

**Raport z badań fokusowych
z osobami z województwa lubelskiego
z wyższym wykształceniem
pozostającymi bez zatrudnienia
które nie podjęły zatrudnienia
w okresie 12 miesięcy
od ukończenia szkoły wyższej**

w ramach projektu

**PI STAŻ Z MENTOREM
TWOIM WYBOREM**



Lublin 2012



KAPITAŁ LUDZKI

NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu

**UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY**



Człowiek – najlepsza inwestycja

Lider projektu:



**Powiatowy Urząd Pracy
w Lublinie**

Partnerzy projektu:



**Wyższa Szkoła
Ekonomii i Innowacji
w Lublinie**



ZWIĄZEK PRYWATNYCH
PRACODAWCÓW LUBELSZCZYZNY
LEWIATAN

Opracowanie raportu – zespół badawczy BD Center:

Kierownik zespołu badawczego – dr Paweł Walawender

Bogna Kuśnierz

Marek Zajic

Rafał Waśko



Streszczenie

Praca została napisana w ramach projektu innowacyjnego pt.: *„PI Staż z mentorem Twoim wyborem”*. Beneficjentami, czyli odbiorcami projektu są osoby z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego pozostające bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia studiów wyższych nie podjęły zatrudnienia. Użytkownikami projektu są natomiast: powiatowe urzędy pracy, instytucje rynku pracy a także pracodawcy z terenu województwa lubelskiego. Projekt realizowany jest w formule partnerskiej. Liderem projektu jest Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie, natomiast partnerami projektu są Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie oraz Związek Prywatnych Pracodawców Lubelszczyzny „Lewiatan”. Projekt realizowany jest od 1 lipca 2012 r. w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI *„Rynek pracy otwarty dla wszystkich”*, Działanie 6.2 *„Wspieranie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia”*.

Celem głównym projektu jest zwiększenie skuteczności działań instytucji rynku pracy na rzecz podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej i społecznej przez osoby z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego pozostające bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia.

Niniejsze opracowanie jest podsumowaniem badań fokusowych przeprowadzonych z grupami osób nieaktywnych zawodowo. Celem badania było pogłębienie wiedzy na temat ich potrzeb, uzyskanie informacji na temat możliwości zwiększenia skuteczności działań publicznych i prywatnych instytucji rynku pracy w ułatwianiu im podjęcia pracy, a także wypracowanie metody na rzecz poprawy systemu aktywizacji zawodowej i społecznej osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej.

Zasadniczą część pracy przedstawiono w czterech rozdziałach, które uzupełniono o spis treści, wprowadzenie oraz aneks zawierający narzędzie badawcze. Rozdział pierwszy – wprowadzenie – zawiera informacje dotyczące projektu oraz przedmiotu badań, w rozdziale drugim opisano zastosowaną metodologię badań. W rozdziale trzecim przedstawiono wyniki badań fokusowych: scharakteryzowano grupę uczestników, przytoczono ich opinie na temat oferowanego wsparcia oraz oczekiwania wobec instytucji rynku pracy. Rozdział czwarty stanowi podsumowanie przeprowadzonych badań, natomiast w rozdziale piątym zawarto wnioski i rekomendacje.

Spis treści

STRESZCZENIE	3
1. WPROWADZENIE	5
2. OPIS ZASTOSOWANEJ METODOLOGII	7
3. OPIS WYNIKÓW BADANIA	9
3.1. CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW BADANIA	9
3.2. OPINIE OSÓB NIEAKTYWNYCH ZAWODOWO Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM, KTÓRE NIE PODJĘŁY ZATRUDNIENIA W OKRESIE 12 MIESIĘCY OD UKOŃCZENIA STUDIÓW WYŻSZYCH	11
3.3. OCZEKIWANIA WOBEC INSTYTUCJI RYNKU PRACY	23
4. PODSUMOWANIE	33
5. WNIOSKI I REKOMENDACJE	36
ANEKS	39

1. Wprowadzenie

Przedmiotem niniejszego opracowania jest przedstawienie opinii osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej z terenu województwa lubelskiego. Badania fokusowe przeprowadzone zostały w ramach etapu przygotowania projektu „*PI Staż z mentorem Twoim wyborem*” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI „*Rynek pracy otwarty dla wszystkich*”, Działanie 6.2 „*Wspieranie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia*”.

Informacje dotyczące projektu

Celem głównym projektu jest zwiększenie skuteczności działań instytucji rynku pracy na rzecz podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej i społecznej przez osoby z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego pozostające bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia.

Odbiorcami projektu są osoby z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego pozostające bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia. Użytkownikami projektu są:

- Powiatowe Urzędy Pracy z województwa lubelskiego;
- Instytucje rynku pracy z województwa lubelskiego;
- Pracodawcy z województwa lubelskiego;
- Organizacje pracodawców z województwa lubelskiego.

W ramach projektu planowane są następujące etapy realizacji:

1. Etap przygotowania:

- Przeprowadzenie analiz i badań dotyczących sytuacji na rynku pracy osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej, pracodawców i instytucji rynku pracy;
- Opracowanie metody na rzecz poprawy systemu aktywizacji zawodowej i społecznej osób z wyższym wykształceniem, pozostających bez zatrudnienia, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia. Na zakończenie etapu zostanie opracowana metodologia i strategia, które będą wykorzystywane w procesie testowania.

2. Etap wdrożenia – testowanie wstępnej wersji produktu finalnego obejmujące działania:

- Diagnozę osobistego i zawodowego potencjału osób z wykształceniem wyższym w oparciu o nowe narzędzie diagnostyczne;

- Sporządzenie Bilansu Kompetencji i Umiejętności Zawodowych oraz opracowanie Indywidualnego Planu Działania;
- Coaching;
- Trening Kompetencji Społecznych;
- Indywidualny Program Mentorski (obejmujący płatny staż od 3 do 6 miesięcy);
- Usługę pośrednictwa pracy dla odbiorców po odbyciu Indywidualnego Programu Mentorskiego;
- Analiza rzeczywistych wyników testowania w oparciu o protokoły ze spotkań z odbiorcami oraz karty monitorujące oceniające poszczególne formy wsparcia;
- Opracowanie produktu finalnego, powstałego w wyniku skorygowania wstępnej wersji produktu;
- Upowszechnienie podręcznika z metodologią wsparcia osób z wyższym wykształceniem pozostających bez zatrudnienia, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej;
- Ewaluacja zewnętrzna.

2. Opis zastosowanej metodologii

Zogniskowany wywiad grupowy¹

Badanie przeprowadzono z zastosowaniem metodologii badań jakościowych przy użyciu techniki FGI (z ang. Focus Group Interviews), czyli zogniskowanego wywiadu grupowego, mającego charakter wspólnej dyskusji grupy respondentów na zadany z góry temat. W trakcie wywiadu grupowego podejmowane są pytania badawcze mające na celu wyjaśnienie lub zrozumienie zjawisk, motywacji, postaw, zachowań. Uczestnicy dyskusji stymulują się wzajemnie, inspirować, prowokują do wyrażania opinii i konstruowania pomysłów. Fokus prowadzony jest przez doświadczonego badacza – moderatora, który nadzoruje przebieg dyskusji, ukierunkowuje rozmowę zgodnie z zaplanowanym scenariuszem, pomaga w dochodzeniu do konkluzji. Przebieg dyskusji grupowej jest rejestrowany na nośnikach audio lub video, a podstawą interpretacji wyników staje się pogłębiona analiza przebiegu wywiadu dokonywana przez prowadzącego ją badacza.

W wywiadzie grupowym korzysta się z właściwości dynamiki grupowej, która pomaga wygenerować szybko i dużo danych empirycznych. Elementy dynamiki grupowej, które pojawiają się w wywiadzie grupowym, są następujące:

- synergia – wspólny efekt działania grupy jest „iloczynem” wysiłków indywidualnych wszystkich członków grupy, a nie ich „sumą”. Oznacza to, że wzajemne inspirowanie się członków grupy daje zdecydowanie większy przyrost generowanych informacji i pomysłów, niż byłoby to możliwe w wywiadach indywidualnych;
- efekt śnieżnej kuli – jedna wypowiedź członka grupy pociąga za sobą wypowiedzi innych członków grupy, itd.;
- wzajemna stymulacja – grupa w większym stopniu motywuje swych członków do wypowiadania swoich opinii niż pojedynczy badacz;
- poczucie bezpieczeństwa – uczestnicy grupy mają większe poczucie bezpieczeństwa przy udzielaniu informacji i wyrażaniu opinii, bowiem ostatecznie to grupa jest odpowiedzialna za to, co w niej się dzieje, a nie wyłącznie dana jednostka;
- spontaniczność – dyskusja grupowa bardziej przypomina naturalną sytuację z życia codziennego niż sytuacja wywiadu kwestionariuszowego, dlatego też wypowiedzi członków grupy są bardziej spontaniczne i naturalne.

Wywiad grupowy jest techniką użyteczną do generowania danych umożliwiających konstruowanie kategorii i ich własności oraz twierdzeń teoretycznych. Technika ta umożliwia zachowanie kontekstu odkrycia. Kontekst ten dotyczy nie tylko warstw emocjonalnych kryjących się za poglądami jednostek, ale i informacji oraz reguł działania ludzi. Ponadto

¹ Silverman, David. 2010. *Prowadzenie badań jakościowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN

za jej pomocą można uchwycić wymiar interakcyjny powstawania opinii, postaw indywidualnych. Niektórzy badacze twierdzą nawet, że sytuacja wywiadu grupowego jest bliska sytuacjom realnie występującym w życiu społecznym. Rzadko się zdarza, że przekonania jednostek kształtują się w izolacji i nie podlegają zmianom pod wpływem innych ludzi.

Sposoby analizy i przedstawienia danych²

Etap realizacji badań fokusowych został zakończony analizą danych, powstałych w wyniku transkrypcji nagranych zogniskowanych wywiadów grupowych. Celem tego działania było podsumowanie wyników, zweryfikowanie powstałych wniosków oraz wypracowanie rekomendacji do wdrożenia. Analiza danych jakościowych została przeprowadzona przy zastosowaniu programu *Atlas.ti*.

Poszczególne etapy analizy przebiegały według następującego schematu:



Niniejszy raport stanowi prezentację wyników badań fokusowych przeprowadzonych z grupami osób nieaktywnych zawodowo.

² Silverman, David. 2012. *Interpretacja badań jakościowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN

3. Opis wyników badania

3.1. Charakterystyka uczestników badania

W badaniu przeprowadzonym w ramach projektu „PI Staż z mentorem Twoim wyborem” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.2 „Wspieranie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia” przeprowadzono zogniskowane wywiady grupowe z trzema grupami nieaktywnych zawodowo osób z województwa lubelskiego, z wyższym wykształceniem, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej. Osoby te miały możliwość wypowiedzenia się na kluczowe dla nich tematy, zakomunikowania swoich potrzeb oraz problemów. W badaniu wzięło udział 30 osób, w tym 19 kobiet i 11 mężczyzn.

Tabela 1. Liczba badanych w podziale na wiek

Przedział wiekowy	Liczba uczestników		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
24-26 lat	16	9	25
27-29 lat	1	2	3
30-33 lata	2	0	2
Razem	19	11	30

Źródło: Opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań

Najliczniejszą grupę stanowiły osoby w przedziale wiekowym pomiędzy 24 a 26 lat (25 osób), natomiast w przedziale wiekowym od 27 do 29 roku życia były trzy osoby. Najmniej liczna grupą badanych były osoby w przedziale wiekowym od 30 do 33 roku życia, tj. dwóch badanych.

Tabela 2: Podział badanych ze względu na kierunek studiów

Kierunek studiów	Liczba uczestników		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Administracja	5	3	8
Elektrotechnika	0	1	1
Hotelarstwo	1	0	1
Ochrona środowiska	3	1	4
Pedagogika	3	0	3
Socjologia	0	1	1
Technologia żywności	1	0	1
Teologia	0	1	1
Towaroznawstwo	0	2	2
Turystyka i rekreacja	3	0	3
Zarządzanie i inżynieria produkcji	0	1	1
Zarządzanie i marketing	2	1	3
Zarządzanie w ogrodnictwie	1	0	1
Razem	19	11	30

Źródło: Opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań

Wśród uczestników fokusów najliczniejszą grupę stanowili absolwenci administracji (8 osób) i ochrony środowiska (4 osoby). W grupach fokusowych znalazło się również po trzech absolwentów pedagogiki, turystyki i rekreacji a także zarządzania i marketingu, oraz dwóch absolwentów towaroznawstwa. W badaniu wzięli udział również absolwenci elektrotechniki, hotelarstwa, socjologii, technologii żywienia, teologii, zarządzania i inżynierii produkcji oraz zarządzania w ogrodnictwie. Niemal wszyscy uczestnicy fokusów ukończyli studia magisterskie, tylko jedna osoba była absolwentem studiów licencjackich.

Tabela 3. Okres jaki minął od ukończenia studiów w latach

Okres pozostawania bez pracy	Liczba uczestników		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1-3 lat	16	11	27
4-6 lat	1	0	1
7-10 lat	2	0	2
Razem	19	11	30

Źródło: Opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań

Spośród ogółu badanych biorących udział w spotkaniach fokusowych najliczniejszą grupą były osoby pozostające bez pracy przez okres od roku do trzech lat po ukończeniu studiów wyższych (27 badanych). Jedna z badanych osób poszukuje pracy od 4 lat, natomiast pozostałe dwie osoby są nieaktywne zawodowo od 7 i od 10 lat.

Celem badań prowadzonych wśród osób z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia było:

- pogłębienie wiedzy na temat potrzeb osób z terenu województwa lubelskiego z wyższym wykształceniem pozostających bez pracy, które w okresie dwunastu miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły pracy zarobkowej;
- uzyskanie informacji na temat możliwości zwiększenia skuteczności działań publicznych i prywatnych instytucji rynku pracy w ułatwianiu podjęcia pracy przez osoby z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego pozostające bez zatrudnienia, które w okresie dwunastu miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły pracy zarobkowej;
- pozyskanie informacji służących do wypracowania metody na rzecz poprawy systemu aktywizacji zawodowej i społecznej osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego pozostających bez zatrudnienia, które nie podjęły pracy zarobkowej w okresie dwunastu miesięcy od ukończenia szkoły wyższej.

3.2. Opinie osób nieaktywnych zawodowo z wyższym wykształceniem, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia studiów wyższych

Wyniki badań pozwalają na stwierdzenie, że uczestnicy badania w większości są gotowi podjąć pracę i również starają się jej poszukiwać. Pojawiły się również zdania świadczące o tym, że rozmówcy nie szukają pracy, gdyż uniemożliwia im to sytuacja, w której się znajdują. Wśród badanych pojawiła się również opinia, że ze względu na brak doświadczenia wymaganego w ofertach pracy, wysyłanie CV i szukanie pracy jest bezcelowe.

Ja wychodzę z założenia, że na razie to i tak nie ma sensu szukać pracy, bo nigdzie mnie nie przyjmą w każdym razie. Można sobie wysłać CV, po prostu nie mam doświadczenia zawodowego, więc ciężko jest, a wszędzie oferty pracy, co sprawdzałem, to jest wymagane doświadczenie minimum rok. FGI 3

Osoby biorące udział w badaniu jako przeszkodę w znalezieniu pracy najczęściej wymieniają także brak doświadczenia zawodowego oraz brak odpowiednich znajomości, które pozwoliłyby im znaleźć pracę. Często posiadane przez badanych doświadczenie zawodowe, tj. praktyki, które zostały zrealizowane na studiach, oraz u niektórych badanych również staże, są dla pracodawców zbyt małym doświadczeniem żeby przyjąć ich do pracy. Również badani podkreślają, że w ogłoszeniach o pracę jest zazwyczaj wymagane roczne lub dwuletnie doświadczenie w zawodzie. Ważną kwestią podkreślaną przez badanych jest to, że odbywane przez nich praktyki studenckie nie przygotowują ich w żaden sposób do przyszłego zawodu. Często są to krótkie, jednomiesięczne praktyki nie zawsze nawet realizowane w zakładach pracy, których działalność jest powiązana z tokiem studiów. Studenci na tego typu praktykach zajmują się bardzo prostymi rzeczami i często nie biorą udziału w wykonywanych pracach w firmie. Pracodawcy zazwyczaj wychodzą z założenia, że student przez okres jednego miesiąca jest jedynie w stanie poznać w niewielkim stopniu specyfikę funkcjonowania firmy i gdy już zapozna się z obowiązkami i wymaganiami pracy, okres jego praktyki się kończy. Poniesiony wkład pracodawcy w przygotowaniu praktykanta do pracy jest często większy niż rezultaty jego pracy, dlatego pracodawca woli wykorzystać studenta do prostych prac nie wymagających dodatkowego przeszkolenia. Niektórzy badani byli również zdania, że na studiach dziennych bardzo trudno jest zdobyć doświadczenie, ponieważ nie ma możliwości pracowania w ciągu tygodnia. Praca w formie wolontariatu, w sytuacji, gdy konieczne byłoby pokrywanie kosztów dojazdu, jest także rzadko wybierana przez studentów.

Rozmówca 1: *Są praktyki na studiach to prawda, one trwają trzy tygodnie ale to jest fikcja, na staż za bardzo pójść na dziennych studiach niemożna, bo staże są dla osób bezrobotnych, a student się nie zarejestruje jako bezrobotny.*

Rozmówca 2: *Ewentualnie jakiś wolontariat.*

Rozmówca 3: *Albo na pół etatu albo właśnie jakiś wolontariat ale to też*

studentowi się nie uśmiecha dojeżdżać jeszcze.

Rozmówca 1: *Dokładać po prostu. FGI 1*

Właśnie to doświadczenie. Tak jak w administracji to można zdobyć w jednym urzędzie a można robić coś innego w drugim urzędzie i na przykład będę miał doświadczenie w podatkach a pójdę pracować w starostwie powiatowym i co mi daje doświadczenie w podatkach w starostwie powiatowym gdzie nie będę się zajmował podatkami i tak muszę się tam przez rok wdrażać, powiedzmy umownie, że przez rok, bo tam jest na przykład roczne doświadczenie wymagane. FGI 1

Pojawiały się również zdania, świadczące o tym, że badani ukrywają fakt posiadania wyższego wykształcenia przed potencjalnym pracodawcą. Wiąże się to z faktem, iż do prostych prac, takich jak sprzątanie czy obsługa kasy fiskalnej, pracodawcy wolą zatrudnić osobę bez wyższego wykształcenia, ponieważ ich zdaniem jest ona mniej wymagającym pracownikiem. Dlatego też część badanych stosuje praktykę rozsyłania do pracodawców dwóch różnych wersji swojego CV – jedno z wpisaniem ukończeniem szkoły wyższej oraz drugie – tylko z wykształceniem średnim.

Rozmówca 1: *To zależy, do jakiej pracy.*

Rozmówca 2: *Jeśli na rynku jest tylko ekspedientka, kelner, to tak. Wyższe wykształcenie jest za duże.*

Rozmówca 3: *Dlatego ja wysyłam dwa rodzaje CV. FGI 2*

Ja takie coś słyszałem, raz miałem praktyki w Sigmie i tam inżynier jakości powiedział mi, że jest praca i żebym składał papiery do Świdnika i powiedział mi, że jak ja chcę tam na przykład pracę jako operator maszyn, czy coś, żeby nie pisać studiów w CV, bo jak będę miał wysokie wykształcenie to w ogóle się nie odezwą. FGI 1

Ja szukałam na przykład tutaj w Olimpie, w tych butikach składałam CV, ale też się nikt nie odezwał, bo może po prostu za wysokie mam wykształcenie do takich prac, albo ten brak doświadczenia w handlu to też może być to. FGI 1

Podczas rozmów badani wyrażali również opinie, że uczelnia wyższa, którą ukończyli, w zbyt małym stopniu przygotowała ich do podjęcia pracy. Na uczelniach wyższych, a w szczególności na uniwersytetach, duży nacisk jest położony na zagadnienia teoretyczne z wybranych dziedzin, które – jak zauważają badani – z czasem szybko są zapominane, a w praktycznym zastosowaniu również często są mało przydatne. Dobrym rozwiązaniem dla studentów, którzy chcą zwiększyć swoje szanse na rynku pracy przed ukończeniem szkoły wyższej są różnego rodzaju szkolenia oferowane przez biura karier, które w dużej mierze są finansowane ze środków unijnych oraz udział w dodatkowych, ponadobowiązkowych praktykach.

Trochę ta wiedza tak ulatuje po jakimś czasie. FGI 1

Ale sam fakt, że tyle czasu się pozostaje tak nieaktywnym zawodowo, że nie ma żadnej pracy. I my na przykład w porównaniu z takim studentem, który teraz skończył szkołę, to my tutaj wiedzy nie posiadamy nie mamy praktycznie żadnej. Nie ma się co oszukiwać. Ponieważ kilka lat po studiach czy nawet rok, czy dwa, to jednak większość się zapomina. Na studiach u nas, jak by nie było, jest teoria, praktyki nie ma praktycznie żadnej. FGI 2

Myślę, że powinno być więcej właśnie praktyk na studiach, a często jest też tak, że idzie się na tę praktykę i na tej praktyce, to kseruje się dokumenty i nic się student tam w danej firmie nie nauczy. FGI 3

Bo za dużo jest teorii na studiach i taki student, trochę mówię o sobie, uczy się i są jakieś tam podręczniki ale tak naprawdę tego nie pamięta, bo nawet z tego nie skorzystał, tylko zaliczył egzamin, a nie ma gdzie tego wykorzystać. FGI 3

Niektórzy z rozmówców wypowiadali się, że w przypadku większości podstawowych stanowisk w firmie doświadczenie nie jest konieczne i pracodawca powinien chętniej zatrudniać osoby bez doświadczenia zawodowego, ponieważ nie mają one złych nawyków, które mogłyby wynieść z poprzedniej pracy. Dopiero na stanowiska bardziej odpowiedzialne, np. kierownicze powinno być wymagane doświadczenie zawodowe. Część rozmówców była innego zdania. Uważali, że nawet do pracy w sklepie pracodawca poszukuje osoby z doświadczeniem, która będzie знаła już pewien zakres obowiązków i prac na danym stanowisku.

Myślę, że pracodawcy zależy na jak najlepszym pracowniku, a on tego nie oceni na rozmowie kwalifikacyjnej, to znaczy może oceni ale jeżeli ktoś będzie miał pięć lat doświadczenia na przykład powiedzmy jakieś usługi finansowe, i zajmował się sprzedażą lub udzielał kredytów hipotecznych to wiadomo, że on już pięć lat się tym zajmuje to doświadczenie można wymagać od niego na jakieś stanowisko kierownicze, ale tak jak mówię na przykład na jakiegoś asystenta gdzieś w departamencie jakimś, to dwuletnie lub w ogóle doświadczenie to dla mnie jest zbędny wymóg, bo przyjdzie świeża osoba i po miesiącu, dwóch będzie wiedziała, co ma robić i tak dalej. Zresztą można do tego różnie podchodzić, gdybym to ja był pracodawcą, to skąd mam wiedzieć czy na przykład ktoś sobie nie wyrobił złych nawyków, że może ma jakiś inny system pracy i mnie odpowiadałby inny ale to już jest indywidualne podejście. FGI 1

Rozmówca 1: Pracodawca patrzy żeby nowy pracownik zajmował się podobną pracą wcześniej, że ma jakieś doświadczenie. Chociażby do pracy w sklepie i tam sprzedawać to patrzą też na doświadczenie w handlu a nie bierze osobę z ulicy, która nie ma zielonego pojęcia nawet jak kasę otworzyć czy coś.

Rozmówca 2: Standard w ofertach to jest minimum dwa lata doświadczenia. FGI 1

Na wszystkich spotkaniach bardzo często była podkreślana kwestia „odpowiednich znajomości”, tj. kontaktów nieformalnych z osobami posiadającym własne firmy, znającymi osoby zajmujące wysokie pozycje w administracji publicznej lub w firmach prywatnych.

Badani wyrazili opinię, że bez odpowiednich znajomości bardzo trudno jest znaleźć pracę. Ciekawą kwestią jest to, że badani negatywnie wypowiadali się o osobach, które znalazły pracę za pośrednictwem rodziny bądź znajomych, ale już możliwość znalezienia pracy przez wykorzystanie własnych kontaktów bądź znajomych nie budziła zastrzeżeń i była pozytywnie oceniana.

Myślę, że w sumie znajomości w niektórych firmach są ogromnie ważne bo czasami po prostu nie przyjmą nikogo z zewnątrz. FGI 1

Rozmówca 1: *Teraz po prostu zamiast szukać pracy, to lepiej poszukać kogoś znajomego.*

Rozmówca 2: *Naprawdę, naprawdę. Będzie łatwiej wtedy. FGI 2*

Jednym z istotnych utrudnień w znalezieniu pracy dla kilku rozmówczyń był problem związany z zapewnieniem opieki nad wychowywanym dzieckiem podczas ewentualnej pracy. Problemem jest brak możliwości zostawienia dziecka w żłobku, w przedszkolu lub świetlicy szkolnej ze względu na kwestie finansowe lub regulaminowe.

Jeśli nie mam jak zagwarantować opieki na dzieckiem, to nie mogę podjąć pracy. Ja mam wprowadzić rodziców, ale jest taka sytuacja, że mój tata jest chory, wymaga ciągłej opieki, mama jest w domu. Więc nie mogę ich zobowiązać, żeby w razie, czego to będą z dzieckiem, prawda? Będą chodzić na każde zawołanie, bo już tak nie może być. Ale na świetlicę jest wymóg, żeby oboje rodziców pracowali. Jeśli ktoś nie pracuje, to automatycznie dziecko nie jest przyjęte. Jeśli dziecko nie jest przyjęte na świetlicę, to automatycznie, ktoś nie może pójść do pracy. Bo skoro nie ma opieki nad dzieckiem, to, co wtedy? Nie będzie dziecko siedziało kilka godzin, prawda? W szatni. Bez sensu. Więc w taki sposób w sumie wszystko zamyka się. FGI 2

Ja mogę jeszcze powiedzieć, co mnie na przykład ogranicza. Mam małe dziecko, którym opiekuję się sama i na przykład nie jest łatwo, nawet z miejscem w żłobku, to już w ogóle można zapomnieć, trzeba sobie to wszystko tak jakby zapłacić i to jest też ograniczenie. FGI 3

Pojawiły się również opinie, że czasami trudnością w znalezieniu pracy są pewne cechy osobowościowe, które mogą stanowić problem dla osób nieaktywnych zawodowo w znalezieniu pracy. Do takich cech osoby badane zaliczyły nieśmiałość lub problem z odpowiednim zaprezentowaniem się na rozmowie kwalifikacyjnej. Osoby nieaktywne zawodowo podczas badania wskazywały również na kwestię związaną z długim okresem pozostawania bez pracy, która jest demotywująca dla nich. Rozmówcy wspominali o uczuciu zniechęcenia do szukania pracy. Niektórzy z badanych jako przeszkody w znalezieniu pracy wymieniają brak własnych chęci do szukania pracy („lenistwo”). Młody wiek nie jest zazwyczaj przeszkodą w znalezieniu pracy. Badani wspominają, że najczęściej w ofertach pracy pojawia się wymóg młodego wieku.

Nieśmiałość, czasami na przykład niektórzy się wstydzą pójść i na przykład

zapytać prosto do firmy. Mój kolega dopiero znalazł pracę jak wszystkie firmy objechał w Lublinie i zanosił CV jak już w ostatniej, która mu została i dostał w końcu pracę. FGI 1

Ja czasami mówię, czy już się nie wypaliłam przed startem. Jak to się mówi, już tego zawodowego startu nie zrobiłam, ale już się chyba wypaliłam. Czy te moje umiejętności, predyspozycje do pracy jeszcze posiadam. Ja długi okres zajmowałam się dzieckiem więc to dlatego. Czy po prostu, czy ja będę mogła się tak odnaleźć, że tak powiem, prawda? Jak jeszcze bardziej to się będzie ciągnęło dalej to już nie wiem, załamie się na pierwszym spotkaniu z pracodawcą. FGI 2

Ciekawą kwestią jest fakt, iż badani rzadko jako przeszkody w znalezieniu pracy wymieniali brak ofert pracy. Najczęściej wymienianymi trudnościami były: brak „znajomości” (kontaktów nieformalnych z osobami mogącymi zagwarantować pracę) i brak doświadczenia zawodowego. Sama kwestia braku ofert pracy była wymieniana najczęściej w kontekście kontaktów z urzędami pracy.

Mówiąc o swoich oczekiwaniach wobec przyszłego zatrudnienia, badani preferują pracę w określonych godzinach oraz w określonym wcześniej harmonogramie czasu pracy, np. z tygodniowym wyprzedzeniem. Kilka badanych osób w ogóle nie bierze pod uwagę dyspozycyjności przez całą dobę ze względu na sytuację rodzinną, związaną z wychowywaniem dziecka, któremu trudno byłoby zapewnić opiekę, szczególnie jeśli współmałżonek również pracuje.

Wolałbym mieć sprecyzowane, od której, do której pracuję, żeby to było dziesięć, dwanaście godzin, ale żeby wiedział, kiedy mam czas wolny, czyli coś zaplanować. FGI 1

Wielu z rozmówców ma doświadczenia związane z pracą za granicą, gdzie często wyjeżdżali podczas studiów do prac sezonowych np. w ogrodnictwie lub do obsługi klientów w restauracjach i hotelach. Pojawiły się opinie wśród badanych, że jeśli nie znajdą pracy w Polsce, to rozważą możliwość wyjazdu za granicę w celach zarobkowych. Wyjazd za granicę dla wielu z badanych wiąże się z wyjazdem z Polski na stałe, ponieważ powrót do kraju po długim okresie pobytu za granicą, według badanych może prowadzić do trudności z ponownym przyzwyczajeniem się do realiów polskiego rynku pracy.

Rysunek 1. Najczęściej wymieniane trudności w znalezieniu pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań

Dobrym rozwiązaniem dla studentów, którzy chcą podnieść swoje doświadczenie i szanse na znalezienie pracy na polskim rynku pracy, jest udział podczas studiów w programach praktyk zagranicznych, które są dostępne na większości uczelni wyższych. Są to przeważnie praktyki na wyższym poziomie merytorycznym niż te, które są oferowane studentom w Polsce. Dodatkową możliwością podniesienia swoich kwalifikacji i tym samym zwiększenia szansy na rynku pracy jest również udział w organizowanych co roku wymianach studenckich pomiędzy uczelniami zagranicznymi np. w ramach programu Erasmus. Warto również wspomnieć, że wyjazdy młodych osób z wykształceniem wyższym, które nie mogą znaleźć pracy w rodzimym kraju nazywane jest w literaturze „drenażem mózgów”³.

Rozmówca 1: *I tak właściwie to szukam pracy cały czas ale mało skutecznie. Aż skończy się tak, że wyjadę za granicę i właściwie na tym zostanie.*

Rozmówca 2: *Ja też już się przymierzam. FGI 2*

Opinie badanych w kwestii podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania były podzielone. Część badanych, którzy nie są związani z miejscem zamieszkania (nie mają dzieci lub nie opiekują się osobą zależną) deklaruje, że byłaby w stanie wyjechać „za pracę” do innego miasta lub miejscowości. Warunkiem, jaki musiałby być spełniony, jest odpowiednie wynagrodzenie za pracę, to znaczy takie, które pozwoliłoby im na samodzielne utrzymanie się. Część badanych jest motywowana do podjęcia takiego rozwiązania chęcią zdobycia nowego doświadczenia. Pojawiły się także opinie, że „i tak nie mają nic do stracenia”.

³ Kaczmarczyk P., Tyrowicz J., „Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami”. Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych. Warszawa: 2008

Uczestnicy podawali różne odległości jakie mogliby przebyć od miejsca zamieszkania do zakładu pracy. Najczęściej był to dystans od 15 do 80 km (średnio około 40 km), lub też mogliby poświęcić na codzienne dojazdy od 30 min do 1 godziny czasu.

To znaczy powiem tak, że co miałabym do stracenia? Nie mam tutaj pracy, to wprowadzam się do Warszawy i tam szukam pracy. FGI 1

Niektóre uczestniczące w badaniu osoby nieaktywne zawodowo deklarowały, że mogłyby podjąć pracę poniżej swoich kwalifikacji. Pojawiały się opinie świadczące o tym, że jeśli ktoś bardzo chce pracować, to znajdzie pracę. Niekoniecznie zgodną z własnymi oczekiwaniami, ale pozwalającą samodzielnie się utrzymać. Rodzaje pracy, które badani określali jako pracę poniżej swoich kwalifikacji, to najczęściej zatrudnienie w sklepie, w handlu, praca fizyczna, czyli takie, w których specjalistyczna wiedza nie jest wymagana. Rozmówcy zapytani o oczekiwaną kwotę wynagrodzenia za pracę podawali kwoty w przedziale od 1200 zł do 2000 zł netto miesięcznie.

Rozmówca 1: *Ja na przykład jestem po studiach humanistycznych, jeśli już miałabym tak myśleć, o takiej skrajnej pracy, która by odbiegała, to na pewno handel i sprzedaż. Tak, że liczby, cyfry, to dla mnie jest czarna magia.*

Prowadzący: *Czyli handel i sprzedaż.*

Rozmówca 1: *Jeśli musiałabym się z tym zetknąć, to w ostateczności. FGI 3*

Na przykład odwołując się do mojego wykształcenia, jakim jest socjolog, to taki zawód jak budowlaniec, to stanowczo odbiega od właśnie moich wymagań, że tak powiem, życiowych, ale myślę, że to byłaby, praca budowlanca, właśnie byłaby czymś takim, którą mógłbym wykonywać. FGI 3

Ja mogę powiedzieć, że podobnie jak koleżanka, gdzieś tam sprzedawać, w jakimś butik, sklepie, owszem, a na pewno nie poszłabym sprzedawać. FGI 3

Dzisiaj raczej nie ma takiej presji na prestiż zawodowy, gdzieś to znikło FGI 3

Większość z badanych chciałaby pracować w unormowanym, stałym czasie pracy, w wielu przypadkach wiąże się to z brakiem połączeń komunikacyjnych w nocy.

Miała być to praca zmianowa, okazało się, że jednak to jest praktycznie cały czas tylko i wyłącznie druga zmiana, czyli do jakiejś dwudziestej pierwszej, dwudziestej drugiej. Ja jestem spoza Lublina, więc musiałabym tu dojeżdżać swoim samochodem, bo inaczej już nie mam transportów. Na początku to było jakieś siedem złotych na godzinę, więc ja bym musiała codziennie tu dojeżdżać, plus jakieś wyżywienie na siebie na te ileś tam godzin, to niestety to by mi się nie opłacało i na początku to miała być niby praca na miesiąc lub dwa z umową na zlecenie, a tak naprawdę pani powiedziała, że to będzie przynajmniej gdzieś tak z pół roku, gdzie ja potrzebuję umowy na pracę, bo ja potrzebuję ubezpieczenie na siebie i na dziecko i niestety musiałam zrezygnować. FGI 3

Osoby nieaktywne zawodowo są pozytywnie nastawione do możliwości przekwalifikowania się i podjęcia pracy w innym niż wyuczony zawodzie. Część badanych podjęła już nawet działania zmierzające w tym kierunku. Pojawiły się także zdania świadczące o tym, że badani chcieliby się przekwalifikować, lecz nie wiedzą jaki zawód wybrać, ponieważ rynek pracy dynamicznie się zmienia i nie są pewni czy po pewnym czasie zapotrzebowanie na usługi, które mogliby pełnić po zmianie zawodu będą nadal potrzebne. Większość badanych może przeznaczyć na przekwalifikowanie się niewielkie kwoty (około 200 do 400 zł). Niektóre osoby biorące udział w badaniu deklarowały, że przeznaczyłyby na ten cel większe sumy pieniędzy (padły nawet kwoty: 1500 zł oraz 2500 zł), ale przekwalifikowanie musiałoby trwać maksymalnie jeden miesiąc. Część osób nieaktywnych zawodowo jest skłonna poświęcić na zmianę zawodu od roku do nawet dwóch lat. Pojawiły się również zdania, że możliwość przekwalifikowania jest niedostępna dla niektórych osób, które chciałby zmienić zawód korzystając z zasobów urzędów pracy, ponieważ są zbyt krótko zarejestrowani w urzędzie pracy lub brakuje na to funduszy w urzędzie pracy.

Ja zauważyłem po prostu, że w urzędach pracy nie są skory do przeznaczenia pieniędzy powiedzmy na przekwalifikowywanie. Ja chciałem ewentualnie C+E albo na koparko-ładowarkę na kurs, to panie się zebrały i powiedziały, że Boże to przekwalifikowanie, po tak krótkim czasie jak ja jestem zarejestrowany, żeby od razu mnie przekwalifikowywać, że muszę odczekać nie wiem, powiedzmy pięć lat, żebym został przekwalifikowany. FGI 1

Ja jestem już skłonna przekwalifikować się, brałam to pod uwagę. Tylko tak naprawdę ten rynek pracy jest teraz tak różnorodny, że nie wiadomo, jak, ale to chciałabym. FGI 2

Ja nie wiem, nigdy się nad tym nie zastanawiałam, trudno mi powiedzieć teraz coś takiego. Nawet po przekwalifikowaniu nikt nie jest mi w stanie zagwarantować tej pracy, nie wiem, czy nie szkoda tych pieniędzy i czasu na kolejny kierunek, który nie zagwarantuje mi przyszłości. FGI 3

Badania wskazują, że uczestnicy spotkań w większości mają spore doświadczenie w aktywnym poszukiwaniu pracy. Próbowali umawiać się na spotkania z pracodawcami, sami składali swoje CV i życiorysy bezpośrednio w zakładach pracy. Do poszukiwania ofert pracy badani najczęściej wykorzystują Internet. Przeważnie są to takie strony internetowe jak: pracuj.pl, infopraca.pl, egospodarka.pl, gazetapraca.pl, gowork.pl oraz również portal społecznościowy Golden Line. Niektóre z tych portali umożliwiają wysyłanie użytkownikom ofert pracy, które ich interesują bezpośrednio na skrzynkę e-mailową. Rozmówcy nie tylko starają się osobiście dostarczyć CV, ale również wysyłają swoje życiorysy za pośrednictwem wiadomości e-mail na skrzynki pocztowe przedsiębiorstw z zapytaniem o pracę lub możliwość odbycia stażu. Niektórzy z rozmówców wysyłają CV w formie elektronicznej nawet kilka razy w tygodniu, lecz odzew ze strony pracodawców jest bardzo mały, zdarzają się sporadyczne zaproszenia na rozmowy kwalifikacyjne. Badani raczej nie umieszczają własnych ogłoszeń w prasie lub w Internecie, powodem tego jest mała skuteczność takiej formy poszukiwania pracy. Również poszukiwanie pracy poprzez portale internetowe przynosi

niewielkie rezultaty. Powodem małej skuteczności tej formy szukania pracy jest bardzo duża liczba chętnych osób na jedno wolne miejsce pracy, badani podawali nawet, że na jedno miejsce czasami jest 200 osób (statystyki na portalu infopraca.pl). Częstą formą poszukiwania pracy wymienianą również przez uczestników badania jest uruchamianie kontaktów własnych i pytanie znajomych o miejsca pracy. Badani uważają, że jest to najbardziej skuteczna forma szukania pracy.

Rozmówca 1: *Z pism „Panorama firm”, dzwoniemy po firmach, umawiamy się na rozmowy, ewentualnie bezpośrednio do pracodawcy z listem motywacyjnym, z CV na rozmowę.*

Rozmówca 2: *Ale to niewiele daje. FGI 1*

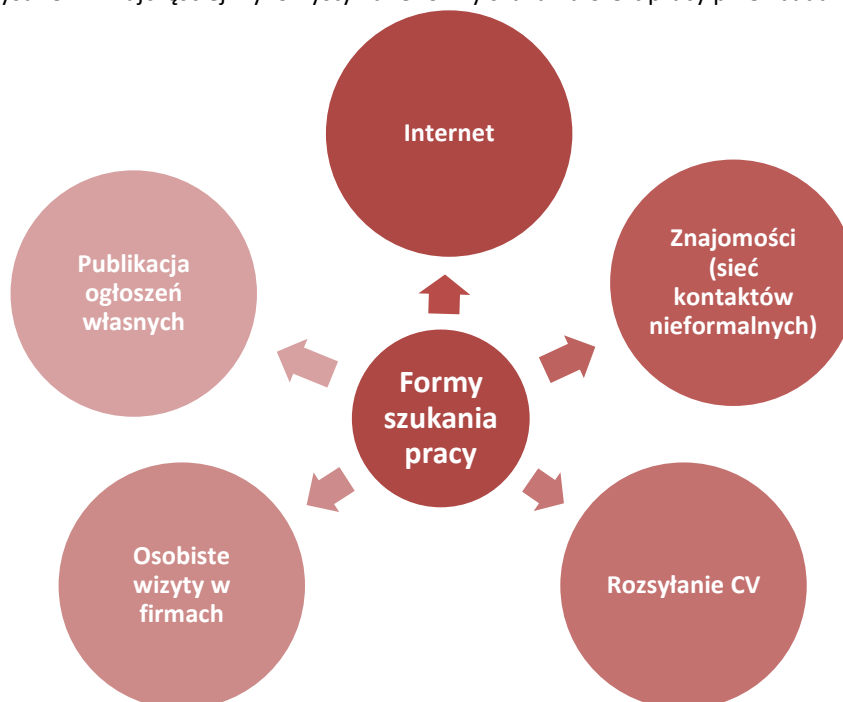
Dużo przez Internet, jestem już zalogowana, na różnych stronach. Anonse, gdzieś tam słyszę, czasem przechodzę przez miasto, to już nawet nie patrzę, idę, mam CV, to składam. Tylko uprzedzam, nie składa się CV w weekendy i stara się składać do szefostwa. Nie do tych na portierni bo oni robią tak, jak mają przyrzucone czyli do kosza. Druga rzecz, jeśli macie, znacie kogoś, lepszą firmę, większą, to też starać się złożyć do kadr od razu. Nie dawać na przykład strażnikom, żeby podali, tylko starać się wejść i dać do rąk. Dlatego, że oni też mają przykazane wyrzucać. Ja już jestem obeznana. FGI 2

Ja na przykład, wiecie, co robię? Żeby pomagać tym z okolicy ode mnie, co znam, ludziom? To ja, jak szukam sama pracy, to szukam i dla nich, i wysyłam. Mam na przykład takich czterech kolegów czy pięciu i tam jeszcze ktoś, kto mi mówi, że poszukuje, to mówię tak: „Zostaw maila.” Tylko tyle. A później, żeby nie mówił, że nigdzie nic nie ma. To jak ja sobie szukam po tych wszystkich stronach internetowych to wysyłam każdemu. Ja tak pomagam na przykład. FGI 2

Ja na przykład próbowałam tak robić, po stażu chodziłam właśnie od szkoły do szkoły, gdzie miałam bliżej, to zajrzałam i na zasadzie takiej, że pani dziękowała, odkładała i mówiła, że jeśli się znajdzie wolne stanowisko, to się odezwę. FGI 3

Wśród czynników najbardziej motywujących do podjęcia pracy badani przede wszystkim wymieniali czynnik finansowy. Brak pieniędzy zdaniem uczestników jest kluczowym elementem, który jest bardzo ważny dla nich podczas szukania pracy. Rozmówcy jako czynnik motywujący wskazywali również na nudę, brak pomysłu na zorganizowanie sobie wolnego czasu i potrzebę zaangażowania się w pracę. Osoby nieaktywne zawodowo, biorące udział w badaniu, wskazywały również na potrzebę przebywania i kontaktu z innymi ludźmi. Niektórzy badani mówili także, że ciągłe siedzenie w domu odczuwają jako stratę czasu i jest to dla nich deprymujące. Badani byli zgodni co do tego, że możliwość bezpłatnej opieki medycznej i ubezpieczenia jest dla nich również bardzo ważna, pojawiły się opinie, że to zagwarantować jedynie legalna praca. Nie stanowi to dla nich jednakże aż tak dużej motywacji do podjęcia pracy jak czynnik finansowy. Istotnym czynnikiem jest również dla badanych bezproblemowa możliwość wykorzystania przysługującego im urlopu wypoczynkowego.

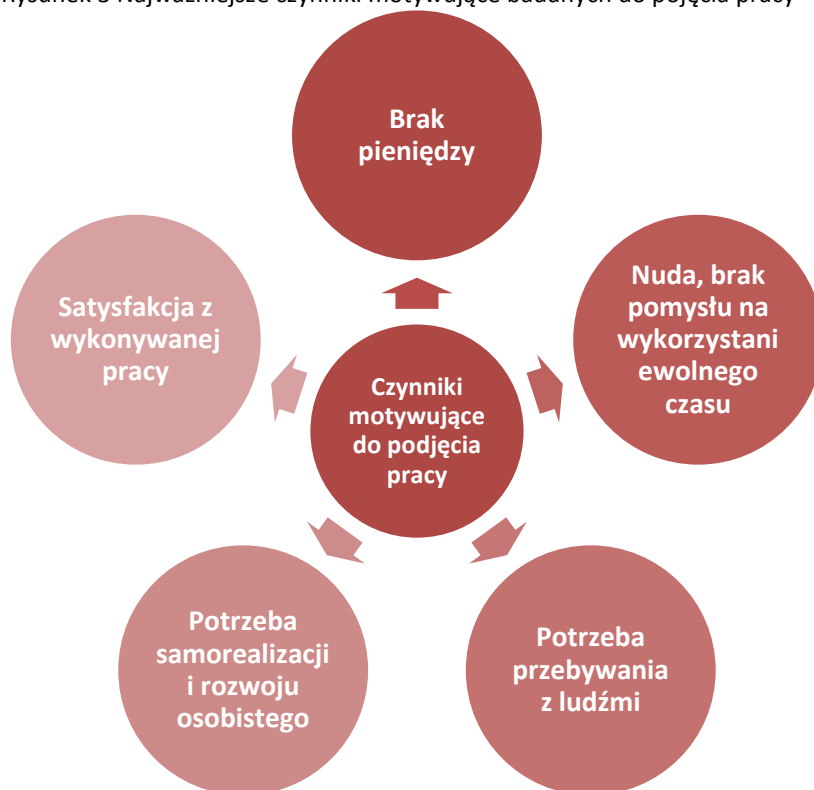
Rysunek 2. Najczęściej wykorzystywane formy szukania ofert pracy przez badanych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań

Badani w dużej mierze oczekują od przyszłej pracy stałości zatrudnienia. Jest to dla uczestników ważne ze względu na możliwość planowania różnych wydarzeń w przyszłości, jak również daje im pewnego rodzaju komfort psychiczny. Ważnym aspektem przyszłej pracy jest dla rozmówców możliwość samorealizacji oraz czerpania satysfakcji z pełnionych obowiązków. Część z badanych podkreślała, że ważna jest dla nich także atmosfera w pracy. Dodatkowe premie i bonusy są dla badanych najmniej ważne. Są to czynniki dodatkowe, na które rozmówcy w małym stopniu zwracają uwagę. Podczas badania pojawiły się również stwierdzenia świadczące o tym, że ważne jest dla uczestników spotkania jasno sformułowany i przedstawiony wcześniej zakres wykonywanych przez nich obowiązków.

Rysunek 3 Najważniejsze czynniki motywujące badanych do podjęcia pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań

Warto wspomnieć, że takie czynniki jak dodatkowe urlopy, zwroty kosztów dojazdów, elastyczny czas pracy lub szkolenia nie budziły większego zainteresowania uczestników badania. Dlatego też można przyjąć, że spośród czynników motywujących do podjęcia pracy są to elementy mało znaczące dla badanych. Zapewne dodatkowe urlopy, ubezpieczenia, zwroty kosztów dojazdów, mogą być dodatkowym motywatorem, jednak nie są one kluczowe.

Uczestnicy badania oczekiwali od pracodawcy, żeby ten stopniowo wdrażał ich w wykonywane czynności w pracy. Badani z entuzjazmem wspominają o możliwości dwutygodniowego okresu szkolenia oraz o pomocy osoby doświadczonej z firmy, której zadaniem byłoby pokazanie najważniejszych obowiązków i zapoznanie z zasadami panującymi w miejscu pracy.

Zwrócono także uwagę na fakt, iż każdy inaczej przyswaja zdobywaną wiedzę, więc również okres nauki powinien być indywidualnie dostosowany do możliwości poznawczych nowego pracownika.

Wchodzimy do firmy, pracownik się z nami wita „Dzień dobry, tutaj ma pan stanowisko pracy, na razie pracować będziemy razem bo ja jestem doświadczonym pracownikiem i pana wdrożę przez pierwsze dni a później sam pan zacznie, proszę się pytać, jak czegoś pan nie wie.” FGI 1

Powinno być jakieś dwutygodniowe szkolenie na przykład tak jak jest w jakichś instytucjach finansowych lub w Call Center lub gdzieś indziej. Jak tak słyszałem z doświadczenia od znajomych powinno być jakieś dwutygodniowe szkolenie, a potem pomału wprowadzanie w coraz więcej obowiązków prawda, na przykład, nie wiem, zajmuj się na razie przez tydzień tym jak opanujesz to bierzesz się za następną rzecz, prawda, czyli tak jak na stażu to nie wszystko na raz tylko na przykład to, potem coś innego, potem ci pokażemy jakiś inny program na przykład i po pół roku już człowiek praktycznie wie wszystko. FGI 1

Różnie ludzie przyswajają wiedzę, bo jedna osoba się szybciej uczy drugiej trzeba dwa razy powtórzyć, zależy, co jeszcze robimy czy to jest naprawdę jakiś powiedzmy bankowość to trzeba tu się wdrożyć konkretnie, ale mówię jak ktoś jest na kasie czy coś takiego w sklepie to, żeby mu wytłumaczyć jak ta kasa działa i tyle na zasadzie. FGI 1

3.3. Oczekiwania wobec instytucji rynku pracy

Niektórzy z badanych podczas spotkania fokusowego uskarżali się na bardzo długi czas, jaki muszą poświęcić na rejestrację w urzędzie pracy i również wskazywali na potrzebę usprawnienia w tym aspekcie w funkcjonowaniu urzędów.

Dwa dni mi to wyszło w sumie, bo pierwszego dnia przyszedłam około godziny dziesiątej i zanim dostałam się już, że tak powiem przestali przyjmować, bo tyle osób przede mną było a każda siedziała prawie godzinę nie wiem, dlaczego, bo sama weszłam - piętnaście minut na drugi dzień mi to zajęło, nie wiem, co tam osoby te robiły przede mną dnia poprzedniego. Dopiero na drugi dzień przyszedłam o godzinie ósmej i dostałam się około godziny dwunastej. FGI 1

Rozmówcy oczekiwali wsparcia od urzędu pracy w różnej formie. Najczęściej była wymieniana chęć uczestnictwa w kursach i szkoleniach. Pojawiły się również wypowiedzi świadczące o chęci przekwalifikowania się, jednak nie w każdym przypadku było to możliwe. Uczestnicy badania jako powody nie otrzymania wsparcia z urzędu pracy wymieniali zbyt krótki okres bycia zarejestrowanym lub fakt posiadania wyższego, kierunkowego wykształcenia. Często wymienianą formą wsparcia jaką otrzymały osoby nieaktywne zawodowo od urzędu pracy było ubezpieczenie. Część badanych twierdziła, że rejestrowała się w urzędzie pracy przede wszystkim dla otrzymania ubezpieczenia zdrowotnego. Byli oni przekonani, że urząd pracy nie jest w stanie zaoferować im interesujących ofert pracy. Osoby te same poszukują aktywnie pracy, nie korzystając z ofert urzędu.

Może jest ten kurs też tak na zasadzie jestem po studiach to już później na przykład nie może człowiek na powiedzmy na koparce pracować. Ale ja się pytam dlaczego nie może się przekwalifikować? Może okazało się, że studia były nie te, nie potrzebnie człowiek kończył. A urząd od razu nie, bo pan ma wyższe wykształcenie, nie może pan. FGI 1

Niektórzy uczestnicy fokusów skorzystali z oferowanych przez urząd pracy szkoleń i kursów. Uważają, że skorzystali na tego typu wsparciu, które jest dostępne w urzędzie pracy i są to bardzo pomocne oraz potrzebne szkolenia i kursy. Uczestnicy podkreślali również, że niektóre informacje, które są przekazywane na szkoleniu z zakresu aktywnego poszukiwania pracy lub podobnego o charakterze aktywizacyjnym, są tak oczywiste, iż nie ma potrzeby ich przekazywać uczestnikom szkolenia. Zwrócono uwagę, że tego typu informacje można znaleźć na stronach internetowych.

Pani w urzędzie była bardzo miła, sympatyczna, uprzejma. Wtedy to miałam takie szczęście, że dała mi właśnie skierowanie na taki kurs na miesiąc czasu „Aktywne poszukiwania pracy” w urzędzie pracy i tam sobie jeździłam, zwracali mi za koszty wyjazdu a potem staż w urzędzie pracy dostałam. FGI 1

Prowadzący: Jak pani ocenia to szkolenie tą godzinę, dwie, przydatne?

Rozmówca 1: Tak, kilka informacji było takich istotnych, ale to wystarczyło mi na to piętnaście minut a nie dwie godziny. FGI 1

Rysunek 4 Oczekiwania osób nieaktywnych zawodowo wobec urzędu pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań

Pojawiły się również opinie, świadczące o tym, że rozmówcy uważają, iż urząd pracy nie chce wysyłać na szkolenia osoby z wyższym wykształceniem. Uważają, że szkolenia są raczej zarezerwowane dla osób z niższym wykształceniem lub długotrwale bezrobotnych.

Uważam, że urzędy są bardziej skore do udzielania właśnie kursów, szkoleń dla osób bez wykształcenia niż dla osób z wykształceniem wyższym. FGI 1

Ja to bym chciała pójść na kurs księgowości ale takie kursy są oferowane osobom bez wykształcenia, a ja to jedynie właśnie na studia podyplomowe jedynie mogę pójść. P1

Część badanych była przekonana, że nie znajdzie pracy korzystając z pomocy urzędu pracy, ponieważ urząd nie ma ofert pracy związanych z ich profilem wykształcenia. W takich przypadkach współpraca pomiędzy badanym a urzędem pracy kończy się na pobieraniu świadczeń.

U mnie to bardzo trudno ze znalezieniem pracy szczególnie po takim kierunku jak ja kończyłam czyli turystyka. Za każdym razem, kiedy przyjdę to jest powiedziane: „U pani to raczej trudno, żeby coś pani chciała swojego, ta turystyka to nie ma opcji”. FGI 1

Rozmówca 1: *Ja już nie chodzę do tablicy, tylko jest taki chłopak, mówię: „Jest coś tam ciekawego?” Ten od razu sprawdzi. „W Pani, zawodzie? No nie ma.” No dobra, no to tyle.*

Rozmówca 2: *Albo tak mówię: „Ma Pani Internet?”, „Tak.”, „Proszę sobie poszukać na spokojnie”. FGI 2*

Wielu badanych jest zdania, że pracownicy urzędów państwowych są mało niekompetentni. Takie opinie również pojawiły się w odniesieniu do pracowników urzędów pracy, a w szczególności do części doradców zawodowych, z którymi się kontaktowali.

Jak się spotykam na przykład z urzędnikami w administracji państwowej to niektórzy są naprawdę niekompetentni, wydaje mi się, że ja mam większą wiedzę na ten moment niż panie tam pracujące. Mają one większe doświadczenie na przykład bo można tak do tego podejść ale one są raczej wykształcone w ten sposób, że z doświadczenia wiedzą, co jest w danej chwili odpowiednie i mają gotowe pismo i one tylko to pismo potem przerabiają a nie wiedzą skąd to się bierze, z czego to wynika tylko robią to już automatycznie i często potem pojawiają się błędy i pomyłki. Raczej się jakoś tam nie kształcą same i nie mają jakichś szkoleń. FGI 1

Rozmówca 1: *U nas w urzędzie pracy, ja nawet starałam się rozpocząć własny interes, żeby dostać dofinansowanie, to jest coś takiego, po prostu tam jest kilka podpunktów. Szóstego nie zrozumiałam, więc po prostu poszłam tam do tego pana, żeby się spytać, na czym ten szósty punkt polega. A pan tak na mnie popatrzył, „No i wie Pani, co? Ja jeszcze do tego szóstego punktu nie doszedłem”. No po prostu idzie ręce załamać. No jedyni na Lublin i nie wiedzą.*

Rozmówca 2: *Doradca zawodowy?*

Rozmówca 1: *Tak. „Ja jeszcze nie doszedłem do tego szóstego punktu”, „A do którego Pan doszedł?”, „No do trzech.” No, no i jak można? No idzie ręce po prostu załamać. FGI 2*

Badani uczestnicy spotkań podkreślili, że chcieliby skorzystać z możliwości przekwalifikowania, szkoleń oraz staży. Z rozmów wynikało, że nie zawsze jest to możliwe ze względu na ograniczone fundusze oraz rozporządzenia urzędów pracy. Taka sytuacja powoduje, że badani odnoszą wrażenie, iż urząd pracy jest instytucją, która nie może realnie im pomóc, co z kolei prowadzi do powstawania negatywnych opinii o funkcjonowaniu urzędów pracy i jego bezradności i nieskuteczności.

Wzywać taką osobę bezrobotną, prawda? I kierować na jakąś tam rozmowę do osoby z biura pracy po to tylko, żeby co? Porozmawiać. Bo jak ja idę i ktoś mnie skieruje, prawda? Na taką rozmowę z jakimś tam specjalistą w tym biurze pracy. I ja idę, i tak: „No są pieniądze na staże? Nie ma. Są staże? Nie ma. Są oferty pracy? Nie ma”. To, po co ja mam iść i siedzieć, i rozmawiać o pracy, której nie ma? O stażach, których nie ma. O pieniądzach na staże, których nie ma. To takie jest w sumie trochę bezsensowne, jak dla mnie. FGI 2

Jako jedną z poważnych możliwości zmiany swojej sytuacji życiowej, badani wymieniają pomysł założenia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Cześć badanych starała się założyć własną firmę, a niektórzy z uczestników zamierzają podjąć takie próby w przyszłości. Jako przeszkody w założeniu przedsiębiorstwa badani wymieniają między innymi utrudnienia administracyjne.

W zeszłym roku byłam albo 2 lata temu, już nie pamiętam, chciałam sobie założyć działalność gospodarczą. To trzeba napisać biznesplan. Wzięłam sobie wszystkie dokumenty, itd., wszystko napisane, super. I jak się później okazało, to muszę dać swoje konto w zabezpieczenie. Mówię, fajnie, konto powiedzmy jest puste, bo nie pracuję, prawda? To okazało się, że na konto, musi być jakiś poręczyciel. To mówię, że będzie nim mąż. Nie, mąż nie może być. To może moi rodzice ale mają z kolei za niskie emerytury, czy za niską rentę, żeby podżyrować, prawda? Tę taką pożyczkę, żeby dostać to dofinansowanie, tam chyba koło 10-ciu tysięcy na rozkręcenie tej swojej działalności. I to też jest zablokowane. FGI 2

Badani sugerowali, że dobrą metodą, która pomogłaby w podniesieniu kwalifikacji i w późniejszym czasie mogłaby zaowocować znalezieniem pracy, mogłyby być spotkania ze specjalistami z poszczególnych dziedzin. Na takim spotkaniu specjalista po rozmowie wybierałby kilka osób, które miałyby predyspozycje do wykonywania zawodu i takie osoby byłyby dalej kierowane na szkolenia związane z tym zawodem a później na staże. Innym pomysłem, który mógłby pomóc osobom młodym, które poszukują pracy, jest promowanie i zachwalanie umiejętności i wykształcenia tych osób przed pracodawcami (rekomendacje). Mogą to być wiadomości e-mailowe wysyłane przez urzędników z urzędu pracy do poszczególnych firm, w których jest zapotrzebowanie na nowych pracowników.

Ale gdyby na przykład zorganizować takie spotkanie, wziąć jakiegoś tam księgowego, kogoś, kto pracuje w biurze rachunkowym. I dobra, dzisiaj przychodzi ta osoba na dwie godziny, robimy grupę bezrobotnych. I rozmawiamy. Kto chce. Taka osoba powiedzmy, na podstawie tego, jak ktoś wypowiada, jak ktoś się zachowuje, jest w stanie wywnioskować, że dobra, ta osoba ma na przykład predyspozycje. Już na tym etapie pewnie jest poszukiwanie pracodawcy, prawda? I ewentualnie jakiś staż. FGI 2

Na przykład promocja, bo posiadam takie wykształcenie w takim kierunku, że ta praca jest odpowiednia dla tego kandydata i wtedy urząd pracy jakoś nas w takim w lepszym świetle stawia, niż innych kandydatów na przykład. FGI 3

Żeby człowiek nie był takim, że tak powiem, petentem, żeby takiego było więcej zaangażowania też z drugiej strony, z urzędu pracy. FGI 2

Wszyscy badani biorący udział w spotkaniu deklarowali, że są zarejestrowani w urzędzie pracy. Pod adresem urzędów pracy padło wiele słów krytyki ze strony młodych osób nieaktywnych zawodowo, które wzięły udział w badaniu. Uczestnicy wskazywali na brak kwalifikacji doradców zawodowych, nie traktowanie ich w sposób indywidualny, a patrzenie na nich z wyższością jak na petentów przez urzędników, oraz na bardzo małą skuteczność działań urzędów pracy. Jedna z badanych osób miała możliwość skorzystania z pośrednictwa pracy poza granicami Polski i opisała jak wygląda obsługa osoby bezrobotnej za granicą. Wielu z badanych jednak było świadoma trudnej sytuacji urzędów pracy i braków funduszy na odpowiednie działania aktywizujące i promujące osoby nieaktywne zawodowo.

Tak samo pieniądze na jakieś staże, czy coś, nie tego od urzędu nie można raczej wymagać, bo to podlega pod starostwa. FGI 3

Powiem Pani, jak to było zagranicą, jak ja byłam. Była tam też taka miła pani, podchodziła, buzia uśmiechnięta. Siadała pani, mówiła, co szuka, czego chce. Pani mówiła tak: „Dobrze, my popatrzymy, poszukamy.” Wyciągnęła taką książeczkę, przeszukała. „Nie mamy w tym momencie dla Pani pracy w tym zawodzie”, „Ale jest to i to. Czy się Pani zgadza? Może Pani spróbować. Bo tam są takie pieniążki i takie.” I zawsze coś było, a u nas nie ma nawet na zastępstwo. Albo pani mówiła tak: „Jeśli Pani nie chce pracować, to prosimy pójść na kurs, przedstawię Pani ofertę.” Tyle kursów, zawsze coś się znajdowało. A u nas nigdy nie ma. Nawet, jak sobie na własną rękę znaleźć, to powiedzą „Nie mamy pieniędzy” albo dla nas nie ma. FGI 2

Ale nie można od PUP-u oczekiwać, bo na przykład tak, jak była oferta pracy w archiwum w Lublinie i ja o tą ofertę pytam, ale pani do mnie mówi, że nie może mi dać tej oferty. Ale pytam, dlaczego? Ja chcę z niej skorzystać, skoro nikt jeszcze nie wziął. „Ale wie Pani, co? No, bo pani to... Wie Pani, co? Bo to jest sprzątnie.” Ja mówię: „Pisze, że praca w archiwum.”, mówię „Ja wiem, na czym polega praca w archiwum, a na czym sprzątnie.”, „Nie, bo to praca sprzątaczkii.” Ona mi mówi, że nie może tego dać. A w końcu, jak już poszłam do kierowniczkii, to okazało się, że to już miejsce było zajęte, a wisi, bo wisi. FGI 2

Rysunek 5 Oczekiwane zmiany w urzędach pracy i proponowane przez badanych rozwiązania



Źródło: Opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań

Ten urząd pracy to jest, bo jest, ale trudno coś od niego wymagać. To znaczy wymagać, to by się chciało, ale coś uzyskać jakoś tak i na przykład teraz jest dość często tak, nie wiem, jak to jest w akurat Lublinie, ale w tych takich filiach urzędu pracy, które są w różnych miejscowościach, to tych pieniędzy na przykład na staże czy na szkolenia dostają teraz coraz mniej, a nawet jak się pojawią jakieś pieniądze, to często jest tak, że i tak na ten staż pójdzie osoba, która gdzieś tam sobie znalazła, ma jakieś znajomości, chodzi konkretnie o dane przedsiębiorstwo albo to przedsiębiorstwo ma znajomości z urzędem pracy i wtedy urząd pracy wysyła akurat do tej konkretnej firmy stażystów na przykład. FGI 3

Wielu uczestników badania brała udział w stażach i wyraziła o nich pozytywną opinię. Twierdzili oni, że w ten sposób zdobyli doświadczenie i nowe umiejętności. Niektórzy badani musieli wykazać się dużym uporem i zaangażowaniem w poszukiwaniu możliwości skorzystania z tej formy zdobywania doświadczenia. Część badanych zwróciła uwagę na sytuację, w których po przyznaniu wcześniej stażu na okres np. 6 miesięcy musieli przerwać wcześniej staż ze względu na brak funduszy.

Tak. Ja byłam na stażu i też była taka sytuacja, że jak się obroniłam to chodziłam od urzędu do urzędu, od prywatnych agencji, wszędzie po prostu tam gdzie mają jakieś projekty chodziłam, dopytywałam, dzwoniłam także w końcu ze skutkiem pozytywnym, ale tak było ciężko. FGI 1

Koleżanka była na stażu od marca, miesiąc jej urwali, bo nie ma pieniędzy. Okazało się, że są pieniądze, ale urwali jej, bo nagle na jej miejsce przyszła inna dziewczyna. Staż miesiąc odbyła i została natychmiastowo zatrudniona. No to hola? Albo są pieniądze, albo ich nie ma. I ona odbyła staż 5 miesięcy, i nie musieli jej zatrudniać. To, albo musi być zatrudnienie, albo nie musi być, jak się idzie na staż. FGI 2

Na przykład znajoma była na stażu 6 miesięcy i oderwali jej 2 miesiące. Bo nie było pieniędzy. Okazało się, że są pieniądze i na to miejsce przyszła po prostu inna osoba z obowiązkiem już zatrudnienia. FGI 2

Rozmówcy wskazują również na pewnego rodzaju nieporozumienia jakie zapewne po części wynikły ze strony badanych i urzędów pracy, mianowicie błędne określenie wykształcenia osoby poszukującej pracy, co skutkuje tym, że jest ona kierowana na staż do pracy nie związanej z zawodem. Uczestnicy badania wyrazili również opinie, że zmiana przepisów, która obecnie wymaga od pracodawców zatrudnienia na pewien okres czasu osobę, która odbywała w przedsiębiorstwie staż, jest dla osób ubiegających się o tego rodzaju praktykę niekorzystna. Według badanych wynika to z faktu, iż przedsiębiorca niechętnie będzie przyjmował na staż osobę, którą będzie musiał po okresie stażu zatrudnić.

Ja miałam możliwość dostania staż, tylko że zrobiła się taka dziwna sytuacja, że jak zdecydowałam się to wpisał mi w zawód ekonomista, a ja mam wykształcenie hotelarskie, więc później zadzwonili do mnie z urzędu pracy, stwierdzili, że jest możliwość stażu owszem i później zgłaszam się na spotkanie i okazuje się, że pani w ogóle nie ma tego zawodu, który jest wymagany a ja

przepraszam bardzo to nie moja wina, że tak mi wpisali. FGI 1

W urzędzie pracy też powiedziałam, że ja jeździłam do Lublina i wiem, że są środki w Lublinie, powiedzieli nam, że są i sama po prostu dla swojej wiadomości, żeby po prostu nie zostać oszukaną. Na drugi dzień pani do mnie zadzwoniła z urzędu pracy, że tak, że ja staż już mogę odbyć, ale tylko w tej chwili na 3 miesiące. Wiadomo, że już kończy się ten rok. Ale w Lublinie znowu pani doradziła, żeby jednak poczekać, bo w marcu będą następne środki i ten staż w zasadzie może trwać pół roku. A nie tak, jak u nas w Bełżycach. FGI 2

Jeszcze jedną miałam propozycję właśnie też z biura pracy odnośnie stażu tutaj w Lublinie i jak się okazało, najpierw stwierdziłam, że nie pójdę na staż bo jednak za duży okres czasu po studiach. Później jednak zdecydowałam się że zadzwonię. Okazało się, że to firma w ogóle prywatna. Zadzwoniłam do pani, bo to też ochrona środowiska, ja skończyłam ochronę. Zadzwoniłam do pani, pani w ogóle zaskoczona, jak się okazało, to firma prawdopodobnie prywatna założona nie wiem, po co. W sumie, jak zadzwoniłam i jak zaczęłam pytać panią, o co tutaj chodzi, jakie będą wymagania, itd., to pani słyszałam, że szczeka jej opadła, czego ja tutaj w ogóle chce. Że co ja się czepiam, to po prostu taka o będzie rozmowa, itd. Firma w jakiejś tam piwnicy, nie wiadomo, po co założona. Więc, takie skierowania też trochę bezsensowne są. FGI 2

Znaczy, ja wiem, że te przepisy ostatnio się zmieniły, bo kiedyś na przykład, jeśli pracodawca się zgłosił, że chce osobę na staż, to tak jak ja na przykład miałam, że sześć miesięcy i wtedy okres tych sześciu miesięcy był finansowany z urzędu pracy, ale jeśli teraz pytałam o staże, to wiem, że nawet gdybym teraz znalazła pracodawcę, to on musi się zobowiązać, że mnie zatrudni po stażu na minimum tam chyba trzy miesiące. FGI 3

Rysunek 6 Szkolenia jakie chcieliby podjąć badani



Źródło: Opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań

Uczestnicy badania brali udział w różnego rodzaju szkoleniach i kursach. Często były to szkolenia finansowane ze środków Unii Europejskiej dostępne na studiach oraz szkolenia oferowane przez prywatne firmy szkoleniowe. W niektórych przypadkach badani uczestniczyli w szkoleniach oferowanych przez urząd pracy, jednak badani podkreślali fakt, że szkoleń i kursów oferowanych przez urząd pracy jest coraz mniej i rzadko są przyznawane. Szkolenia, jakie wymienili badani, to między innymi: kurs księgowości, pracownik biurowy z elementami kadr i płac, kursy na poszczególne kategorie prawa jazdy. Jedna z badanych osób wymieniła ukończenie studiów podyplomowych na kierunku: obsługa ruchu i zarządzanie portami lotniczymi.

Do szkoleń, z jakich najchętniej skorzystaliby badani, można zaliczyć szkolenia przygotowujące do wykonywania konkretnego zawodu, jednak badani nie chcieli wymienić konkretnych zawodów, do których chcieliby się przyuczyć. Niektórzy z uczestników badania deklarują chęć przystąpienia do szkoleń, w których byłoby przygotowani do założenia własnej działalności gospodarczej.

Opinia rozmówców w sprawie szkoleń miękkich była podzielona. Niektórzy badani uważali, że są one niepotrzebne, ponieważ większość tego typu informacji można znaleźć na stronach internetowych, natomiast część badanych uważała, że są one bardzo pomocne, gdyż ułatwiają im pokonywać własne słabości, lepiej przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej oraz umieć pisać profesjonalne CV.

Oczywiście, dużo rzeczy można się dowiedzieć z Internetu, ale rozmowa w jakiejś tam grupie i tak dalej, to człowiek nawet poznaje samego siebie i może nawet odkryć rzeczy, których o sobie nie wiedział i może to ułatwić kontakty później, pewność siebie. FGI 3

Ja mogę jeszcze powiedzieć odnośnie tych miękkich szkoleń, czyli na przykład pisanie CV. Po studiach, to napisałam CV sama ale rzeczywiście po tych szkoleniach, to już tak bardziej świadomie do tego podchodzę. Teraz jak rozsyłam CV to wydaje mi się, że odzew jest większy. FGI 3

Rozmówcy podczas badania podkreślali fakt, że nie stać ich na finansowanie szkoleń z własnych funduszy, dlatego ważne dla nich są szkolenie bezpłatne lub w większości finansowane przez urząd pracy lub inną instytucję wspierającą. Pojawiły się również zdania wskazujące na sytuacje, w których urząd pracy nie przyznał szkolenia, ponieważ urzędnik uznał – według badanych niesłusznie – że wykształcenie, które posiadają badani, jest całkowicie rozbieżne lub tożsame z zakresem kursu.

Jako osobę bezrobotną, to nie stać na to, żeby zapłacić te 6 czy 7 tysięcy, żeby sobie zrobić jakiś kurs. Bo takie są realia. Jeszcze ludzie mają rodziny i zobowiązania. FGI 2

Ja jestem po ogrodnictwie i poszłam do pani i też jej powiedziałam, że jak nie ma nic, to mówię ten kurs mogę wziąć. A ona do mnie powiedziała: „Pani jest po ogrodnictwie, Pani nie potrzebuje.”. Ale ja mówię: „Ja jestem po zarządzaniu

w ogrodnictwie.” „Ale Pani też nie potrzebuje.” I tyle. FGI 2

Uczestnicy zwracali uwagę, że szkolenia powinny zawierać jak najwięcej elementów związanych z praktyką zawodową. Jest to dla badanych ważne, ponieważ mogą oni zbliżonych do realnych warunków pracy wykorzystać zdobytą wiedzę, ale również taka forma nauki jest bardziej skuteczna.

Coś konkretnego. Ja pamiętam biuro pracy, to wysłało mnie na kurs obsługi komputera i kasy fiskalnej. Niby kasa, to nie jest może takie trudne. Ale wpadli na dobry pomysł. Bo my poszliśmy na rynek, staliśmy na chodnikach, sprzedawaliśmy normalne artykuły, gdzie każdy normalnie liczył, robił sobie raport dzienny. Uważam, że to bardzo fajne praktyczne miało zastosowanie. Tak samo na komputerze już też takie konkretne oferty robiliśmy. Taki pomysł był bardzo dobry i fajnie, że ktoś na takie coś wpadł. Takie to było już zastosowanie bardziej w praktyce. I te osoby, które prowadziły, prowadziły to świetnie. FGI 2

Ja Wam powiem jedną rzecz. Ja już zrobiłam, tak się zdenerwowałam, że na własną rękę od swoich znajomych zaczęłam sobie szukać tych kursów, jak mi powiedzieli, żeby się przekwalifikować. Znalazłam sobie kurs z funduszy europejskich, poszłam do pani, miała mi go tylko podbić pieczętkę, że się zgadza, że idę na kurs. Ten kurs trwał 4 miesiące, 2 miesiące teoria i 2 miesiące praktyka. I pani powiedziała do mnie tak, że niestety nie mogę mieć tego kursu, bo jak wezmę ten kurs, to będę płaciła własnej ręki, a jeszcze do tego mnie wyrejestrują, bo tu już mam praktykę. FGI 2

Rozmówcy wyrazili się pozytywnie o możliwości udzielenia im wsparcia przez opiekuna (mentora), który pomagałby im podczas stażu lub praktyk. Do najważniejszych cech takiej osoby badani zaliczyli cierpliwość i chęć udzielania pomocy, bo jak sami określają „początki bywają trudne”. Uczestnicy zwracali uwagę, że opiekunem powinna być osoba z zakładu pracy, w którym odbywaliby praktykę, ponieważ będzie ona najlepiej zorientowana w wykonywanych pracach i obowiązkach służbowych.

To zależy, w jakim zawodzie. Bo tak na przykład, jak w ogrodnictwie, to dobra. On będzie tam, Ci doradzi, w tym kierunku się podszkol, tutaj dobrze jesteś zorientowana. Ale ja na przykład chce w biurze pracować. To, co on mi może powiedzieć, że co? Ja się na podatkach lepiej znam czy na tym się gorzej znam? Ja oczekuję od mentora, że on mi po prostu powie jak ja się na stażu wykazuję, że tak powiem. A on, dobra, to w tym zawodzie powinnaś szukać pracy, bo ty naprawdę w tym odnajdujesz się, prawda? Albo ja idę na staż na przykład do gminy, do szkoły na przykład, bo tam w gminach, to różne takie placówki im wyszukują. I on mi mówi: „Nie no, do szkoły to ty się w ogóle nie nadajesz, tam nawet z tymi podatkami coś tam nie, nie, nie umiesz. W księgowości poszukaj”. Ja na przykład tego potrzebuję, a nie, żeby on mi przytakiwał. Po prostu wytykał moje błędy tam, że tego nie umiem czy tego nie umiem. Tak mi się wydaje, że to tak na tym polega. FGI 2

Badani pozytywnie wypowiedzieli się odnośnie proponowanego projektu, zwracając uwagę na jego atrakcyjność wynikającą z możliwości zdobycia naprawdę przydatnych i wartościowych kwalifikacji zawodowych pod okiem opiekuna – mentora, a co za tym idzie zwiększenie realnej szansy na uzyskanie pełnego zatrudnienia po odbyciu takich praktyk czy stażu.

Jeśli to by było bardziej dostępne i w ogóle dostępne, to jak najbardziej, bo to jest taka możliwość pokazania się, że się istnieje, żeby pokazać swoje umiejętności, co się potrafi, jaką się jest osobą i wtedy właśnie taki pracodawca miałby szansę w ogóle zdecydować czy potrzebuje kogoś takiego, czy nie. FGI 3

Badani korzystali dotychczas z pomocy oferowanej przez prywatne agencje zatrudnienia. W większości przypadków otrzymali oni pomoc w znalezieniu pracy, jednak – jak sami podkreślają – jest to pewnego rodzaju ostateczność, ponieważ oferowane zarobki od pracodawcy nie trafiają bezpośrednio do pracownika, lecz są wypłacane przez agencje, która pobiera zazwyczaj dużą marżę od kwoty wypłaty. Rozmówcy podkreślali, że praca oferowana przez agencje jest zazwyczaj pracą tymczasową, ze względu na zarobki oraz rodzaj pracy. Zazwyczaj są to prace związane ze sprzątnięciem, inwentaryzacją, układaniem towaru w sklepach.

To znaczy na początek, jeżeli zarejestrujemy się w prywatnej agencji zatrudnienia jest tak, że powiedzmy przez rok, czy przez pół roku wykonujemy tą pracę też jakby oddając tą część pieniędzy agencji, prawda, ale później po roku czasu można się dogadać z pracodawcą i już wpływam na swoje konto jako pracownik. FGI 1

W Polsce to mówię, nie korzystałam. Jedną tylko znam, ale to też jest ciężko przez agencję, dlatego, że, jeśli chodzi nawet o pieniądze, oni strasznie wiem, że duże pieniądze potracają od pensji. Jak człowiek zarabia, tam się zarabia, za darmo prawie się pracuje. FGI 2

4. Podsumowanie

Uczestnicy badania w większości aktywnie poszukują pracy oraz są gotowi podjąć pracę zarobkową. Pojawiły się sporadyczne opinie od niektórych badanych, że nie poszukują pracy. Jest to spowodowane tym, że nie ma ofert pracy odpowiadających ich kierunkowi wykształcenia. Badana grupa podkreślała, że jest gotowa w skrajnych przypadkach podjąć pracę mniej płatną, jeżeli pozwoliłaby ona na samodzielne utrzymanie. Wielu z badanych wyraziło chęć przekwalifikowania się, jednak z wielu przyczyn nie jest to możliwe (brak środków finansowych własnych jak i również urzędów pracy). Rozmówcy podkreślali, że np. podjęcie pracy weekendowej byłoby możliwe w ich przypadku, jednak z wyłączeniem niedziel oraz jeśli byłaby możliwość odebrana dnia wolnego w tygodniu pracy. Część badanych pracowała już za granicą, a niektórzy z rozmówców rozważają możliwość wyjazdu za granicę w celach zarobkowych. Uczestnicy badania w większości byliby skłoni także podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, jeśli tylko praca pozwoliłaby na samodzielne utrzymanie się. Wyjątkiem są tutaj kobiety wychowujące dzieci, które nie zdecydowałyby się podjąć pracy poza miejscem zamieszkania.

Najczęściej wymienianymi przeszkodami w znalezieniu pracy przez osoby nieaktywne zawodowo jest brak doświadczenia. Badani szczególnie zwracali uwagę na ten aspekt. Również bardzo mała liczba ofert pracy, związanych z wykształceniem powoduje, że uczestnicy badania mają trudności z podjęciem pracy. Badani nie postrzegają swojego młodego wieku jako przeszkody w znalezieniu pracy. Pojawiły się jednak opinie świadczące o tym, że wyższe wykształcenie może być przeszkodą w podjęciu pracy, szczególnie jeśli badany starał się podjąć pracę poniżej posiadanych kwalifikacji, np. jako sprzedawca lub pracownik fizyczny. Badani wymieniali sytuacje, w których wprost spotkali się ze stwierdzeniem od pracodawcy, że na dane stanowisko pracy posiadają za wysokie wykształcenie lub też sugestie od innych osób, że jeśli chcą podjąć pracę w określonej firmie, nie powinni wykazywać w CV wyższego wykształcenia. Poważną trudnością w znalezieniu pracy jest zdaniem badanych brak „znajomości” (sieci kontaktów nieformalnych, umożliwiających zdobycie pracy), które mają kluczowe znaczenie w uzyskaniu zatrudnienia. Dla nieaktywnych zawodowo kobiet, wychowujących dzieci, przeszkodą w podjęciu pracy jest również brak możliwości zapewnienia dziecku opieki.

Uczestnicy badania wykorzystują różne formy i kanały poszukiwania pracy. Najczęściej wymienianym sposobem szukania pracy jest przeglądanie portali internetowych, które zawierają ogłoszenia związane z pracą. Część rozmówców aktywnie poszukuje pracy starając się składać osobiście w poszczególnych zakładach pracy swoje CV i umawiając się na rozmowy kwalifikacyjne. Badani uważają za mało skuteczne publikowanie własnych ogłoszeń w prasie lub na stronach internetowych.

Do czynników najbardziej motywujących do podjęcia pracy badani zaliczają czynniki finansowe. Jednak rozmówcy podkreślali, że ważne są dla nich również czynniki

pozafinansowe. Do takich czynników rozmówcy zaliczali przede wszystkim możliwość samorealizacji i rozwoju osobistego oraz chęć przebywania z innymi ludźmi. Podczas rozmów pojawiły się wypowiedzi świadczące o tym, że dla badanych ważna jest satysfakcja z wykonywanej pracy. Chcieliby pracować w takim zawodzie, który sprawia im przyjemność. Rozmówcy wśród kluczowych czynników, motywujących do podjęcia pracy, nie wymieniają dodatkowej opieki medycznej oraz ubezpieczenia. Uważają, że legalne zatrudnienie zapewni im takie elementy. Również zwrot kosztów dojazdów lub zwiększona liczba dni urlopowych jest dla nich jedynie dodatkiem, na który zwracają najmniejszą uwagę poszukując pracy.

Osoby poszukujące pracy biorące udział w badaniu deklarowały, że są zarejestrowane w urzędzie pracy. Badani oczekiwali od urzędów pracy przede wszystkim pomocy w znalezieniu pracy. Kilku z badanych wyraziło również chęć przekwalifikowania się, jednak nie było to możliwe, ze względu na zbyt krótki okres bycia zarejestrowanym w urzędzie pracy lub braku funduszy na ten cel. Część badanych chciałaby również skorzystać ze szkoleń i kursów oferowanych przez urząd pracy. Niektóre osoby potwierdziły, że skorzystały z takiej formy aktywizacji w urzędzie pracy, jednak często podkreślano fakt braku funduszy na tego typu cele. Wielu badanych chciałaby także skorzystać ze staży, które pomogłyby im zdobyć cenne doświadczenie, oraz uzyskać dofinansowanie z urzędu pracy na założenie własnej działalności gospodarczej.

Najchętniej wybieraną formą aktywizacji zawodowej są staże i szkolenia. Wielu z badanych podkreślało, że bardzo chętnie skorzystaliby z takiej formy pomocy. Rozmówcy zwracali uwagę, że obecnie bardzo trudno jest uzyskać tego rodzaju wsparcie, ze względu na małe fundusze, którymi dysponują urzędy pracy. Badani najchętniej wzięliby udział w szkoleniach zawodowych, przygotowujących do konkretnej pracy. W mniejszym stopniu rozmówcy byli zainteresowani szkoleniami miękkimi, jednak część badanych uważa, że są one również bardzo pomocne. Najlepszą formą szkolenia według badanych są takie szkolenia, w których jest najwięcej zajęć praktycznego wykorzystanie zdobytej wiedzy.

Po adresem urzędów pracy pojawiły się różne komentarze. Wielu badanych zwracało uwagę na brak indywidualnego podejścia urzędników, a w szczególności doradców zawodowych, którzy udzielali mało wyczerpujących informacji. Rozmówcy zwracali również uwagę na bardzo długi czas, jaki musieli spędzić w kolejce do rejestracji. Proponowanymi przez badanych rozwiązaniami, które mogłyby zwiększyć skuteczność udzielania pomocy, były spotkania osób poszukujących pracy z specjalistami z poszczególnych dziedzin. Specjalista po rozmowie z uczestnikiem takiego spotkania wybierałby kilka osób, które według niego mają predyspozycje do wykonywania określonego zawodu. Później takie osoby mogłyby być kierowane na szkolenia i kursy przygotowujące do zawodu a następnie na staże. Innym ciekawym rozwiązaniem, zaproponowanym przez uczestników badania, było promowanie osób nieaktywnych zawodowo przez urząd pracy przed pracodawcami. Takie działania miałyby na celu rekomendowanie osób aktywnie poszukujących pracę pracodawcom, którzy wyrazili zapotrzebowanie na nowego pracownika.

Osoby nieaktywne zawodowo biorące udział w badaniu wyraziły pozytywną opinię odnośnie proponowanego projektu. Uważają, że działania jakie mają zostać podjęte mogą być bardzo pomocne dla osób pozostających długi okres czasu bez pracy po ukończeniu studiów wyższych, jeśli w rezultacie będą gwarantowały późniejsze zatrudnienie. Badani w szczególności zwrócili uwagę na pomoc opiekuna (mentora). Uważają, że wskazówki i pomoc takiej osoby w nowym miejscu pracy przyniesie pozytywne rezultaty. Rozmówcy uważają, że ważne by było, aby taka osoba była oddelegowana z zakładu pracy, w którym miałby być rozpoczęty staż lub praktyka. Pomysł ten badani argumentują tym, że osoba taka byłaby dobrze zorientowana w strukturze firmy i obowiązkach wynikających ze specyfiki stanowiska pracy i dzięki temu mogłaby wprowadzić stażystę w nowe obowiązki. Badani zwrócili uwagę na atrakcyjność takiego rozwiązania wynikającą z możliwości zdobycia naprawdę przydatnych i wartościowych kwalifikacji zawodowych pod okiem opiekuna – mentora, a co za tym idzie zwiększenie realnej szansy na uzyskanie pełnego zatrudnienia po odbyciu takich praktyk czy stażu.

5. Wnioski i rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonych badań z absolwentami szkół wyższych pozostających bez zatrudnienia przez okres dłuższy niż dwanaście miesięcy i aktywnie poszukujący zatrudnienia, przedstawia się następujące wnioski i rekomendacje:

Wnioski	Rekomendacje
<p>Młodym absolwentom uczelni wyższych poszukujących pracy brakuje doświadczenia zawodowego, które jest często podstawowym kryterium, na które patrzą pracodawcy poszukując pracownika. Warto zauważyć, że w sytuacji braku możliwości zaproponowania odpowiedniej oferty pracy dla w/w grupy osób, staże są jedną ze skutecznych form łączenia pracownika z pracodawcą. Badani są świadomi braku umiejętności praktycznych a i ich wiedza teoretyczna wyniesiona z uczelni wyższej jest często nie przydatna, lub bardzo niskiej jakości.</p>	<p>Rekomenduje się dokładniejszy niż dotychczas drenaż ofert rynku pracy w celu pozyskania możliwie największej ilości ofert staży. W tym celu proponuje się zastosowanie m.in. narzędzi marketingowych (np. mailingu do pracodawców). Staże pozwalają osobom poszukującym pracę na zdobycie cennego doświadczenia zawodowego na rynku pracy. Rekomenduje się również skrupulatne przygotowanie harmonogramów staży oraz sumienne egzekwowanie jego zapisów. Harmonogram stażu pracy powinien zawierać szczegółowe określenie umiejętności jakie zostaną nabyte podczas stażu oraz w jakim czasie stażysta je nabędzie. Powinna przebiegać szczegółowa i okresowa weryfikacja stażu oraz nabytych umiejętności. Rekomenduje się, aby po zakończeniu stażu wystawiano zaświadczenie, w którym sprecyzowano by jakie czynności i obowiązki wykonywał stażysta, na jakim stanowisku oraz w jakim zakresie czasowym, jakie posiada umiejętności i zdolności, do czego ma predyspozycje (w czym jest dobry, np. czy lepiej sprawdza się w pracy indywidualnej czy zespołowej). Zaświadczenie takie powinno zawierać również rekomendacje dla osób szczególnie wyróżniających się (solidnych, zaangażowanych, kreatywnych). Stanowiłoby ono referencje dla przyszłych pracodawców.</p>
<p>Przeszkodami uniemożliwiającymi podjęcie pracy przez absolwentów szkół wyższych są:</p> <ol style="list-style-type: none"> brak predyspozycji do wykonywania zawodu, wynikający z nieprzemyślanego niekiedy wyboru kierunku studiów (np. wybór studiów pod presją rodziców lub grup rówieśniczych, błędne wyobrażenie o danym kierunku); brak ofert pracy w zawodzie po ukończeniu studiów na rynku pracy co jest spowodowane mniejszym zapotrzebowaniem na niektóre zawody oraz dużym nasyceniem rynku pracy absolwentami uczelni, którzy po skończeniu studiów nie znajdują pracy; niska motywacja takich osób, a często też jak 	<p>Rekomenduje się zwiększenie działań związanych z diagnozą, segmentacją czynników wywołujących sytuację długiego braku aktywności zawodowej, a następnie w zależności od zdiagnozowanych przyczyn podjęcie odpowiednich działań umożliwiających zaistnienie na rynku pracy.</p> <ol style="list-style-type: none"> Dla osób, które uważają, że nie mają predyspozycji do wykonywania zawodu, w którym zdobyli wykształcenie, zaleca się zacieśnienie współpracy między pośrednikiem i doradcą, z których pierwszy stawiałby diagnozę wstępną a drugi pogłębioną, przy wykorzystaniu narzędzi

<p>sami badani określają „lenistwo”;</p> <p>d. brak kontaktów nieformalnych, wynikający często z braku uczestnictwa osób nieaktywnych zawodowo w życiu społecznym, co jest często rezultatem braku pracy.</p>	<p>diagnozujących motywację, kwalifikacje i umiejętności oraz predyspozycje zawodowe. Po diagnozie następowałoby wyznaczenie ścieżki aktywizacji takiej osoby (opcjonalnie: coaching, trening kompetencji społecznych).</p> <p>b. Osobom, które nie mogą znaleźć pracy ze względu na brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie rekomenduje się przekwalifikowanie.</p> <p>c. Dla osób nieaktywnych zawodowo z niskim poziomem motywacji rekomenduje się konsultacje z doradcą zawodowym lub z liderem klubu pracy, którzy będą starać się odpowiednio zmotywować taką osobę. Również dobrym rozwiązaniem byłoby praca takiej osoby z coachem, jeśli wcześniejsze działania doradcy zawodowego lub lidera klubu pracy nie przyniosłyby zamierzonych rezultatów.</p> <p>d. W celu poszerzenia kontaktów nieformalnych rekomenduje się zachęcanie osób nieaktywnych zawodowo do podejmowania nawet nisko płatnej pracy w celu zdobycia doświadczenia oraz nowych znajomości, które mogłyby w przyszłości prowadzić do polepszeniem sytuacji zawodowej.</p>
<p>W badaniu pojawiły się sformułowania świadczące o braku możliwości podjęcia pracy ze względu na małe doświadczenie. Jest to spowodowane niewielką praktyką zawodową na studiach.</p>	<p>Rekomenduje się prowadzenie działań zachęcających studentów do możliwie aktywnego wykorzystania dostępnych praktyk studenckich oraz staży, np. organizowanie na uczelniach okresowych spotkań z urzędami pracy, na których studenci byliby informowani dlaczego tak ważne jest odbycie praktyki. Ważnym aspektem jest organizowanie sobie praktyk we własnym zakresie przez studentów zaocznych.</p> <p>Zaleca się również maksymalne wydłużenie okresu praktyk (zwiększenie liczby godzin). Ważne jest także zachęcanie studentów do starania się o pracę jeszcze w trakcie studiów. Dobrym rozwiązaniem jest także podejmowanie wolontariatu jako formy zdobywania doświadczenia zawodowego.</p>
<p>Część badanych wyrażała chęć przekwalifikowania się na inny zawód gdyż nie widzą możliwości podjęcia pracy po kierunku studiów, które ukończyły. Również dużym zainteresowaniem cieszą się szkolenia przygotowujące do konkretnych zawodów, podczas których kładzie się</p>	<p>Rekomenduje się w planie szkoleń umieścić szkolenia zawodowe. Szkolenia powinny być podzielone na część teoretyczną i rozbudowaną część praktyczną. Warto też przygotować dla najlepszych osób, które wykazują duże predyspozycje do wykonywania</p>

duży nacisk na praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy.	zawodu płatne staże umożliwiające późniejsze zatrudnienie. Profil szkoleń powinien wynikać z potrzeb rynku pracy. Istotne wydaje się, żeby urząd pracy oferował możliwość odbycia warsztatów pozwalających na pozyskanie kompetencji, praktyki w zdiagnozowanym zakresie.
Osoby biorące udział w badaniu wyraziły duże zainteresowanie uzyskaniem pomocy od osoby – opiekuna, który pomagałby im, zwracał uwagę na błędy i doradzał na początku stażu na nowym stanowisku pracy.	Rekomenduje się utworzenie funkcji mentora stażu, który byłby wyznaczony przez pracodawcę spośród pracowników oraz otrzymywałby dodatkowe wynagrodzenie z urzędu pracy za wypełnianie dodatkowych obowiązków związanych z opieką nad stażystą. Zaleca się zaangażowanie do tego celu osób doświadczonych (znających specyfikę pracy na konkretnych stanowiskach), cierpliwych i charyzmatycznych. Działania opiekuna stażu skupiałyby się na przedstawieniu obowiązków oraz specyfiki pracy stażysty, prowadzeniu nadzoru nad wykonywanymi pracami, a także systematycznej kontroli postępów w nabywanych umiejętnościach stażysty. Po ukończeniu stażu wystawiałby on zaświadczenie wraz z referencjami.

Z przeprowadzonych badań wynika, że istnieje realna potrzeba stworzenia kompleksowego projektu działań skierowanych do młodych osób z wykształceniem wyższym, pozostających bez zatrudnienia dłużej niż 12 miesięcy. Warto zwrócić uwagę, że grupa ta szczególnie w województwie lubelskim znajduje się w bardzo trudnej sytuacji. Wynika to z dużej liczby publicznych i prywatnych uczelni wyższych działających na terenie Lublina. Rynek pracy nie jest w stanie przyjąć takiej liczby osób z wyższym wykształceniem dlatego też projekt realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie jest inicjatywą bardzo potrzebną, mającą realną szansę na polepszenie sytuacji tej grupy społecznej.

Aneks

Scenariusz do FGI z osobami nieaktywnymi zawodowo

w ramach projektu

pt. „*PI Staż z mentorem Twoim wyborem*”

realizowanego w ramach PO KL współfinansowanego z EFS

Aranżacja

Przedstawienie się moderatora i tematu spotkania

Nazywam się [...] Jestem pracownikiem firmy BD Center. Realizujemy badanie, którego celem jest zwiększenie skuteczności działań na rzecz wprowadzania na rynek pracy nieaktywnych zawodowo absolwentów uczelni wyższych. Nasza rozmowa, ogólnie rzecz biorąc, będzie miała na celu wymianę doświadczeń oraz opinii dotyczących sytuacji osób pozostających bez pracy będących absolwentami szkół wyższych, a także na temat pomocy oferowanej im przez instytucje rynku pracy.

Reguły działania grupy

Chciałbym teraz przedstawić Państwu ogólne zasady przebiegu naszego spotkania:

- Nie obowiązuje jednomysłność, każdy uczestnik może pozostać przy własnych poglądach, przy swoim zdaniu. Każda wypowiedź jest ważna i cenna.
- Można zadawać pytania zarówno prowadzącemu jak i sobie nawzajem.
- Co jakiś czas postaram się podsumować, to co Państwo powiedzieliście, aby upewnić się, że dobrze zrozumiałem Państwa wypowiedzi.
- **Proszę o zabieranie głosu pojedynczo, ponieważ będziemy rejestrować przebieg spotkania za pomocą dyktafonu.**
- Nagrywanie jest konieczne, ponieważ nie ma możliwości zapisywania wypowiedzi uczestników badania w trakcie dyskusji – bardzo wydłużyłoby to czas naszego spotkania.
- **Materiał dźwiękowy i inne materiały dotyczące uczestników z dzisiejszego spotkania nie będą upublicznione.** Posłużą jedynie do zebrania Państwa opinii na temat projektu. Opinie te będą przedstawione w raporcie końcowym w sposób zbiorczy tak, że **przyporządkowanie ich do poszczególnych osób będzie niemożliwe.** Ma to na celu zapewnienie Państwu możliwości swobodnego i szczerego wypowiadania się w sprawie poruszanych kwestii.

Prezentowanie uczestników

Ponieważ spędzimy ze sobą najbliższe 2 godziny proponuję, abyśmy się lepiej poznali. Proszę, abyście Państwo przedstawili się podając swoje imię oraz wpisując je na stojącej przed każdym wizytówce.

Proszę też powiedzieć kilka słów o sobie: od jak dawna pozostają Państwo bez pracy, jaki zawód Państwo wykonywali? Zaczniemy może od mojej lewej strony...

1. Czy zamierzają Państwo podjąć pracę? Czy aktualnie poszukują Państwo pracy?
 - a. [Jeżeli nie:] Dlaczego nie poszukuje Pan/Pani pracy?
2. Czy biorą Państwo pod uwagę możliwość podjęcia pracy „gorszej” niż wynika to z Państwa kwalifikacji, niezgodnej z wykształceniem?
 - a. Czy jesteście Państwo gotowi podjąć pracę poniżej kwalifikacji?
 - b. Czy byliby Państwo skłonni przekwalifikować się, aby uzyskać pracę?
 - c. Czy byliby Państwo skłonni przyjąć pracę mniej płatną?
 - d. Czy zgodziliby się Państwo pracować również w weekendy lub w trybie zmianowym, gdyby oczekiwał tego od Państwa pracodawca?
 - e. Czy podjęliby się Państwo pracy wymagającej dyspozycyjności przez całą dobę?
 - f. Czy byliby Państwo skłonni podjąć pracę poza swoim miejscem zamieszkania? (np. za granicą?)
3. Czy uważają Państwo, że:
 - brak doświadczenia,
 - młody wiek,
 - posiadanie wyższego wykształceniaogranicza Państwa szanse na znalezienie pracy? Jeśli tak, to który z tych czynników najbardziej? W jaki sposób?
4. W jaki sposób poszukują lub zamierzają Państwo poszukiwać pracy?
 - a. Czy śledzą Państwo ogłoszenia, starają się Państwo o informacje o potencjalnych możliwościach zdobycia zatrudnienia? Gdzie szukają Państwo takich ogłoszeń?
 - b. Czy zamieszczali gdzieś Państwo ogłoszenia w związku z poszukiwaniem pracy? Gdzie?
 - c. Czy wysyłali Państwo swoje oferty (CV) do pracodawców lub odwiedzali Państwo pracodawców?
 - d. Co zrobili Państwo aby uzyskać zatrudnienie? (uczestnictwo w kursach, szkoleniach -np. współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, itp.)
5. Co najbardziej motywuje Państwa do podjęcia pracy?

- a. *Czynniki finansowe*
- b. *Czynniki pozafinansowe:*
- *opieka medyczna*
 - *dodatkowe ubezpieczenia*
 - *szkolenia*
 - *zwrot kosztów dojazdu (np. bilety miesięczne)*
 - *elastyczny czas pracy*
 - *dodatkowe urlopy*
 - *możliwość rozwoju osobistego, zdobywania wiedzy, doświadczenia*
6. Czy są lub byli Państwo zarejestrowani w urzędzie pracy?
- a. Jakiej pomocy Państwo oczekiwali ze strony urzędu pracy?
- b. Czy uzyskali Państwo pomoc ze strony urzędu pracy?
- c. Na czym polegała ta pomoc? Co było dla Państwa najważniejsze?
- d. Czy Państwa zdaniem czegoś brakowało w oferowanej pomocy? Czego?
- e. Co było zbędne, niepotrzebne dla Państwa w oferowanej pomocy?
7. Jakie formy aktywizacji zawodowej by Państwa interesowały?
- *Doradztwo zawodowe*
 - *Szkolenia*
 - *Stáže*
 - *Praktyki*
 - *Indywidualne zajęcia z trenerem*
8. Czy byli by państwo zainteresowani uczestnictwem w szkoleniach mogących pomóc w nabyciu nowych umiejętności na rynku pracy (indywidualne treningi dostosowane do ich celów i potrzeb):
- a. W jakich szkoleniach chcieliby Państwo brać udział?
- b. Jaka forma szkolenia najbardziej by Państwu odpowiadała?
9. Czy dostrzegają Państwo jakieś możliwości polepszenia jakości obsługi w urzędzie pracy? Co Państwa zdaniem mogłoby wpłynąć pozytywnie na jakość obsługi ?
- a. Czy mają Państwo jakieś pomysły co do zwiększenia efektywności oferowanej pomocy? Co mogłoby wpłynąć na skuteczniejszą pomoc?
- b. Jakich dodatkowych form wsparcia, jakiej konkretnej pomocy oczekiwaliby Państwo od urzędu pracy?
- *elastyczne formy zatrudnienia*
 - *możliwość rozwoju, zdobywania kwalifikacji*
 - *świadczenia*

- *porady psychologicznej*

10. Czy kiedykolwiek kontaktowali się Państwo z innymi instytucjami rynku pracy?

- a. W jakim celu kontaktowali się Państwo z tymi instytucjami? Jakiej pomocy Państwo oczekiwali?
- b. Czy czegoś brakowało w oferowanej przez te instytucje pomocy? Czego?
- c. Co Państwa zdaniem mogłoby wpłynąć pozytywnie na jakość obsługi w tych instytucjach? Co mogłoby wpłynąć na skuteczniejszą pomoc?

11. Na zakończenie chciałbym spytać, czy mają Państwo jakieś pomysły, uwagi odnośnie zwiększenia możliwości pomocy w zakresie wchodzenia na rynek pracy nieaktywnych zawodowo absolwentów szkół wyższych, nie posiadających doświadczenia zawodowego?

Dziękuję uprzejmie za poświęcony czas oraz udział w badaniu!