przeprowadzania badania u poszczególnych respondentów).
- Konsultacja treści druków ankiet z przedstawicielem Miejskiego Urzędu Pracy oraz naniesienie uzgodnionych poprawek.
- Rekrutacja ankieterów, w wyniku której wytypowano ostatecznie jedenaście osób.
- Przeprowadzenie szkolenia ankieterów.
- Przekazanie ankiet z instrukcjami prowadzenia badań ośmiu ankieterom, którzy rozpoczęli pracę badawczą 5 lipca. Trzech ankieterów pozostawiono jako rezerwowych.
- Bieżąca kontrola pracy ankieterów.
- Każde badania – zarówno pracodawców jak i stażystów – poprzedzone było telefonem wykonanym w tej sprawie przez pracownika Instytutu Homo Homini. W przypadku niemożności nawiązania kontaktu lub odmowy udziału w badaniu w terminie proponowanym przez pracownika, ponawiano próbę umówienia wywiadu.
- W okresie od 5 lipca do 20 sierpnia przeprowadzono łącznie 754 wywiady, w tym 244 wśród pracodawców i 510 wśród osób korzystających ze stażu jako formy aktywizacji osób bezrobotnych.
- W omawianym okresie przeprowadzano tygodniowo po jednej kontroli pracy każdego z ankieterów: łącznie wykonano 56 kontroli według kart kontrolnych Instytutu HH.

### II.3 Opis badania

Badanie zostało przeprowadzone techniką bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych realizowanych przez ankieterów Instytutu Badania Opinii Homo Ho-

mini. Wywiady były umawiane i prowadzone bezpośrednio ze stażystami oraz pracodawcami biorącymi udział w programie. Podstawą wywiadu były uzgodnione wcześniej z Miejskim Urzędem Pracy w Lublinie kwestionariusze – odrębne dla stażystów oraz pracodawców. Kwestionariusz zawierał pytania otwarte i zamknięte. Pytania otwarte zostały opracowane za pomocą kategoryzacji odpowiedzi badanych. Pytania zamknięte zamieszczone w kwestionariuszach zawierały kafeterie dysjunktywne bądź koniunktywne. Całość została przeanalizowana za pomocą pakietu statystycznego SPSS. W części pytań zastosowano skalę lub technikę wariancji dyferencjału semantycznego. Jednostką badania stanowił respondent skategoryzowany według funkcji: pracodawca / bezrobotny. Przedmiot badania stanowi instrument aktywizacji na rynku pracy, jakim jest staż.

### II.4 Procedura doboru

Zastosowano dobór respondentów zgodnie z listami pracodawców i osób korzystających ze staży przekazanymi przez Miejski Urząd Pracy w Lublinie.

Badania realizowane były w siedzibie pracodawcy, po wcześniejszym umówieniu telefonicznym ankietera z pracodawcą za pośrednictwem pracownika Instytutu Homo Homini. Informację o umówionych na wywiad pracodawcach były przekazywane na bieżąco poszczególnym ankieterom. Umawianie wywiadów prowadzono z siedziby instytutu Homo Homini.

Badania wśród stażystów umawiane były w analogiczny sposób, a miejsce spotkań wyznaczali najczęściej sami stażyści, biorąc pod uwagę łatwość dotarcia na miejsce spotkania z ankieterem.

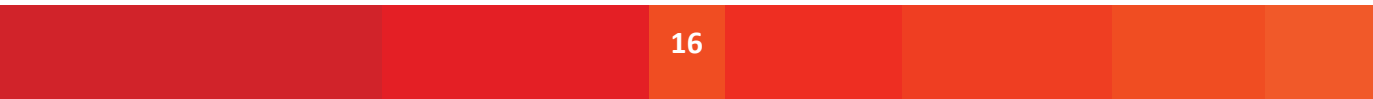
Realizacja badania była trudna ze względu na duży odsetek odmów udziału pracodawców w badaniu. Instytut Homo Homini wykorzystał wszystkie otrzymane od MUP w Lublinie listy potencjalnych respondentów, które objęły pełną listę stażystów i przedsiębiorców uczestniczących w programie staży organizowanych przez MUP w Lublinie w 2009 roku. Dodatkowym czynnikiem obniżającym skuteczność realizacji wywiadów z przedsiębiorcami był okres urlopowy w trakcie którego była realizowana część terenowa badania.

Badanie zrealizowane na podanych wcześniej próbach zachowuje cechy reprezentatywności i nie ogranicza możliwości wyciągania wniosków na podstawie zebranych informacji. Mniejsza od zakładanej liczba wywiadów z przedsiębiorcami jest wynikiem odmów ich udziału w badaniu, na które instytut nie miał wpływu.

### II.5 Kontrola pracy ankieterów

Jakość pracy wszystkich ankieterów realizujących badanie kontrolowana była przez pracowników Instytutu Homo Homini w trakcie kontroli telefonicznych (rozmowy z wybranymi losowo respondentami) oraz bezpośrednio podczas przyjmowania ankiet dostarczanych przez ankieterów. Podczas kontroli badano między innymi trafność doboru respondenta, zgodność przeprowadzonego wywiadu z procedurą, logiczność treści w przeprowadzanym wywiadzie. Ogółem wykonano 56 kontroli.

Jakość pracy ankieterów była zgodna z przewidywanymi procedurami podanymi na szkoleniu przeprowadzonym przez Instytut Homo Homini, poprzedzającym prowadzenie badania.





# ANALIZA DANYCH - STAŻYŚCI

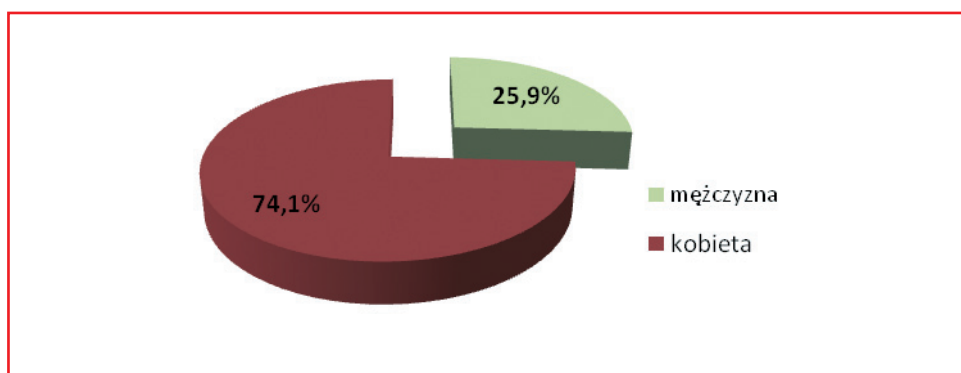


### III. ANALIZA DANYCH – STAŻYŚCI

#### III.1 Portret stażysty

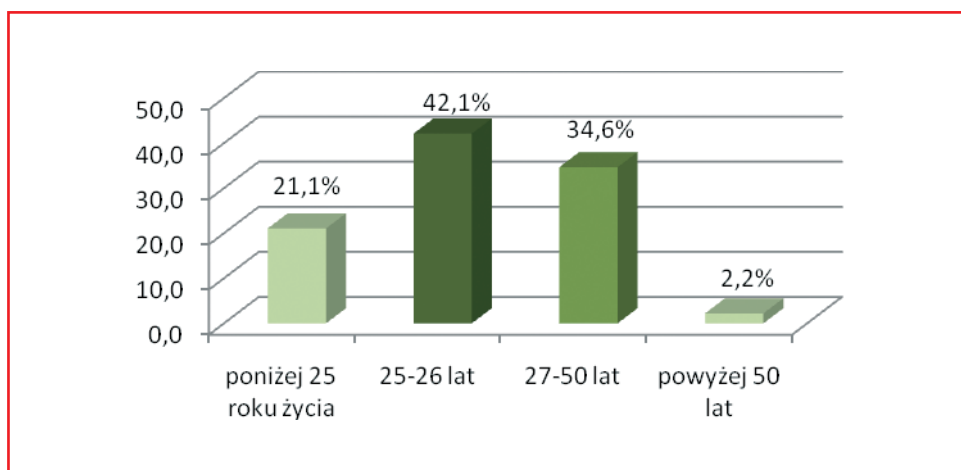
Cechy socjodemograficzne osób biorących udział w programie. W trzech czwartych przypadków (74,1 proc.) do programu zgłaszają się kobiety. Uśredniona wartość wieku stażysty to dwadzieścia sześć (23,7 proc.) lub dwadzieścia pięć lat (18,4 proc.). Odsetek osób poniżej dwudziestego piątego roku życia wynosi 21,1 proc. Natomiast odsetek osób, które ukończyły już 25 lat wyniósł 36,8 proc. Program stażowy trafia głównie do absolwentów szkół wyższych – osób w wieku pomiędzy dwudziestym piątym a dwudziestym siódmym rokiem życia (46,8 proc.) Znaczny jest także odsetek osób powyżej 27 roku życia, które na mocy nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2009 r. dopuszczone zostały do odbywania stażu oraz osób po 50 roku życia.

rys.III.1.1 Stażyści według płci



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 456

rys.III.1.2 Stażyści według wieku



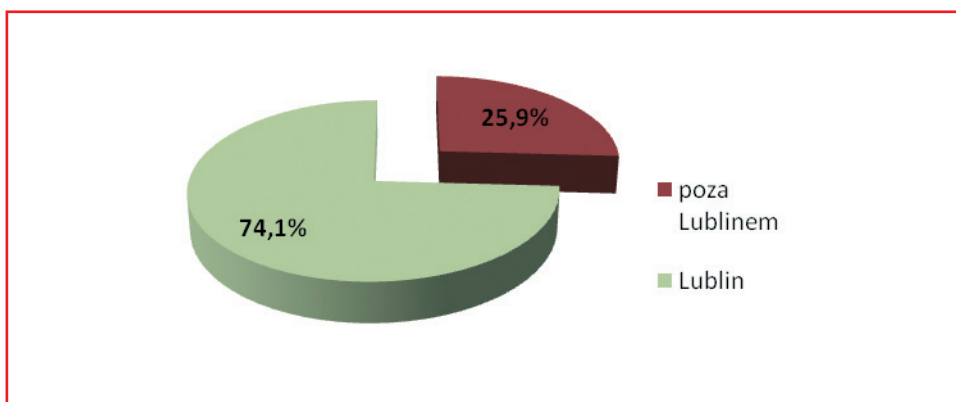
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 456

W prawie trzech czwartych stażyści pochodzą z Lublina (74,1 proc.). Nieco ponad jedna czwarta urodziła się poza tym miastem (25,9 proc.).

Należy odnotować, że zdecydowana większość (73,5 proc.) stażystów to osoby z wyższym wykształceniem. Wśród nich ponad jedną piątą (21,9 proc.) ukończyła szkołę o profilu przyrodniczo-medycznym. Niewiele mniej (20,6 proc.) posiada wykształcenie o profilu humanistycznym.

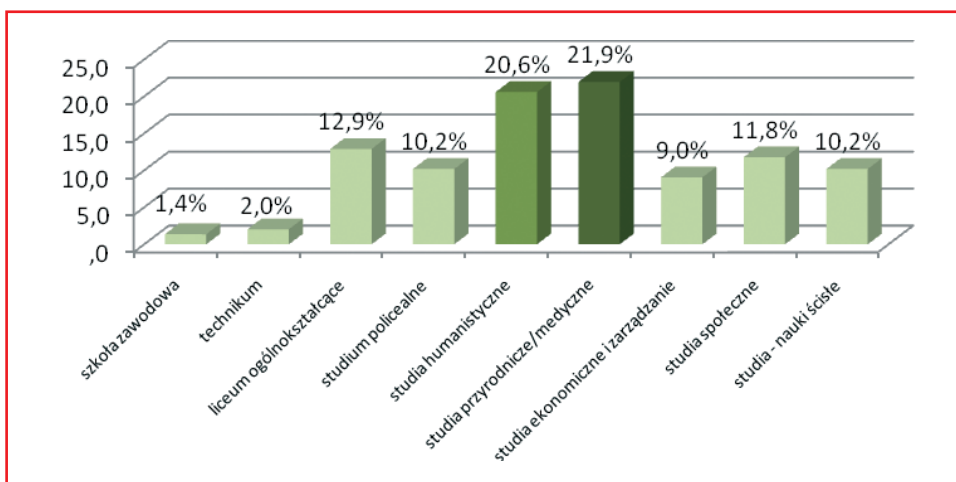
Więcej niż co dziesiąty badany (10,2 proc.) wskazuje szkołę policealną jako ostatnie miejsce edukacji. Tylko 16,3 proc. stażystów zadeklarowało wykształcenie niższe niż policealne.

**rys.III.1.3** Stażyści według pochodzenia



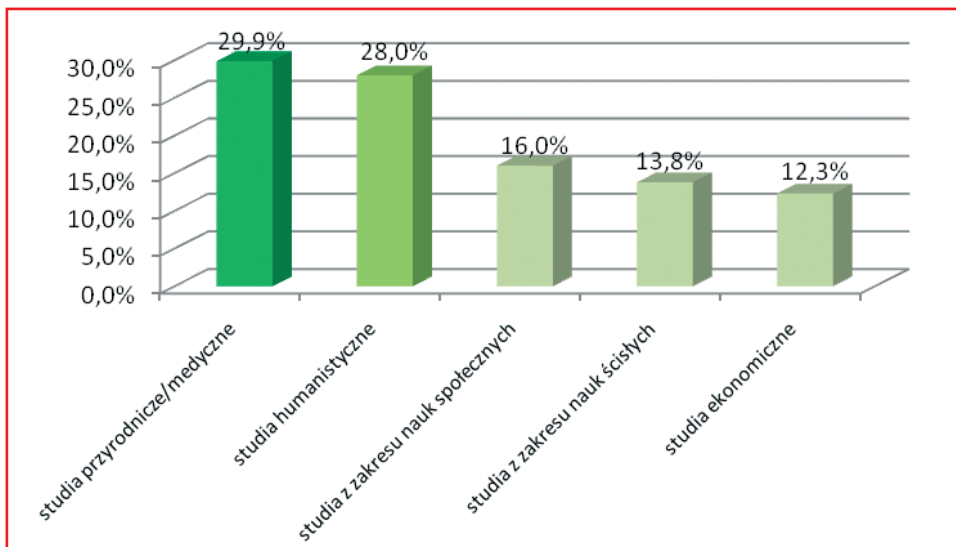
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 456

**rys.III.1.4** Stażyści według wykształcenia, ukończonej szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 442

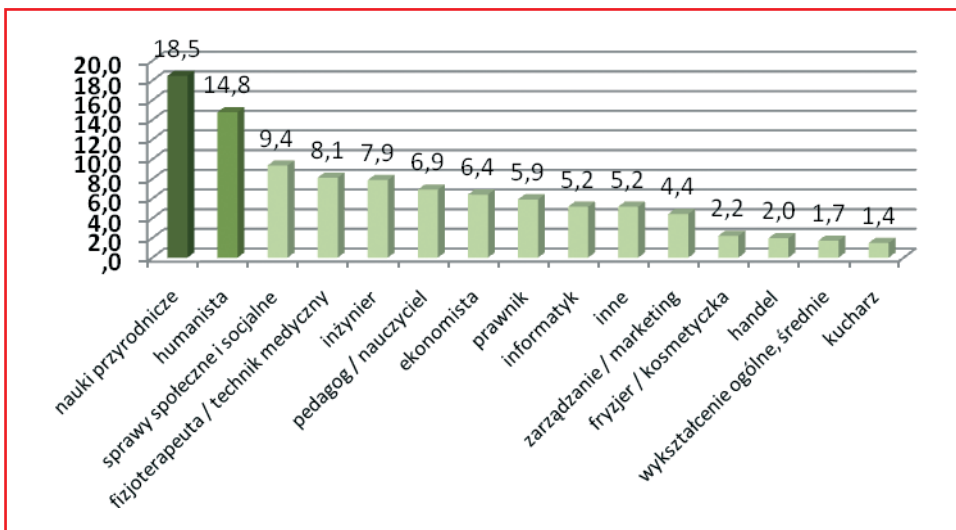
rys.III.1.5 Rodzaj ukończonej szkoły – tylko wśród osób z wykształceniem wyższym



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 325

Rodzaj i profil ukończonej szkoły jest odzwierciedlany w wynikach dotyczących wyuczonego zawodu. Najliczniej reprezentowaną kategorią są zawody związane z naukami przyrodniczymi (18,5 proc.) lub humanistycznymi (14,8 proc.). Prawie co dziesiąty stażysta jest natomiast z zawodu pracownikiem służb społecznych (9,4 proc.), fizjoterapeutą bądź technikiem medycznym (8,1 proc.) lub inżynierem (7,9 proc.).

rys.III.1.6 Stażyści według wyuczonego zawodu



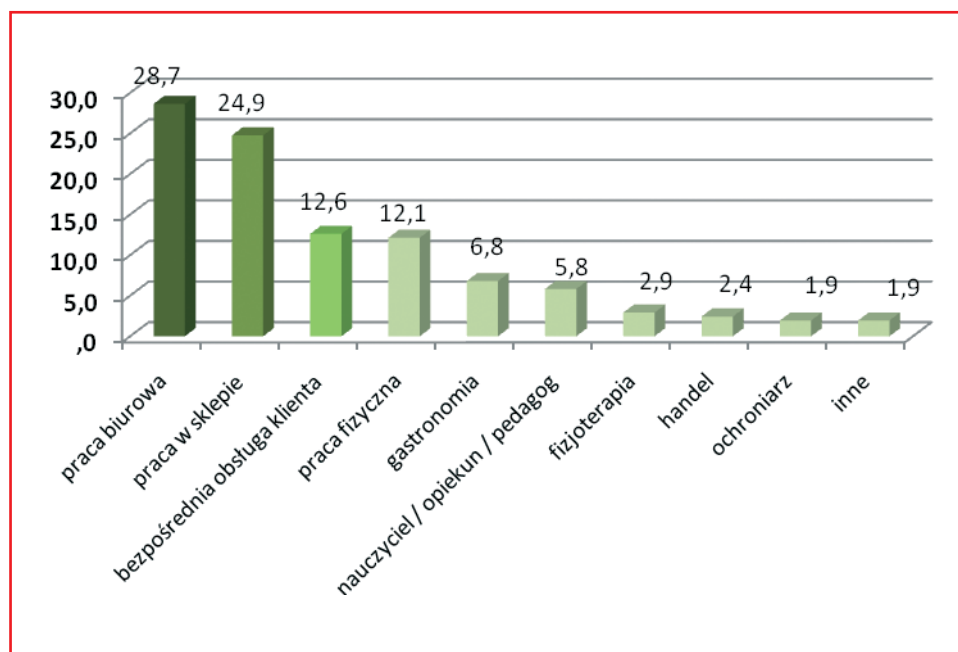
Dane ujęte w proc. odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 406

Bardzo ciekawie prezentuje się porównanie zawodu wyuczonego z rodzajem prac wykonywanych przed stażem. Większość z uczestników stażu to osoby z wyższym wykształceniem, jednak dotychczas podejmowały pracę one poniżej swoich kwalifikacji, najczęściej także poza swoim wyuczonym zawodem.

Ponad jedna czwarta stażystów (28,7 proc.) podejmowała pracę biurową. W tej kategorii są osoby o wykształceniu humanistycznym lub społecznym. Niemal tyle samo stażystów pracowało w ostatnim czasie w punktach usługowych na stanowisku sprzedawcy lub kasjera/kasjerki (24,9 proc.), a ponad jedna dziesiąta znajdowała pracę przy bezpośredniej obsłudze klienta (np. call center) (12,6 proc.) lub pracowała fizycznie (12,1 proc.)

rys.III.1.7 Rodzaj wykonywanej przed stażem pracy



Dane ujęte w proc. odpowiedzi.

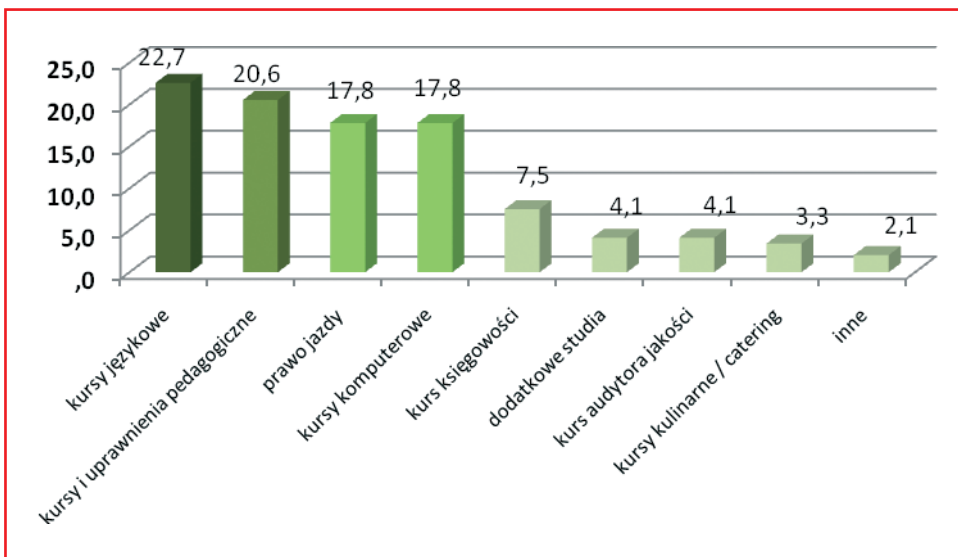
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 206

Szczególnie pozytywny wydaje się fakt, że stażyści są świadomi tego, jak istotna jest znajomość języków obcych oraz obsługi komputera. Wśród dodatkowych kwalifikacji jakie posiadali stażyści przed podjęciem stażu najczęściej wymieniana jest znajomość języków obcych (22,6 proc.), uprawnienia pedagogiczne (takie jak uprawnienia opiekuna kolonijnego) (20,5 proc.), znajomość obsługi komputera oraz posiadanie prawa jazdy (po 17,8 proc.).

Należy tu zaznaczyć, iż w badaniu - ze względu na brak możliwości zastosowania uniwersalnej oceny - nie uwzględnia się stopnia posiadanych kwalifikacji. Co w przypadku obsługi komputera oraz znajomości języków obcych może być jednym z czynników warunkujących dotychczasowe wykluczenie z rynku pracy.

rys.III.1.8 Dodatkowe kwalifikacje zawodowe posiadane przed podjęciem stażu



Dane ujęte w proc. odpowiedzi.

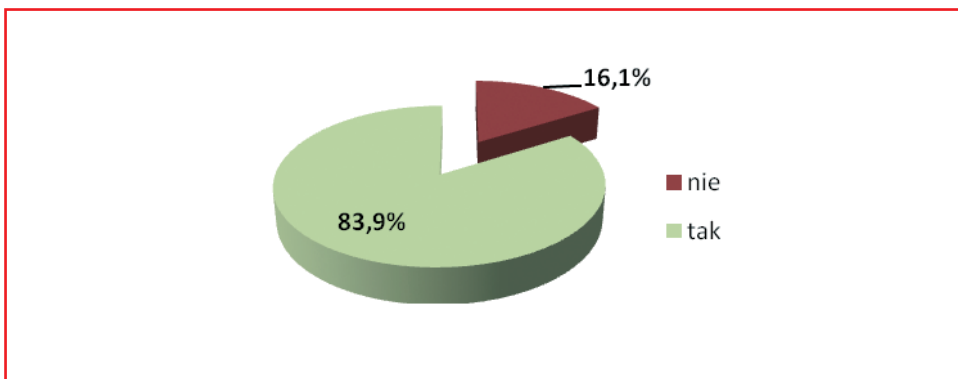
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 146

### III.2 Wcześniejsza działalność stażysty

Dla większości z badanych staż był pierwszym zetknięciem z jakąkolwiek formą aktywizacji zawodowej. Zdecydowana większość (83,9 proc.) respondentów nigdy wcześniej nie korzystała z podobnych instrumentów rynku pracy ani z żadnych innych programów mających na celu aktywizację zawodową, proponowanych przez Miejski Urząd Pracy w Lublinie. Tak wskazało 84,3 proc. badanych. Tylko 16,1 proc. ankieterów brało już wcześniej udział w programie stażowym.

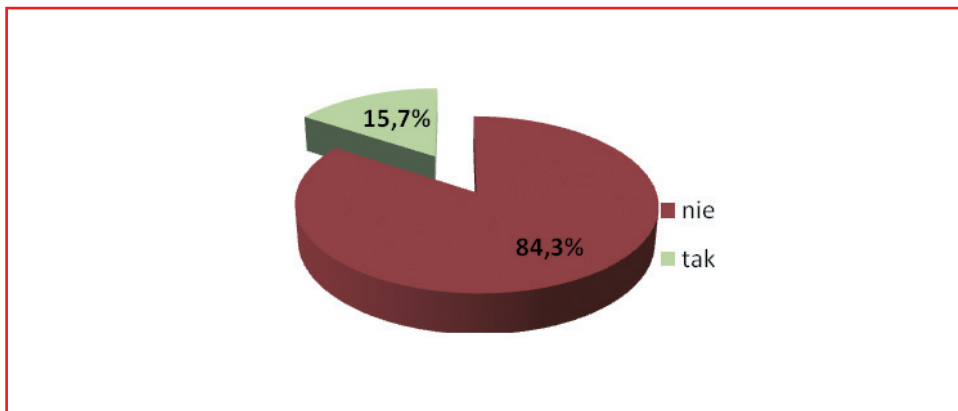
rys.III.2.1 Czy był to Pana/Pani pierwszy staż?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 510

rys.III.2.2 Czy korzystał/a Pan/Pani wcześniej z innych form aktywizacji, proponowanych przez Miejski Urząd Pracy w Lublinie, zmierzających do uzyskania zatrudnienia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 510

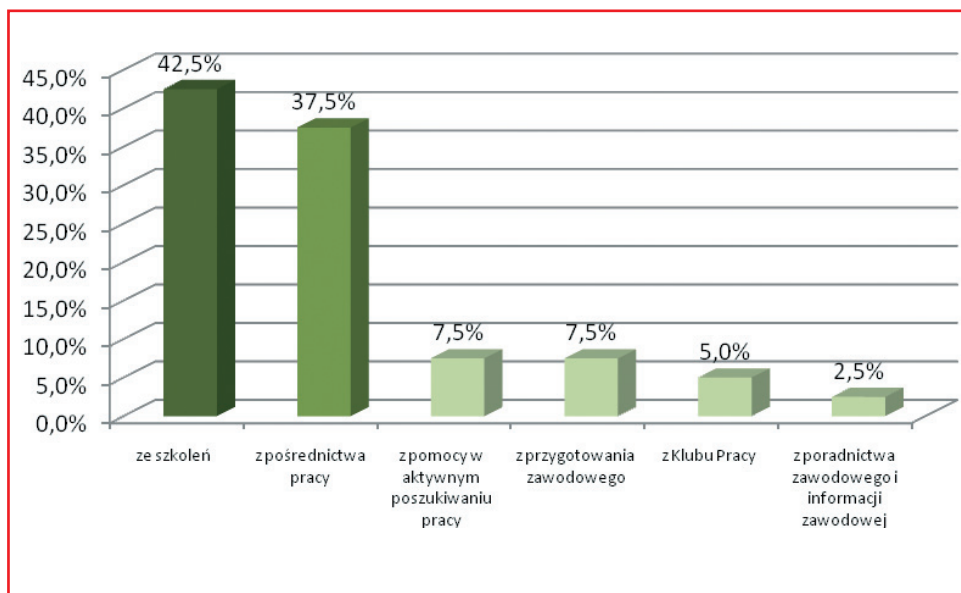
Wśród osób, które zetknęły się z jakimikolwiek programami promocji zatrudnienia (15,7 proc.) najczęściej spotykaną formą były szkolenia (42,5 proc.) lub pośrednictwo pracy (37,5 proc.). Pozostałe formy aktywizacji były bardzo słabo znane lub w ogóle nie były znane badanym.

Jest to tym bardziej zastanawiające, że badany stażysta był zarejestrowany w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie przez średnio ponad siedem miesięcy.

	ŚREDNIA LICZBA MIESIĘCY
JAK DŁUGO PRZED PODJĘCIEM STAŻU BYŁ/A PAN/PANI ZAREJESTROWANA/Y W MIEJSKIM URZĘDZIE PRACY W LUBLINIE?	7,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 506

rys.III.2.3 Czy korzystał/a Pan/Pani wcześniej z innych form aktywizacji, proponowanych przez Miejski Urząd Pracy w Lublinie, zmierzających do uzyskania zatrudnienia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

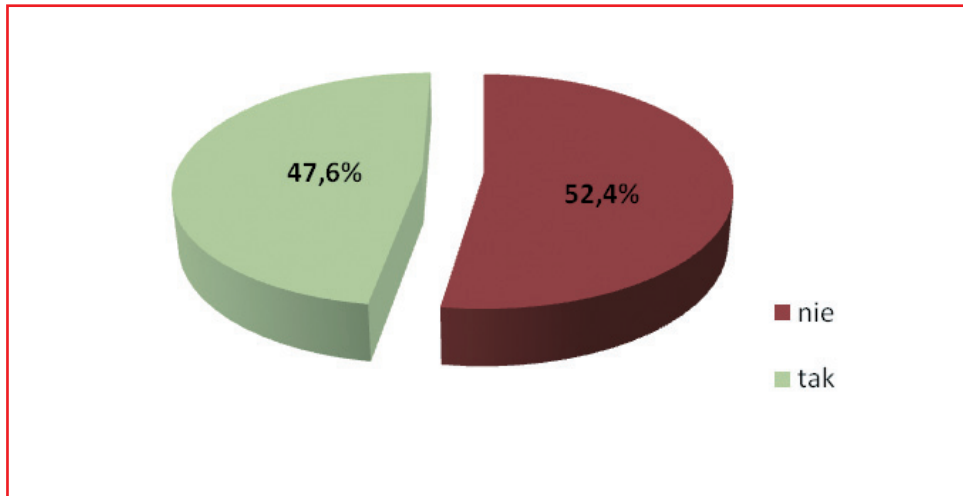
N= 80

\* odpowiedzi wielokrotnego wyboru (respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź – wyniki nie muszą sumować się do 100 proc.).

Niespełna połowa badanych stażystów podejmowała przed okresem bezrobocia pracę (47,6 proc.). Ze względu na wyższy (niż w poprzednich latach realizacji programu) dopuszczalny wiek stażystów, jest to wynik mocno niezadowolający. Oznacza on, iż ponad połowa (52,4 proc.) stażystów to osoby, które nigdy nie były uprzednio zatrudnione w oparciu o jakąkolwiek umowę. O ile młody wiek bezrobotnych (do 25 roku życia) deklarujących brak wcześniejszego zatrudnienia może stanowić wyjaśnienie tego stanu, to niepokoi dość znaczny odsetek (19,3 proc.) osób starszych niż 27 lat, które nigdy nie podejmowały żadnej pracy zarobkowej. W tym niemal 1 procent to osoby powyżej 50 roku życia. Spośród prawie połowy, która podejmowała uprzednio zatrudnienie, najwięcej - bo ponad jedna trzecia badanych (37 proc.) - pracowała na umowę zlecenie. Stałą umowę o pracę posiadało nieco mniej osób, ale również ponad jedna trzecia stażystów (36,1 proc.). Niepokojące jest to, że co dziesiąta osoba pracowała „na czarno” (10,1 proc.). Przed rozpoczęciem stażu stażysta pracował średnio przez okres dwudziestu pięciu miesięcy. Inaczej średnia długość pracy prezentuje się przy podziale na grupy wiekowe. Osoby do dwudziestego siódmego roku pracowały średnio przez okres około roku. Natomiast dla osób starszych okres ten wyniósł średnio ponad 43 miesiące. Biorąc pod uwagę to, że w skład tej grupy wchodzi również osoby tuż przed wiekiem emerytalnym, które zawiązują tą średnią, trzeba stwierdzić, że stażyści z najstarszej grupy wiekowej (27-50+lat) to osoby, które w okresie wieku produkcyjnego pracowały bardzo krótko lub też wcale nie podejmowały zatrudnienia.

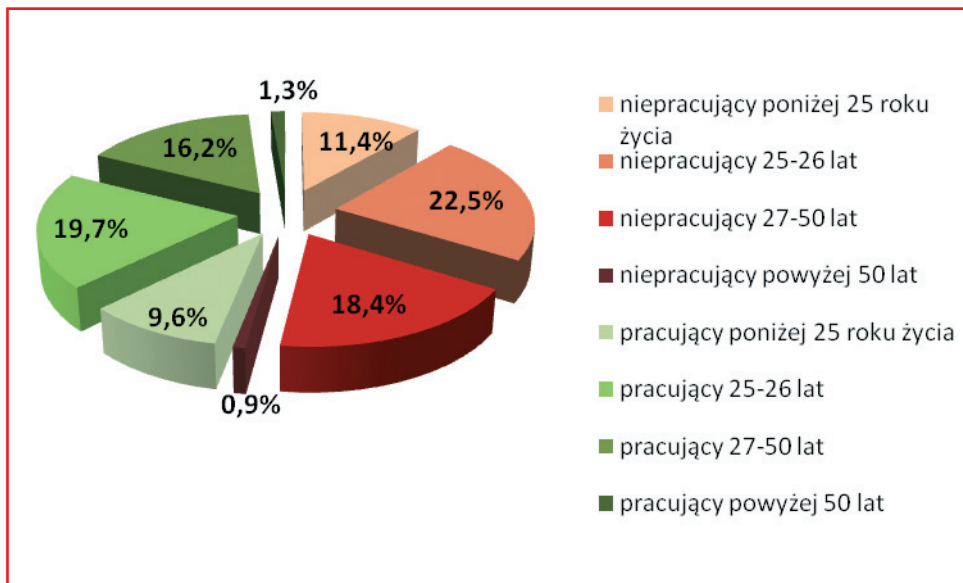


rys.III.2.4 Czy przed okresem bezrobocia podejmował/a Pan/Pani zatrudnienie?



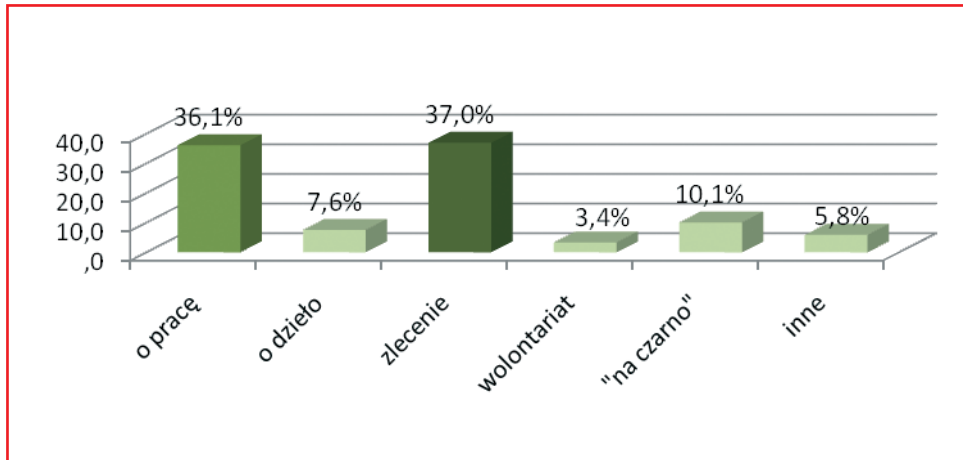
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 504

rys.III.2.5 Czy przed okresem bezrobocia podejmował/a Pan/Pani zatrudnienie?/wiek



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 504

rys.III.2.6 W oparciu o jaką umowę?

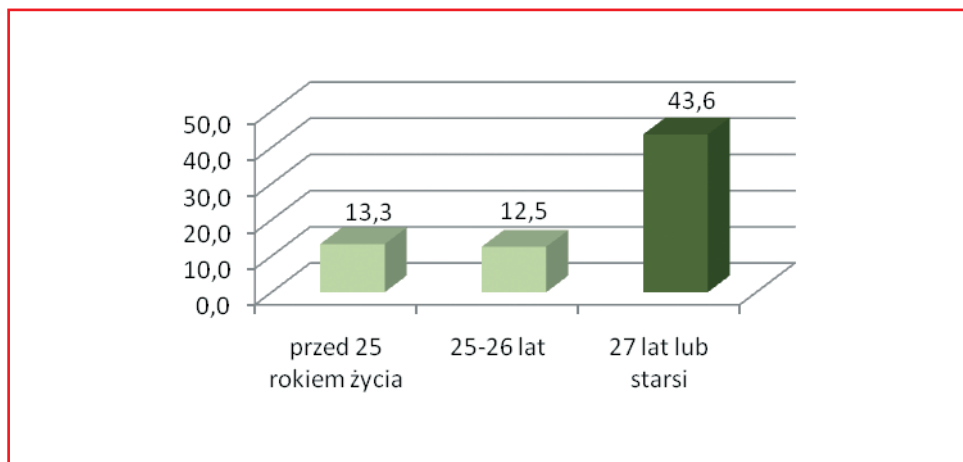


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 238

	ŚREDNIA LICZBA MIESIĘCY
JAK DŁUGO PAN/PANI PRACOWAŁ/A ZAWODOWO PRZED PODJĘCIEM STAŻU?	25

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 232

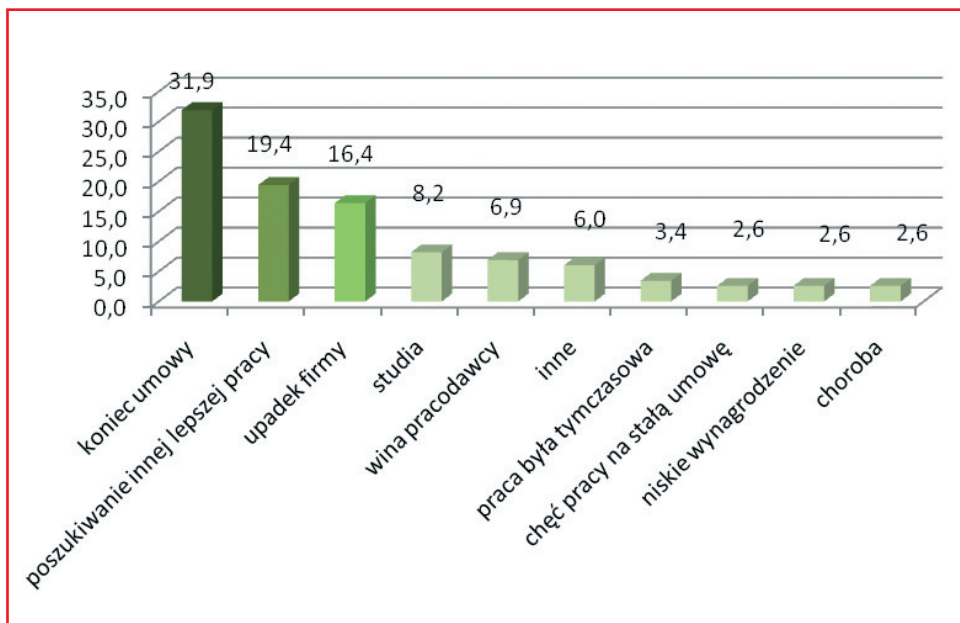
rys.III.2.7 Jak długo Pan/Pani pracował/a zawodowo przed podjęciem stażu? – średnia liczba miesięcy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 232

Wśród powodów zakończenia ostatnio wykonywanej pracy prawie jedna trzecia stażystów wymienia koniec umowy (31,9 proc.). Prawie jedna piąta (19,4 proc.) zdecydowała się natomiast poszukiwać innej, lepszej pracy. Często wymienianym powodem zakończenia pracy był również upadek zakładu pracy (16,4 proc.).

rys.III.2.8 Jakie były powody zakończenia pracy?



Dane ujęte w proc. odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 232

### III.3 Motywacje do podjęcia stażu

Stażyci podejmowali staż średnio nieco ponad trzynaście miesięcy po ukończeniu ostatniej szkoły. Najczęściej wymienianą przyczyną podjęcia stażu była chęć zdobycia jakiegokolwiek pracy. Taki powód podała niemal połowa badanych (46,7 proc.). Prawie czterech na dziesięciu (38,8 proc.) stwierdziło natomiast, że głównym powodem była chęć zdobycia doświadczenia zawodowego i kwalifikacji. Co dziesiąty respondent (10,6 proc.) jako przyczynę podał chęć zarobienia pieniędzy.

Najczęściej spotykaną motywacją do podjęcia stażu była chęć zdobycia jakiegokolwiek pracy. Oznacza to, że dla większości badanych staż stał się głównie formą znalezienia zatrudnienia.

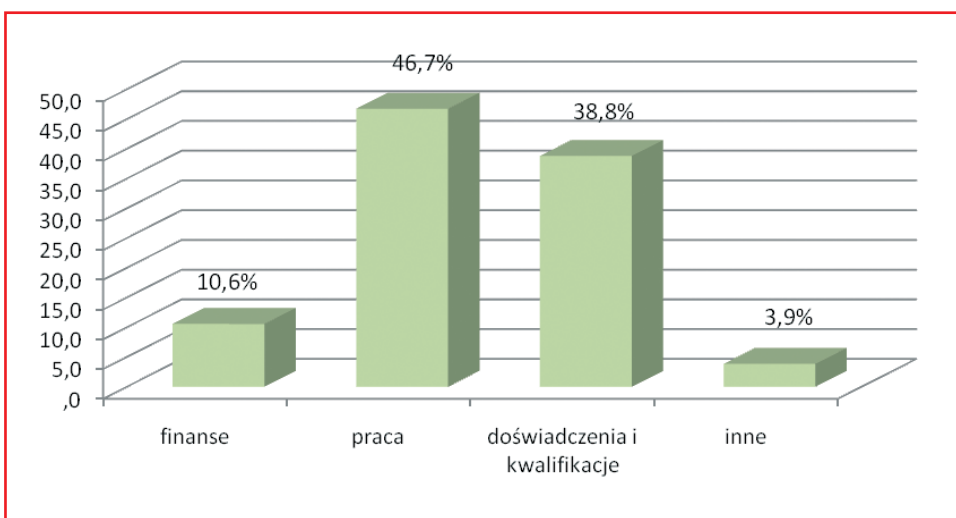
Ponad dziewięciu na dziesięciu badanych (90,9 proc.) oceniało swoje szanse na zdobycie pracy przed stażem gorzej niż po jego odbyciu. Bardzo źle oceniła je ponad jedna piąta badanych (22,2 proc.), a jako „mniejsze niż obecnie” ponad dwie trzecie (68,7 proc.). W opinii respondentów staż spełnia zadania instrumentu aktywizacji na rynku pracy.

	ŚREDNIA LICZBA MIESIĘCY
ILE MIESIĘCY PO UKOŃCZENIU (OSTATNIEJ) SZKOŁY PODJĄŁ/A PAN/PANI STAŻ?	13,32

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 492

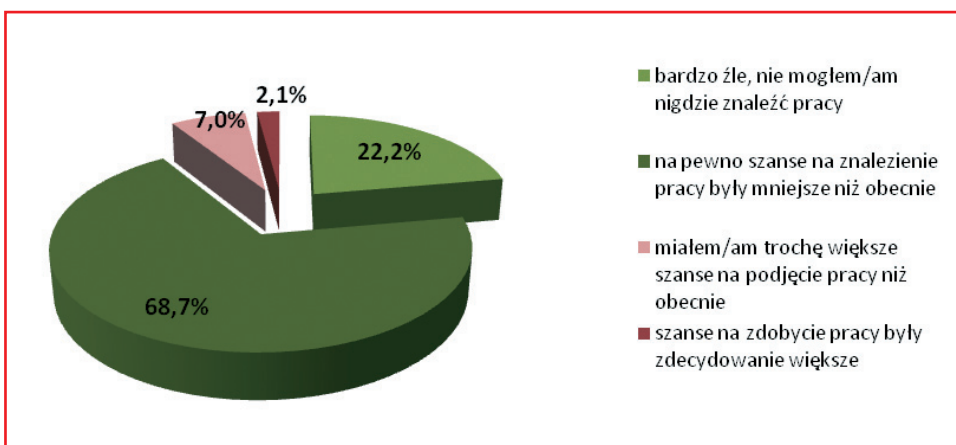
rys.III.3.1 Jaka była główna przyczyna, która skłoniła Pana/Panią do podjęcia stażu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 492

rys.III.3.2 Jak oceniał/a Pan/ Pani swoje szanse na rynku pracy przed podjęciem stażu?

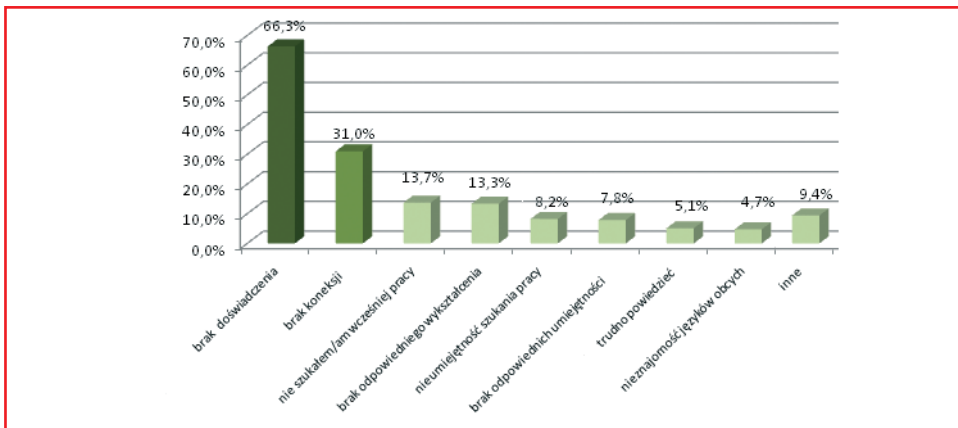


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 486

Według badanych najważniejszą przyczyną uniemożliwiającą znalezienie pracy przed stażem był brak odpowiedniego doświadczenia – tak wskazuje ponad dwie trzecie badanych (66,3 proc.). Prawie jedna trzecia sądzi, że znalezienie pracy uniemożliwił im brak koneksji i znajomości (31,0 proc.). Ponad 13 proc. uważa, że brakowało im odpowiedniego wykształcenia. Podobny odsetek przyznaje, że wcale nie szukało pracy.

**rys.III.3.3 Co było głównym powodem niemożności znalezienia pracy?**



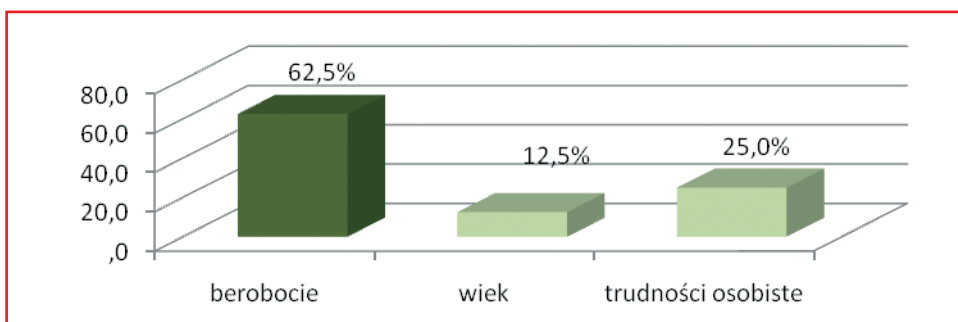
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 510

\* odpowiedzi wielokrotnego wyboru (respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź – wyniki nie muszą sumować się do 100 proc.).

Jako powody niemożności znalezienia pracy stażyści stosunkowo często podają też inne przyczyny (9,4 proc.). Warto przyjrzeć się im nieco bliżej. Prawie dwie trzecie badanych (62,5 proc.) wymienia bezrobocie (5,8 proc. wszystkich odpowiedzi) rozumiane jako ogólnie złą sytuację na rynku pracy. Jedna czwarta (25 proc.) mówi o trudnościach osobistych (2,4 proc. ogółu wszystkich odpowiedzi), natomiast 12,5 proc. o wieku zbliżonym do emerytalnego, w którym trudniej znaleźć pracę (1,2 proc. ogółu wszystkich odpowiedzi).

**rys.III.3.4 Czy funkcja stażysty wymaga innego traktowania niż funkcja pracownika?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 48

### III.4 Przebieg stażu

Respondenci, bez względu na wiek, najczęściej odbywali staż 6 miesięczny - maksymalny, dopuszczalny czas trwania programu.

Badani zostali poproszeni o wymienienie trzech głównych obowiązków, jakie mieli do wykonywania podczas stażu. Zdecydowana większość – 53,9 proc. wskazała na zadania biurowo-administracyjne. Taki rodzaj obowiązków jak obsługa sekretariatu, biura, kserowanie, zajmowanie się korespondencją oraz archiwizacją dokumentów zdecydowanie dominuje wśród wymienianych przez respondentów czynności. Drugą pod względem częstości wskazań jest bezpośrednia obsługa klienta - tak odpowiadało 11,9 proc. ankietowanych. Pozostałe zajęcia wymieniane są sporadycznie.

#### Ile miesięcy trwał odbyty przez Pana/Panią staż? Wartość modalna

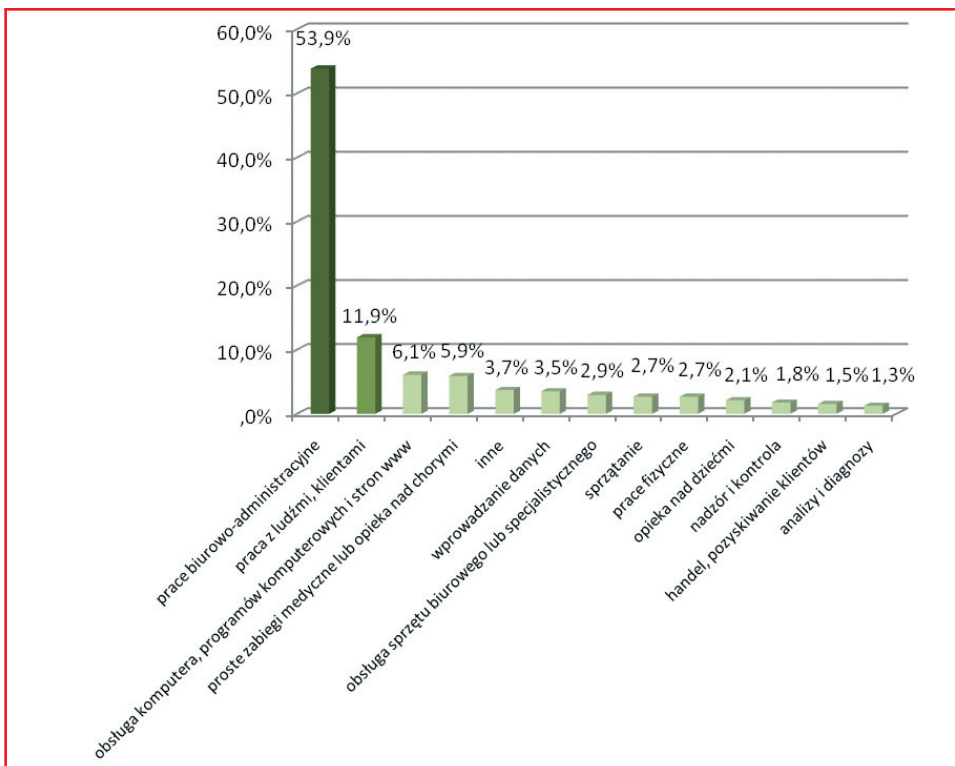
Osoby do 25 roku życia	6
Osoby w wieku 25-26 lat	6
Osoby w wieku ponad 26 lat	6

Wartość modalna – wartość najczęściej występująca w zbiorowości

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 508

#### rys.III.4.1 Główne obowiązki stażysty podczas stażu



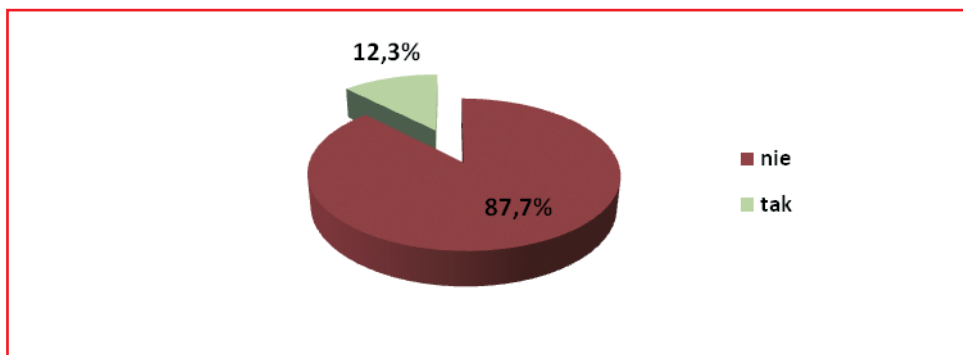
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 491

Zdecydowana większość (87,7 proc.) badanych twierdzi, że podczas stażu nie napotkała żadnych trudności formalnych ani osobistych. Innego zdania jest zaledwie 12,3 proc. stażystów. Warto prześledzić opinie tej mniejszości, aby zdobyć wiedzę o potencjalnych problemach, jakie mogą napotykać stażyści.

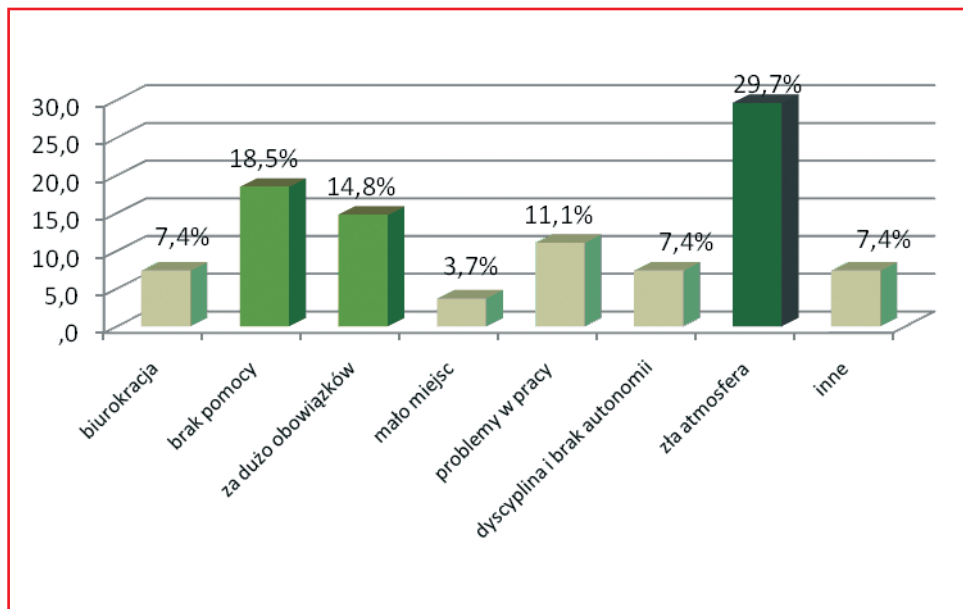
Prawie jedna trzecia (29,7 proc.) z nich mówi o złej atmosferze podczas pracy. Chodzi tu o wykorzystywanie stażystów do najmniej ciekawych, rutynowych prac lub o niepoważne traktowanie. Prawie jedna piąta (18,5 proc.) narzekała natomiast na brak pomocy podczas stażu.

**rys.III.4.2 Czy napotkał/a Pan/Pani jakieś trudności podczas stażu?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 472

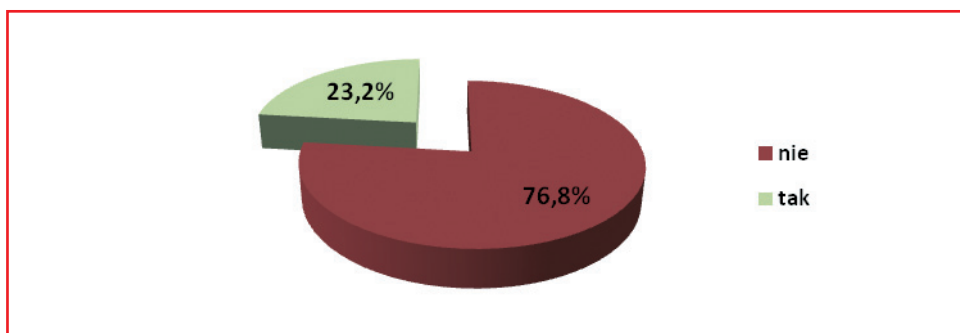
**rys.III.4.3 Czy napotkał/a Pan/Pani jakieś trudności podczas stażu? / jakie?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 54

Bezproblemowy przebieg stażu powoduje, że stażyści zazwyczaj nie chcieliby zmieniać niczego w programie stażu – twierdzi tak ponad trzy czwarte z nich (76,8 proc.). Ponownie warto jednak przyrzeć się opinii mniejszości, która ma pomysły na zmiany. Prawie połowa spośród nich (47,1 proc.) chciałaby większego stypendium podczas stażu, co stanowi 36,2 proc. ogółu wszystkich stażystów. Prawie jedna trzecia (31,4 proc.) oczekuje natomiast większego zakresu obowiązków i bardziej ambitnych zadań (23,9 proc. ogółu stażystów). Prawie połowa (45,3 proc.) badanych chcących zmian w programie stażu twierdzi, że stypendium jest zdecydowanie za niskie (34,9 proc. wszystkich stażystów), a prawie 15 proc. twierdzi, że chciałoby się podczas stażu więcej uczyć lub że praca nie jest dla nich satysfakcjonująca (11,3 proc. wszystkich stażystów). Wydaje się, że stażyści, którzy dostrzegają potrzebę zmian w stażach są bardziej ambitni od pozostałych i oczekują po programie efektywnej i szybkiej nauki oraz interesującej – a nie jakiegokolwiek – pracy. Dominuje także definiowanie stażu jako regularnej pracy, stąd porównywanie otrzymywanego stypendium i pracy do wynagrodzenia i pracy innych pracowników oraz postulat podwyższenia otrzymywanej kwoty.

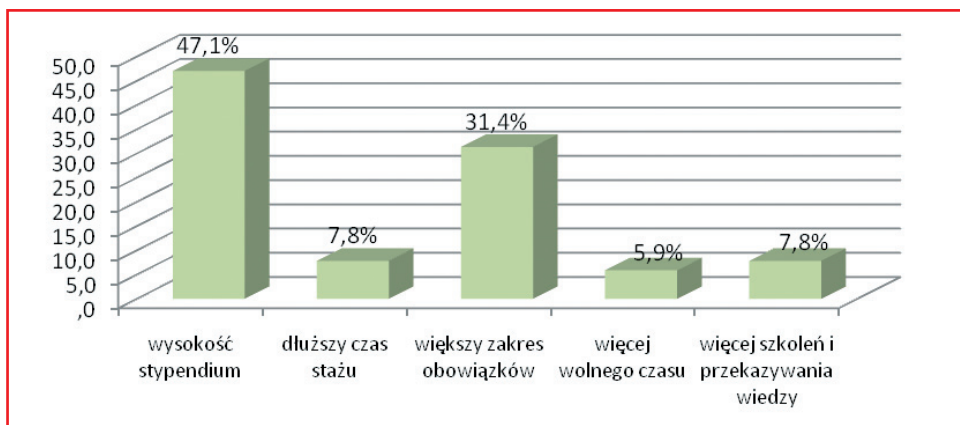
**rys.III.4.4 Czy chciałby/chciałaby Pan/Pani coś zmienić w odbytym stażu?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 466

**rys.III.4. 5 Czy chciałby/chciałaby Pan(i) coś zmienić w odbytym stażu?/co by to było?**

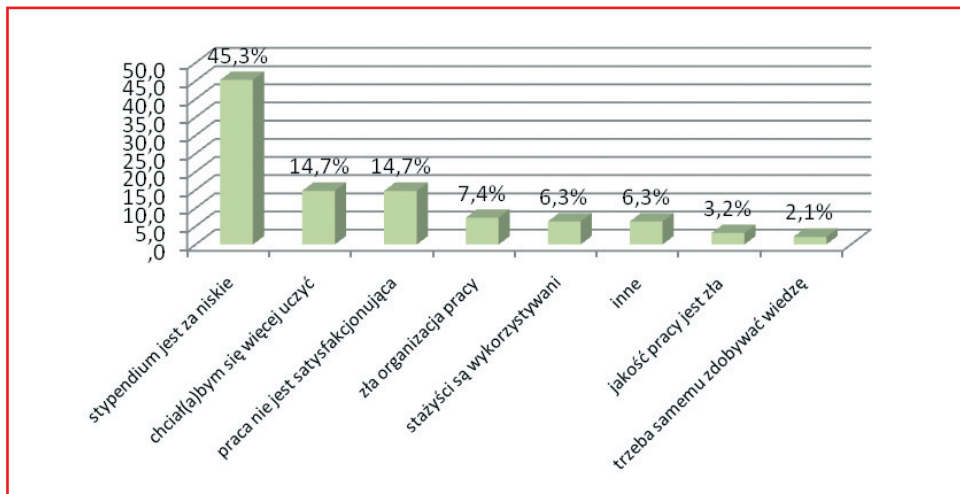


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 102



rys.III.4.6 Czy chciałby/chciałaby Pan/Pani coś zmienić w odbytym stażu? / co by to było? dlaczego?



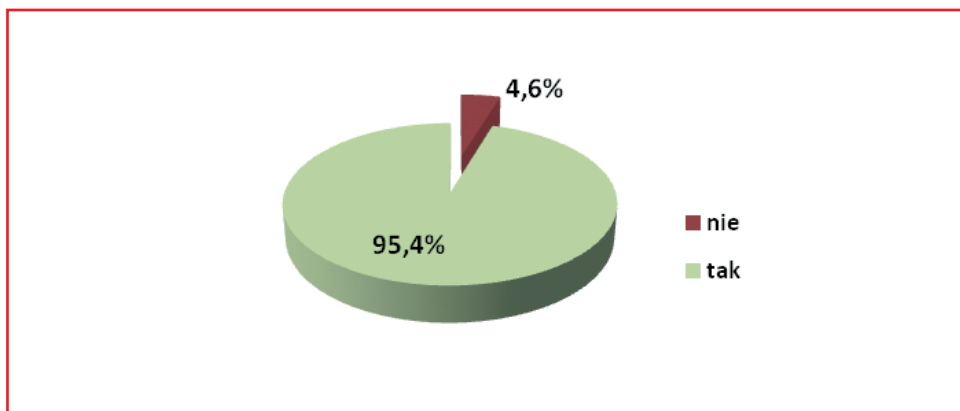
Dane ujęte w proc. odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 95

Na koniec stażu ankietowani w przeważającej części otrzymywali od swoich pracodawców opinię o zrealizowanych przez siebie zadaniach oraz nabytych umiejętnościach. 95,4 proc. z nich przyznało, że otrzymało taki dokument. Oznacza to, że 4,6 proc. pracodawców nie wystawiając takiego dokumentu nie spełniło jednego z warunków umowy stażowej.

rys.III.4.7 Czy po ukończonym stażu pracodawca wystawił Panu/Pani opinię zawierającą informacje o zadaniach realizowanych oraz kwalifikacjach lub umiejętnościach zawodowych pozyskanych w trakcie stażu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 476

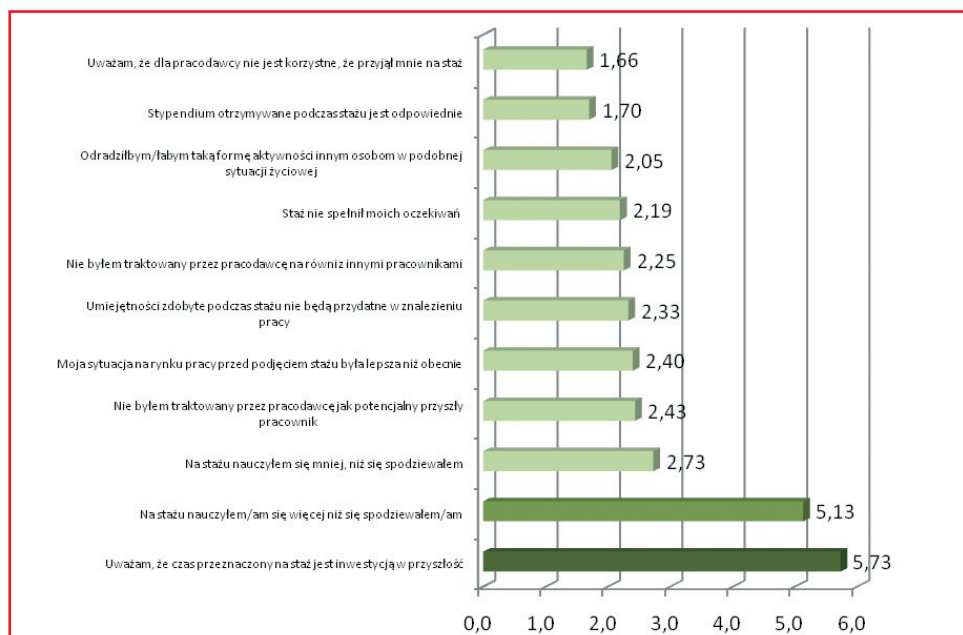
### III.5 Ocena stażu

Oceniając staż, stażyści w największym stopniu zgodzili się z opinią, że był on dobrą inwestycją na przyszłość oraz iż podczas trwania programu nauczyli się więcej niż się spodziewali. Badani oceniali te stwierdzenia na skali od jednego do siedmiu, gdzie jeden oznaczało całkowity brak zgody ze stwierdzeniem, a siedem jego pełną akceptację. Dwie wspomniane powyżej opinie uzyskały średnie oceny powyżej pięciu. Najmniej popularnymi stwierdzeniami były: „stypendium otrzymywane podczas stażu jest odpowiednie” oraz „dla pracodawcy nie jest korzystne, że mnie zatrudnił”. Świadczy to o powszechnym niezadowoleniu z wysokości otrzymywanego stypendium oraz o przekonaniu, że staż jest korzystny także dla pracodawców. Badani raczej nie zgadzają się z opiniami, że nie byli traktowani przez pracodawców na równi z innymi pracownikami oraz że nie byli traktowani jako potencjalni przyszli pracownicy – jednak ten brak zgody nie jest bardzo mocny. Badani odrzucają też twierdzenia – chociaż również niezbyt silnie – że umiejętności zdobyte podczas stażu nie będą przydatne podczas poszukiwań pracy oraz że ich sytuacja na rynku pracy przed stażem była lepsza. Nie byłoby również skłonni odradzać takiej formy aktywizacji zawodowej innym osobom w podobnej sytuacji.

Podsumowując, badani uważają, że staż spełnił ich oczekiwania. Ocena stażu jest umiarkowanie pozytywna. Większość stwierdzeń ocenianych jest dodatnio, jednak blisko środkowych wartości, które prezentują opinie neutralne.

Zdecydowanie największym problemem jest niskie stypendium. Największym atutem natomiast możliwość nauki i inwestowania w siebie.

rys.III.5. 1 Stopień zgody z opiniami na temat stażu na skali 1-7 (1 – brak zgody, 7 – pełna zgoda)

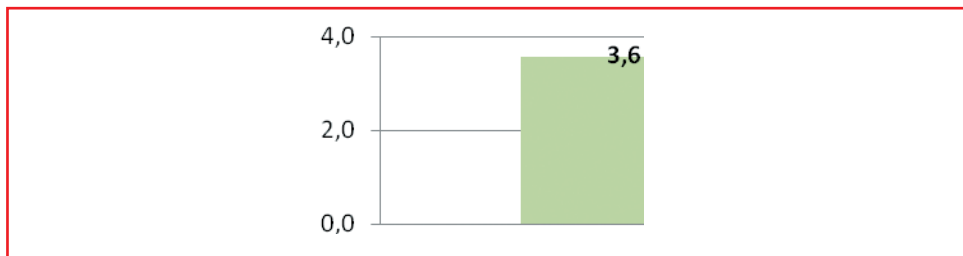


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 472

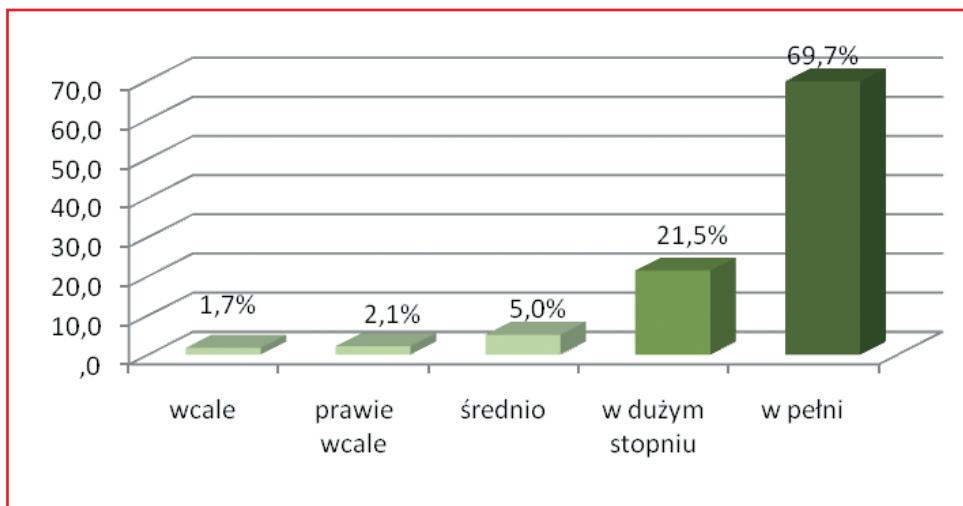
Stażyci zostali też poproszeni o ocenę, w jakim stopniu program stażu został zrealizowany. Oceniali oni na skali od zera do czterech, gdzie zero oznacza brak prowadzenia założonego programu, natomiast cztery - jego pełną realizację. Średnia, ponad 3,6, oznacza, że w opinii większości badanych zadania stażu zostały zrealizowane w bardzo dużym stopniu. Ponad dwie trzecie (69,7 proc.) uważa, że staż był zrealizowany w pełni, a ponad jedna piąta (21,5 proc.), że w bardzo dużym stopniu. Na takiej samej skali stażyści oceniali przydatność stażu pod kątem przyszłego poszukiwania pracy. Tutaj otrzymaliśmy nieco niższy, choć nadal pozytywny rezultat – średnia wyniosła 3,09. Prawie połowa badanych (46,4 proc.) uznała, że staż był bardzo pomocny przy znalezieniu pracy, a prawie jedna trzecia (29,3 proc.), że całkiem pomocny. Negatywną opinię o skuteczności stażu przy poszukiwaniu pracy miało w sumie tylko 8,2 proc. stażystów.

**rys.III.5.2** Proszę określić w jakim stopniu program stażu był realizowany?



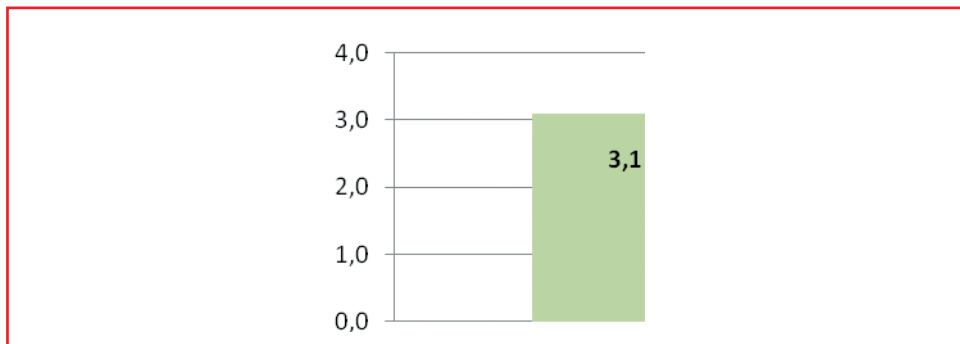
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 476

**rys.III.5.3** Proszę określić w jakim stopniu program stażu był realizowany?



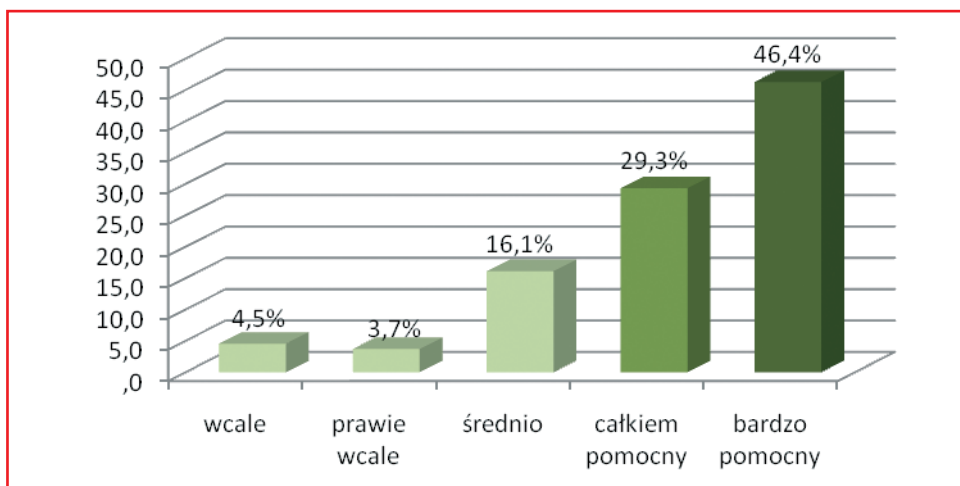
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 476

rys.III.5.4 Proszę określić w jakim stopniu odbyty staż jest wg Pani/Pana pomocny w znalezieniu zatrudnienia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 484

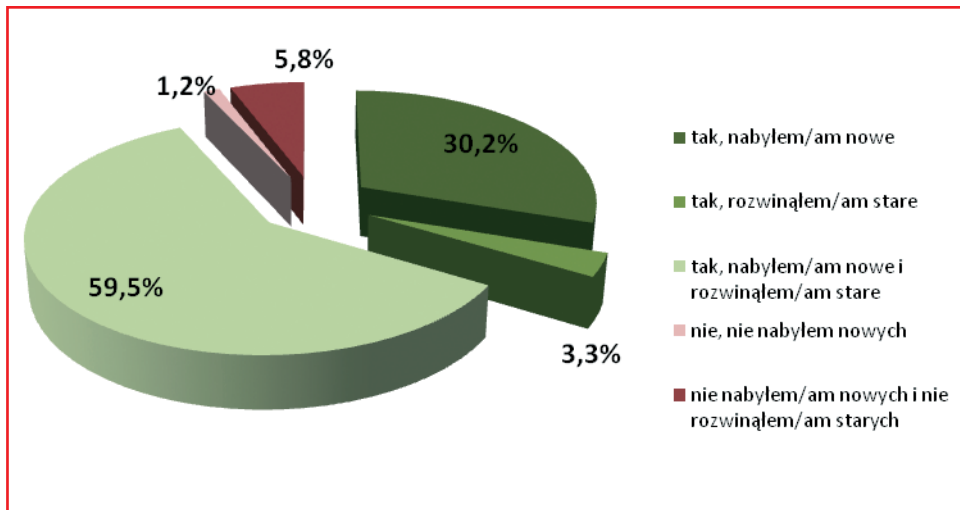
rys.III.5 5 Proszę określić w jakim stopniu odbyty staż jest wg Pani/Pana pomocny w znalezieniu zatrudnienia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 484

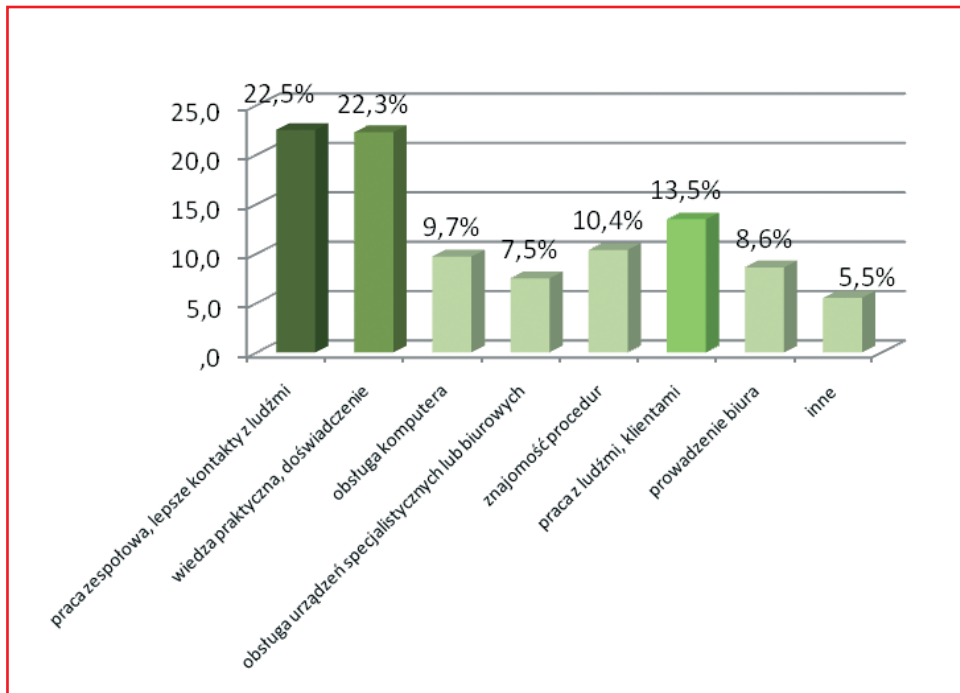
Większość (59,5 proc.) badanych twierdzi, że staż umożliwił im zdobycie nowych i rozwinięcie starych umiejętności. Ogólnie, pozytywne zdanie o rozwijającej roli stażu ma ponad dziewięć na dziesięć badanych (93 proc.). Ponad jedna piąta uważa, że staż pomógł im poprawić ich kontakty z innymi ludźmi oraz rozwinął zdolność pracy zespołowej (22,5 proc.). Podobny odsetek badanych (22,3 proc.) stwierdził, że dzięki stażowi zdobyli praktyczną wiedzę i doświadczenie zawodowe. Inne umiejętności wymieniane przez badanych to: praca z ludźmi rozumiana jako efektywna obsługa klientów (13,5 proc.), znajomość różnych standardowych procedur (np. pisanie pism, decyzji) (10,4 proc.) oraz obsługa komputera (9,7 proc.).

rys.III.5.6 Czy uważa Pan/Pani, że staż umożliwił nabycie lub rozwinięcie już posiadanych umiejętności przydatnych na rynku pracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 484

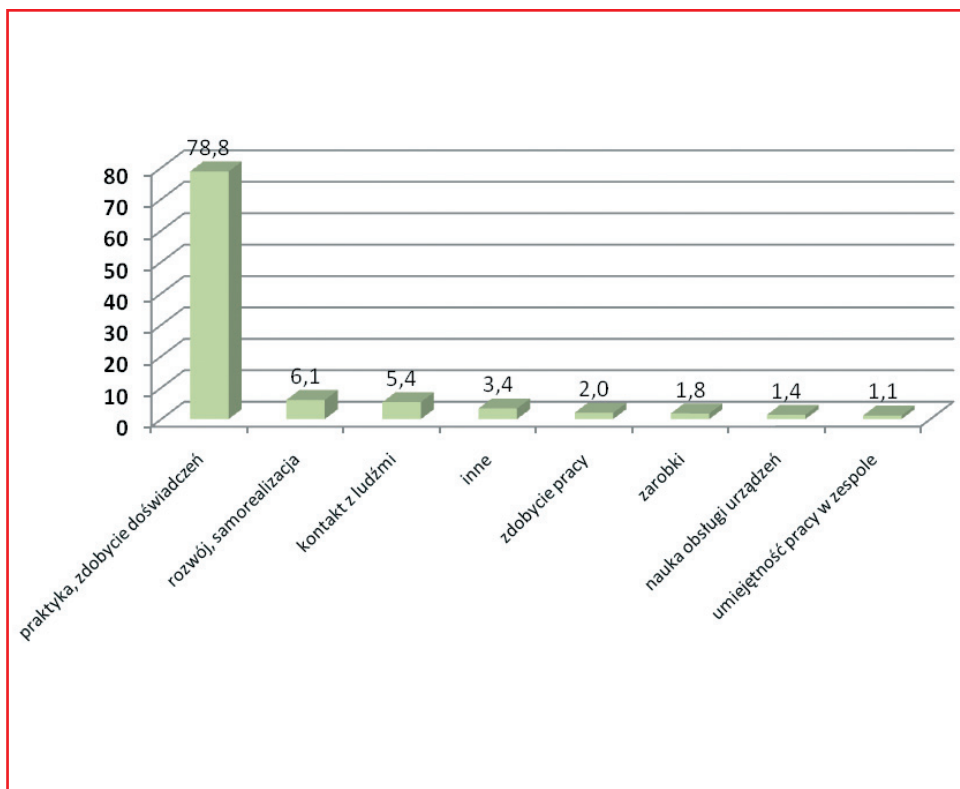
rys.III.5.7 Jakie umiejętności pozyskane w trakcie odbywania stażu są dla Pana/Pani szczególnie ważne z punktu widzenia przyszłej kariery zawodowej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 453

Badani wykazali dużą zgodność względem pozytywnych aspektów płynących z wykonywanych podczas trwania programu zadań. Ponad trzy czwarte (78,8 proc.) ankieterowanych odpowiada, że największą wartością dodatnią stanowi praktyka zawodowa i możliwość zdobycia doświadczeń. Jest to zdecydowanie najczęściej padająca odpowiedź. Inne pozytywne aspekty były wymieniane znacznie rzadziej. Można jednak wśród nich wyróżnić: możliwość rozwoju i samorealizacji (6,1 proc.) oraz kontakt z ludźmi (5,4 proc.). W przypadku negatywnych wskazań rozkład odpowiedzi był bardziej zróżnicowany. Ponad jedna czwarta respondentów podnosi kwestię zbyt niskiego stypendium (26,7 proc.), a jedna piąta (20,1 proc.) sprawę wykorzystywania stażystów do mało rozwojowych zadań, którymi nie chcą zajmować się już zatrudnieni pracownicy lub też do działań, które nie wchodzą w zakres obowiązków stażysty. Prawie jedna piąta (18,2 proc.) narzekała także na nudną, monotonną pracę, jaką musiała wykonywać.

**rys.III.5.8** Jakie pozytywne aspekty dostrzega Pan/Pani z zadań wykonywanych jako stażysta?

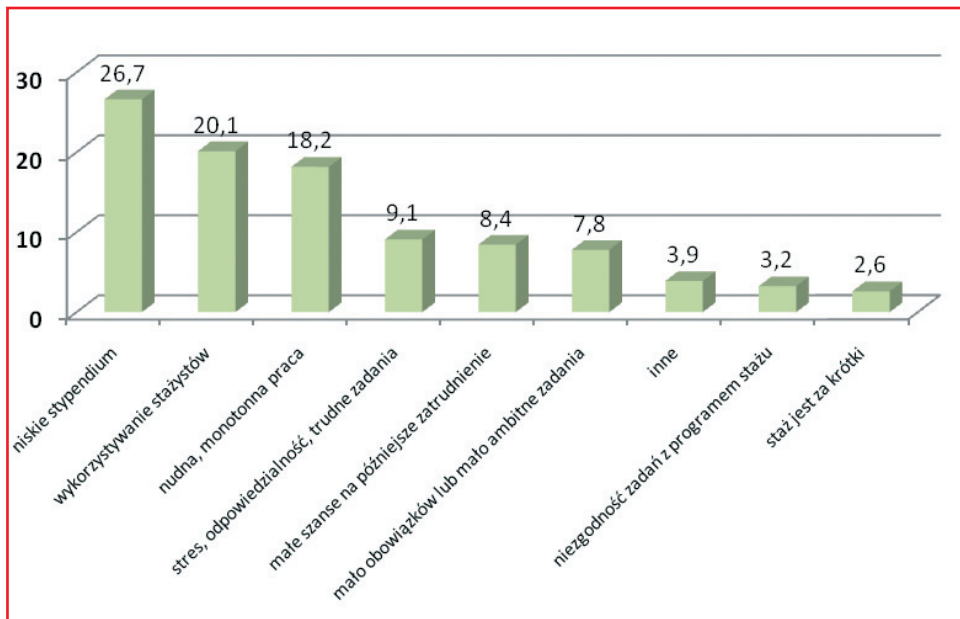


*Dane ujęte w proc. odpowiedzi.*

*Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.*

*N= 444*

rys.III.5.9 Jakie negatywne aspekty dostrzega Pan/Pani z zadań wykonywanych jako stażysta?



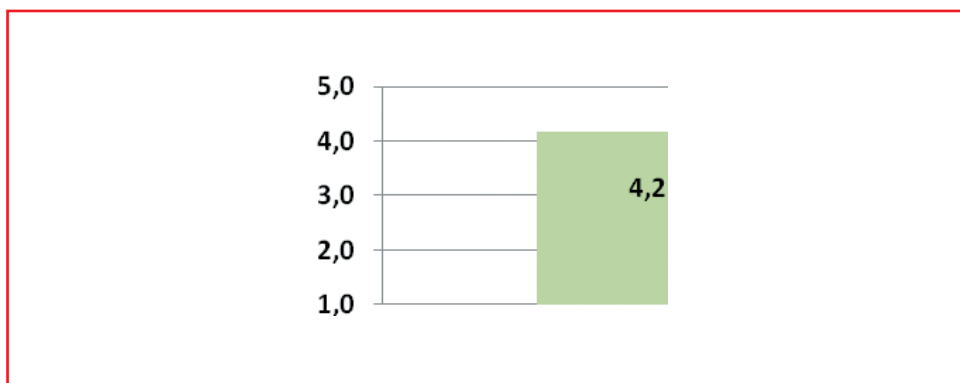
Dane ujęte w proc. odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 154

Stażyci są w dużej mierze zadowoleni z odbytego stażu. Badani określali ogólną aprobatę dla stażu na skali od jednego do pięciu, gdzie pięć oznaczało pełną satysfakcję, a jeden jej brak. Średnia wyniosła 4,17 co dowodzi dużego zadowolenia z odbywanego programu. Prawie ośmiu na dziesięciu badanych (79,7 proc.) jest bardzo lub całkiem zadowolonych. Opinię negatywną wyraziło jedynie 5,9 proc.

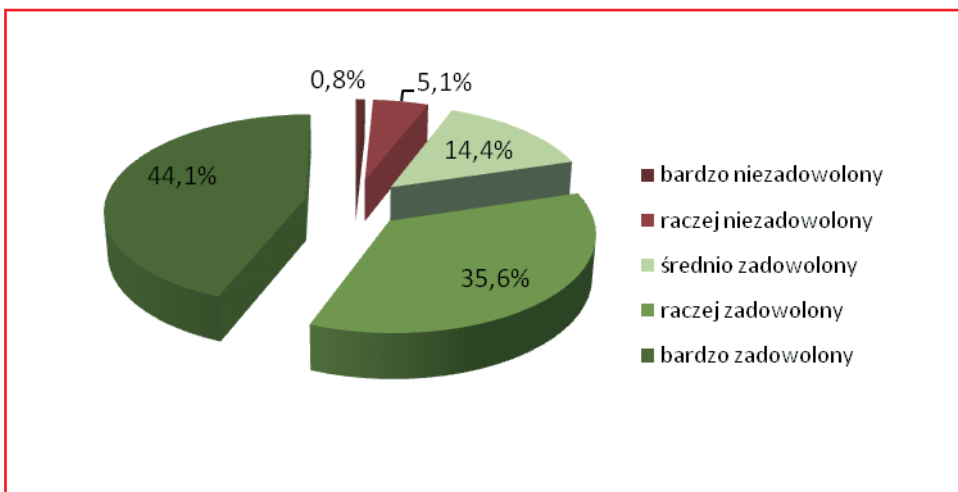
rys.III.5. 10 Proszę określić swoje zadowolenie z odbytego stażu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 472

rys.III.5.11 Proszę określić swoje zadowolenie z odbytego stażu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 472

### III.6 Po stażu – efekty

Znalezienie zatrudnienia po odbyciu stażu to zdecydowanie najlepszy twardy wskaźnik efektywności programu. Takie czynniki jak zadowolenie ze zdobycia doświadczeń i kontakt z ludźmi mogą wpływać na opisywany powyżej stopień satysfakcji z odbycia stażu, jednak to właśnie późniejsze ułatwienie znalezienia zatrudnienia jest celem programu i poprzez ten wskaźnik w największym stopniu możemy oceniać jego efektywność.

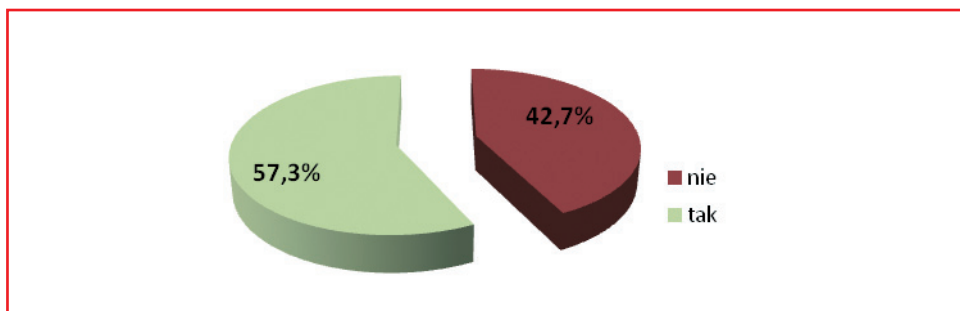
Zatrudnienie po odbyciu programu znalazła ponad połowa z badanych przez nas stażystów (57,3 proc.). Mimo, iż jest to pozytywny wynik, sygnalizuje także pewne ułomności tego instrumentu i każe zastanowić się nad efektywnością stażu jako narzędzia aktywizacji zawodowej. Należy pamiętać, iż uzyskany odsetek odpowiedzi pozytywnych nie jest jedynie miarą sukcesu samego badanego instrumentu, lecz także szeregu innych czynników mogących mieć wpływ na późniejsze podjęcie pracy, jak wiek, wykształcenie, motywacja czy czynniki psychofizyczne uczestników programu.

W grupie stażystów posiadających wyższe wykształcenie odsetek osób podejmujących pracę zarobkową po odbyciu stażu jest wyższy o 7,5 punktu procentowego (60,8 proc.) od wyniku uzyskanego przez stażystów z wykształceniem poniżej wyższego (53,3 proc.). Również wiek wpływa na szanse znalezienia posady po stażu. Prawie dwie trzecie (62,5 proc.) osób z grupy wiekowej dwadzieścia pięć-dwadzieścia sześć lat znalazło zatrudnienie. Poszukiwania pracy zakończyły się sukcesem w przypadku podobnego odsetka (61,9 proc.) osób z najstarszej grupy. Natomiast w grupie najmłodszej, poniżej dwudziestego piątego roku życia tylko jeden na czterech poszukujących podjął pracę.



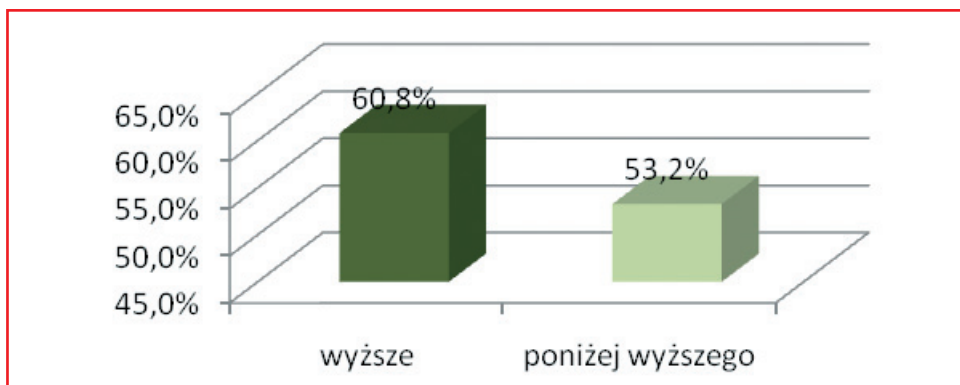
Oznacza to, że staż jako instrument aktywizacji zawodowej jest najmniej efektywny właśnie wśród najmłodszych badanych. Wśród przyczyn, które uniemożliwiają zdobycie zatrudnienia ponad jedna trzecia (36,4 proc.) stażystów podaje ogólnie trudną sytuację na rynku pracy. Prawie jedna piąta, odnosząc się do firmy, w której odbywała staż, mówi o braku etatów (18 proc.). Również prawie jedna piąta (18,4 proc.) nie wie dlaczego nie może znaleźć pracy. Jest to wynik o tyle istotny, że badani pytani o trudności w znalezieniu pracy przed stażem wskazywali głównie na czynniki takie jak brak doświadczenia czy nieodpowiednie wykształcenie. W odpowiedziach na pytanie o trudności w znalezieniu pracy po stażu badani pomijają wcześniej wymieniane przyczyny, skupiając się na warunkach zewnętrznych: brak koneksji, zła sytuacja na rynku pracy itd. Opierając się na subiektywnych ocenach badanych, można uznać, iż faktycznie zostają wyeliminowane niedostatki, które uznawane były pierwotnie za przyczynę braku pracy. Jeżeli jednak po ich eliminacji osoba nadal pozostaje bez zatrudnienia należy sądzić, iż faktyczna przyczyna pozostawania bezrobotnym jest inna i od tych czynników niezależna lub założyć niedostateczne wypełnienie istniejących braków.

**rys.III.6.1 Czy znalazł/a Pan/Pani zatrudnienie po zakończeniu stażu?**



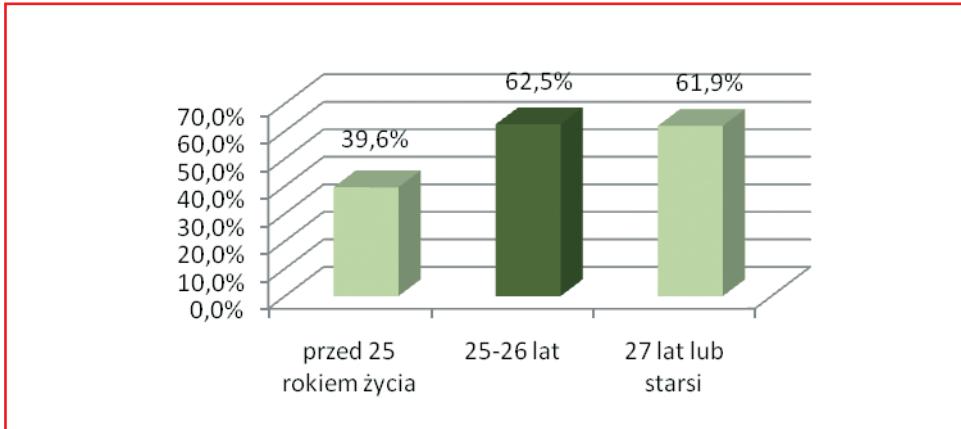
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 492

**rys.III.6.2 Czy znalazł/a Pan/Pani zatrudnienie po zakończeniu stażu? – TAK - różnicowanie ze względu na wykształcenie stażysty**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 426

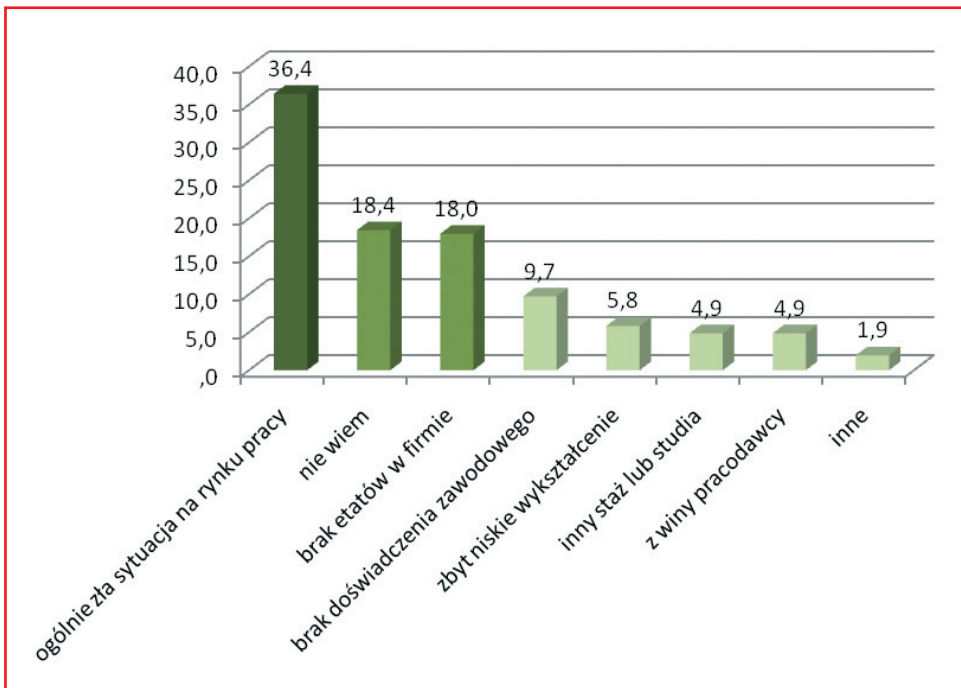
rys.III.6.3 Czy znalazł/a Pan/Pani zatrudnienie po zakończeniu stażu?  
– TAK - różnicowanie ze względu na wiek stażysty



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 492

rys.III.6.4 Jaka jest według Pana/Pani główna przyczyna, dla której nie znalazł Pan/Pani zatrudnienia?



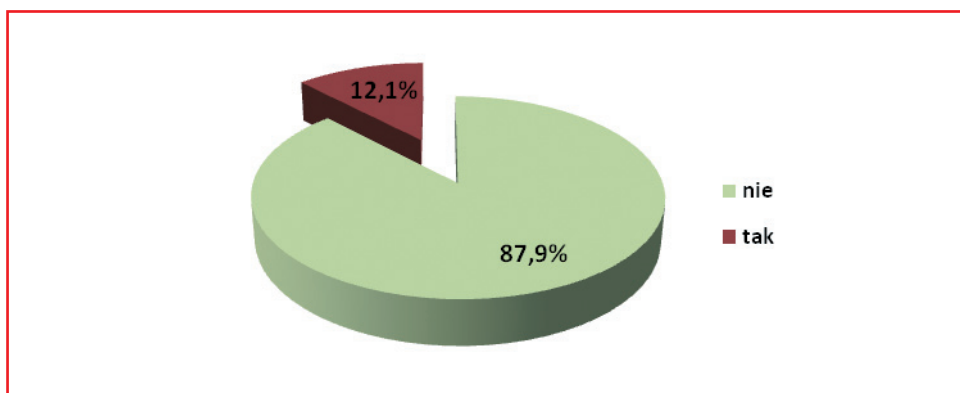
Dane ujęte w proc. odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 206

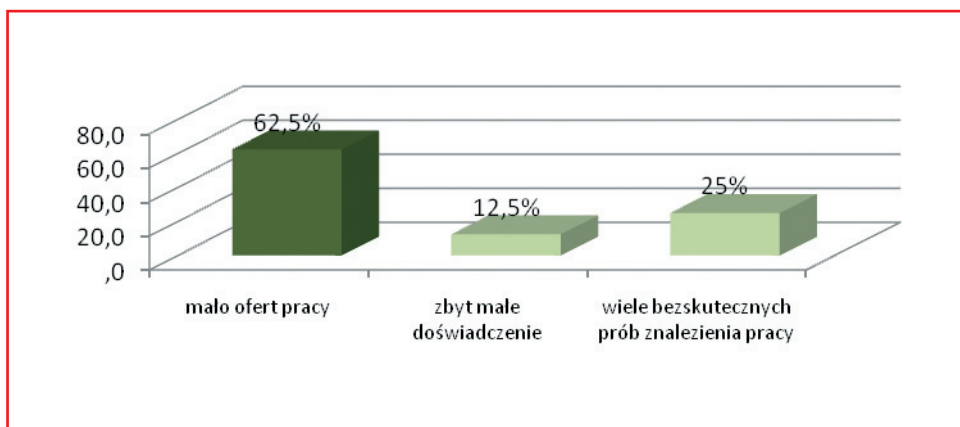
Stażystów, którzy znaleźli pracę po zakończeniu stażu zapytaliśmy o to, czy mieli z tym jakiegolwiek trudności. Wśród 57,3 proc. którym powiodło się na rynku pracy, zdecydowana większość (87,9 proc.) nie napotykała trudności. Spośród ogółu wszystkich stażystów stanowili oni 50,2 proc. Trudności napotkało natomiast bardzo mało, bo tylko 12,1 proc. spośród tych, którzy znaleźli pracę. Stanowią oni 6,8 proc. ogółu stażystów. Wśród tej mniejszości, która sygnalizowała trudności najczęściej wspomniano o małej liczbie ofert pracy (62,5 proc.) oraz o wielokrotnych, bezskutecznych próbach zdobycia jakiegolwiek pracy (25 proc.) bez podania powodów, które zdaniem badanego wpłynęły na niemożność jej znalezienia.

**rys.III.6.5 Czy miał/a Pan/Pani jakiegolwiek trudności ze znalezieniem zatrudnienia po zakończeniu stażu?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 280

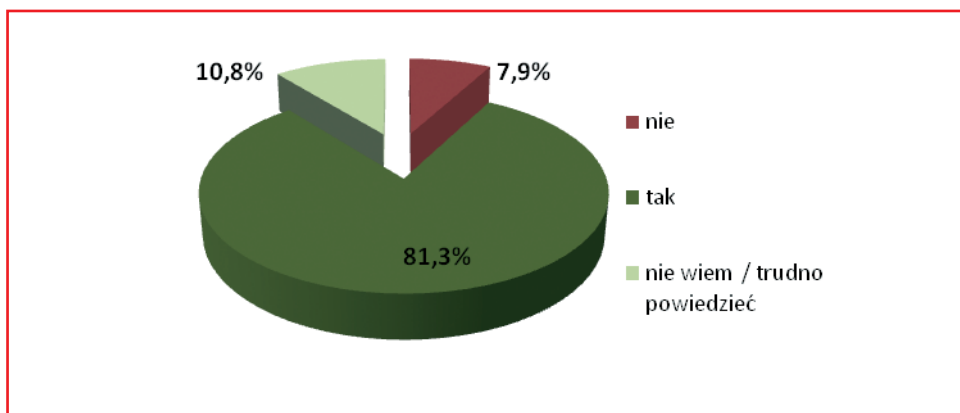
**rys.III.6.6 Jakiego rodzaju trudności Pan/Pani napotkała?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 32

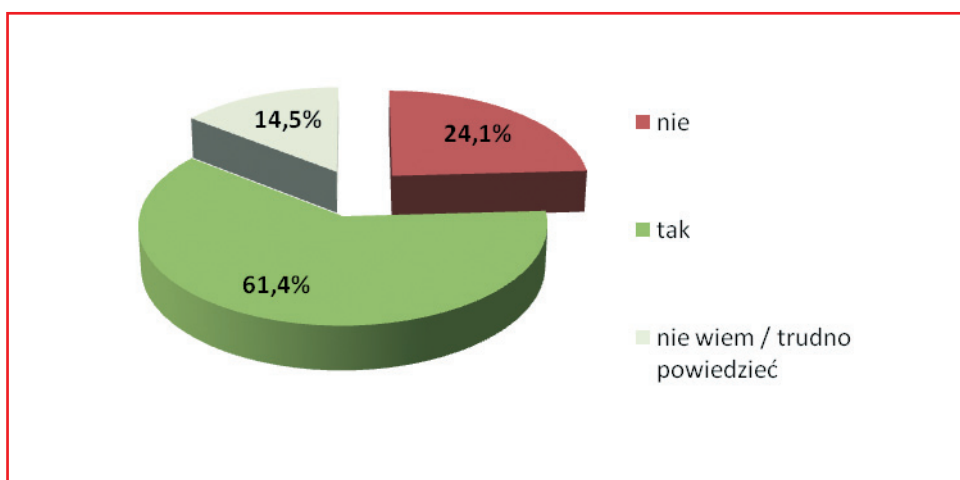
Zdecydowana większość stażystów uważa, że pracodawcy podczas rekrutacji brali pod uwagę odbyty przez nich staż (81,3 proc.). Opinia o stażu, a raczej jego wizerunku w oczach pracodawców, jest więc pozytywna. Badani zapytani o to, czy większość wskazanych czynników uniemożliwiających ich zdaniem znalezienie pracy przed stażem została dzięki niemu wyeliminowana, w 61,4 proc. odpowiadają twierdząco. Negatywną opinię na ten temat ma prawie jedna czwarta badanych (24,1 proc.).

rys.III.6.7 Czy przy zatrudnianiu pracodawca zwracał uwagę na odbyty przez Pana/Panią staż?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 278

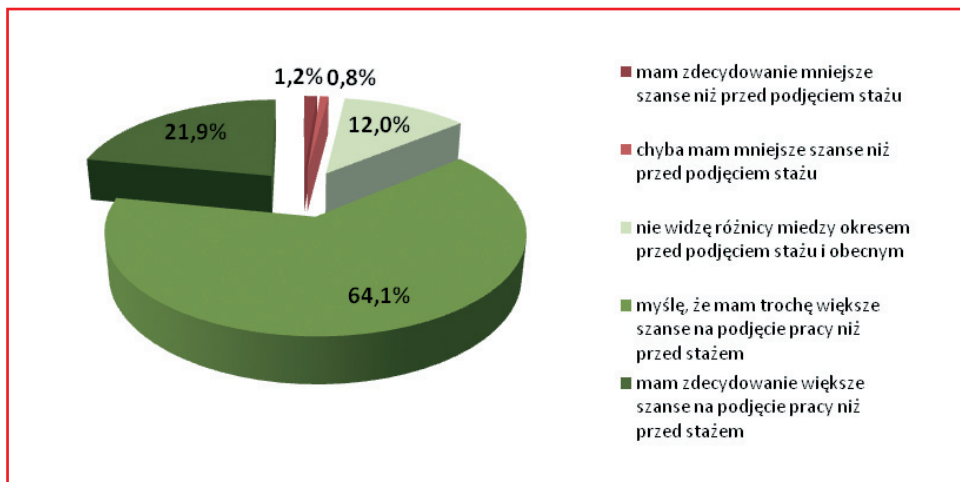
rys.III.6.8 Czy większość czynników, które uniemożliwiały Pani/Panu znalezienie pracy przed stażem zostały dzięki niemu wyeliminowane?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 456

Mimo takich mieszanych opinii badani przyznają jednak, że dzięki stażowi ich szanse na rynku pracy wzrosły. Prawie dwie trzecie (64,1 proc.) sądzi, że ich szanse są trochę większe, a prawie jedna czwarta (21,9 proc.), że zdecydowanie większe.

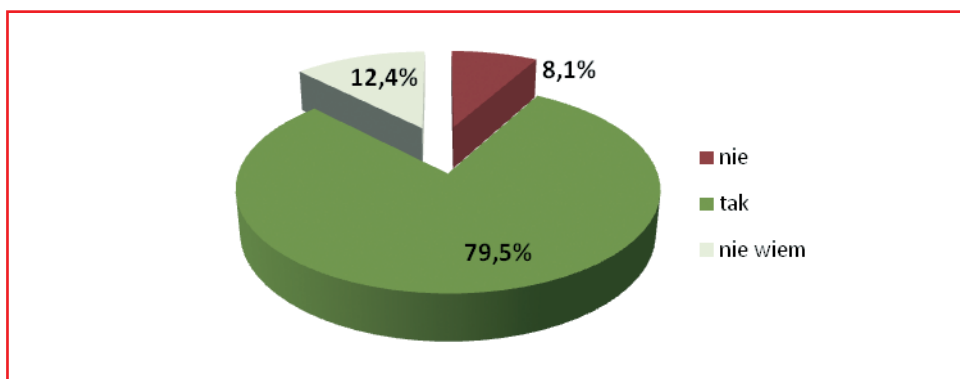
rys.III.6.9 Jak obecnie ocenia Pan/Pani swoje szanse na rynku pracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 484

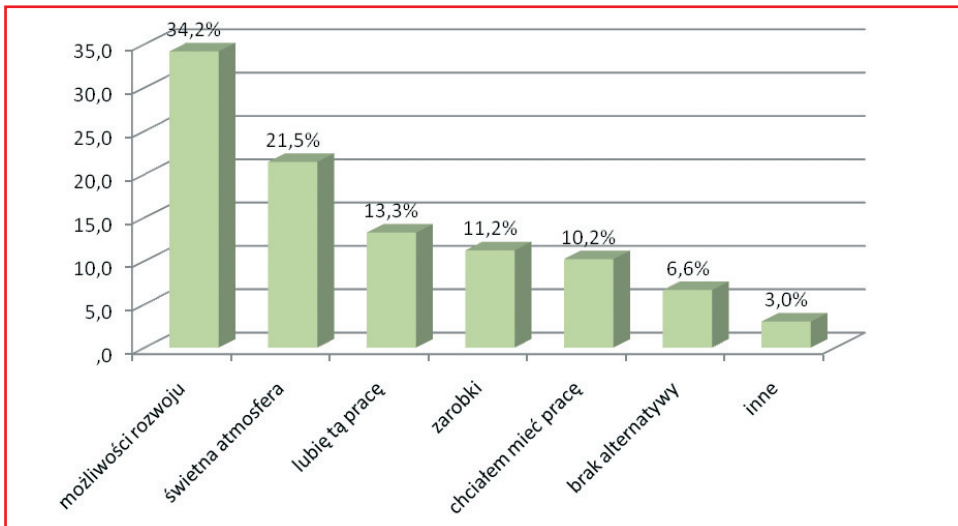
Ośmiu na dziesięciu stażystów (79,5 proc.) przyznaje, że chciałoby po zakończonym stażu zostać zatrudnionym na etat w firmie, w której odbywali staż. Ponad jedna trzecia (34,2 proc.) z nich jako powód podaje możliwość rozwoju, a ponad jedna piąta (21,5 proc.) zarobki. Są to główne czynniki zachęcające do pozostawania w firmie. Istotna jest również atmosfera panująca w firmie (11,2 proc.), fakt, że stażysta polubił pracę (13,3 proc.) oraz chęć posiadania jakiegokolwiek pracy (10,2 proc.).

rys.III.6.10 Czy chciał/a Pan/Pani zostać zatrudniony/a w firmie po ukończeniu stażu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 468

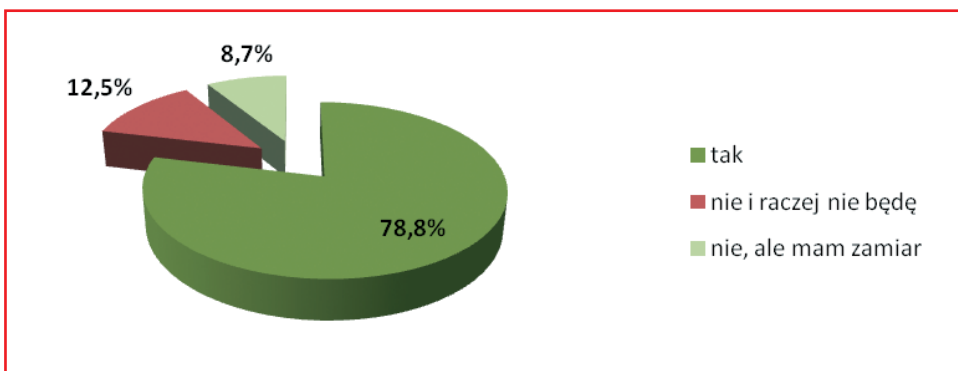
rys.III.6.11 Proszę wskazać główne powody chęci zostania w firmie po ukończeniu stażu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 196

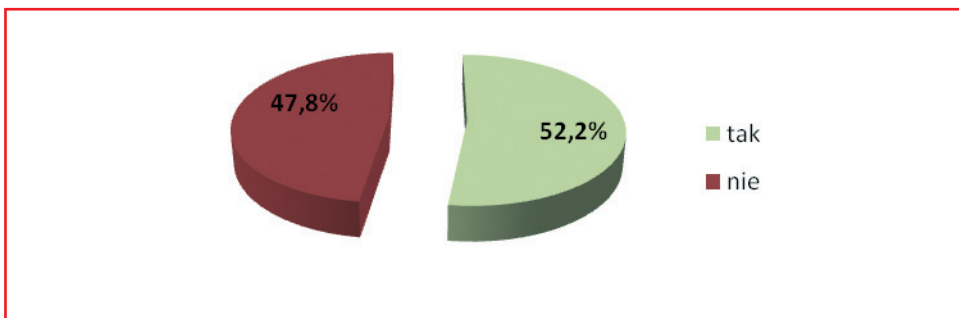
Prawie ośmiu na dziesięciu badanych (78,8 proc.) podczas stażu rozmawiało ze swoim pracodawcą o swojej przyszłości w tej firmie. Nieco ponad połowie respondentów zostało po stażu zaproponowane zatrudnienie (52,2 proc.). Wśród tej połowy aż 95,4 proc. skorzystało z propozycji zatrudnienia. Warto prześledzić motywacje osób, które nie zdecydowały się na zatrudnienie pomimo otrzymania propozycji. Czterech badanych nie doczekało momentu zatrudnienia, gdyż firma upadła. Dwóch natomiast zrezygnowało z powodu niskich zarobków, stanu zdrowia lub też proponowanej umowy na niepełny etat.

rys.III.6.12 Czy rozmawiał/a Pan/i z pracodawcą na temat swojej przyszłości zawodowej w tej firmie/instytucji?



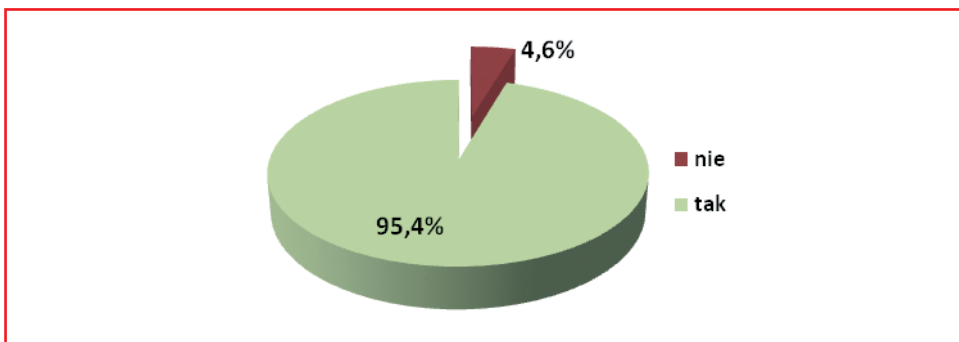
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 480

rys.III.6.13 Czy po ukończeniu stażu zostało Panu/Pani zaproponowane zatrudnienie (w oparciu o umowę o pracę) w firmie/instytucji, w której odbywał(a) Pan/Pani staż?



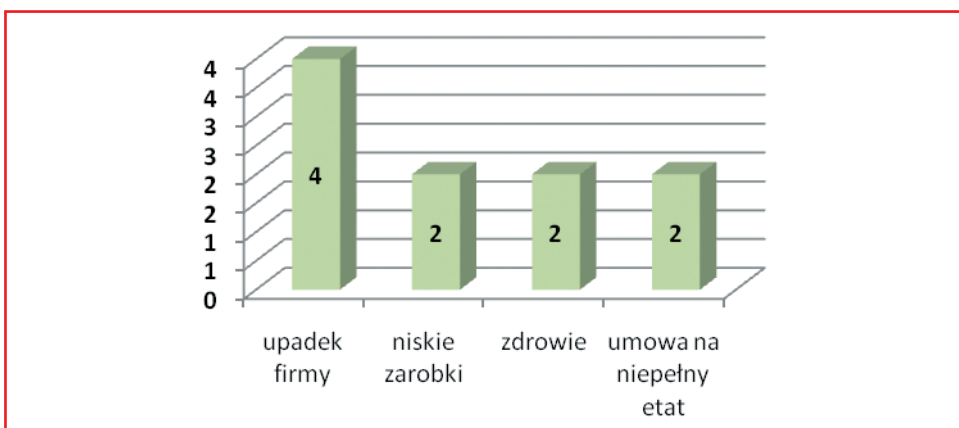
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 418

rys.III.6.14 Czy skorzystał Pan/Pani z propozycji zatrudnienia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 218

rys.III.6.15 Dlaczego nie skorzystał Pan/Pani z propozycji zatrudnienia?

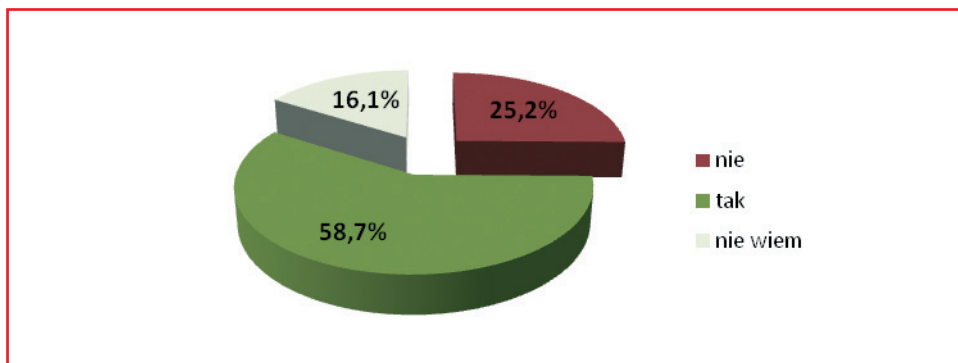


Dane ujęte w częstościach ze względu na bardzo niską liczebność.  
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 10

Na koniec warto przedstawić wyniki pytania podsumowującego ocenę programu przez stażystów. Na pytanie o chęć ponownego odbycia stażu ponad połowa (58,7 proc.) odpowiada pozytywnie.

Z drugiej jednak strony trzeba podkreślić, że jedna czwarta (25,2 proc.) nie zdecydowałaby się na powtórzenie stażu.

rys.III.6.16 Czy podjąłby/łaby Pan/Pani jeszcze raz staż?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 460



# ANALIZA DANYCH – PRACODAWCY

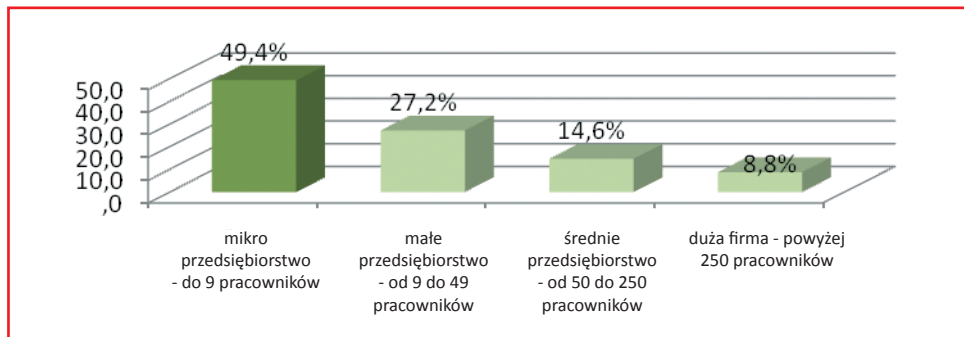


## IV. Analiza danych - pracodawcy

### IV.1 Portret pracodawcy

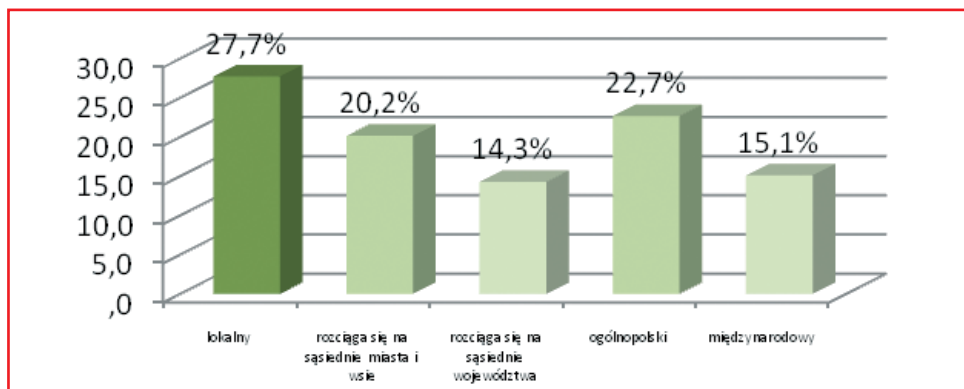
Firma przyjmująca stażystów to najczęściej (49,4 proc.) mikro-przedsiębiorstwo zatrudniające do dziewięciu osób. W ponad jednej czwartej (27,2 proc.) przypadków jest to firma, w której pracuje do czterdziestu dziewięciu pracowników. Najczęściej (27,7 proc.) są to firmy o zasięgu lokalnym, chociaż prawie tak samo często można wśród pracodawców spotkać przedsiębiorstwa o zasięgu ogólnopolskim (22,7 proc.). Profil pracodawców zatrudniających stażystów jest dość zróżnicowany. Jeżeli chodzi o branżę, to najczęściej można wśród pracodawców znaleźć firmy zajmujące się ochroną zdrowia i opieką społeczną (17,9 proc.). Mocniej niż inne są też reprezentowane firmy usługowe (13,3 proc.) zajmujące się szkoleniami i oświatą oraz przedsiębiorstwa zajmujące się prawem, administracją i księgowością (po 11,7 proc.). W ponad dwóch trzecich (69,2 proc.) są to firmy prywatne. Najczęściej są to przedsiębiorstwa założone po 1989 roku (81,7 proc.).

rys.IV.1.1 Pracodawcy według wielkości firmy



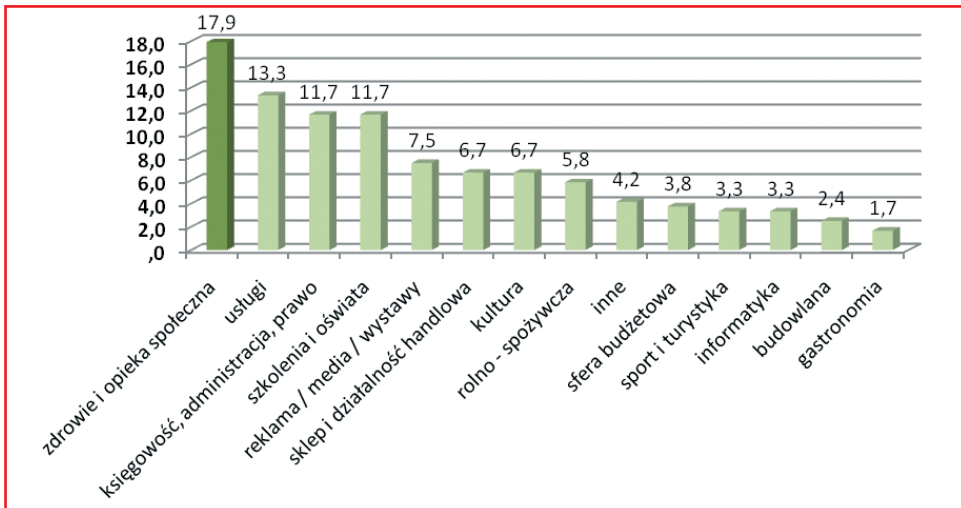
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 239

rys.IV.1. 2 Pracodawcy według zakresu działania firmy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 238

rys.IV.1.3 Pracodawcy według branży

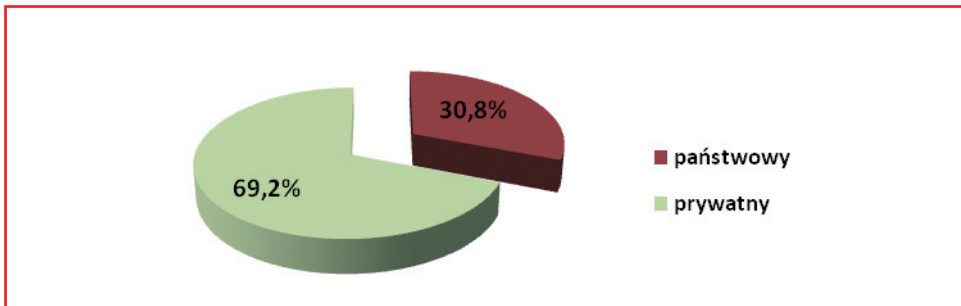


Dane ujęte w procentach.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 240

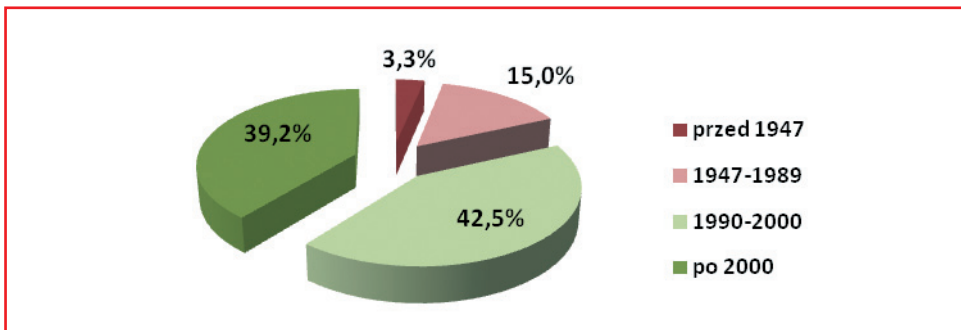
rys.IV.1.4 Pracodawcy według typu firmy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 240

rys.IV.1.5 Pracodawcy według roku założenia firmy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

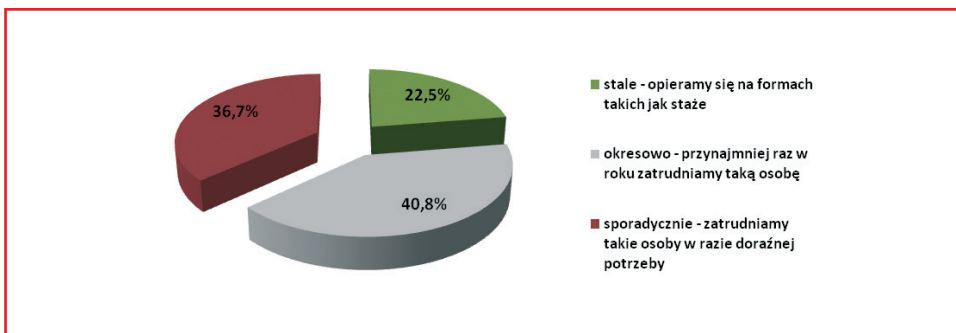
N= 240

Pracodawcy organizują staże średnio od ponad czterech lat (4,07 roku). Badanie wykazało niezbyt silną, ale istotną korelację (na poziomie 0,185)1 pomiędzy czasem od jakiego firma organizuje staże a skłonnością do zatrudniania stażystów na stałe. Im dłużej firma bierze udział w programie stażowym tym rzadziej jest skłonna kontynuować współpracę ze stażystą w formie umowy o pracę. Ponad cztery na dziesięć firm (40,8 proc.) organizuje staże okresowo, a ponad jedna trzecia sporadycznie (36,7 proc.). Tylko nieco ponad jedna piąta (22,5 proc.) opiera się na stażach organizując je stale. Oznacza to, że zatrudnianie stażystów jako stały instrument w polityce kadrowej firmy nie jest zbyt popularne.

	ŚREDNIA LICZBA LAT
OD KIEDY PAŃSTWA FIRMA/INSTYTUCJA ORGANIZUJE STAŻE?	4,07

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 200

rys.IV.1.6 Czy Państwa firma/institucja korzysta z takich form aktywizacji osób bezrobotnych jak staże cyklicznie, czy okresowo?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 240

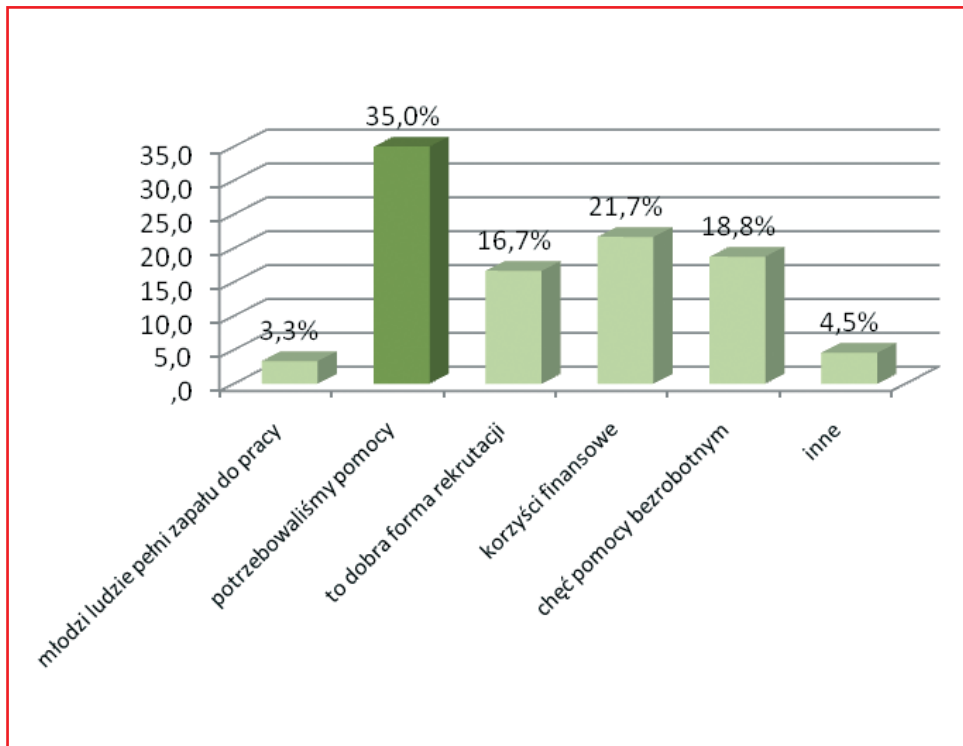
### IV.2 Motywacja do zorganizowania stażu

Ponad jedna trzecia (35 proc.) przedsiębiorców odpowiada, że zorganizowała staż, bo potrzebowała pomocy w firmie. Ponad jedną piątą (21,7 proc.) zachęciły natomiast korzyści finansowe. Niewiele mniej deklaruje po prostu chęć pomocy bezrobotnym (18,8 proc.). 16,7 proc. przyznaje natomiast, że to dobra forma rekrutacji pracowników. Ogólnie jednak większość kieruje się doraźnymi korzyściami, jakie płyną ze stażu dla firmy. Staż, jako forma długofalowej rekrutacji, nie jest niestety spotykany najczęściej. Bardzo pozytywne jest to, że spośród firm, które organizują staże **okresowo wszystkie** zadeklarowały dalszą chęć współpracy z Miejskim Urzędem Pracy w Lublinie. Wśród powodów wymieniają one najczę-

ściej, że potrzebna jest im pomoc w firmie (27,2 proc.), to że staż jest dobrą formą rekrutacji i przyuczenia pracownika (23,9 proc.) oraz korzyści finansowe (22,8 proc.). Spośród firm, które organizują staże w sposób **stały** główną przyczyną ciągłości współpracy z Miejskim Urzędem Pracy w Lublinie jest pozyskiwanie pomocy dla firmy (32,7 proc.) oraz zadowolenie z dotychczasowej współpracy (30,8 proc.). W mniejszym stopniu jest to natomiast forma rekrutacji (17,3 proc.). Firmy organizujące staże **sporadycznie** w 70,5 proc. przypadków deklarują dalszą chęć współpracy z Miejskim Urzędem Pracy w Lublinie. Dla nich jednak główną motywacją jest fakt traktowania stażu jako korzystnej formy rekrutacji (44,8 proc.). Nadal istotnym powodem pozostaje pozyskiwanie pomocy dla firmy (39,7 proc.). Takie deklaracje pozwalają stwierdzić, że firmy dość chętnie biorą udział w programie stażowym i są z niego zadowolone.

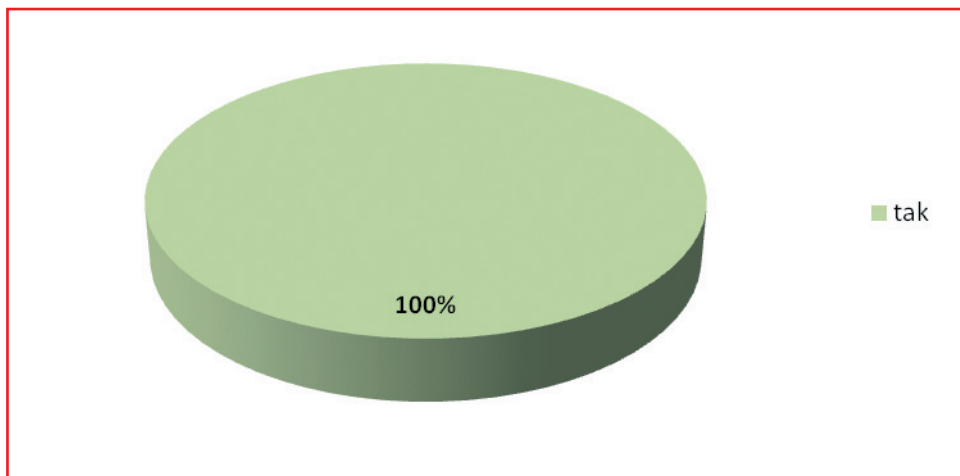
Niepokojące jest, że tylko firmy organizujące staże sporadycznie uznają je w głównej mierze za narzędzie rekrutacji pracowników. Firmy organizujące staże częściej są bardziej skłonne do instrumentalnego traktowania stażystów oraz do czerpania z programu korzyści finansowych.

rys.IV.2.1 Co skłoniło Państwa do organizowania staży we współpracy z Miejskim Urzędem Pracy w Lublinie?



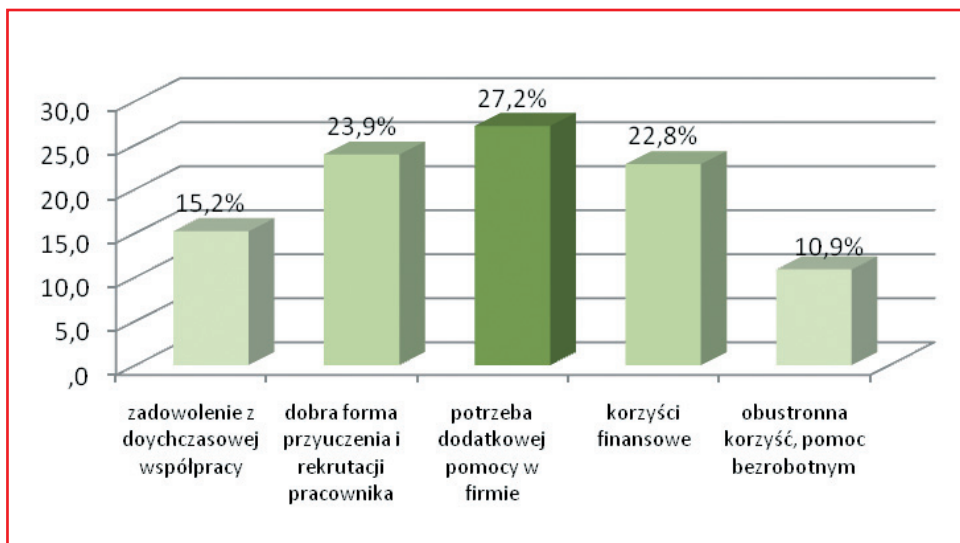
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 240

rys.IV.2.2 Czy w przyszłości Państwa firma/instytucja planuje kontynuować taką formę współpracy z Miejskim Urzędem Pracy w Lublinie? – firmy współpracujące okresowo



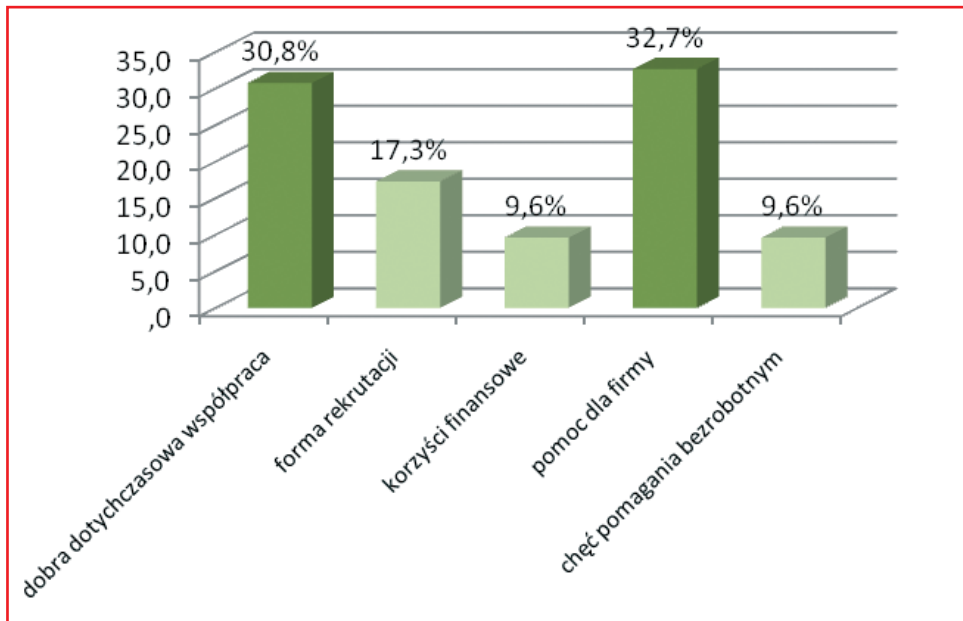
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 98

rys.IV.2.3 Czy w przyszłości Państwa firma/instytucja planuje kontynuować taką formę współpracy z Miejskim Urzędem Pracy w Lublinie? – firmy współpracujące okresowo - dlaczego?



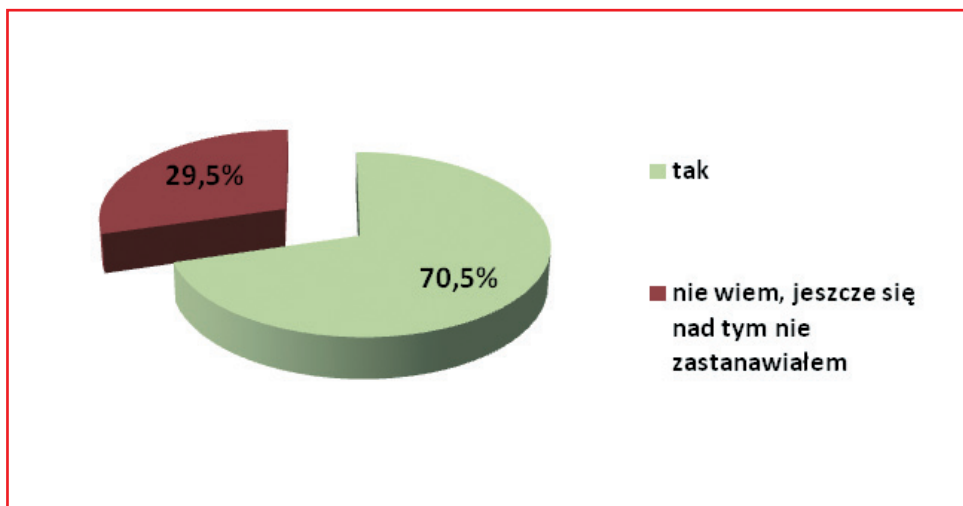
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 92

rys.IV.2.4 Co jest główną przyczyną utrzymywania ciągłości współpracy z Miejskim Urzędem Pracy w Lublinie w ramach organizacji staży? – firmy organizujące staże stale



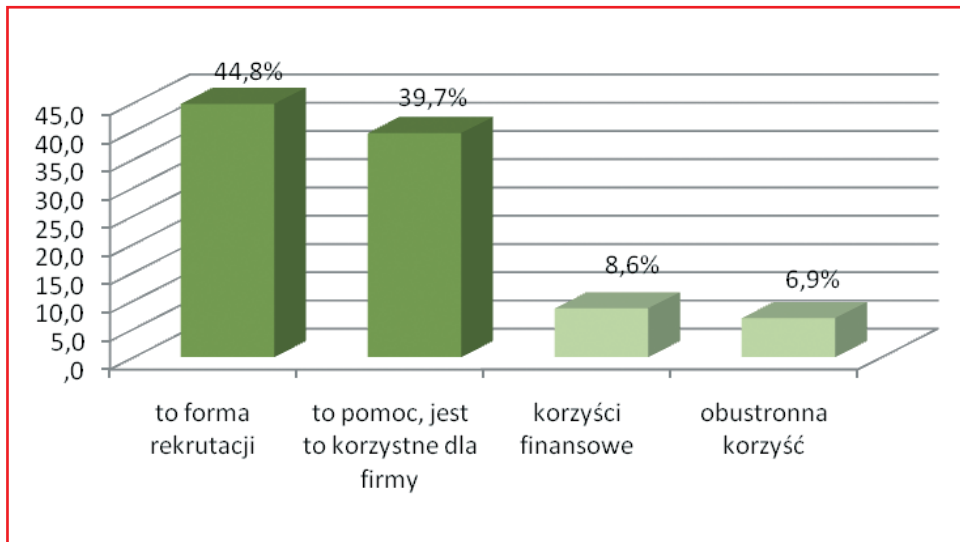
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 52

rys.IV.2.5 Czy w przyszłości mają Państwo jeszcze zamiar organizować staże? – firmy organizujące staże sporadycznie



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N=88

rys.IV.2.6 Czy w przyszłości mają Państwo jeszcze zamiar organizować staże?  
– firmy organizujące staże sporadycznie - dlaczego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 58

### IV.3 Przebieg stażu

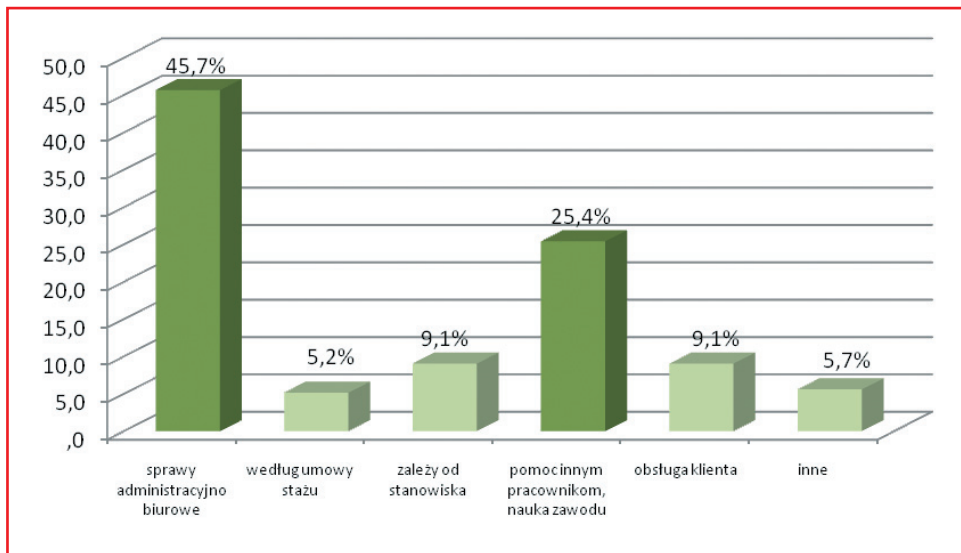
Firma biorąca udział w programie stażowym przyjmowała średnio prawie trzynastu stażystów. Ich obowiązkami były głównie (45,7 proc.) sprawy administracyjno-biurowe. W jednej czwartej przypadków (25,4 proc.) zajmowali się oni pomocą innym pracownikom oraz nauką zawodu. Pokrywa się to z deklaracjami stażystów na temat wykonywanych przez nich podczas stażu obowiązków.

	ŚREDNIA LICZBA STAŻYSTÓW
ILU BEZROBOTNYCH ODBYŁO W PAŃSTWA FIRMIE/INSTYTUCJI STAŻ?	12,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 240



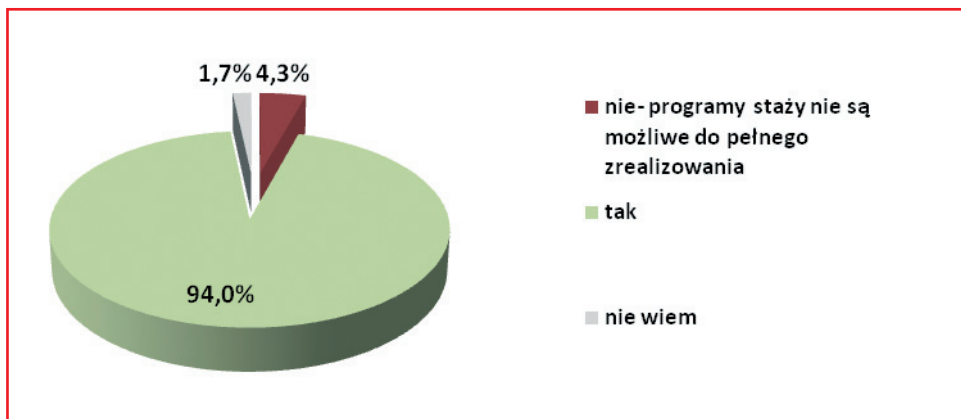
rys.IV.3.1 Jakie są główne, faktyczne obowiązki stażysty?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 232

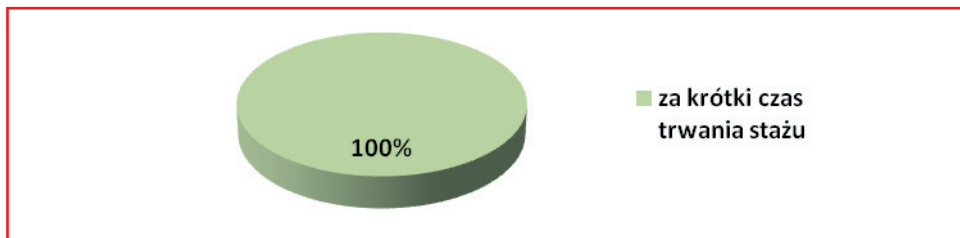
Zdecydowana większość (94 proc.) pracodawców deklaruje, że ma możliwość pełnego zrealizowania programu stażu. Wśród czterech procent pracodawców, którzy odpowiadają na to pytanie negatywnie, wszyscy jako powód niemożności zrealizowania programu podają zbyt krótki czas trwania programu.

rys.IV.3.2 Czy mają Państwo możliwość dokładnego, pełnego zrealizowania programu stażu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 232

rys.IV.3.3 Jeżeli nie, to dlaczego?

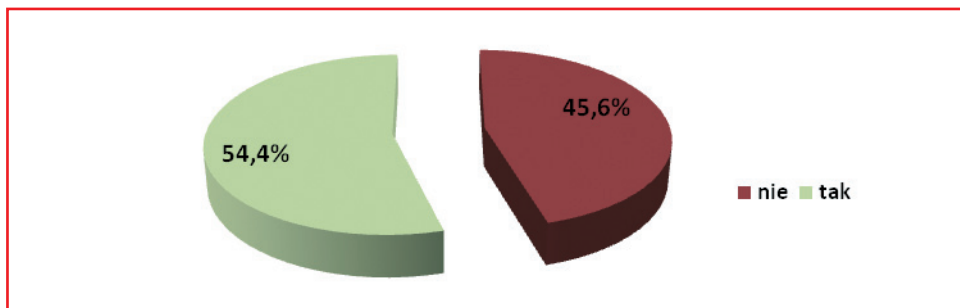


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 10

Nieco ponad połowa (54,4 proc.) pracodawców przyznaje, że funkcja stażysty wymaga innego traktowania niż funkcja pracownika. Ci, którzy uważają, że stażystów należy traktować inaczej wskazują, że wymagają oni opieki, nadzoru i kontroli – twierdzi tak ponad połowa (58,9 proc.). Ponad jedna czwarta z tej grupy mówi, że stażyści dostają mniej odpowiedzialne zadania (26,6 proc.). Podsumowując, stażysta w oczach respondentów nie jest pełnoprawnym pracownikiem, a jego zatrudnienie wymaga dodatkowego poświęcenia czasu ze strony pracodawcy w celu wdrożenia w działalność firmy.

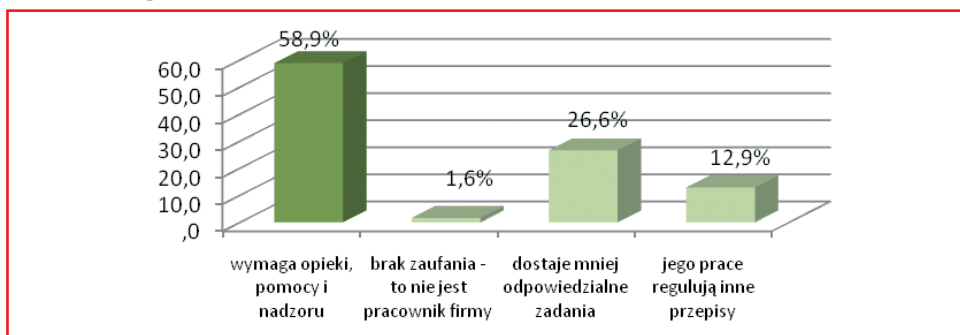
rys.IV.3.4 Czy funkcja stażysty wymaga innego traktowania niż funkcja pracownika?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 228

rys.IV.3.5 Czy funkcja stażysty wymaga innego traktowania niż funkcja pracownika? Tak – dlaczego?

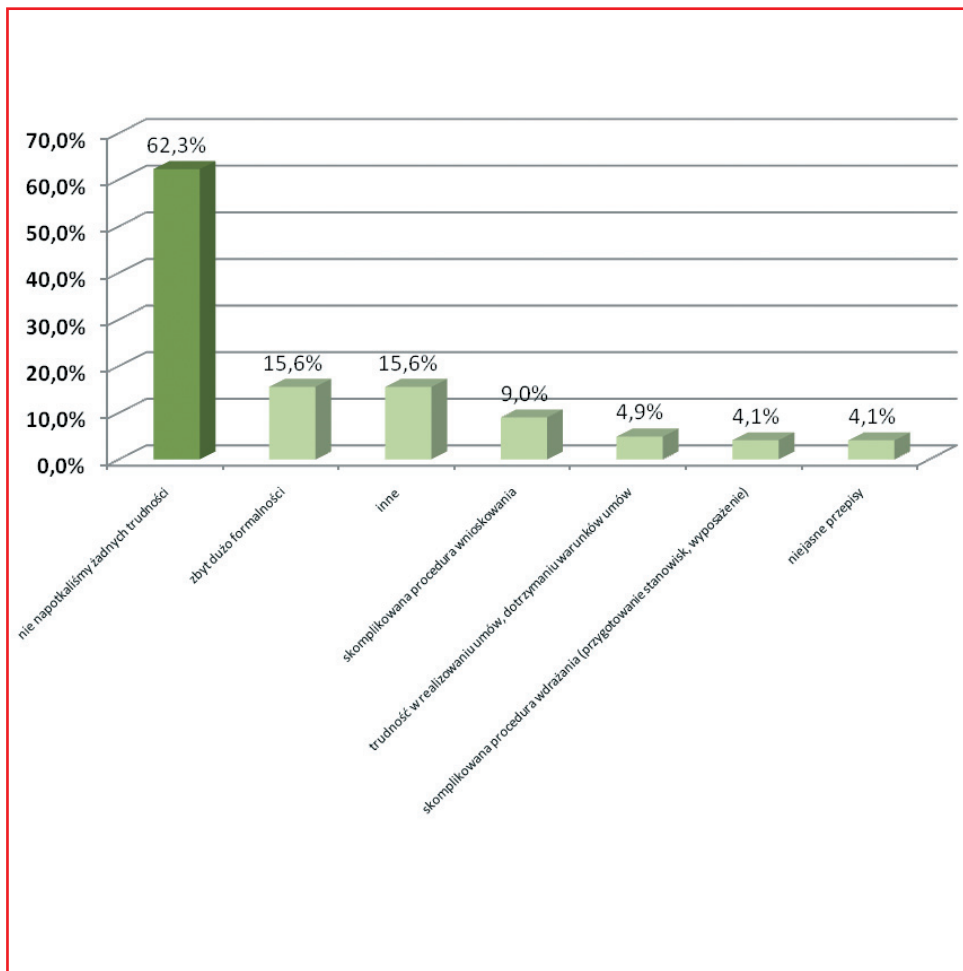


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 124

Prawie dwie trzecie (62,3 proc.) firm przyznało w badaniu, że nie napotkało żadnych trudności przy organizowaniu stażu. Trudności w organizacji staży należą zdaniem badanych do rzadkości. Jeżeli już się zdarzają, to najczęściej wymienianym problemem jest zbyt duża liczba formalności oraz „inne” trudności. Wymienia je po 15,6 proc. pracodawców. Wśród tych „innych” najczęściej spotykanymi są: brak środków finansowych na organizację stażu (36,8 proc. spośród „innych”, co stanowi 5,7 proc. ogółu odpowiedzi), brak kandydatów na stażystów oraz zbyt krótki okres trwania stażu (po 21,1 proc. spośród „innych”, co stanowi po 3,3 proc. ogółu).

rys.IV.3.6 Jakie Państwa firma/instytucja napotkała trudności przy organizowaniu staży?

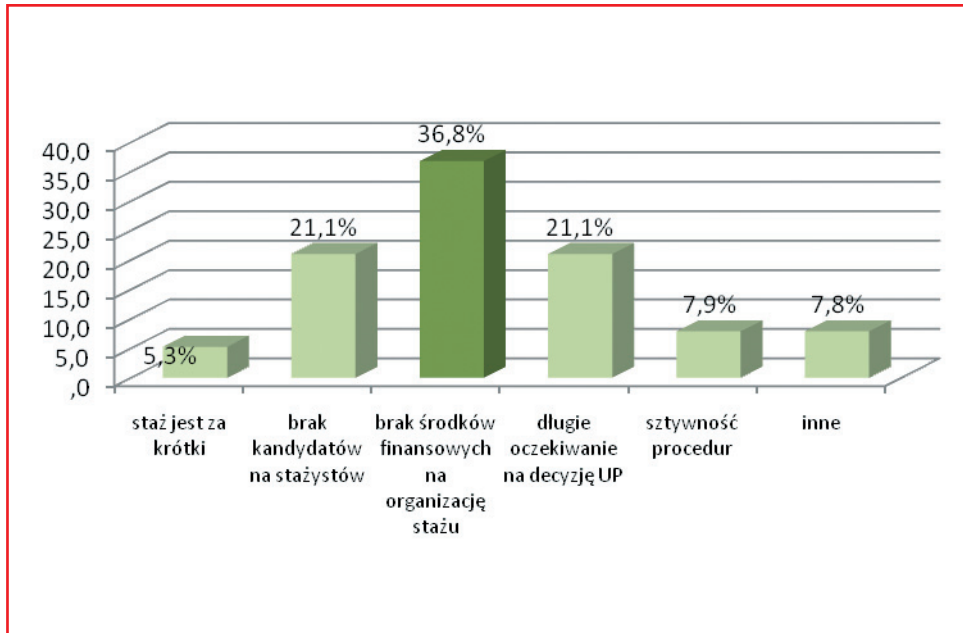


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 244

\* odpowiedzi wielokrotnego wyboru (respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź – wyniki nie muszą sumować się do 100 proc.).

rys.IV.3.7 Jakie Państwa firma/instytucja napotkała trudności przy organizowaniu staży? / inne – jakie?

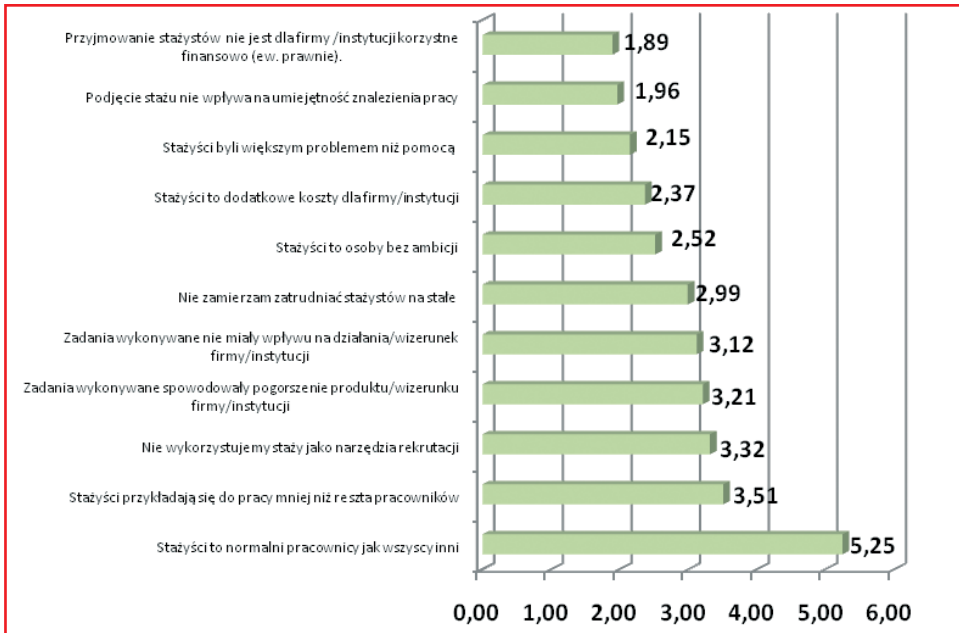


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 38

#### IV.4 Ocena stażu

Zapytaliśmy pracodawców, w jakim stopniu zgadzają się z poszczególnymi opiniami na temat stażu. Oceniali oni poszczególne stwierdzenia na skali od jednego do siedmiu, gdzie jeden oznaczał całkowity brak zgody, natomiast siedem pełną zgodę z wyżej wymienionym stwierdzeniem. Zdecydowanie najczęściej pracodawcy zgadzają się z opinią, że stażyści to tacy sami pracownicy jak wszyscy inni. W znacznie mniejszym stopniu pracodawcy uważają, że stażyści przykładają się do pracy w mniejszym stopniu niż inni pracownicy oraz że staże nie są narzędziem rekrutacji. Są to bardzo niepokojące wyniki. Pracodawcy zdecydowanie nie zgadzają się ze stwierdzeniem, że przyjmowanie stażystów jest niekorzystne dla ich firmy – można domniemywać, że widzą oni w programie stażowym pewne inne korzyści dla swoich firm. Nie podzielają raczej opinii, że stażyści to dodatkowy koszt i problem dla firmy. Respondenci nie zgadzają się również z tezą, że podjęcie stażu nie wpływa na umiejętność znalezienia pracy przez uczestników programu. Sam program stażowy oceniany jest raczej pozytywnie, natomiast negatywna ocena dotyczy pracy samych stażystów oraz ich potencjalnego zatrudnienia w firmie.

rys.IV.4.1 Na ile zgadza się Pani/Pan z następującymi stwierdzeniami (1-zupełnie się nie zgadzam; 7-zgadzam się w pełni)

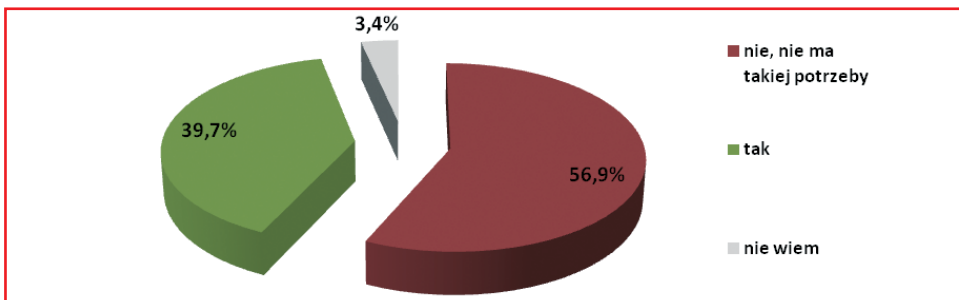


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 228

Ponad połowa pracodawców (56,9 proc.) przyznaje, że nie ma instrumentu do badania opinii stażystów na temat stażu. Jego posiadanie deklaruje 39,7 proc. firm. Z drugiej strony, 44,9 proc. pracodawców twierdzi, że zna opinie wszystkich stażystów na temat stażu, a ponad jedna czwarta (27 proc.), że zna opinie ich części. Oznacza to, że mimo braku instrumentu do badania opinii stażystów, pracodawcy deklarują, że znają ich nastroje oraz odczucia na temat stażu. Wśród pracodawców, którzy choćby w małej części znają oceny stażystów prawie dwie trzecie (63,4 proc.) twierdzi, że zbierane informacje służą do poprawy jakości stażu oraz wprowadzania ewentualnych zmian. Tylko co piąty (20,3 proc.) pracodawca zbiera takie informacje pod kątem opłacalności stażu dla firmy oraz merytorycznej oceny stażystów.

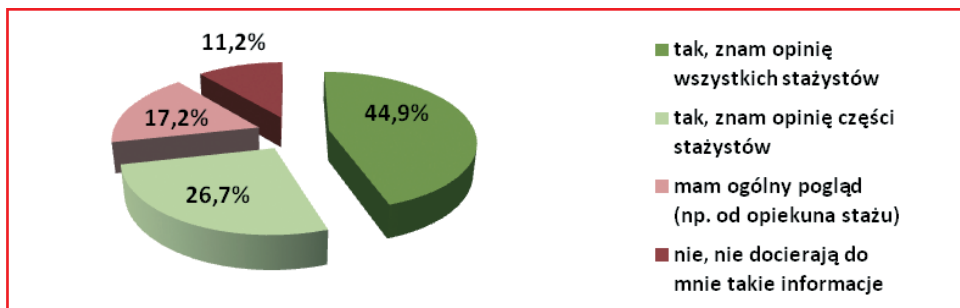
rys.IV.4.2 Czy posiadacie Państwo instrument do badania opinii stażystów – ankieta, rozmowa?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 232

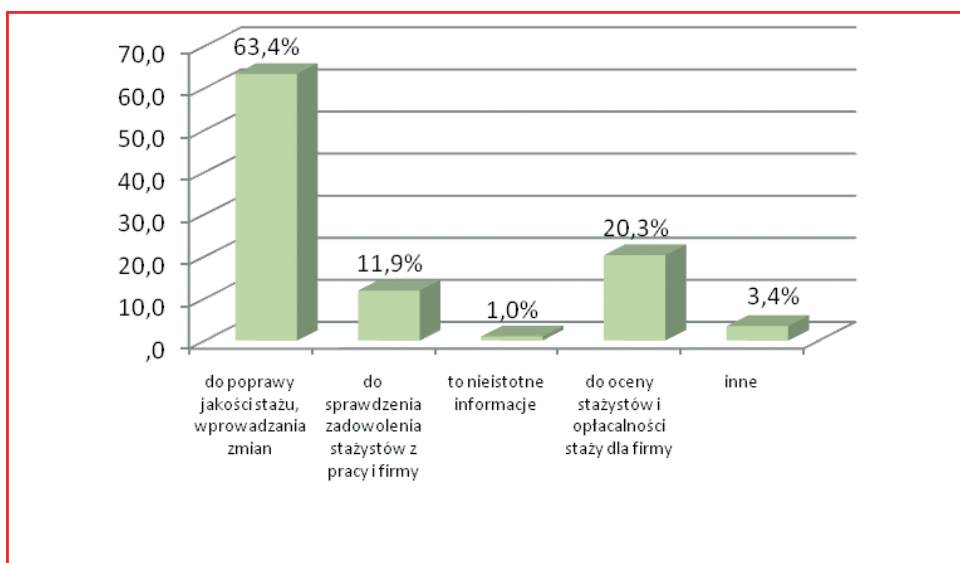
rys.IV.4.3 Czy zna Pan/Pani opinię stażystów na temat odbywanego stażu w Państwa firmie/instytucji?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 232

rys.IV.4.4 Do czego służą Państwu pozyskane informacje?

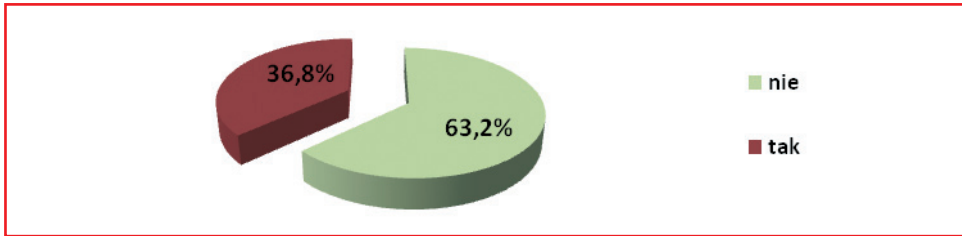


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 202

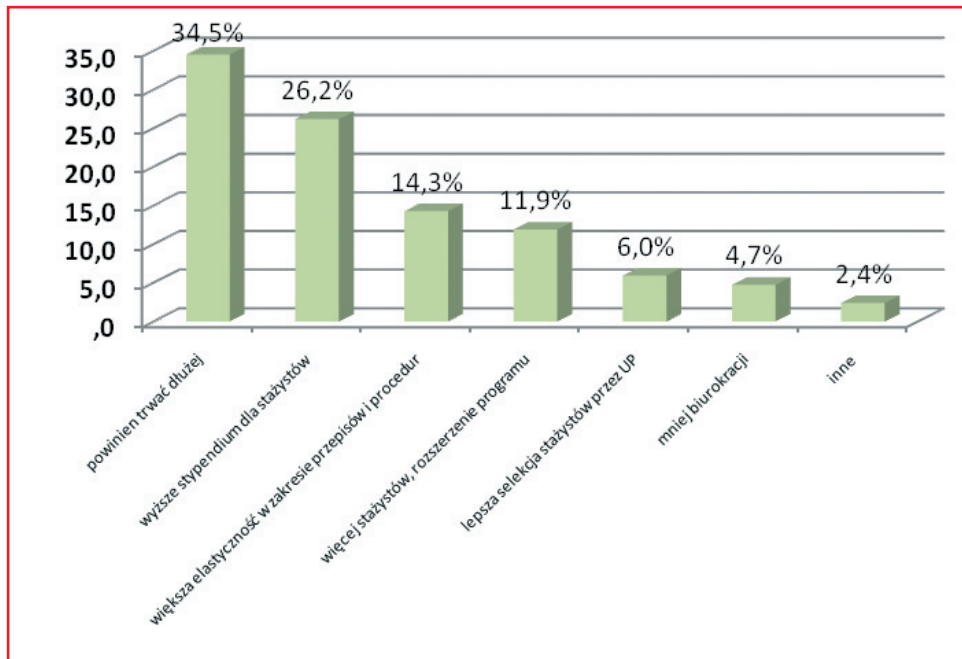
Prawie dwie trzecie badanych (63,2 proc.) uważa, że w instrumencie, jakim jest staż, nie trzeba nic udoskonalać. Ponad jedna trzecia (36,8 proc.) jest przeciwnego zdania. Pracodawcy, którzy uważają, że zmiany są potrzebne w ponad jednej trzeciej (34,5 proc.) twierdzą, że staż powinien trwać dłużej. Ponad jedna czwarta (26,2 proc.) z nich uważa natomiast, że stypendium, jakie otrzymują stażyści powinno być wyższe. Może to świadczyć o fakcie, że pracodawcy widzą w zwiększonym stypendium szansę na większe zaangażowanie ze strony stażystów. Pracodawcy wspominają też o potrzebie większej elastyczności w przepisach (14,3 proc.) (np. bardziej elastyczny czas trwania stażu, możliwość pracy stażystów również w weekendy) oraz o zwiększeniu liczby dostępnych stażystów (11,9 proc.).

rys.IV.4.5 Czy Państwa zdaniem coś należałoby zmienić (udoskonalić) w instrumencie jakim jest staż?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 228

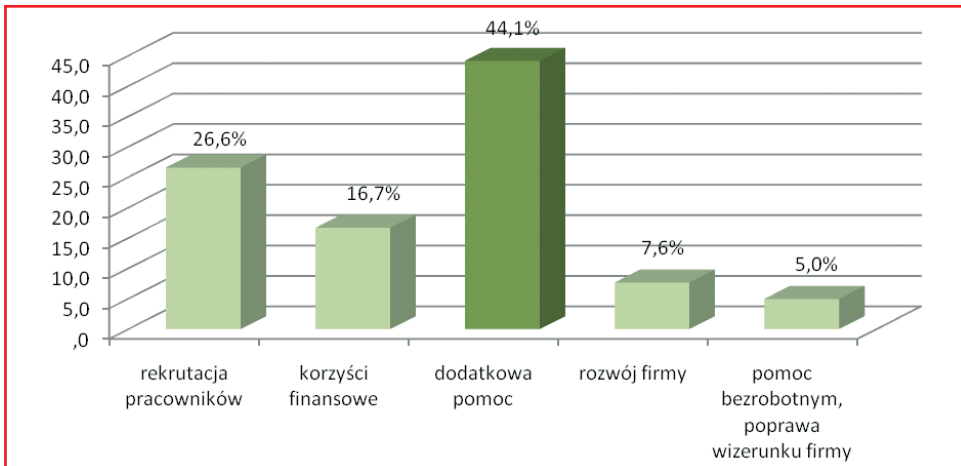
rys.IV.4.6 Czy Państwa zdaniem coś należałoby zmienić (udoskonalić) w instrumencie jakim jest staż? Jeżeli tak to co?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 84

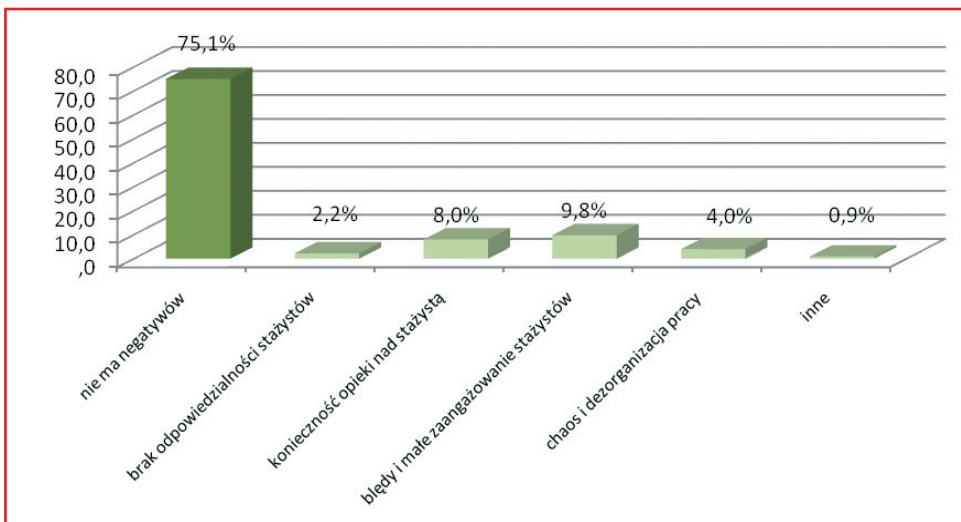
Na pytanie o korzyści, jakie wynikają dla firmy z organizowania staży prawie połowa badanych (44,1 proc.) odpowiada, że to dla nich dodatkowa pomoc w firmie. Tylko nieco ponad jedna czwarta (26,6 proc.) uznaje staż za korzystną formę rekrutacji pracowników. Spory odsetek (16,7 proc.) wymienia też korzyści finansowe. Ponad trzy czwarte pracodawców (75,1 proc.) nie widzi żadnych negatywnych aspektów udziału w programie stażowym. Co dziesiąty pracodawca (9,8 proc.) wspomina natomiast o małym zaangażowaniu oraz błędach popełnianych przez stażystów. Nieco mniej odpowiada, że negatywem jest konieczność opieki nad stażystą (8 proc.). Staż jest więc odbierany pozytywnie z punktu widzenia firmy i korzyści dla niej płynących. Niepokojące może być tylko to, że dla pracodawców stażyści to bardziej doraźna pomoc niż potencjalny, przyszły pracownik.

rys.IV.4.7 Jakie korzyści wynikają dla firmy/institucji z organizowania staży?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 222

rys.IV.4.8 Jakie negatywne aspekty wynikają dla firmy/institucji z organizowania staży?

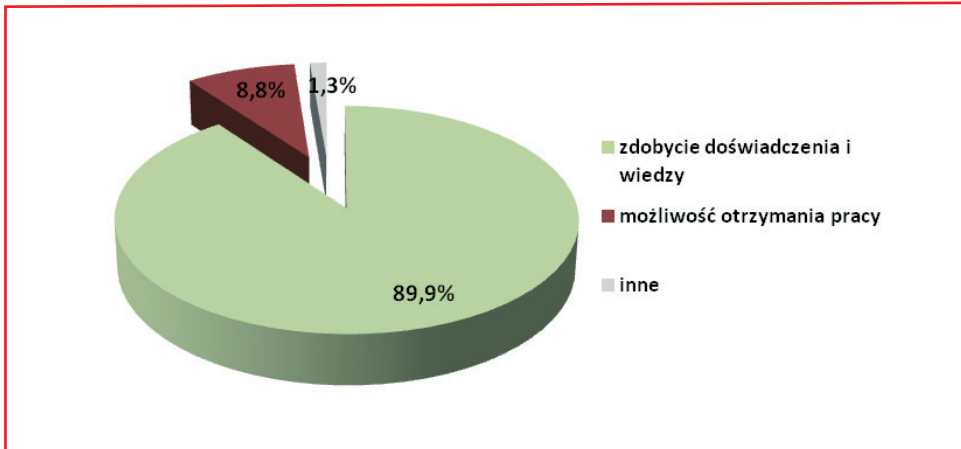


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 224

Prawie dziewięciu na dziesięciu pracodawców (89,9 proc.) uważa, że główną korzyścią, jaką czerpią z programu stażyści, jest zdobycie doświadczenia oraz praktycznej wiedzy. Kwalifikacje, jakie mogą nabyć stażyści podczas stażu, w opinii ponad połowy badanych (51,3 proc.) zależą od stanowiska na jakim pracują. Tam bowiem zdobywają wspomniane wyżej doświadczenie i praktyczną wiedzę. Prawie jedna piąta (17 proc.) badanych pracodawców udziela ogólnej odpowiedzi, że możliwymi do zdobycia kwalifikacjami jest doświadczenie oraz nauka zawodu. Wśród szczegółowych umiejętności, jakie pojawiają się w odpowiedziach badanych pracodawców, trzeba wymienić prowadzenie biura i księgowość (13,4 proc.), obsługę sprzętu biurowego (9,4 proc.), a także zdolności komunikacyjne (7,6 proc.).



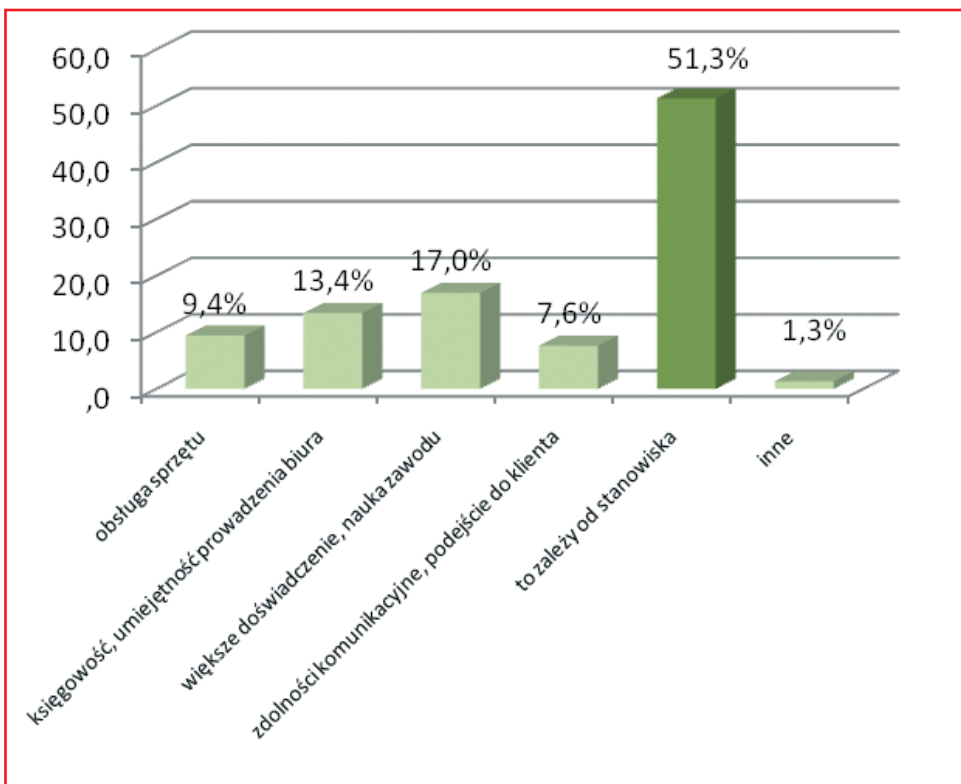
rys.IV.4.9 Jakie, jako pracodawca, dostrzega Pan/Pani korzyści wynikające z odbycia stażu (dla stażystów)?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 228

rys.IV.4.10 Jakie kwalifikacje poszukiwane na rynku pracy mogą zdobyć osoby bezrobotne odbywające staże w Państwa firmie/institucji?

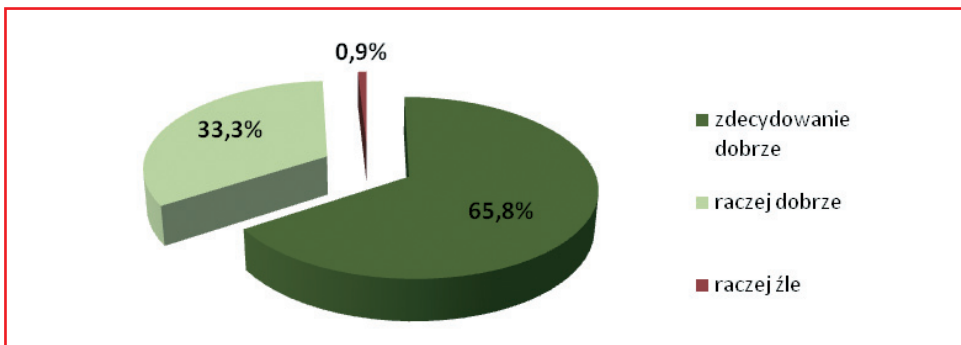


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 224

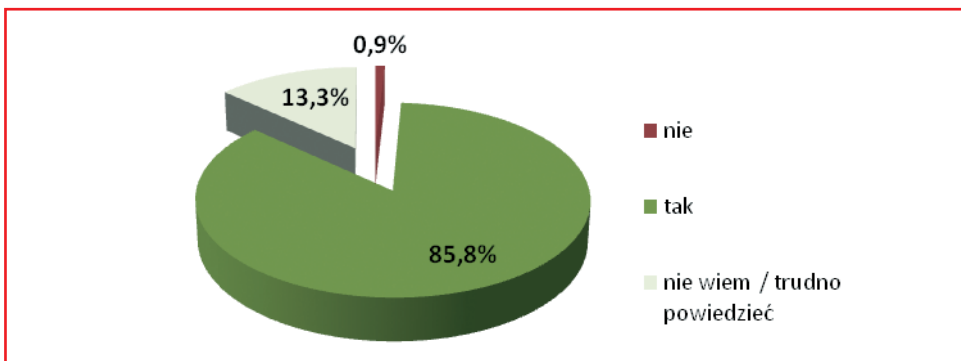
Ogólna ocena stażu jako instrumentu aktywizacji zawodowej jest zdecydowanie pozytywna – tak go postrzegają dwie trzecie badanych pracodawców (65,8 proc.). Pozostała jedna trzecia (33,3 proc.) ocenia go raczej dobrze. Wśród wszystkich badanych tylko dwie osoby oceniły staż raczej źle, jako przyczynę podając małe zaangażowanie stażystów w pracę. Prawie dziewięciu na dziesięciu badanych (85,8 proc.) pracodawców stwierdziło, że staż jest instrumentem rynku pracy sprzyjającym uzyskaniu zatrudnienia. Przeciwnego zdania było zaledwie dwóch badanych (1 proc.). Na pytanie o powody takiej pozytywnej noty pracodawcy w ponad połowie (51,3 proc.) odpowiedzieli, że dzieje się tak, ponieważ dzięki stażowi zdobywa się doświadczenie i wiedzę. Jedna czwarta (24,6 proc.) stwierdziła, że staż umożliwia wzajemny kontakt stażysty z potencjalnym, przyszłym pracodawcą. Jedna piąta (20,9 proc.) natomiast, odpowiedziała bardzo ogólnie - bez podawania powodów - że po stażu łatwiej znaleźć pracę. Ponad ośmiu na dziesięciu badanych (82,3 proc.) uważa, że sytuacja na rynku pracy osoby po odbytym stażu jest lepsza niż przed jego odbyciem. Innego zdania jest zaledwie 3 proc. pracodawców. Ogólna ocena stażu jako instrumentu aktywizacji zawodowej jest więc wśród pracodawców zdecydowanie pozytywna.

rys.IV.4.11 Jak Państwo oceniają taką formę aktywizacji zawodowej jak staż?



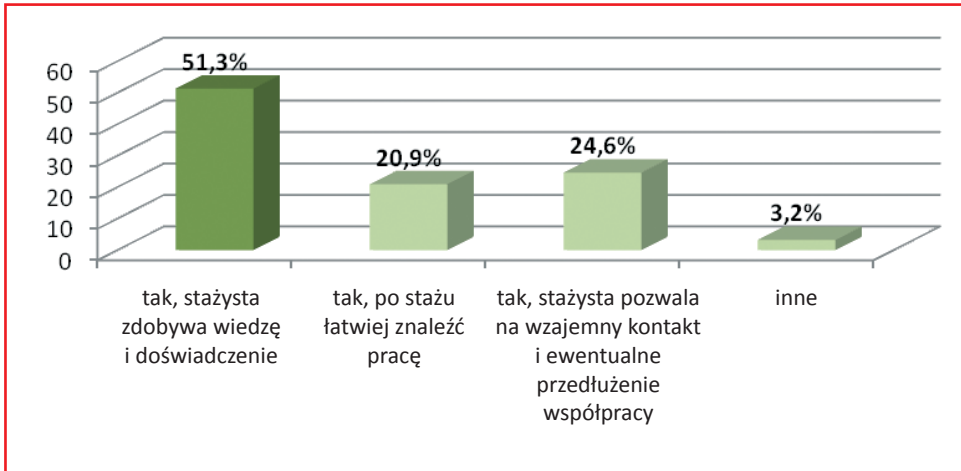
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 228

rys.IV.4.12 Czy staż odbywany w miejscu pracy jest, Państwa zdaniem, instrumentem rynku pracy dobrze służącym uzyskaniu zatrudnienia?



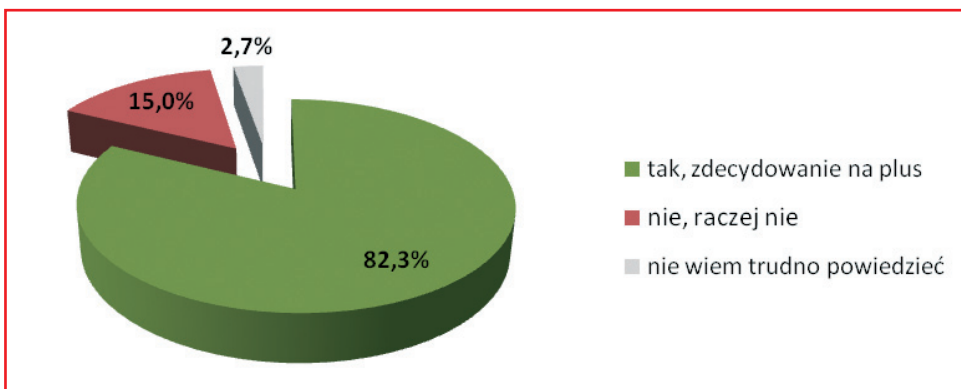
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 226

rys.IV.4.13 Czy staż odbywany w miejscu pracy jest, Państwa zdaniem, instrumentem rynku pracy dobrze służącym uzyskaniu zatrudnienia? Tak – dlaczego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 187

rys.IV.4.14 Czy sytuacja na rynku pracy osoby bezrobotnej, która uczestniczyła w stażu różni się od sytuacji osoby bezrobotnej nie mającej za sobą uczestnictwa w takiej formie aktywizacji?



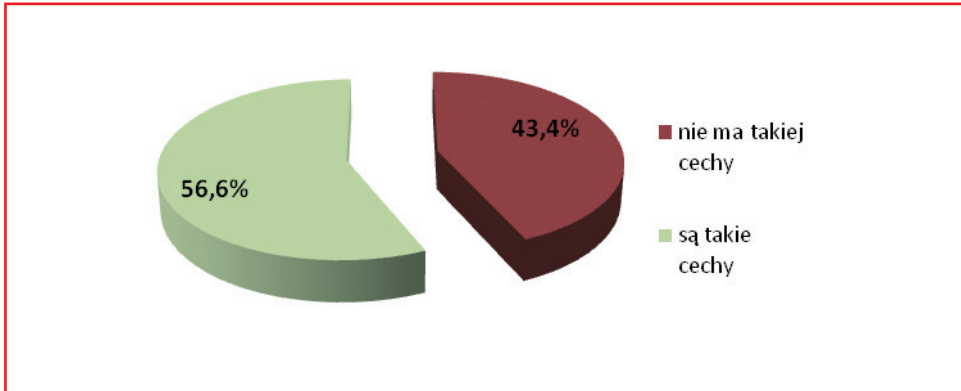
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 226

#### IV.5 Stażyści a zatrudnienie

Oceniając całościowo stażystów, ponad połowa (56,6 proc.) pracodawców przyznała, że istnieją cechy, które wyróżniają ich pozytywnie na tle innych pracowników. Na pytanie o negatywne cechy wyróżniające stażystów tylko jedna trzecia (37,2 proc.) przyznała, że można takie odnaleźć. Stażyści mają więc w oczach pracodawców stosunkowo więcej zalet niż wad. Wśród zalet najczęściej wymieniane jest zaangażowanie i chęć wykazania się (42,2 proc.). Inne, wymieniane nieco rzadziej, to: chęć uczenia się i ambicja (17,2 proc.), sumienność (14,8 proc.),

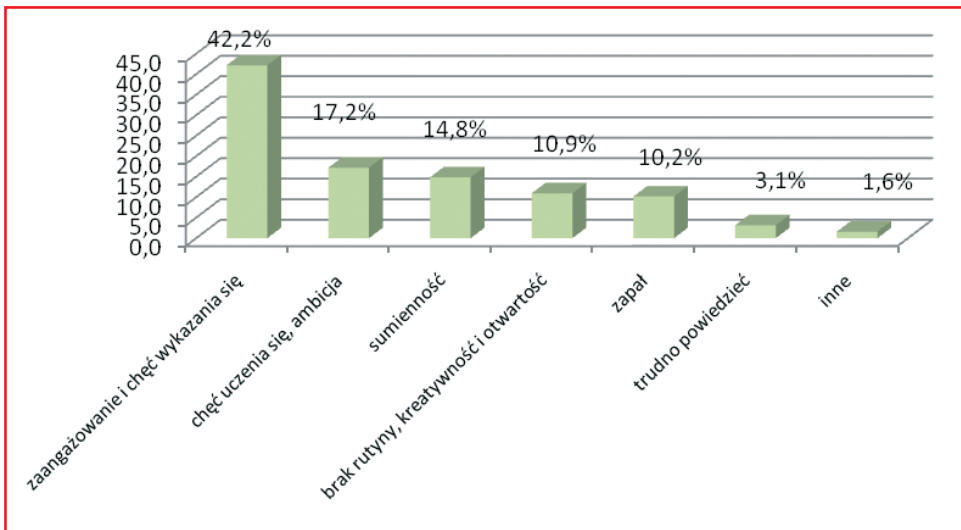
kreatywność (10,9 proc.) oraz zapał (10,2 proc.). Cecha, która negatywnie wyróżnia stażystów, to przede wszystkim brak doświadczenia (40,5 proc.). Prawie jedna trzecia pracodawców (32,1 proc.) wspomina o braku zaangażowania oraz niepoważnym podejściu do pracy. Widzimy więc niejako dwie twarze stażystów. Trzeba jednak wyraźnie zaznaczyć, że opinii negatywnych jest mniej. Obraz stażystów jest więc umiarkowanie pozytywny, co powinno skutkować pozytywnymi efektami przy potencjalnym zatrudnieniu.

rys.IV.5. 1 Co wyróżnia pozytywnie stażystów na tle pracowników?



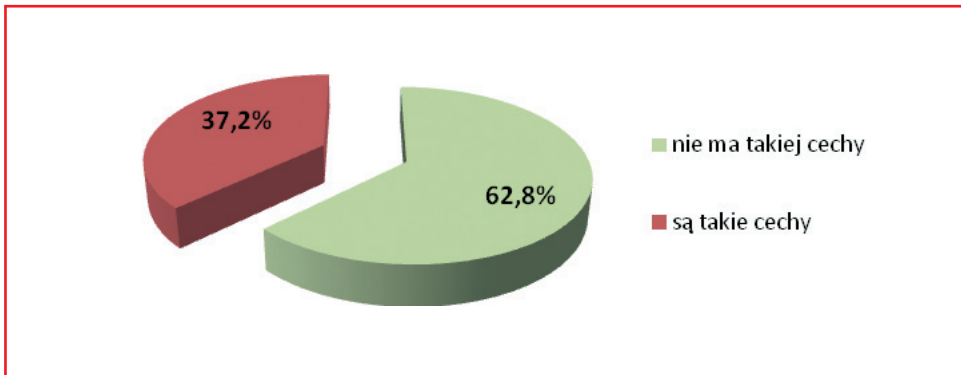
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 226

rys.IV.5. 2 Co wyróżnia pozytywnie stażystów na tle pracowników?



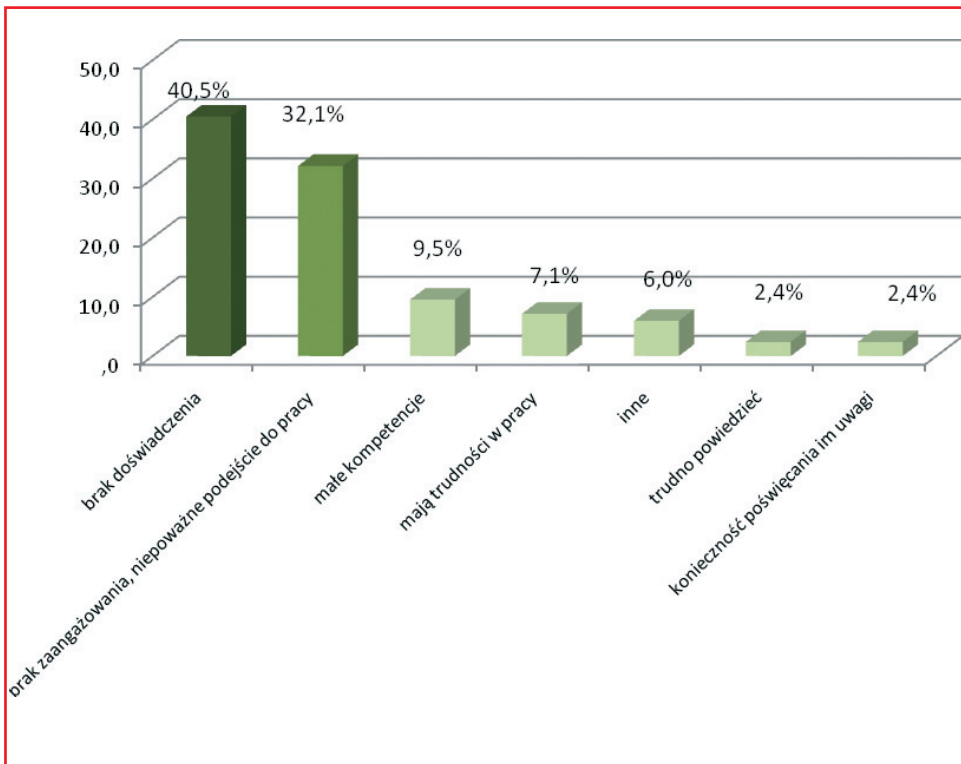
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 128

rys.IV.5. 3 Co wyróżnia negatywnie stażystów na tle pracowników?



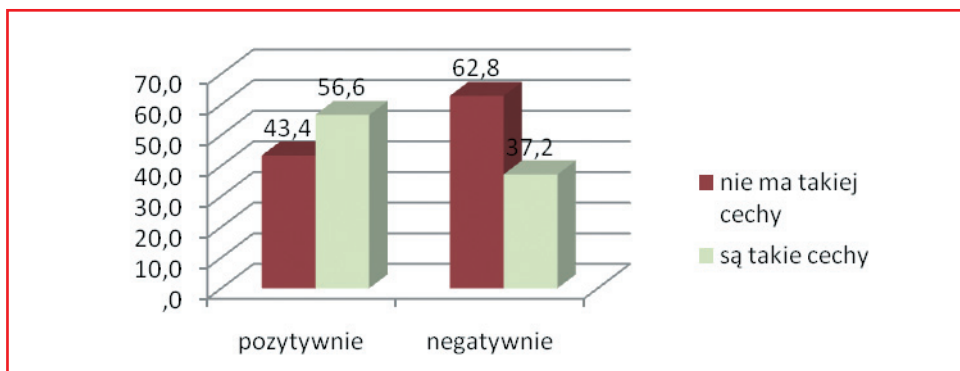
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 226

rys.IV.5.4 Co wyróżnia negatywnie stażystów na tle pracowników?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 84

rys.IV.5.5 Co wyróżnia stażystów na tle innych pracowników?



Dane ujęte w proc. odpowiedzi.

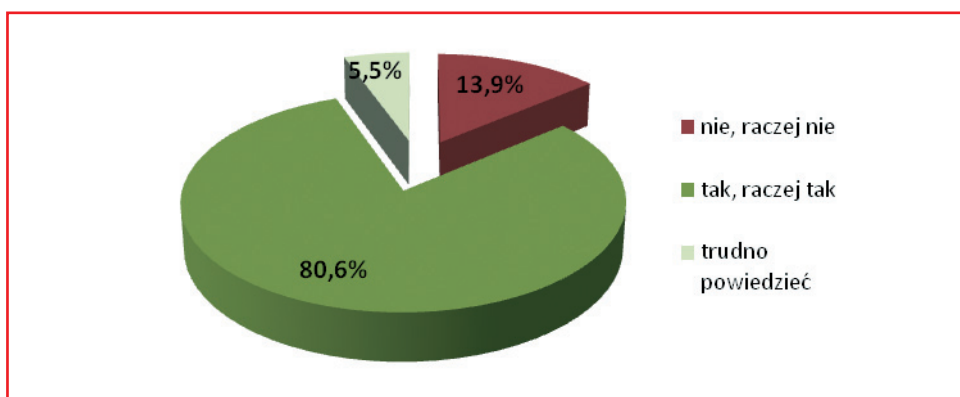
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

N= 226

Dla ponad ośmiu na dziesięciu (80,6 proc.) badanych pracodawców informacja o odbytym stażu jest istotna podczas rekrutacji pracownika. Po odbytym stażu tylko w nieco ponad jednej czwartej przypadków (28,3 proc.) zdarzało się, że stażysta otrzymawszy propozycję zatrudnienia nie korzystał z niej. W ponad połowie przypadków (54 proc.) jeżeli padała taka oferta, to stażysta korzystał z możliwości zatrudnienia. W nieco mniej niż jednej piątej przypadków (17,7 proc.) pracodawca w ogóle nie proponował stażystę zatrudnienia.

Warto na koniec prześledzić ranking najważniejszych czynników, które decydują o zatrudnieniu danego pracownika. Im większa wartość na wykresie tym ważniejszy jest powód przy decyzji o ewentualnym zatrudnieniu. Widać wyraźnie, że najważniejszym czynnikiem brany pod uwagę przy zatrudnieniu jest doświadczenie zawodowe. Niemal równie istotne są wykształcenie oraz indywidualne predyspozycje, takie jak pracowitość czy otwartość. Najmniej istotne są natomiast cechy biologiczne, takie jak płeć czy wiek.

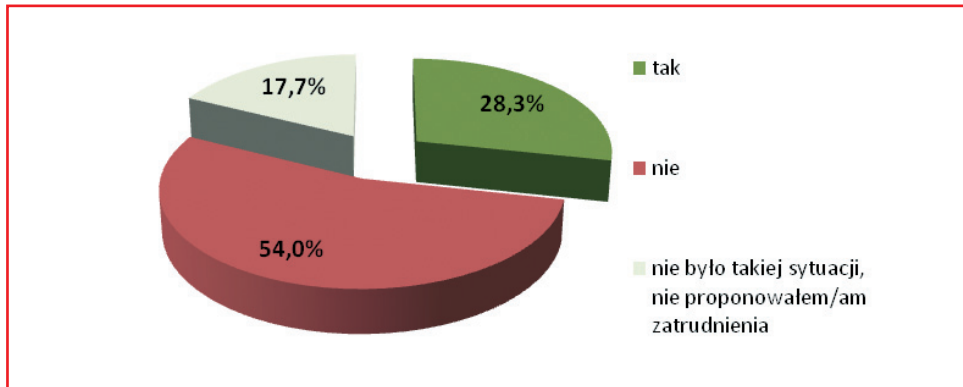
rys.IV.5.6 Czy przy rekrutacji informacja o odbytym stażu jest dla Pana/Pani istotna?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

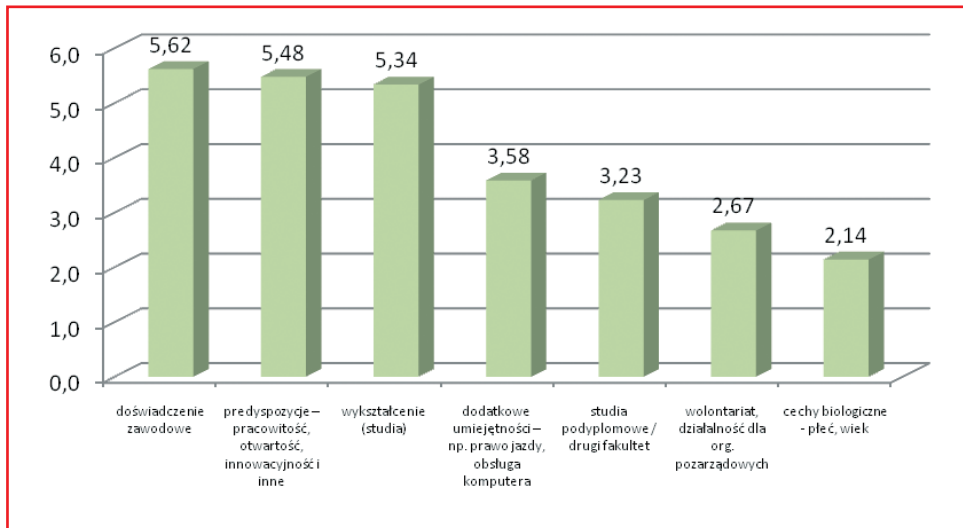
N= 216

rys.IV.5.7 Czy zdarzało się, że stażysta po ukończonym stażu miał możliwość zostać pracownikiem firmy/instytucji, ale nie skorzystał z propozycji?

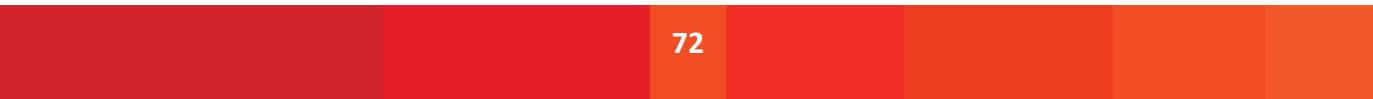


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 226

rys.IV.5.8 Czynniki brane pod uwagę przy zatrudnianiu pracowników (im wyższa wartość tym istotniejszy czynnik)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.  
N= 220





# PODSUMOWANIE REKOMENDACJE I WNIOSKI




## V. Podsumowanie, rekomendacje i wnioski

- Stażysta to najczęściej młoda kobieta z wyższym wykształceniem, zazwyczaj o profilu humanistycznym lub przyrodniczym. Wykształcenie jednak nie ma decydującego wpływu na podejmowane przez nich prace. Większość stażystów mających jakieś doświadczenie zawodowe wykonywała pracę poniżej swoich kwalifikacji. W badaniu przeważały jednak osoby dopiero wkraczające na rynek pracy. Najbardziej istotną kwestią jest umożliwienie im wykonywania pracy zgodnej z ich zawodem oraz poziomem kwalifikacji.
- Główną motywacją do podjęcia stażu jest chęć zdobycia jakiegokolwiek pracy lub doświadczenia zawodowego. Po stronie pracodawców głównym motywem jest natomiast chęć zdobycia dodatkowych „rąk do pracy” w firmie oraz korzyści finansowe. Rzadziej staż jest traktowany jako narzędzie rekrutacji. Tutaj oczekiwania stażystów różnią się nieco z oczekiwaniami pracodawców. O ile mogą oni zaoferować stażystom zdobycie doświadczenia zawodowego, o tyle szanse na stałą pracę są mniejsze. Pracodawcy nie łączą automatycznie przyjęcia danej osoby na staż z jej późniejszym zatrudnieniem.
- Zdecydowana większość firm jest zadowolona z udziału w programie stażowym. Firmy, które uczestniczą w nim regularnie traktują stażystów bardziej instrumentalnie – są oni dla nich doraźną korzyścią i pomocą. Należałoby tak zmieniać podejście pracodawców, aby w większym stopniu brali oni pod uwagę późniejsze zatrudnienie stażysty. Staż w większym stopniu powinien być narzędziem rekrutacji, a w mniejszym formą zdobywania tymczasowych, darmowych pracowników.
- Według stażystów czynniki uniemożliwiające im zdobycie pracy przed stażem to przede wszystkim brak doświadczenia lub wykształcenia. Dla większości staż był próbą usunięcia tych czynników – na przykład zdobycia doświadczenia zawodowego. Większość jest zadowolona z odbycia i przebiegu stażu. Twierdzą oni, że ich szanse na rynku pracy wzrosły. 90 proc. uważa, że dzięki niemu rozwinęli oni ważne umiejętności. Jednak – w kontekście tych wyników – tylko 60 proc. twierdzi, że czynniki uniemożliwiające znalezienie pracy wcześniej zostały wyeliminowane. Wydaje się zastanawiające, że mimo powszechnie deklarowanego zadowolenia, tylko niecałe dwie trzecie ma poczucie wyeliminowania swoich słabych punktów i poprawy pozycji na rynku pracy.
- Część stażystów dostrzega potrzebę zmian w obecnie istniejącym instrumencie aktywizacji zawodowej. Najważniejszym postulatem jest podniesienie stypendium oraz położenie nacisku na bardziej ambitne zadania i większy zakres nauki. Wydaje się bardzo ważne, aby staż był faktycznie okazją do prawdziwego rozwijania umiejętności zawodowych, a nie wykonywaniem żmudnej, monotonnej pracy, której nie chce wykonać nikt inny. Jest tutaj widoczny pewien konflikt pomiędzy oczekiwaniami stażystów i pracodawców. Ci drudzy chcieliby przede

wszystkim darmowej pomocy w firmie. Nauka zawodu i zbieranie doświadczeń, których oczekują stażyści wymaga natomiast od pracodawców pewnych nakładów w postaci przydzielania stażystom opiekunów. Bardziej ambitne zadania oznaczają bowiem konieczność nadzoru i kontroli ze strony pracodawcy.

- Pracodawcy bardzo pozytywnie oceniają staż jako instrument aktywizacji zawodowej. Podkreślają, że jest to narzędzie skuteczne, pomocne przy późniejszym poszukiwaniu pracy, a osoby po stażu mają lepszą sytuację na rynku pracy. Ogólnie ocena pracodawców jest o wiele bardziej pozytywna niż ocena samych stażystów. Trzeba jednak pamiętać, że pracodawcy patrzą na staż z innej perspektywy. Dla nich każdy stażysta jest korzyścią, natomiast dla stażysty realną korzyścią staje się dopiero znalezienie stałej pracy.
- Większość (88 proc.) stażystów uważa, że staż nie stwarzał im żadnych problemów. Podobnie twierdzi 62 proc. pracodawców. Okazuje się więc, że jest on bardziej problematyczny właśnie dla firm. Podstawową trudnością są dla nich formalności związane z organizacją stażu. Przede wszystkim wydaje się, że proces przydzielania stażystów powinien przebiegać szybciej.
- Dwietrzecie pracodawców nie dostrzega potrzeby zmian w programie stażowym. Pozostali postulują wydłużenie czasu trwania stażu, zwiększenie zarobków dla stażystów (podobnie jak oni sami) oraz większą elastyczność w przepisach – na przykład wprowadzenie możliwości zatrudniania stażystów także w niedziele.
- Dla firm program stażowy jest korzystny. Jednak ocena samych stażystów nie do końca jest pozytywna. Czerpanie korzyści, takich jak darmowa pomoc w firmie, jest obciążone koniecznością opieki nad stażystą oraz pogodzeniem się z jego mniejszymi kwalifikacjami a także niekiedy mniejszym zaangażowaniem. Dlatego właśnie, o ile pracodawcy dostrzegają korzyści płynące z programu, o tyle staże raczej nie są dla nich sposobem rekrutowania pracowników. Dzieje się tak mimo tego, że przyznają oni, iż stażyści wyróżniają się na tle innych pracowników raczej pozytywnie. Jest to poważny problem. Należałoby dokonać takich zmian, które w większym stopniu umożliwiłyby kontynuację pracy w danej firmie po stażu. Być może konieczna jest lepsza selekcja kandydatów na stażystów przez Urząd Pracy. Pomimo, że większość pracodawców ma umiarkowanie pozytywny obraz stażysty to jednak zdarzają się opinie o małym zaangażowaniu lub niepoważnym traktowaniu pracy przez niektórych stażystów.
- Respondenci zgadzają się, że głównymi zadaniami stażystów jest praca biurowa, obsługa klientów oraz szeroko rozumiana nauka zawodu zależna od stanowiska na jakim pracuje stażysta.
- Ponad połowa - 57 proc. spośród stażystów znalazło zatrudnienie po stażu. Ci, którym się to nie udało wydają się być rozgoryczeni. Czynnikiem powodującym, że nie mogą znaleźć pracy poszukują już nie w sobie samych, ale raczej na zewnątrz. Mówią o ogólnie złej sytuacji na rynku pracy lub w ogóle nie



wiedzą dlaczego nie mogą znaleźć zatrudnienia. Uważają zapewne, że odbycie stażu było z ich strony inicjatywą, która powinna umożliwić im zatrudnienie. Z drugiej strony, 59 proc. badanych byłoby skłonnych powtórzyć staż.

# ZAŁĄCZNIKI



## VI.1 Kwestionariusz dla stażystów

### BADANIE OPINII PRACODAWCÓW ORAZ OSÓB BEZROBOTNYCH O STAŻACH

#### Kwestionariusz dla stażystów

Dzień dobry, nazywam się..... jestem ankierem Instytutu Badania Opinii Homo Homini.

Na zlecenie Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie realizujemy badanie, które ma na celu poznanie opinii pracodawców i osób bezrobotnych o stażach. Chcielibyśmy poznać zdanie osób, które skorzystały z oferty instrumentu Urzędu Pracy, jakim są staże.

Czy zgodzi się Pan/Pani na anonimową ankietę, trającą ok. 20 min? Powtórzę, że ankieta jest całkowicie anonimowa, co oznacza, że nikt nie pozna Pana/Pani wypowiedzi, a otrzymane dane, w formie zbiorczej posłużą jedynie do napisania raportu z badania.

Ankieta nie zawiera pytań mogących wskazać jej respondenta.

**A1. Ile miesięcy trwał odbyty przez Pana/Panią staż?**

/kod

**A2. Czy był to Pana/Pani pierwszy staż ?**

1/ tak

2/ nie

**A3. Czy korzystał/a Pan/Pani wcześniej z innych form aktywizacji proponowanych przez Miejski Urząd Pracy, zmierzających do uzyskania zatrudnienia?**

1/ tak

2/ nie /przejdź do pyt. A4/

**A3a. Z jakich form aktywizacji Pani/Pan wcześniej korzystała? (pytanie wielokrotnego wyboru)**

z pośrednictwa pracy

z poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej

z pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy

ze szkoleń

z Klubu Pracy

z przygotowania zawodowego

z prac interwencyjnych

z prac społecznie użytecznych

z jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

z innych

Jakich? .....

A4. Jak długo przed podjęciem stażu był/a Pan/Pani zarejestrowana/y w Urzędzie Pracy?

miesięcy/kod/

A5. Czy przed okresem bezrobocia podejmował/a Pan/Pani zatrudnienie?

1/  tak

2/  nie /przejdź do pyt. A6/

A5a. W oparciu o jaką umowę?

1/  o pracę

2/  o dzieło

3/  zlecenie

4/  wolontariat

5/  „na czarno”

6/  inne...../A7atxt/

A5b. Jak długo Pan/Pani pracował/a zawodowo przed podjęciem stażu?

/w przypadku dłuższego czasu , np. 5 lat proszę przemnożyć ten okres przez 12 miesięcy i wpisać odpowiednią cyfrę w kratki. Dołączona tabela z mnożnikiem/

miesięcy?\*/kod/

97/  nie pamiętam

A5c. Jakimi były powody zakończenia pracy?

.....  
 .....

A6. Ile miesięcy po ukończeniu (ostatniej) szkoły podjął/a Pan/Pani staż?

kod

A7. Jaka była główna przyczyna, która skłoniła Pana/Panią do podjęcia stażu?

.....  
 .....

B1. Czy znalazł/a Pan/Pani zatrudnienie po zakończeniu stażu?

1/  tak /przejdź do pyt. B3/

2/  nie

B2. Jaka jest według Pana/Pani główna przyczyna, dla której nie znalazł Pan/Pani zatrudnienia?

.....  
 .....

/przejdź do pyt. B5/

B3. Czy miał/a Pan/Pani jakikolwiek trudności ze znalezieniem zatrudnienia po zakończeniu stażu?

- 1/  tak  
 2/  nie /przejdź do pyt. B4/

**B3.a Jakiego rodzaju trudności Pan/Pani napotkała?**

.....  
 .....

**B4. Czy przy zatrudnianiu pracodawca zwracał uwagę na odbyty przez Pana/  
 Panią staż?**

- 1/  tak  
 2/  nie  
 3/  nie wiem/trudno powiedzieć

**B5. Proszę określić w jakim stopniu odbyty staż jest wg Pani/Pana pomocny w  
 znalezieniu zatrudnienia? (0 oznacza, iż nie jest on wcale pomocny, a 4 iż  
 jest on bardzo pomocny).**

- |       |   |   |   |              |
|-------|---|---|---|--------------|
| 0     | 1 | 2 | 3 | 4            |
| Wcale |   |   |   | Bardzo /kod/ |

**B6. Jak oceniał/a Pan/ Pani swoje szanse na rynku pracy przed podjęciem stażu?**

- 1/  bardzo źle, nie mogłem/am nigdzie znaleźć pracy  
 2/  na pewno szanse na znalezienie pracy były mniejsze niż obecnie  
 3/  miałem/am trochę większe szanse na podjęcie pracy niż obecnie  
 4/  szanse na zdobycie pracy były zdecydowanie większe

**B7. Co w Pana/Pani opinii było głównym powodem niemożności podjęcia pracy  
 przed odbywaniem stażu? /zaznacz max 3 odpowiedzi/**

- 1/  wcale nie szukałem/am wcześniej pracy  
 2/  brak odpowiedniego doświadczenia  
 3/  brak odpowiedniego wykształcenia  
 4/  nieznajomość języków obcych  
 5/  brak odpowiednich umiejętności, np. obsługa komputera  
 6/  brak koneksji/ odpowiednich znajomości  
 7/  nieumiejętność szukania pracy  
 97/  nie wiem/trudno powiedzieć /przejdź do pyt.B7/  
 9/  inne.....

..... /B2txt/

**B7a. Czy obecnie uważa Pan/Pani, iż wszystkie lub większość tych przyczyn zo-  
 stały wyeliminowane?**

- 1/  tak  
 2/  nie  
 3/  nie wiem/trudno powiedzieć





X1. Proszę wskazać, zaznaczając odpowiednią kratkę, które ze stwierdzeń jest Panu/Pani bliższe: (im w większym stopniu zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem, tym bliżej danego stwierdzenia proszę postawić krzyżyk).

X1.1	Staż spełnił moje oczekiwania oczekiwania	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Staż nie spełnił moich oczekiwań
X1.2	Poleciłbym/łabym taką formę aktywności innym osobom w podobnej sytuacji życiowej	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Odradziłbym/łabym taką formę aktywności innym osobom w podobnej sytuacji życiowej
X1.3	Na stażu nauczyłem/am się mniej niż się spodziewałem/am	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Na stażu nauczyłem/am się więcej niż się spodziewałem/am
X1.4	Uważam, że dla pracodawcy było korzystne, że przyjął mnie na staż	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Uważam, że dla pracodawcy nie jest korzystne, iż przyjął mnie na staż
X1.5	Uważam, że czas przeznaczony na staż jest czasem zmarnowanym	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Uważam, że czas przeznaczony na staż jest inwestycją w przyszłość
X1.6	Na stażu nauczyłem się więcej, niż się spodziewałem	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Na stażu nauczyłem się mniej, niż się spodziewałem
X1.7	Moja sytuacja na rynku pracy przed podjęciem stażu była gorsza niż obecnie	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Moja sytuacja na rynku pracy przed podjęciem stażu była lepsza niż obecnie
X1.8	Umiejętności zdobyte podczas stażu umożliwią mi efektywniejsze poszukiwanie pracy	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Umiejętności zdobyte podczas stażu nie będą przydatne w znalezieniu pracy
X1.9	Stypendium otrzymywane podczas stażu jest za niskie	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Stypendium otrzymywane podczas stażu jest odpowiednie
X1.10	Byłem traktowany przez pracodawcę jak potencjalny przyszły pracownik	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Nie byłem traktowany przez pracodawcę jak potencjalny przyszły pracownik
X1.11	Byłem traktowany przez pracodawcę jak każdy inny pracownik	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Nie byłem traktowany przez pracodawcę na równi z innymi pracownikami

**C4. Czy rozmawiał/a Pan/i z pracodawcą na temat swojej przyszłości zawodowej w tej firmie/instytucji?**

- 1/  tak
- 2/  nie, i raczej nie będę
- 3/  nie, ale mam zamiar

**C5. Czy po ukończeniu stażu zostało Panu/Pani zaproponowane zatrudnienie (w oparciu o umowę o pracę) w firmie/instytucji, w której obywatel(a) Pan/Pani staż?**

- 1/  tak
- 2/  nie /przejdź do pyt. P1/
- 97/  odmowa odpowiedzi /przejdź do pyt. P1/

**C6. Czy skorzystał Pan/Pani z propozycji zatrudnienia?**

- 1/  tak /przejdź do pyt. P1/
- 2/  nie
- 97/  odmowa odpowiedzi /przejdź do pyt. P1/

**C6a. Dlaczego nie skorzystał Pan/Pani z propozycji zatrudnienia?**

.....

.....

**P1. Czy chciał/a Pan/Pani zostać zatrudniony/a w firmie po ukończeniu stażu?**

- 1/  tak
- 2/  nie
- 97/  nie wiem /przejdź do pyt. D1/

**P1a. Proszę wskazać główne powody chęci zostania w firmie po ukończeniu stażu.**

.....

.....

**D1. Proszę określić swoje zadowolenie z odbytego stażu, gdzie 5 oznacza pełne zadowolenie, a 1, iż jest Pan/Pani całkowicie niezadowolony/a z odbywanego stażu.**

- |       |   |   |   |               |
|-------|---|---|---|---------------|
| 0     | 1 | 2 | 3 | 4             |
| Wcale |   |   |   | w pełni /kod/ |

**D2. Jakie pozytywne aspekty dostrzega Pan/Pani z zadań wykonywanych jako stażysta?**

.....

.....

**D3. Jakie negatywne aspekty dostrzega Pan/Pani z zadań wykonywanych jako stażysta?**

.....

D4. Czy napotkał/a Pan/Pani jakieś trudności podczas stażu?

1/  tak

2/  nie /przejdź do pyt. D5/

D4a. Jakie?

.....  
 .....

D5. Czy chciałby/chciałaby Pan/Pani coś zmienić w odbytym stażu?

1/  tak

2/  nie /przejdź do pyt. D6/

D5a. Co by to było?

.....  
 .....

D5b. Dlaczego?

.....  
 .....

D6. Czy podjąłby/łaby Pan/Pani jeszcze raz staż?

1/  tak

2/  nie

97/  nie wiem

## METRYCZKA

Płeć:	<input type="checkbox"/> K	<input type="checkbox"/> M
Wiek:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> lat	
Zawód wyuczony:		
Ostatnia ukończona szkoła/kierunek:		
Stanowisko/rodzaj wykonywanej pracy przed stażem:		
Miejsce urodzenia:		
Dodatkowe kwalifikacje zawodowe posiadane przed podjęciem stażu:		

.....  
 Dziękujemy za poświęcony czas.

## VI.2 Kwestionariusz dla pracodawców

### BADANIE OPINII PRACODAWCÓW ORAZ OSÓB BEZROBOTNYCH O STAŻACH

#### Kwestionariusz dla pracodawców

Dzień dobry, nazywam się..... jestem ankierem Instytutu Badania Opinii Homo Homini.

Na zlecenie Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie realizujemy badanie, które ma na celu poznanie opinii pracodawców i osób bezrobotnych o stażach. Chcielibyśmy poznać opinie osób, które najlepiej wiedzą jak działają i czy na co dzień sprawdzają się takie instrumenty Urzędu Pracy jak staże.

Czy zgodzi się Pan/Pani na anonimową ankietę, trwającą ok. 20 min? Powtórzę, że ankieta jest całkowicie anonimowa, co oznacza, że nikt nie pozna Pana/Pani wypowiedzi, a otrzymane dane, w formie zbiorczej posłużą jedynie do napisania raportu z badania.

Ankieta nie zawiera pytań mogących wskazać jej respondenta.

#### DANE O FIRMIE/INSTYTUCJI

##### WIELKOŚĆ FIRMY:

- mikro przedsiębiorstwo – do 9 pracowników
- małe przedsiębiorstwo – od 9 do 49 pracowników
- średnie przedsiębiorstwo – od 50 do 250 pracowników
- duża firma – powyżej 250 pracowników
- proszę podać przybliżoną liczbę pracowników .....

##### ZAKRES DZIAŁAŃ FIRMY:

- lokalny
- rozciąga się na sąsiednie miasta i wsie
- rozciąga się na sąsiednie województwa
- ogólnopolski
- międzynarodowy

##### BRANŻA:

##### TYP PRACODAWCY:

prywatny/państwowy\* / skreśl niepotrzebne/

ROK ZAŁOŻENIA

**A1. Ilu bezrobotnych odbyło w Państwa firmie/instytucji staż?**  
/proszę podać przybliżoną liczbę/

.....

**A2. Co skłoniło Państwa do organizowania staży we współpracy z Miejskim Urzędem Pracy?**

.....

.....

**A3. Od kiedy Państwa firma/instytucja organizuje staże?**

.....m-cy/lat

**A4. Czy Państwa firma/instytucja korzysta z takich form aktywizacji osób bezrobotnych jak staże cyklicznie czy okresowo?**

1/  stale – opieramy się na formach takich jak staże /przejdź do pyt. A6/

2/  okresowo – przynajmniej raz w roku zatrudniamy taką osobę  
/przejdź do pyt. A5/

3/  sporadycznie – zatrudniamy takie osoby w razie doraźnej potrzeby  
/przejdź do pyt. A7/

**A5. Czy w przyszłości Państwa firma/instytucja planuje kontynuować taką formę współpracy z Miejskim Urzędem Pracy?**

1/  tak

2/  nie

97/  nie wiem, jeszcze się nad tym nie zastanawiałem/łam  
/przejdź do pyt. B1/

**A5a. Dlaczego? /przejdź do pyt. B1/**

.....

.....

**A6. Co jest główną przyczyną utrzymywania ciągłości współpracy z Miejskim Urzędem Pracy w ramach organizacji staży? /po tym pyt. przejdź do pyt. B1/**

.....

.....

**A7. Czy w przyszłości mają Państwo jeszcze zamiar organizować staże?**

1/  tak

2/  nie

97/  nie wiem, jeszcze się nad tym nie zastanawiałem/łam  
/przejdź do pyt. B1/

**A7a. Dlaczego?**

.....

**B1. Jakie są główne, faktyczne obowiązki stażysty?**

.....

**B2. Czy mają Państwo możliwość dokładnego, pełnego zrealizowania programu stażu?**

- 1/  tak /przejdź do pyt. B4/  
 2/  nie- plany staży realnie nie są możliwe do pełnego zrealizowania  
 97/  nie wiem /przejdź do pyt. B4/

**B3a. Dlaczego?**

.....  
 .....

**B4. Czy posiadacie Państwo instrument do badania opinii stażystów – ankieta, rozmowa?**

- 1/  tak  
 2/  nie, nie ma takiej potrzeby  
 97/  nie wiem

**B5. Czy zna Pan/Pani opinię stażystów na temat odbywanego stażu w Państwa firmie/institucji?**

- 1/  tak, znam opinię wszystkich stażystów  
 2/  tak, znam opinię części stażystów  
 3/  mam ogólny pogląd (np. od opiekuna stażu)  
 4/  nie, nie docierają do mnie takie informacje /przejdź do pyt.B6/  
 5/  nie, nie jest to ważne /przejdź do pyt.B6/

**B5a. Do czego służą Państwu pozyskane informacje?**

.....  
 .....

**B6. Czy funkcja stażysty wymaga innego traktowania niż funkcja pracownika?**

UWAGA dla ankietera: jeżeli „tak”, to proszę dopytać o powód

1/  Tak

.....  
 .....

2/  Nie

**C1. Czy Państwa zdaniem coś należałoby zmienić (udoskonalić) w instrumencie, jakim jest staż?**

Jeżeli tak, to co? / jeżeli respondent zaprzeczy, proszę wpisać słowo „NIE” /

.....  
 .....

**C2. Jakie Państwa firma/institucja napotkała trudności przy organizowaniu staży?**

UWAGA: w zaznaczonych odpowiedziach min. trzy pierwsze proszę uszeregować w kolejności rosnącej gdzie 1 oznacza najbardziej dotkliwe trudności a kolejne numery - trudności o mniejszym znaczeniu. Odpowiedź „1” powoduje przejście do następnego pytania (X1). Jeżeli padło mniej niż trzy

odpowiedzi, także proszę je uszeregować.

- 1/  nie napotkaliśmy żadnych trudności
- 2/  skomplikowana procedura wnioskowania
- 3/  skomplikowana procedura wdrażania (przygotowanie stanowisk, wyposażenie)
- 4/  trudność w realizowaniu umów, dotrzymaniu warunków umów
- 5/  zbyt dużo formalności
- 6/  niejasne przepisy
- 7/  inne jakie:...../C2txt/

**X1. Proszę wskazać, zaznaczając odpowiednią kratkę, które ze stwierdzeń jest Panu/Pani bliższe:** (im w większym stopniu zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem, tym bliżej danego stwierdzenia proszę postawić krzyżyk).

X1.1	Osoby, które odbyły staż łatwiej znajdą pracę	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Podjęcie stażu nie wpływa na umiejętność znalezienia pracy
X1.2	Zadania wykonywane miały wpływ na działania/wizerunek firmy/institucji	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Zadania wykonywane nie miały wpływu na działania/wizerunek firmy/institucji
X1.3	Zadania wykonywane spowodowały polepszenie produktu/wizerunku firmy/institucji	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Zadania wykonywane nie miały wpływu na działania/wizerunek firmy/institucji
X1.4	Stażyci to ambitne osoby	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Stażyci to osoby bez ambicji
X1.5	Stażyci bardziej przykładają się do pracy niż reszta pracowników	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Stażyci przykładają się do pracy mniej niż reszta pracowników
X1.6	Stażyci byli większą pomocą niż problemem	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Stażyci byli większym problemem niż pomocą
X1.7	Przyjmowanie stażystów jest dla firmy/institucji korzystne finansowo (ew. prawnie).	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Przyjmowanie stażystów nie jest dla firmy/institucji korzystne finansowo (ew. prawnie).
X1.8	Moim celem jest zatrudnienie na stałe części stażystów	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Nie zamierzam zatrudniać stażystów na stałe



X1.9	Stażyści to inwestycja w firmę/institucję	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Stażyści to dodatkowe koszty dla firmy/institucji
X1.10	Stażyści to darmowa siła robocza	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Stażyści to normalni pracownicy jak wszyscy inni
X1.11	Staż pełni u nas rolę narzędzia rekrutacji	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7	Nie wykorzystujemy staży jako narzędzia rekrutacji

C3. Jakie, jako pracodawca, dostrzega Pan/Pani korzyści wynikające z odbycia stażu (dla stażystów)?

.....

.....

C4. Jakie korzyści wynikają dla firmy/institucji z organizowania staży?

.....

.....

C5. Jakie negatywne aspekty wynikają dla firmy/institucji z organizowania staży?

.....

.....

C6. Jak Państwo oceniają taką formę aktywizacji zawodowej jak staż?

- 1/  zdecydowanie dobrze /przejdź do pyt.C7/  
 2/  raczej dobrze /przejdź do pyt.C7/  
 3/  raczej źle  
 4/  zdecydowanie źle

C6a. Dlaczego?

.....

.....

C7. Co wyróżnia pozytywnie stażystów na tle pracowników?

.....

.....

0/  nie ma takiej cechy

C8. Co wyróżnia negatywnie stażystów na tle pracowników?

.....

.....

0/  nie ma takiej cechy

D1. Czy przy rekrutacji, informacja o odbytym stażu jest dla Pana/Pani istotna?

- 1/  tak, raczej tak  
 2/  nie, raczej nie  
 97/  nie wiem, trudno powiedzieć

D2. Proszę uszeregować, od najważniejszego do najmniej ważnego poszczególne aspekty brane pod uwagę przy zatrudnianiu pracownika, gdzie 1 oznacza najważniejszą cechę, a kolejne nadawane numery stanowią stopniowanie w dół wartości, czyli mniej ważne, najmniej ważne.

wolontariat, działalność dla org. pozarządowych  
 wykształcenie (studia)  
 studia podyplomowe / drugi fakultet  
 doświadczenie zawodowe  
 cechy biologiczne – płeć, wiek  
 predyspozycje – pracowitość, otwartość, innowacyjność i inne  
 dodatkowe umiejętności – np. prawo jazdy, obsługa komputera  
 inne: jakie? ..... /D2txt/

D3. Jakie kwalifikacje, poszukiwane na rynku pracy mogą zdobyć osoby bezrobotne, odbywające staże w Państwa firmie/instytucji?

.....  
 .....

D4. Czy zdarzało się, że stażysta po ukończonym stażu miał możliwość zostać pracownikiem firmy/instytucji, ale nie skorzystał z propozycji?

1/  tak  
 2/  nie  
 3/  nie było takiej sytuacji, nie proponowałem/am zatrudnienia

D5. Czy staż odbywany w miejscu pracy jest, Państwa zdaniem, instrumentem rynku pracy dobrze służącym uzyskaniu zatrudnienia? Proszę dopytać

o powody

1/  tak

.....  
 .....

2/  nie

.....  
 .....

97/  nie wiem/trudno powiedzieć

D6. Czy sytuacja na rynku pracy osoby bezrobotnej, która uczestniczyła w stażu różni się od sytuacji osoby bezrobotnej, nie mającej za sobą uczestnictwa w takiej formie aktywizacji?

1/  tak, zdecydowanie na plus  
 2/  tak, zdecydowanie na minus  
 3/  nie, raczej nie  
 97/  nie wiem, trudno powiedzieć