



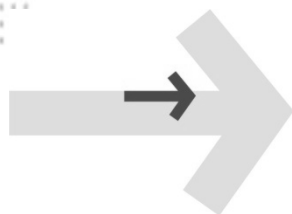
**Wyższa Szkoła
Ekonomii i Innowacji
w Lublinie**



**Powiatowy Urząd Pracy
w Lublinie**



**ZWIĄZEK PRYWATNYCH
PRACODAWCÓW LUBELSZCZYZNY
LEWIATAN**



Raport z badań fokusowych z pracodawcami z województwa lubelskiego

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 prezentuje wyniki badań fokusowych przeprowadzonych z grupami pracodawców funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego. Celem badania przeprowadzonego wśród pracodawców było pogłębienie wiedzy na temat zapotrzebowania pracodawców z terenu województwa lubelskiego na kwalifikacje i wymagania w stosunku do osób z wyższym wykształceniem, które mogłyby zostać ich potencjalnymi pracownikami, a także pozyskanie informacji na temat możliwości zwiększenia skuteczności działań instytucji rynku pracy służących wypracowaniu metody 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.

Zasadniczą część pracy przedstawiono w czterech rozdziałach, które uzupełniono o spis treści, streszczenie, 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 opinie pracodawców na temat grupy odbiorców projektu, wymieniono poszukiwane przez pracodawców umiejętności pracownicze, możliwości współpracy z instytucjami rynku pracy w zakresie pozyskiwania pracowników oraz możliwości zwiększenia skuteczności działań 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 PRACODAWCÓW Z WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO O OSOBACH NIEAKTYWNYCH ZAWODOWO Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM	12
3.3. ZAPOTRZEBOWANIE PRACODAWCÓW Z TERENU WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO NA KWALIFIKACJE I WYMAGANIA W STOSUNKU DO OSÓB Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM	16
3.4. POZYSKIWANIE PRACOWNIKÓW, WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY ORAZ MOŻLIWOŚĆ ZWIĘKSZENIA SKUTECZNOŚCI DZIAŁAŃ INSTYTUCJI RYNKU PRACY NA RZECZ PODJĘCIA I UTRZYMANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ I SPOŁECZNEJ PRZEZ OSOBY Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM	21
4. PODSUMOWANIE	24
5. WNIOSKI I REKOMENDACJE	27
ANEKS	30

1. Wprowadzenie

Przedmiotem niniejszego opracowania przedstawienie wyników badań fokusowych, dotyczących zapotrzebowania pracodawców z terenu województwa lubelskiego na kwalifikacje i wymagania w stosunku do osób z wyższym wykształceniem, które mogłyby zostać ich potencjalnymi pracownikami, przedstawienie ich opinii na temat możliwości wsparcia niezatrudnionych osób z wyższym wykształceniem, które w okresie co najmniej dwunastu miesięcy od ukończenia studiów wyższych nie podjęły zatrudnienia. 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

Ideą projektu „*PI Staż z mentorem Twoim wyborem*” 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 dwunastu 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 nagrań 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 z badań fokusowych przeprowadzonych z pracodawcami z terenu Lubelszczyzny.

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

3. Opis wyników badania

3.1. Charakterystyka uczestników badania

W badaniu przedstawiciele pracodawców, udział wzięło 20 osób, które spotkały się na dwóch spotkaniach fokusowych. Grupy liczyły po 10 uczestników.

Tabela 1 Uczestnicy fokusów ze względu na formę własności reprezentowanego zakładu pracy

Forma własności zakładu pracy	Liczba przedstawicieli pracodawców
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	17
Spółka jawna	1
Spółka cywilna	1
Urząd państwowy	1
Razem	20

Źródło: Opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań

Większość uczestników spotkań fokusowych z pracodawcami stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, związaną najczęściej z usługami, w tym głównie finansowo-ubezpieczeniowymi oraz z handlem hurtowym i detalicznym.

Tabela 2 Uczestnicy fokusów ze względu na rodzaj działalności reprezentowanego zakładu pracy

Sekcja PKD	Rodzaj działalności	Liczba przedstawicieli pracodawców
F	budownictwo usługi budowlane, dekoratorstwo	2
G	handel hurtowy i detaliczny	3
H	transport przewóz osób	2
I	gastronomia	1
K	bankowość ubezpieczenia księgowość doradztwo finansowe	5
L	agencja nieruchomości	1
M	profesjonalna działalność techniczna	1
O	administracja państwowa	1
S	usługi reklamowe usługi cykliniarskie usługi fryzjersko-kosmetyczne firma sprzątająca naprawa sprzętu biurowego	6
Razem		22*

Źródło: Opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań

* Liczba przedstawicieli pracodawców w tabeli nie sumuje się do 20, gdyż dwóch uczestników podało po dwa kody PKD dla rodzaju prowadzonej działalności

W przeważającej mierze w badaniu wzięli udział właściciele oraz współwłaściciele przedsiębiorstw (17 badanych). Pozostałe osoby zajmowały stanowisko dyrektora, menadżera oraz stanowisko głównego księgowego.

Tabela 3 Zajmowane stanowiska w przedsiębiorstwach przez badanych

Stanowisko zajmowane w zakładzie pracy	Liczba przedstawicieli pracodawców
Właściciel	15
Współwłaściciel	2
Dyrektor	1
Menadżer	1
Główny księgowy	1
Razem	20

Źródło: Opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań

Do badań zaproszono przedstawicieli różnych podmiotów gospodarczych. Byli to przedstawiciele mikro, małych i średnich przedsiębiorstw działających w różnych obszarach gospodarki.

Tabela 4 Uczestnicy fokusów ze względu na wielkość reprezentowanego zakładu pracy

Wielkość zakładu pracy	Liczba przedstawicieli pracodawców
Mikroprzedsiębiorstwa (1-9 pracowników)	16
Małe przedsiębiorstwa (10-49 pracowników)	3
Średnie przedsiębiorstwa (50-249 pracowników)	1
Razem	20

Źródło: Opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań

Najliczniej reprezentowane były mikroprzedsiębiorstwa. W badaniu wzięło udział 16 przedstawicieli tego typu podmiotów gospodarczych, 3 osoby reprezentowały małe przedsiębiorstwa oraz jedna osoba – średnie przedsiębiorstwo.

Tabela 5 Liczba przedsiębiorstw zatrudniających w podziale na liczbę zatrudnianych pracowników

Liczba pracowników zatrudnianych w reprezentowanym zakładzie pracy	Liczba przedstawicieli pracodawców
2 pracowników	3
3 pracowników	4
4 pracowników	3
5 pracowników	3
6 pracowników	3
10 pracowników	2
30 pracowników	1
55 pracowników	1
Razem	20

Źródło: Opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań

Celem badania przeprowadzonego wśród pracodawców było:

- 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 12m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia;
- 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 w okresie 12m-cy od ukończenia szkoły wyższej;
- pogłębienie wiedzy na temat zapotrzebowania pracodawców z terenu województwa lubelskiego na kwalifikacje i wymagania w stosunku do osób z wyższym wykształceniem, które mogłyby zostać ich potencjalnymi pracownikami.

3.2. Opinie pracodawców z województwa lubelskiego o osobach nieaktywnych zawodowo z wyższym wykształceniem

Badania pokazują, że pracodawcy bardziej zwracają uwagę na doświadczenie, umiejętności i predyspozycje kandydatów do pracy, niż na to czy osoba ma wyższe wykształcenie. Rekrutując pracownika zwracają przede wszystkim uwagę na jego dotychczasowe doświadczenie. Nawet na stanowiskach pozornie nie wymagających wcześniejszego przygotowania, preferowani są kandydaci posiadający już praktykę zawodową.

U mnie bardziej się sprawdzają doświadczone pracownice, bo trudno przyjąć absolwentkę po studiach i jakiś czas trzeba ją niestety przyuczać. Bo nie powierzę firmy, żeby całościowo ją prowadziła. Bo nie ma doświadczenia. Nie oszukujemy się, ale to nie jest takie proste. FGI 2

Żeby gotować, to musi mieć doświadczenie. FGI 2

Trzeba jednak odbyć praktykę, istotniejszy nie jest papier, tylko tak zwany „experience”. FGI 2

Dzisiaj jest tak, że jeśli ktoś nie pracuje na studiach to ma nikłe szanse. Poza zawodami czysto takimi, gdzie jest lekarzem, stomatologiem, co wypełnia mu cały czas studiowania i nie może poświęcić się pracy dodatkowej. Ale jak chodzi o kierunki niewymagające takich umiejętności, jak na przykład, polonistyka, historia, czy coś takiego, studenci pracują po drodze bo wiedzą, że tak naprawdę ciężko będzie im znaleźć pracę kiedy skończą studia i pokażą, że mają tylko dyplom, wyższe wykształcenie. FGI 2

Badani w trakcie spotkania poddali krytyce grupę młodych osób z wyższym wykształceniem, które nie mają doświadczenia na rynku pracy. Opisując tą grupę osób zwrócono uwagę przede wszystkim na roszczeniowość grupy odnośnie wynagrodzenia i warunków pracy, a mniejsze zainteresowanie przedmiotem pracy. Badani podkreślili wyjątkowość rynku lubelskiego, na którym, z racji dużej liczby państwowych i prywatnych szkół wyższych, jest bardzo wysoka liczba absolwentów uczelni wyższych, brakuje natomiast ofert pracy dla nich.

Wiele osób z wyższym wykształceniem, które jeszcze się nie potknęły o problem ze znalezieniem pracy, ma bardzo duże wymagania. I oczekiwania: umowa o pracę, trzy, cztery tysiące, samochód. A później, jak się potkną o to, że to nie jest takie proste i znajdujemy taką osobę, no to już jest łatwiej. Te oczekiwania są inne i łatwiej jest taką osobę zatrudnić, łatwiej ją przyzwyczaić do pracy. Ale ona nadal to traktuje jako przystanek. Natomiast osoba ze średnim wykształceniem ma troszeczkę niższe oczekiwania, ja to tak odbieram i jeśli znajduje pracę, to generalnie nie ma tak dużych oczekiwań. Jest jej łatwiej znaleźć pracę za niższe wynagrodzenie, z mniejszymi kwalifikacjami. FGI 2

Trudno jest takie zestawienie robić, ponieważ ja nigdy nie robiłem takiego podziału na osoby z wyższym wykształceniem, czy ze średnim wykształceniem. Po prostu potrzebowałem określonych zdolności, czy personalnych, czy doświadczenia, czy ewentualnie wykształcenia i to było dla mnie wyznacznikiem. Ten problem, według mnie, w Lublinie, zwłaszcza tutaj w naszym województwie, jest troszeczkę szerszy, bo mamy dużo wyższych uczelni, które produkują, tak to nazwijmy, bardzo dużą ilość absolwentów z wyższym wykształceniem. Jest pięć uniwersytetów, więc tych absolwentów jest bardzo wielu. Ja na przykład miałem osobiście takie sytuacje, że niejednokrotnie pracowałem z ludźmi tuż po studiach. Trudno tu mówić o przeroście ambicji, ja w pełni to rozumiem, że ktoś pięć lat studiuje jakąś ekonomię, czy naprawdę bardzo ciężki kierunek i on dostaje propozycję pracy byle jakiej, na jakąś byle jaką umowę, i że on jest z tego niezadowolony. Robi to, bo musi coś robić, bo musi z czegoś żyć. Ale niejednokrotnie spotykam się z tym, że ja muszę najpierw powalczyć z taką osobą, żeby była w stanie cokolwiek dla mnie zrobić. Nie dziwię się, jeżeli jest małe wynagrodzenie, praca niespełniająca żadnych ambicji, niejednokrotnie w moim przypadku nie była związana z ich studiami. Więc trudno mówić, że to były negatywne doświadczenia. Ja rozumiem tych ludzi. FGI 2

Rozmówca 1: *Wygórowane żądania... Wiadomo, że tyle powinno się zarabiać. Ale tutaj rynek nie pozwala na to.*

Rozmówca 2: *Nie są tak wygórowane.*

Rozmówca 1: *Takie określenie zostało użyte. Nie są, bo tyle się powinno zarabiać, ale niestety...*

Rozmówca 2: *Nie da się.*

Rozmówca 1: *Tyle nikt nie może zapłacić, bo niestety realia nie pozwalają.*

Rozmówca 2: *Przedsiębiorstwa by nie funkcjonowały, po prostu muszą się dostosować do sytuacji. FGI 2*

Rozmówcy zwracają uwagę, że za wysokimi wymaganiami większości młodych absolwentów odnośnie warunków pracy nie podążają żadne osiągnięcia w sferze zawodowej. Zwrócono uwagę, że kandydaci po dziennych studiach wyższych często nigdzie wcześniej nie pracowali. Ich umiejętności są praktyczne znikome, natomiast wiedza teoretyczna jest zazwyczaj trudna do przełożenia na konkretne kompetencje pracownicze. Co więcej, zdaniem uczestników w wielu przypadkach osoby po studiach nie mają predyspozycji do wykonywania zawodów związanych z kierunkiem jaki ukończyli. Coraz częściej absolwenci szukają pracy w zawodach całkowicie odmiennych od tych, do których są teoretycznie przygotowani. Stawia ich to na pozycji takiej samej, jakby mieli wykształcenie średnie. Badani pracodawcy mają świadomość, że wymóg kilkuletniego doświadczenia nie idzie w parze z wymogiem posiadania stopnia naukowego i stanowi poważną przeszkodę dla absolwentów wyższych uczelni, ponieważ z ich perspektywy albo koncentruje się na studiach i nauce albo nabywa się doświadczenie zawodowe. Zwracają jednak uwagę, że większość kierunków nie jest zbyt czasochłonna i pozwala studentom na podejmowanie aktywności zawodowej. Zdaniem badanych, studenci nie mają świadomości, że obecna sytuacja na rynku pracy wymaga od nich podjęcia aktywności zawodowej już podczas studiów.

Brak doświadczenia przekłada się na brak praktycznych umiejętności, zdolności przełożenia tego wszystkiego, czego się gdzieś tam nauczyli na praktykę. FGI 1

Ze swojego doświadczenia życiowego, to ja jestem po takim uniwersyteckim kierunku i pracowałam w zawodzie. I studia mnie nie przygotowały zupełnie. Jak chodzi o wiedzę – tak, merytorycznie jak najbardziej. Ale praktycznie, mimo że to był kierunek typowo specjalizujący w tym, co potem robiłam, zupełnie mnie nie przygotowały. To była sucha wiedza. FGI 1

Najczęściej absolwenci nie pracują w swoim zawodzie, po prostu łapią to, co się da. Ich przygotowanie nie zawsze znajduje pole do popisu. FGI 1

Ja kończyłam wcześniej studium, na którym zdobyłam olbrzymią wiedzę i dużo praktyki, natomiast później kończyłam studia i tak naprawdę niczego się nie dowiedziałam nowego. Wręcz powiedziałabym, że byłam zdumiona, jak niewiele się wymaga od studentów, biorąc pod uwagę, że w czasie studium zdobyłam olbrzymią wiedzę i już miałam praktykę. FGI 1

Zdaniem badanych, w nieco lepszej sytuacji są osoby, które kończyły studia zaoczne jednocześnie pracując. Mimo, że powszechną sytuacją jest to, że kierunek studiów wybrany przez studentów zaocznych nie ma nic wspólnego z zawodem jaki wykonują, to osoby te mają większe szanse na rynku pracy. Zdaniem pracodawców takie osoby wykształciły już „kulturę pracy” lub „postawę pracy”. Przejawia się to w szacunku do wykonywanych zadań oraz mienia pracodawcy, realniejszych wymaganiach odnośnie warunków zatrudnienia, lepszej organizacji oraz umiejętności współpracy z ludźmi.

Rozmówca 1: *Przychodzą studenci zaoczní, którzy zazwyczaj studiując, podejmują jakąś pracę i zdobywają doświadczenie.*

Rozmówca 2: *Według mnie są dużo cenniejsi.*

Rozmówca 1: *Ja też tak uważam.*

Rozmówca 3: *Nie pracują w swojej branży w ogóle.*

Rozmówca 2: *Zazwyczaj. Czyli niewielu studentów zaocznych pracuje w tym kierunku, w jakim robi studia, więc tej praktyki tak naprawdę nie odbywają.*

Rozmówca 2: *I to jest chyba właśnie problem całego rynku edukacyjnego.*

Rozmówca 1: *Ale, czy to jest problem? Z drugiej strony to jest pewna korzyść, bo jednak miał pierwszą pracę. Czego uczy pierwsza praca? Pokory, słuchania szefa, jakichś takich podstawowych rzeczy. Ile razy spotykamy się z sytuacją, że przychodzi prosto po studiach ktoś, kto ma 25 lat, nigdy nigdzie nie pracował i zaczyna wprowadzać swoje standardy. Jak ja mam firmę, no to przepraszam, to jest moja firma, więc ja decyduję jak ta firma ma się kręcić, jak ona ma działać. Dlatego uważam, że studenci zaoczní, nawet jeżeli tutaj kolega ma rację, że faktycznie nie rozwijają się najczęściej w kierunku, który studiują, ale jednak uczą się podstawowych rzeczy, jak pokora, jak słuchanie się pracodawcy. FGI 2*

Cześć badanych zauważyła, że młode osoby z wykształceniem wyższym charakteryzują się często cechami, które pozytywnie wyróżniają je na tle innych grup.

Te cechy to inteligencja, sumienność, elokwencja, entuzjazm i świeże spojrzenie. Osoby te są też zazwyczaj bardziej ambitne.

Mnie się wydaje, że w ogóle wyższe wykształcenie, to teoretycznie jest chociażby po to, żeby taki człowiek był bardziej inteligentny, bystry, umiał zabawić klientów. FGI 2

Rozmówca 1: *Młode osoby, takie świeżo po studiach, myślę, że entuzjastycznie podchodzą do pracy. Jeszcze ich ten rynek pracy nie popsuł, więc oni z nowymi pomysłami mogą wprowadzać ewentualnie jakieś ulepszenia, własne pomysły jeszcze niezrównane do poziomu, więc myślę, że też mogą być jakieś plusy.*

Rozmówca 2: *Bo studia nie uczą. Ukierunkowują zawodowo, w odpowiednią stronę. Oczywiście, można powiedzieć, ktoś skończył studia, to ma więcej jakiejś sumienności, pracowitości, powiedzmy, elokwentności*

Rozmówca 1: *Sumienności. FGI2*

Osoba kończąca studia, ma pewien poziom intelektualny, poziom wiedzy, pewną kreatywność, pewną odwagę. FGI2

3.3. Zapotrzebowanie pracodawców z terenu województwa lubelskiego na kwalifikacje i wymagania w stosunku do osób z wyższym wykształceniem

W trakcie badania uczestnicy spotkań sprecyzowali oczekiwania wobec kandydatów do pracy i pod tym kątem próbowali scharakteryzować grupę nieaktywnych zawodowo osób z wyższym wykształceniem, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej. Często sytuacją było zgłaszanie wymogów odnośnie poszukiwanych pracowników i krytyka systemu edukacji, który nie potrafi ukształtować takich cech u uczniów i studentów.

Podstawowe predyspozycje, jakimi powinien wykazywać się kandydat do pracy, to zdaniem badanych umiejętności miękkie, a przede wszystkim zdolność komunikacji i współpracy z ludźmi, zarówno z innymi pracownikami, jak i przede wszystkim z klientami. Kolejną sprawą jest umiejętność ładnego i poprawnego wystawiania się. Jest to ważne już na poziomie autoprezentacji. Pracodawcy zaznaczają, że element autoprezentacji jest kluczowym, zwłaszcza na etapie poszukiwania pracy, a często osoby nie posiadające doświadczenia zawodowego wykazują się brakiem umiejętności w tym zakresie.

Rozmówca 1: *Brakuje im właśnie jakichś takich umiejętności komunikacyjnych albo społecznych.*

Rozmówca 2: *Autoprezentacji. Nie potrafią się sprzedać najzwyczajniej w świecie.*

Rozmówca 1: *Bo ich tego nikt nie nauczył. FGI 2*

Rozmówca 1: *Studia uczą twardych umiejętności.*

Rozmówca 2: *Dokładnie.*

Rozmówca 1: *Natomiast jak chodzi o umiejętności miękkie, tego nie ma. Tego ludziom brakuje. Z mojego punktu widzenia, przede wszystkim komunikatywności, to jest 50%.*

Rozmówca 3: *Pracy z ludźmi, jak najbardziej.*

Rozmówca 4: *Tak. Wystawiania się*

Rozmówca 1: *Umiejętności osiągnięcia kompromisu pomiędzy klientem chociażby, a moim pracownikiem. 50% dla mnie, to jest komunikatywność, 30% to jest umiejętność technik negocjacji, technik jakichś manipulacyjnych, typowo handlowych rzeczy, tego się na żadnych studiach nikt nie nauczy. To jest 30%. A 20% to musi być dla mnie kreatywność.*

Rozmówca 5: *Umiejętność wystawiania się i budowania zdań w języku polskim. FGI2*

Badani zwrócili uwagę, że poszukiwaną cechą, którą coraz trudniej znajduje się u młodych ludzi jest kultura osobista i odpowiedni poziom wychowania. Ich zdaniem nie jest to związane z wykształceniem, a raczej z wartościami wyniesionymi z domu. Jednak zdarza się, że osoby po studiach zaskakują brakiem kultury nawet w sytuacji ubiegania się o pracę.

Rozmówca 1: *Dużo wynika na pewno z domu.*

Rozmówca 2: *Kultura osobista.*

Rozmówca 1: *Przebywanie z ludźmi na pewnym poziomie.*

Rozmówca 2: *Niezbędne jest chyba w każdym zawodzie, dlatego że w większości zawodów jest kontakt z drugim człowiekiem, gdzie buduje się wizerunek firmy. Myślę, że to jest niezbędny element. To jednak nie chodzi o samą kontaktowość, bo to nietrudno być kontaktowym, tylko chodzi o to żeby...*

Rozmówca 1: *Kulturalnie się kontaktować.*

Rozmówca 3: *Tak, kulturalnie się kontaktować. Ale ja nie generalizuję ludzi ze względu na wykształcenie.*

Rozmówca 1: *Tak, ale na studiach nie uczą kultury... FGI 2*

Kolejną cechą istotną z punktu widzenia pracodawców jest pomysłowość i kreatywność. Badani byli zdania, że system edukacji niestety nie rozwija tej umiejętności i jest ona zależna przede wszystkim od cech osobowościowych, dlatego brakuje jej często absolwentom szkół wyższych.

Tego się nie uczy, nie ma dyskusji. Jeśli o tym rozmawiamy, jaki jest ten system edukacji w szkolnictwie wyższym, tam nie ma dyskusji, tam jest wykładanie, przyswajanie wiedzy, to znaczy kodowanie i odtwarzanie. I na tym polega cały ten etap edukacji. I później ten końcowy egzamin, który miałby być takim bardzo miarodajnym, który daje magistra. Mam duże wątpliwości, czy te prace powinny być właśnie tak pisane. Bo często, może to nie są nawet prace przepisywane z jakichś tam podręczników, tylko zlecane innym osobom. Ale nie wpajamy młodzieży kreatywności, do tego wychodzenia do ludzi z jakąś własną ideą, bo w zasadzie na każdy temat można dyskutować i rozmawiać. FGI 1

Zauważono, że wśród absolwentów wyższych uczelni panuje przekonanie, że aby wykonywać zawody związane z relacją z klientem, czyli takie, które obecnie dominują na rynku pracy, nie trzeba mieć specjalnych umiejętności. Pracodawcy stykają się z ambitnymi osobami, które jednak nie potrafią nawiązywać relacji z potencjalnymi klientami.

Ja najczęściej zatrudniam osoby, które będą znały się na sprzedaży, na handlu. Tutaj, na Lubelszczyźnie, jest takie dziwne przeświadczenie, którego zupełnie nie rozumiem, że sprzedaż, zarządzanie, marketing, reklama, to na tym się każdy zna. Że każdy to umie robić, że każdy doskonale wie, jak należy sprzedawać. A moje umowy, które ja chcę, żeby ktoś mi sprzedawał, to nie są umowy na niskie kwoty. To są takie umowy, że jeżeli ktoś mi sprzeda jedną moją usługę, np. kampanię reklamową, to może zarobić naprawdę dużo pieniędzy. To są kwoty na poziomie 20-stu, 30-stu tysięcy złotych. Więc uważam, że to jest całkiem sensowna prowizja dla takiej osoby, która nie musi nic wokół danego zamówienia robić, poza tym, żeby je sprzedać. A często się zdarza, że wszyscy mają ambicje, w ogóle wydaje im się, że są bardzo wykształconymi osobami w jakichś tam dziedzinach, ale nie umieją sprzedawać. Po prostu fizycznie nie umieją tego robić, nie mają w tym doświadczenia i z mojego punktu widzenia nie chodzi o to, że ktoś ma się mnie słuchać. Jeżeli on sprzeda, nie jestem skąpy, ja mogę dać połowę pieniędzy, które na tym zarobię. Ale od ośmiu lat nie jestem w stanie znaleźć

na Lubelszczyźnie osoby, która miałaby na tyle zacięcia, na tyle pewności siebie i doświadczenia, żeby sprzedawać to, co ja oferuję. FGI2

Podczas spotkania badani nakreślili wizerunek osób skierowanych do nich przez urzędy pracy. Część badanych zetknęła się z osobami, którym tak naprawdę nie zależało na zdobyciu zatrudnienia, a jedynie na podbiciu pieczątki, potwierdzającej przeprowadzenie rozmowy z pracodawcą. Zdaniem uczestników spotkań osoby szukające pracy za pośrednictwem urzędu mało aktywne i nie zawsze przygotowane do podjęcia pracy. W ich opinii powodem rejestracji w urzędzie pracy jest często możliwość skorzystania ze świadczeń.

Chciałam przez urząd pracy zatrudnić pracowników i zwykle przychodzili ludzie, ale tylko i wyłącznie po pieczątkę. Ja powiedziałam: „proszę tędy”, a oni „nie, ja tylko pieczątkę chciałam”. To takiego pracownika by Pani chciała, co nawet nie chce porozmawiać? FGI 1

Nasze doświadczenia też były takie, że pisaliśmy jako firma do urzędu pracy. Szczególnie w miejscowościach oddalonych od Lublina, gdzie trzeba było pozyskać pracownika do obsługi sprzątającej, to robiło się to przez urząd pracy, bo tak było najprościej. Przychodziły osoby na spotkanie w sprawie pracy i część była zainteresowana. Natomiast z praktyki wiem, że te osoby, nawet jak musiały podjąć tą pracę, w sensie takim, że pewnie nie mogły odmówić, to one się i tak nie sprawdzały. FGI 1

Ludzie szukają pracy nie tylko przez urząd, jeśli ktoś chce znaleźć pracę, to po prostu ją znajdzie. FGI 1

Ktoś, kto szuka pracy przez urząd pracy, czyli idzie, złoży tam sobie ofertę, no to jest mało kreatywny. Bo inna osoba, która naprawdę będzie chciała znaleźć pracę i ma jakieś doświadczenie, pójdzie do jednego pracodawcy, do drugiej firmy, do trzeciej, do dziesiątej, bezpośrednio będzie rozmawiał, a nie czekał, aż urzędnik do niego zadzwoni. FGI 1

Z tego, co ja się orientuję, do urzędu pracy chodzi się po ubezpieczenie. FGI 1

Rozmówca 1: *Ktoś, kto czeka na pracę przez urząd, powiem szczerze, to on nie chce pracować po prostu.*

Rozmówca 2: *Rozwiązanie takie, że kończę studia, mam 24 lata, nie pracuję i już ubezpieczenie tatusia diabli wzięli, no to jest przykre. I co wtedy zrobić?*

Rozmówca 1: *No wtedy zarejestrować się, jako bezrobotny.*

Rozmówca 2: *No właśnie.*

Rozmówca 1: *No i wtedy właśnie idzie się po ubezpieczenie. FGI 1*

Rozmówcy zauważyli, że na rynku ofert pracy przeważają ogłoszenia na stanowiska, do objęcia których tak naprawdę nie są wymagane specjalistyczne umiejętności. Rzadko zdarza się aby pojawiło się ogłoszenie firmy posiadającej system wdrożenia nowego pracownika. Większość pracodawców to osoby prowadzące mikro i małe przedsiębiorstwa,

w których osoby z wyższym wykształceniem mogą znaleźć pracę w charakterze sprzedawcy, osoby realizującej usługi lub wykonującej prace biurowe.

Rozmówca 1: *U mnie rekrutacja jest w formie konkursu, reprezentuję chyba najbardziej poważną firmę z tutaj obecnych Państwa i mam taką myśl, że Państwo nie potrzebujecie pracowników, tylko robotników.*

Rozmówca 2: *Dokładnie.*

Rozmówca 1: *Właśnie. Osoba kończąca studia, ma pewien poziom intelektualny, poziom wiedzy, pewną kreatywność, pewną odwagę.*

Rozmówca 2: *W działalności spożywczej, czy w transportowej nie będzie zatrudniony, jeśli nie ma tytułu magistra czy inżyniera, tak samo niekonieczne jest to w ubezpieczeniach. Wystarczy jeśli ma średnie wykształcenie. Dzisiejsza rozmowa trochę jakby spłyca patrzenie na osoby z wyższym wykształceniem. Bo osoba, która kończy studia, myśli o pracy umysłowej, takiej w pełnym znaczeniu. A dostaje ofertę sprzątaczkę czy listonosza, bo nie ma innych na rynku pracy.*

Rozmówca 1: *Sprzedawcy, w większości przypadków tutaj.*

Rozmówca 2: *Sprzedawcy, będzie fryzjerem, będzie kelnerem, w porządku. Państwo oczekujecie od nich, że w takiej pracy ma się pogodzić z Pana zarządzaniem, ma Pana słuchać. Natomiast w większych firmach jest pewien poziom pracy, jest pewna kultura pracy. I te cechy, które tu Państwo wymieniacie, tam nie mają miejsca. Daje się zadanie i wymaga się. Jeśli spełni te oczekiwania, zostaje umowa podpisana na okres dalszy. Zatrudnienie na okres próbny jest w tej chwili wszędzie. Nie jest tak, żeby firmy zatrudniały na okres od razu bezterminowy. Okres trzech miesięcy – spełnia, bądź nie spełnia oczekiwań pracodawcy. W moim przypadku pracownica została zatrudniona na stanowisko kasjera. Oczywiście, może to nie było jej oczekiwanie, ale to jest normalny proces. FGI2*

Tylko jeden rozmówca (przedstawiciel banku) przyznał, że jego firma stosuje system wdrażania nowego pracownika do pracy. Pozostali uczestnicy nie mają określonych wymagań dotyczących kompetencji na poszczególnych stanowiskach i przede wszystkim oczekują od pracowników wykonywania wszystkich swoich poleceń.

Ja uważam, wracając do odpowiedzi na Pana pytanie, że ma to sens, jeżeli firmy, czy działalności miałyby sprecyzowaną w bardzo prosty sposób strukturę zarządzania. I wtedy wiadomo, że jeżeli jest jakiekolwiek stanowisko, które jest określone z góry, to my szukamy wtedy osoby konkretnie na dane stanowisko. Nie szukamy kogoś tam, komu wymyślamy, co on ma robić i dajemy mu zadania do wykonania, tylko on przychodząc już pierwszego dnia wie jakie ma kompetencje, wie kto go kontroluje i wie do kogo to raportuje. Wtedy dużo łatwiej jest takiej osobie odnaleźć się w takiej nowej pracy. FGI2

Ja mam jedną uwagę do samej definicji słowa „pracodawca”. Bo też trzeba w pewien sposób pozycjonować pracodawców. Ja ten lubelski rynek w miarę nieźle poznałem, rynek branż, które tutaj funkcjonują. Pracodawcą może być duża korporacja, silna firma, która ma wprowadzone systemy zarządzania jakością, w której są z góry określone stanowiska pracy, z góry określone

kompetencje, z góry określone wynagrodzenie i wtedy się poszukuje pracownika dokładnie na to stanowisko pracy. Ale niestety prawda najczęściej jest taka, że poszukując pracownika pracodawca wie, do czego ten pracownik jest mu potrzebny, ale kiedy dochodzi już do tej konfrontacji, to okazuje się, że ten pracodawca potrzebuje po prostu kogoś, kto wykonuje jego polecenia. Nie potrzebuje osoby, która rozwinie firmę, która wniesie swój wkład intelektualny, wynikający z wykształcenia w tym przypadku, tylko potrzebuje po prostu osoby, która zdejmie z niego część obowiązków. FGI2

3.4. Pozyskiwanie pracowników, współpraca z instytucjami rynku pracy oraz możliwość zwiększenia skuteczności działań instytucji rynku pracy na rzecz podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej i społecznej przez osoby z wyższym wykształceniem

Podczas spotkania większość badanych przyznała, że rekrutując nowych pracowników przede wszystkim starają się zatrudniać osoby znajome lub rekomendowane przez znajomych. W dużej mierze ogranicza to ryzyko zatrudnienia osoby nieodpowiedzialnej. Ułatwia to również aklimatyzację w firmie oraz skraca czas przysposobienia do zadań. W przypadku zamieszczania ogłoszeń badani chętnie korzystają z Internetu, ze stron typu gumtree.pl. czy pracuj.pl. Często rozwieszają informacje na uczelniach lub kontaktują się z biurami karier, a także współpracują z urzędami pracy. Uczestnicy fokusów mają świadomość, iż jako pracodawcy są uprzywilejowaną grupą na rynku pracy i bardzo łatwo sprawić, by zgłaszali się do nich kandydaci. Jednak zwracają uwagę na fakt, że pracodawca jest tylko pozornie uprzywilejowany, bo często bardzo trudno jest im znaleźć odpowiedniego kandydata. Natomiast wdrożenie nowej osoby wiąże się z ryzykiem, a także poświęcaniem jej czasu i środków finansowych. Nawet jeśli taka osoba spełnia wymagania określone w ofercie i deklaruje gotowość jej podjęcia, to nie zawsze jest przygotowana do podjęcia pracy. Zdarza się że takie osoby są kierowane z urzędu pracy.

Nie jest łatwo trafić na dobrego pracownika, któremu się powierzy swoje mienie i on dobrze wykona pracę. To jest wielkie ryzyko ze strony pracodawcy, bo to nie sztuka, żeby kogoś przyjąć. Tylko trzeba mieć pewność, bo wnosi się jakieś inwestycje, czegoś tego człowieka się uczy. Trzeba mieć pewność, że on tę pracę dobrze wykona, przynajmniej w mojej branży. Po prostu klient źle obsłużony nie wróci więcej. W każdej branży. No, ale są takie branże, gdzie można mniej zaszkodzić. Ale tutaj u mnie od razu wizualnie widać. Więc to nie jest tak, że jest łatwiej pracodawcy, ponieważ może dyktować i wybierać. Trafić na dobrego pracownika, to też jest sztuka. FGI2

Badani odnieśli się też do współpracy z urzędami pracy. Część przyznała, że jest zainteresowana różnymi formami wsparcia, w postaci staży i dotacji wspomagających zatrudnienie osoby bezrobotnej. Wyraźnie akcentują, że podstawową trudnością jest dla nich wymóg zatrudnienia stażysty bez względu na jego kompetencje pracownicze oraz kondycję firmy. Uważają, że powinno to zależeć od zaangażowania stażysty i sytuacji przedsiębiorstwa na rynku pracy. Jeśli dzięki danej osobie wzrosną przychody na tyle, że będzie można ją zatrudnić, to jest to dla nich atrakcyjne. Kłopotem jest, jeśli to się nie uda.

Ja cały czas jestem zainteresowana generalnie zatrudnieniem takiej osoby, nawet poczęliśmy kroki, zastanawialiśmy się, żeby właśnie z urzędu zatrudnić taką osobę. Ale okazało się, że były duże potem konsekwencje tego, że ja na przykład potem muszę tą osobę przez dwa lata zatrudniać, a ja nie wiem, czy ona w ogóle spełni oczekiwania. FGI 1

Na przykład jeżeli przez te pół roku osoba się okaże kompetentna, nauczy się tego, co ma robić, będzie dobrze wypełniać obowiązki i zarabiać na siebie, to oczywiście, że ją zatrudnimy. Tylko te obwarowania, które są potem, że akurat musimy to zrobić, właśnie tą osobę... A ona może okazać się nieprzydatna. FGI 1

Jak szukałam pracownika, to zastanawiałam się, bo na uczelniach są właśnie takie programy, gdzie też chyba są pieniądze unijne na zatrudnienie takiej osoby. Z tym, że akurat jak się interesowałam, to nie było tego programu. Są dotacje i uczelnia jakby sponsoruje takie osoby, taki staż, praktykę, jeszcze studentowi. Jeżeli taka osoba by się u mnie sprawdziła z tej dotacji, to później mogłaby dostać pracę, tylko też nie wiem do końca, czy ja musiałabym ją zatrudnić. FGI 1

Zdaniem pracodawców już sam fakt, iż wpuszczają do swojego zakładu stażystów powinien zadowalać urząd pracy. Z ich wypowiedzi wynika, że traktują stażystę jak osobę, która absorbuje uwagę oraz czas pozostałych pracowników i jest obciążeniem dla przedsiębiorstwa.

Rozmówca1: *To też trochę nie fair. Te pół roku, które Pani poświęci temu człowiekowi, to jest dla niego najcenniejsze doświadczenie, jakie w życiu zawodowym zdobędzie. I jeszcze coś za to, jeszcze mało...*

Rozmówca2: *Chodzi też o to, że po miesiącu, czy dwóch mogę zobaczyć, że nie będę jej dalej szkolić, a tutaj chyba nie mogę zrezygnować. FGI 1*

Badani oczekują większej elastyczności ze strony urzędu, możliwości wymiany stażystów, którzy nie spełniają oczekiwań pracodawcy, zatrudnienia ich w ramach bardziej elastycznych form (umowa o dzieło, umowa zlecenie). Zgłaszają również potrzebę odciążenia ich w kwestiach związanych z przyuczeniem do zawodu. Badani bardzo pozytywnie odnieśli się do pomysłu wprowadzenia funkcji mentora stażu. Jeśli powierzenie takiego zadania wiązałoby się z dodatkowym wynagrodzeniem ich pracownika, to chętnie przystaliby na takie rozwiązanie.

To by było świetne, naprawdę. Bo mój pracownik musi zrobić tyle a tyle. Jeżeli by dostawał za to pieniądze, to czy on stażystę przyuczy w czasie pracy i będzie szybciej pracował, czy poświęci mu swój prywatny czas, to już nie jest moja działka. On za to odpowiada, jest jego opiekunem i to by było rewelacyjne. FGI 1

Z zagadnieniem mentora wiążą się jednak obawy. Zdaniem badanych istnieje zagrożenie, że pracodawca po okresie stażu chciałby zwiększyć liczbę obowiązków dla osoby, która pełniłaby rolę mentora argumentując, że skoro miała ona czas by przyuczać stażystę to oznacza, że może pracować bardziej wydajnie. Kolejną obawą jest postawa samego mentora. Zdaniem badanych pracownicy często obawiają się, że nowa osoba może lepiej, szybciej wykonywać obowiązki i nie chcą przyuczać jej do zawodu obawiając się o swoje stanowisko.

Jest zagrożenie, że pracodawca powie później, po odbyciu praktyk: „słuchaj, jeżeli ty sobie tak świetnie radziłeś, miałeś swoją pracę i jeszcze przyuczałeś, to znaczy, że za mało masz pracy, dołożę ci jeszcze”. Też takie są przypadki. FGI 1

Wielokrotnie słyszę o takich przykładach: „nie, wszystkiego nie nauczę tego młodego, bo on mnie wykopie”. FGI 1

4. Podsumowanie

W trakcie wywiadów fokusowych z przedsiębiorcami silnie zaakcentowano potrzebę wsparcia młodych bezrobotnych z wyższym wykształceniem w zakresie podejmowania zatrudnienia. Zwrócono 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 często absolwenci szkół wyższych zmuszeni są do przekwalifikowania, podjęcia pracy poniżej swoich kwalifikacji, emigracji lub długotrwałego pozostawania bez zatrudnienia.

Zwrócono również uwagę na kwestie związane z systemem edukacji, który jest niedostosowany do rynku pracy na wielu poziomach. Zdaniem badanych, obecnym absolwentom brakuje wsparcia odnośnie projektowania ścieżki kariery na już etapie szkoły średniej. Wielokrotnie wybór kierunku studiów jest przypadkowy i zależy od czynników nie związanych z predyspozycjami młodzieży. Powszechną sytuacją jest, że decyzja o podejmowanym kierunku studiów zwiana jest z chwilowym kaprysem, presją otoczenia, łatwością dostania się na dany kierunek, mylnym wyobrażeniem o pracy w zawodzie po ukończeniu danego kierunku. Dodatkowo absolwenci szkół średnich mogą wybierać kierunki spośród szerokiej gamy propozycji ze strony uczelni wyższych. Często oferta tych uczelni jest niedostosowana do potrzeb rynku pracy. Kierunki studiów są tworzone z uwagi na potrzeby i możliwości kadry dydaktycznej, a nie w odpowiedzi na realne zapotrzebowanie rynku pracy. Taka sytuacja powoduje, że absolwenci nie są w stanie znaleźć ofert pracy związanych z ukończonym kierunkiem studiów i już na początku swojej drogi zawodowej są zmuszeni przekwalifikować się lub podjąć prace nie wymagające wyższego wykształcenia.

Innym problemem jest również słaba jakość nauczania na uczelniach wyższych. Często osoby kończące dany kierunek nie posiadają żadnego doświadczenia zawodowego. Zdaniem badanych, obowiązek odbywania praktyk jest fikcją, polegającą na uzyskiwaniu nic nie znaczących dokumentów. Nawet jeżeli student odbywa praktyki to są one zbyt krótkie i nie jest on dopuszczany do poważnych zadań związanych z zawodem. Badani zauważyli, że większość kierunków pozwala studentom na podejmowanie dodatkowej pracy. Ich zdaniem, nawet jeśli nie jest to ona związana kierunkiem studiów, to pozwala jednak uzyskać doświadczenie związane z wykonywaniem zadań, co jest dla pracodawców dodatkowym atutem.

Kolejną kwestią związaną z uczelniami wyższymi jest brak zajęć rozwijających umiejętności związane z poruszaniem się po rynku pracy. Zdaniem badanych osobom młodym w tym również absolwentom uczelni wyższych często brakuje umiejętności komunikacyjnych, związanych ze współpracą w grupie lub współpracą z klientem. Pracodawcy słabo oceniają umiejętności związane z autoprezentacją, negocjacjami oraz

kreatywnością. Problemem jest również niski poziom kultury osobistej. Te cechy połączone z postawą roszczeniową względem warunków zatrudnienia i wynagrodzenia znacznie zmniejszają szanse bezrobotnych absolwentów uczelni wyższych na podjęcie pracy nawet nie związanej z wyuczonym zawodem.

Pracodawcy poszukują osób z rozwiniętymi kompetencjami miękkimi. Ich zdaniem w większości zawodów przygotowanie do wykonywania czynności zawodowych nie jest trudne i nie wymaga wyższego wykształcenia. Ważne są przede wszystkim kompetencje związane z komunikacją, współpracą w zespole, umiejętnością prowadzenia rozmowy z klientem. Zdaniem pracodawców, wcześniejsze doświadczenie zawodowe kandydata daje szansę, że osoba taka posiada tego rodzaju umiejętności. Dlatego osoby, które wcześniej pracowały, mają większe szanse na znalezienie zatrudnienia. Pracodawcy liczą na to, że osoba dzięki nabytym we wcześniejszych firmach umiejętnościom nie będzie potrzebowała czasochłonnego wdrożenia do powierzanych zadań. Przedsiębiorcy zazwyczaj oczekują natychmiastowego zwrotu kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika. Często nie mogą pozwolić sobie na przeszkolenie pracowników, ponieważ w tym czasie pracownik nie generuje przychodu. Mało tego, nowy, nie posiadający doświadczenia pracownik, absorbuje uwagę i czas innych pracowników zmniejszając ich efektywność pracy.

Powyższe czynniki sprawiają, że pracodawcy bardzo chętnie korzystają z form wsparcia urzędu pracy. Z ich perspektywy dużym zainteresowaniem cieszą się przede wszystkim staże. Popularność staży wiąże się głównie ze stosunkowo łatwymi procedurami w porównaniu do innych form wsparcia subsydiowanego przez urząd. Przedsiębiorcy liczą na łatwość procedur i pomoc ze strony urzędu. Należy jednak zaznaczyć, że większość pracodawców negatywnie postrzega warunek zatrudnienia osób po stażu. Ich zdaniem, wystarczającym obciążeniem jest dla nich przyjęcie stażysty i ponoszenie kosztów związanych z opieką nad nim. Warto jednak zwrócić uwagę na pewną niespójność. Z jednej strony pracodawcy są zainteresowani stażami i innymi subsydiowanymi formami zatrudnienia, a jednocześnie akcentują, że takie formy są dla nich bardziej obciążeniem niż udogodnieniem. Można założyć, że argument o nieopłacalności przyjęcia stażysty jest raczej elementem negocjacji niż realnym problemem. Z rozmów z pracodawcami wynika, że staże często wykorzystywane są do uzyskania darmowego pracownika, a pracodawca z góry zakłada, że nie będzie się wiązał ze stażystą na dłużej. Inną sytuacją jest traktowanie stażystów podobnie do praktykantów i nie wdrażanie ich w odpowiedzialne zadania. Takie sytuacje sprawiają, że staże nie zawsze spełniają swoją rolę.

Aby uniknąć barier związanych z formą staży, dobrym pomysłem jest wprowadzenie funkcji mentora dla stażysty. Pracodawcy entuzjastycznie odnieśli się do tego pomysłu. Ich zdaniem taka osoba bardziej poczuwałaby się do opieki i pomocy beneficjentowi projektu. Trzeba jednak zaznaczyć, że musiałoby się to wiązać z dodatkowym wynagrodzeniem generowanym przez urząd dla takiego mentora. Wynagrodzenie nie tylko sprawiłoby, że pracodawcy chętniej godziliby się na oddelegowanie swojego pracownika do tego

zadania, ale dodatkowo wiązałoby pracownika (mentora) z Urzędem Pracy, równocześnie otwierając pole do przyszłej współpracy. Dzięki temu możliwe byłoby również stawianie większych wymogów odnośnie przygotowania i wdrażania stażysty, a także monitorowania jego postępów.

Dodatkowym wsparciem dla beneficjentów projektu może być możliwość uzyskania pomocy ze strony urzędu w kwestiach związanych z kreowaniem własnej ścieżki kariery. Stażyści powinni mieć możliwość zwrócenia się do pracownika urzędu, który byłby ich opiekunem – coachem. Z taką osobą mogliby konsultować swoje pomysły odnośnie dalszego rozwoju. Dobrze byłoby, aby osoba ta była zaznajomiona ze stażystą oraz ścieżką jego przygotowania, szkoleniami i predyspozycjami. Zadaniem coacha mogłaby być również współpraca z mentorem i reprezentowanie urzędu w kontaktach z pracodawcą.

Zdaniem badanych, działania związane z przygotowaniem absolwentów wyższych uczelni, mających trudności z wejściem na rynek pracy, najlepiej sprawdzają się w wieloaspektowej, kompleksowej formie. Staż połączony z wcześniejszym przygotowaniem, badaniem predyspozycji, szkoleniami oraz mentoringiem, jest odpowiedzią na realne zapotrzebowanie na rynku pracy. Poprzez mentoring gwarantuje większą skuteczność w nabywaniu praktycznych umiejętności. Zwiększa też szanse na zatrudnienie w firmie, w której odbywany jest staż, a w przypadku braku przedłużenia zatrudnienia pozwala na legitymowanie się doświadczeniem w zawodzie, do wykonywania którego dana osoba ma predyspozycje.

5. Wnioski i rekomendacje

Z przeprowadzonych badań wynika, że istnieje realna potrzeba stworzenia kompleksowego projektu działań skierowanych do młodych osób z wykształceniem wyższym, pozostających bez zatrudnienia przez okres dłuższy niż 12 miesięcy od ukończenia studiów wyższych. W tabeli przedstawiono wnioski oraz powiązane z nimi rekomendacje, odnoszące się do oczekiwanych działań.

Wnioski	Rekomendacje
<p>W sytuacji małej liczby ofert pracy skierowanych do absolwentów większości kierunków studiów wyższych oraz braku możliwości zdobycia przez nich doświadczenia zawodowego, dobrym rozwiązaniem są zintegrowane działania odnoszące się do tej grupy osób nieaktywnych zawodowo.</p> <p>Z perspektywy pracodawców staż jest bardzo wygodnym, bezpiecznym i tanim sposobem znalezienia pracownika. Aby lepiej przygotować stażystę do podjęcia pracy, ważnym elementem jest badanie jego predyspozycji zawodowych oraz dopasowanie do nich programu szkoleń twardych i miękkich. Bardzo dobre recenzje wśród pracodawców zebrał pomysł wprowadzenia mentora ze strony pracodawcy, który opiekowałby się stażystą, pozwoliłoby to na lepszą pomoc dla beneficjentów programu.</p>	<p>Należy stworzyć zintegrowany i spójny program, którego głównym elementem byłby staż beneficjentów w przedsiębiorstwach. Staż powinien zostać wsparty działaniami związanymi z przygotowaniem beneficjentów do podjęcia pracy. W skład tych działań powinny wejść spotkania z pośrednikiem oraz doradcą zawodowym, które miałyby na celu przeprowadzenie pogłębionej diagnozy osobistego i zawodowego potencjału oraz zdolności motywacyjnych. Kolejnym etapem powinien być trening w zakresie kompetencji społecznych ze szczególnym uwzględnieniem autoprezentacji, komunikacji, oraz radzenia sobie w sytuacjach stresowych.</p> <p>W razie potrzeby powinny być też dostępne szkolenia twarde, dopasowane do potrzeb pracodawców organizujących staż. Potrzebne jest również wprowadzenie mentora, który byłby wytypowany ze strony pracodawcy w porozumieniu z urzędem pracy. Zadaniem mentora byłoby prowadzenie stażysty w taki sposób, aby mógł on sprawdzić swoje umiejętności w praktyce i zdobyć maksymalnie duże doświadczenie zawodowe. Jego rola mogłaby również polegać na systematycznym ocenianiu postępów w nabywaniu praktyki zawodowej a następnie wystawianiu swego rodzaju „referencji” dla przyszłego pracodawcy.</p>
<p>Pracodawcy zwrócili uwagę, że młodym bezrobotnym absolwentom uczelni wyższych brakuje doświadczenia zawodowego, które jest często podstawowym kryterium, na które patrzą pracodawcy poszukując pracownika. Uważają, że sytuacja braku ofert pracy sprawia, iż staże są jedną ze skutecznych form łączenia pracownika z pracodawcą. Ich zdaniem żadne szkolenia twarde nie są w stanie dać tyle co praktyka zawodowa. Zdaniem badanych młodzi absolwenci szkół wyższych nie mają żadnych</p>	<p>Rekomenduje się, aby staż przygotowywał osoby do pracy poprzez stworzenie możliwości nabycia realnego doświadczenia zawodowego, podnoszenia kwalifikacji, przełamywania swoich problemów emocjonalnych.</p> <p>Wskazane byłoby, aby stażysta otrzymywał dokument potwierdzający zdobyte kwalifikacje i umiejętności oraz jego predyspozycje do wykonywania konkretnego zawodu.</p> <p>Rekomenduje się również wprowadzenie funkcji mentora, którego zadaniem byłoby pokazanie stażystom wszystkich aspektów związanych</p>

umiejętności praktycznych a i ich wiedza teoretyczna jest często nieprzydatna, lub bardzo niskiej jakości.	z wykonywaniem zadań w przedsiębiorstwie i dopilnowanie, by nauczył się wykonywać powierzoną pracę.
Zdaniem pracodawców młodym absolwentom szkół wyższych brakuje umiejętności interpersonalnych. Często nie posiadają oni umiejętności autoprezentacji, komunikacji, negocjacji, profesjonalnego zachowania się. Stawiają też wymagania odnośnie pracy, które są dalekie od rzeczywistych możliwości pracodawców i realiów lokalnego rynku pracy. Badani pozytywnie odnieśli się do szkoleń i studiów podyplomowych z zakresu praktycznego przysposobienia do konkretnych zawodów. Z racji reprezentowanych badanych branż najczęściej wskazywano szkolenia z zakresu sprzedaży i obsługi klienta.	Rekomenduje się umieszczenie w planie szkoleń warsztatów rozwijających kompetencje miękkie. W ich zakres powinny wchodzić przede wszystkim zagadnienia związane z: autoprezentacją, komunikacją, savoir-vivre, organizacją pracy własnej, współpracą w zespole, przedsiębiorczością oraz radzeniem sobie w sytuacjach stresowych. Należało by też przygotować absolwentów wyższych uczelni do rozmów z pracodawcą i przekazać im aktualne informacje na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy, oczekiwań pracodawców oraz warunków jakie oferują np. wynagrodzenie, rozwój zawodowy czy warunki lokalowe.
Przedsiębiorcy są zainteresowani współpracą z urzędem pracy, zwłaszcza stażami oraz dotacjami związanymi z przyjmowaniem nowych pracowników. Postrzegają jednak przyjęcie stażysty jako wysiłek dla firmy. Oczekują w zamian elastyczności od urzędów pracy, łagodzenia warunków zatrudnienia, umożliwienia wymiany stażystów nie spełniających oczekiwań na innych, możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia dla stażystów po ukończeniu stażu, pomocy w przysposabianiu stażysty do zawodu.	Rekomenduje się w ramach projektu rozważenie stosowania różnych form zachęt dla pracodawców. Również działania związane z wynagradzaniem i szkoleniem mentora, który jest pracownikiem firmy może być dobrze przyjęte przez pracodawców. W miarę możliwości należy też w ramach projektu wprowadzić możliwość elastycznego dopasowania wymogów stażu do możliwości i konkretnych pracodawców. Proponowany wachlarz rozwiązań obejmuje: <ul style="list-style-type: none"> • łagodzenie warunków zatrudnienia (skracać czas lub w przypadku tworzenia dwóch miejsc stażowych objęcie warunkiem zatrudnienia tylko jednej osoby; • umożliwienie wymiany stażystów nie spełniających oczekiwań na innych; • możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia dla stażystów po ukończeniu stażu; • pomoc w przysposabianiu stażysty do zawodu poprzez przeszkolenie go w zakresie obowiązków związanych z zawodem jaki będzie wykonywał u przedsiębiorcy.
Pracodawcy mają generalnie złą opinię o kandydatach przysyłanych z urzędu pracy. Ich zdaniem są to osoby pasywne i posiadające niewielką determinację do podjęcia pracy.	Na etapie rekrutowania beneficjentów do projektu wskazane by było przeprowadzenie wywiadu wstępnego określającego motywację do podjęcia pracy, ocenę kwalifikacji zawodowych oraz inne czynniki mające wpływ na podjęcie zatrudnienia takie jak np. dojazd do pracy czy sytuacja rodzinna itp. W programie szkolenia dla beneficjentów należy uwzględnić kwestie

	związane z autoprezentacją u pracodawcy tak aby mieli oni przekonanie, że otrzymują wartościowych pracowników a nie osoby, które wymagają opieki. W tym aspekcie szczególnie ważna jest opinia doradcy zawodowego, który w uzgodnieniu z pośrednikiem przypisze wytypowanego stażystę do pracodawcy. Ważne jest aby przedstawić pracodawcy, że osoby, które będą podejmowały staż przeszły rekrutację i nadają się do pracy w jego przedsiębiorstwie.
--	---

Warto zwrócić uwagę, że uwzględnienie rekomendacji dotyczących zamierzonych w projekcie działań może przyczynić się do jego większej skuteczności dla beneficjentów oraz wpłynąć na jego atrakcyjność dla pracodawców.

Aneks

Scenariusz do FGI z pracodawcami

w ramach projektu

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

realizowanego w ramach PO KL współfinansowanego z EFS

Aranżacja

Prezentowanie się moderatora i tematu spotkania

Nazywam się [...] Jestem pracownikiem firmy BD Center. Realizujemy badanie, którego celem jest zwiększenie skuteczności działań instytucji rynku pracy z pracodawcami na rzecz wprowadzenia na rynek pracy nieaktywnych zawodowo młodych osób z wykształceniem wyższym, nie posiadających doświadczenia zawodowego.

Reguły działania grupy

Chciałbym teraz przedstawić Państwu ogólne zasady przebiegu naszego spotkania:

- Nie obowiązuje jednomyślność, 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 funkcjonują Państwo na rynku i w jakiej branży Państwa firma działa. Zaczniemy może od mojej lewej strony...

1. Na wstępie chciałbym zapytać, czy są wśród Państwa osoby, które zatrudniały absolwentów uczelni wyższych nie posiadających doświadczenia zawodowego?
 - a. [Do osób, które zatrudniły absolwentów:]
 - Jak długo takie osoby pracują/pracowały w Państwa firmie?
 - Na jakich stanowiskach te osoby pracują/pracowały?
 - Jak oceniają Państwo ich pracę?
 - b. [Do osób, które nie zatrudniły absolwentów:]
 - Dlaczego Państwo nie zatrudniali absolwentów szkół wyższych?
 - Czy mają Państwo jakieś wcześniejsze doświadczenia związane z zatrudnianiem takich osób?
 - Czy mają Państwo negatywne nastawienie, odnośnie zatrudniania świeżych absolwentów? Skąd takie negatywne nastawienie?
2. Jakie Państwa zdaniem korzyści wynikają z zatrudnienia absolwentów uczelni wyższych?
3. Co w takim razie jest minusem, jakie trudności niesie ze sobą zatrudnianie młodych, niedoświadczonych, ale wykształconych pracowników?
 - a) Czy takie osoby mogą od razu samodzielnie wykonywać pracę, czy też jest potrzebna pomoc doświadczonego pracownika, który będzie wdrażać takie osoby z wykształceniem wyższym nie posiadające doświadczenia oraz nadzorować ich pracę?
 - W jakim zakresie potrzebują pomocy?
4. Czego obawiają się Państwo w przypadku zatrudniania takich osób?
5. Chciałbym zapytać co sądzicie Państwo o zatrudnieniu młodych, bezrobotnych osób z wykształceniem wyższym, nie posiadających doświadczenia zawodowego?
6. Czy uważają Państwo że osoby po ukończeniu studiów wyższych są odpowiednio przygotowane do wejścia na rynek pracy/podjęcia pracy?
 - b) [Do tych, którzy uważają, że tak:] Proszę podać powody, dlaczego takie osoby nie mogą znaleźć zatrudnienia?
 - c) [Do tych, którzy uważają, że nie:] Jaka jest tego przyczyna? Czy jest to spowodowane:
 - Brakiem pewnych umiejętności? Jakich?
 - *komunikowania się*
 - *rozwiązywania problemów*
 - *umiejętności organizacji pracy*
 - *umiejętności pracy zespołowej*
 - *przejawiania własnej inicjatywy*
 - *przedsiębiorczości*

[Jeśli tak:] Co należałoby zmienić w tym zakresie, jakie działania należałoby podjąć?

- Niedopasowaniem kwalifikacji i kompetencji do wymagań pracodawców?
[Jeśli tak:] Co należałoby zmienić w tym zakresie, jakie działania należałoby podjąć?
- Nieodpowiednim poziomem wiedzy w zakresie ukończonych studiów (np. wiedza praktyczna, teoretyczna)?
[Jeśli tak:] Co należałoby zmienić w tym zakresie, jakie działania należałoby podjąć?
- Brakiem umiejętności praktycznych (niewystarczający system praktyk i nabywania doświadczenia zawodowego)?
[Jeśli tak:] Co należałoby zmienić w tym zakresie, jakie działania należałoby podjąć?
- Brakiem umiejętności społecznych? Jakich?

Umiejętności społeczne są wzorcami zachowań społecznych, które nadają jednostkom kompetencję społeczną, czyli zdolność wywierania pożądanego wpływu na ludzi. Do umiejętności społecznych zalicza się:

- *asertywność*
- *nagradzanie*
- *wzmacnianie*
- *komunikację niewerbalną*
- *komunikację werbalną*
- *empatię*
- *współdziałanie i wzgląd na innych*
- *rozpoznawanie i rozwiązywanie problemów*
- *autoprezentację*

[Jeśli tak:] Co należałoby zmienić w tym zakresie, jakie działania należałoby podjąć?

7. Czy zatrudnilibyście takie osoby w swojej firmie gdyby była taka możliwość?
 - a. [Jeśli tak:] Jaka pracę moglibyście Państwo powierzyć takiej osobie? Na jakim stanowisku? Jakiej pracy nie powierzyliby Państwo wykształconemu ale niedoświadczonemu pracownikowi?
 - b. [Jeśli nie:] Jakie należałoby spełnić warunki, aby mogli/chcieli Państwo zatrudnić takie osoby?
 - Jakie kwalifikacje, umiejętności powinny takie osoby posiadać?
 - Czym musieliby się cechować młodzi, wykształceni kandydaci, nie posiadający wykształcenia, aby zainteresować Państwa możliwością ich zatrudnienia?
 - Jakiego rodzaju przygotowanie (kursy, szkolenia) byłoby pomocne w aplikowaniu o pracę w Państwa firmach? Szkolenia z kompetencji miękkich, tj. radzenia sobie w sytuacjach wymagających posiadania

określonych umiejętności osobowościowych, czy może szkolenia zawodowe, pozwalające absolwentom uczelni wyższych uzyskać umiejętności i wiedzę w aspekcie wymagań danego stanowiska pracy?

- Co zachęciłoby Państwa do przyjęcia takiego pracownika do pracy?
 - Czy istnieją jakieś formy wsparcia, którymi byłiby zainteresowani pracodawcy, a którymi nie dysponują prywatne i publiczne instytucje rynku pracy?
- [Jeśli tak:] Proszę o dokładne opisanie tych form, sposobów wsparcia?

8. Jakie dostrzegają Państwo możliwości współpracy z uczelniami wyższymi w celu lepszego przygotowania osób z wykształceniem wyższym?

- a. Na czym ta współpraca mogłaby polegać?
- b. W jakim zakresie Państwa firmy mogłyby współpracować z takimi instytucjami w celu integracji zawodowej młodych, wykształconych osób bez doświadczenia zawodowego?

9. Jakie dostrzegają Państwo możliwości współpracy z instytucjami rynku pracy na rzecz wprowadzenia na rynek pracy młodych osób z wykształceniem wyższym?

- a. Czy Państwa firmy współpracowały z instytucjami rynku pracy? Czy mają Państwo jakieś doświadczenia w tej kwestii? Na czym ta współpraca polegała?
- b. Czy dostrzegają Państwo możliwości nawiązania lub zwiększenia współpracy z urzędami pracy w zakresie zatrudniania młodych, wykształconych osób bez doświadczenia zawodowego? W jakich formach oraz na jakich warunkach?
- c. Co można zrobić aby zwiększyć skuteczności działań podejmowanych we współpracy z instytucjami rynku pracy?

10. Na zakończenie chciałbym spytać, czy mają Państwo jakieś pomysły, uwagi odnośnie zwiększenia szans zatrudnienia młodych osób z wykształceniem wyższym? Może chcieliby Państwo coś jeszcze dodać od siebie?

- a. W jaki sposób można pomóc takim osobom w podjęciu pracy?
- b. Jak przekonać, zachęcać potencjalnych pracodawców do zatrudnienia młodych, wykształconych osób nie posiadających doświadczenia zawodowego?

Dziękuję uprzejmie za poświęcony czas oraz udział w badaniu!