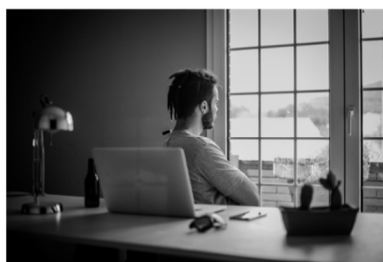


Ocena przydatności staży realizowanych w projektach Poddziałania 1.1.1 oraz 1.2.1 PO WER w wejściu na rynek pracy i zdobyciu doświadczenia zawodowego

Raport z badania ewaluacyjnego



Warszawa
– październik 2018 –

Wykonawcą ewaluacji jest Konsorcjum firm:

DANAE

realizacja

ul. Szarotki 10/16

02-609 Warszawa

NIP 8212640180

REGON 147073210

al. KEN 93

02-777 Warszawa

NIP 951-212-23-37

REGON 015717077

Autorzy raportu:

Barbara Leszczyńska

Magdalena Makurat

Oliwia Samołyk

Jan Wąłaszek

Spis treści

1. Słowniczek	4
2. Streszczenie	6
3. Summary	10
4. Wprowadzenie	14
5. Metodologia	20
6. Wyniki badania	27
Charakterystyka interesariuszy wsparcia	27
Uczestnicy staży	27
Pracodawcy	39
Organizacja staży	41
Rekrutacja uczestników do projektów	41
Przebieg stażu	47
Skuteczność, trwałość oraz użyteczność staży	52
Zatrudnienie uczestników staży	53
Wpływ staży na znalezienie zatrudnienia	60
Poziom spełnienia oczekiwań uczestników	65
Ogólna ocena zrealizowanych staży	67
Dobre praktyki	75
Analiza studium przypadku	75
7. Podsumowanie	83
8. Rekomendacje	86
9. Bibliografia	91
10. Spis tabel, rysunków i wykresów	92
11. Aneksy	95

1. Słowniczek

Beneficjent/ projektodawca	- podmiot/instytucja który otrzymał dofinansowanie w ramach Poddziałania 1.1.1 lub 1.2.1. W ramach Poddziałania 1.1.1 były to powiatowe urzędy pracy, natomiast w Poddziałaniu 1.2.1
CAPI	- Badania ankietowe wspomagane komputerowo (ang. <i>computer assisted personal interview</i>)
CAWI	- Ankieta internetowa (ang. <i>Computer Assisted Web Interview</i>)
ECCC	- Europejski Certyfikat Kompetencji Informatycznych
EFS	- Europejski Fundusz Społeczny
FGI	- Zogniskowany Wywiad Grupowy
ICT	- Technologie Informacyjno-Komunikacyjne
IPD	- Indywidualny Plan Działania
NEET	- (ang. <i>neither in employment, nor in education or training</i>) – młode osoby, które pozostają bez zatrudnienia, a zarazem nie uczestniczą w systemie edukacji formalnej, ani też nie biorą udziału w ustawicznym kształceniu zawodowym
PO WER	- Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój
Poddziałanie 1.1.1	- Poddziałanie 1.1.1 PO WER 2014-2020 w województwie pomorskim; Typ beneficjenta: powiatowe urzędy pracy; Tryb wyboru projektów: pozakonkursowy
Poddziałanie 1.2.1	- Poddziałanie 1.2.1 PO WER 2014-2020 w województwie pomorskim; Typ beneficjenta: instytucje rynku pracy (publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego). Tryb wyboru projektów: konkursowy
PUP	- Powiatowy urząd pracy
PRJSiP	- Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk
SL2014	- Centralny system teleinformatyczny, wspierający realizację programów operacyjnych realizowanych w ramach Funduszy Europejskich 2014-2020; w systemie znajdują się informacje o programach, cyklu życia projektów i

procesie certyfikacji

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

ISCED – Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia (ang. *International Standard Classification of Education*)

2. Streszczenie

Badanie zostało zrealizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, w celu oceny przydatności staży adresowanych do osób w wieku 15 – 29 lat, realizowanych w ramach projektów Poddziałania 1.1.1 oraz 1.2.1 PO WER w województwie pomorskim. Badanie pozwoliło ocenić skuteczność i użyteczność staży w zakresie umożliwiania uczestnikom zdobycia doświadczenia zawodowego oraz podniesienia poziomu aktywności i zdolności do podjęcia zatrudnienia. W niniejszym raporcie przedstawiono wyniki przeprowadzonych badań i analiz, wnioski z nich płynące, a także opracowane na ich podstawie rekomendacje obejmujące możliwe do wdrożenia modyfikacje zasad i sposobu realizacji staży mogące zwiększyć ich skuteczność i użyteczność dla uczestników.

W badaniu uwzględniono perspektywę wszystkich grup zaangażowanych w realizację staży – projektodawców, pracodawców oraz uczestników staży. Wnioski zawarte w niniejszym raporcie pochodzą z przeprowadzonych analiz wyników badań ilościowych i jakościowych oraz analizy *desk research*. Badanie ilościowe przeprowadzone zostało wśród uczestników staży realizowanych w ramach Poddziałania 1.1.1 (projekty pozakonkursowe realizowane przez powiatowe urzędy pracy) i 1.2.1 (projekty konkursowe realizowane przez instytucje rynku pracy), natomiast badania jakościowe wśród wszystkich trzech wspomnianych grup. Dodatkowo jeden z projektów odznaczających się wysoką efektywnością poddano pogłębionej analizie, której wnioski opisano w ramach studium przypadku. Poniżej przedstawiono najważniejsze wyniki badania oraz wnioski płynące z ich analizy.

CHARAKTERYSTYKA POPULACJI

Badaniem objęte zostały dwie grupy uczestników staży. Jedną grupę stanowiły osoby, które zakończyły udział w stażu zgodnie z zaplanowaną ścieżką wsparcia (89% stażystów), drugą grupę osoby, które przerwały staż z przyczyn innych niż podjęcie zatrudnienia (11% stażystów). 69% populacji stanowiły kobiety. Wśród stażystów z województwa pomorskiego dominowały osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (60%), ¼ badanych miała wykształcenie wyższe. Wśród osób, które przerwały staże wyraźnie większy był udział osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym natomiast mniejszy odsetek stanowiły osoby z wykształceniem wyższym (12%). Średni czas trwania stażu wynosił 148 dni, staże w ramach Poddziałania 1.1.1 – 165 dni, w ramach Poddziałania 1.2.1 – 118 dni, staże przerwane 70 dni.

WYNIKI BADANIA

- Do najczęstszych przyczyn przerywania staży zaliczały się sytuacja życiowa uniemożliwiająca kontynuowanie staży, zbyt dużo obowiązków w trakcie stażu, zbyt niskie wynagrodzenie oraz zła atmosfera w miejscu pracy.
- 2/3 uczestników badania przed rozpoczęciem stażu nigdy nie pracowało. Wśród pozostałych przeważało stosunkowo krótkie doświadczenie zawodowe – ¾

respondentów pracowało wcześniej (dorywczo lub posiadało stałą pracę) nie dłużej niż 2 lata.

- Najwięcej respondentów (38%) dowiedziało się o możliwości odbycia staży z powiatowych urzędów pracy (PUP). Wśród pozostałych źródeł informacji na ten temat wymieniano przede wszystkim znajomych i rodzinę, Wojewódzki Urząd Pracy, pracodawców i innych stażystów. Uwagę zwraca tu stosunkowo niewielki odsetek osób, które deklarują, że dowiedziały się o możliwości otrzymania wsparcia od podmiotu go udzielającego – w przypadku osób, które odbyły staż w ramach Poddziałania 1.2.1 powinno być to bardzo istotne źródło informacji. W badaniach jakościowych zwrócono uwagę na istotność mediów elektronicznych, zwłaszcza społecznościowych, w procesie dotarcia do młodych ludzi.
- Podmioty organizujące wsparcie dość powszechnie deklarowały, że napotkały trudności w rekrutacji uczestników chętnych do wzięcia udziału w stażach. Jako główne przyczyny wskazywano tu przede wszystkim niskie bezrobocie i idącą za nim ograniczoną pulę osób, które spełniały warunki do skorzystania ze wsparcia, a z drugiej strony za wysokie oczekiwania pracodawców względem stażystów. Rekrutację uczestników projektów utrudniało również niskie wynagrodzenie za staż, brak możliwości wpływu na wybór pracodawcy, u którego miałyby się odbyć staż, brak wpływu na zakres obowiązków podczas stażu oraz zbyt dużo obowiązków.
- Zdecydowana większość stażystów wskazywała, że znała program stażu, a ponad 2/3 z tych, którzy ukończyli staże deklarowali, że były one realizowane zgodnie z programem (w przypadku osób, które przerwały staż odsetek ten był ponad dwukrotnie niższy). Natomiast kwestia tego, czy program stażu można modyfikować była dla ponad połowy uczestników badania niejasna – widoczne są tu więc braki informacyjne.
- Niemal wszyscy respondenci zadeklarowali, że zgodnie z wymogami przydzielono im opiekuna/mentora stażu, a praca tych osób została w wyraźnej większości przypadków oceniona pozytywnie pod względem poświęcenia odpowiedniej ilości czasu i udzielania informacji zwrotnej.
- 3/4 uczestników badania ilościowego w momencie realizacji badania posiadało zatrudnienie. Aż 91% z nich zatrudnienie uzyskało bezpośrednio po zakończeniu stażu lub w okresie do 3 miesięcy po jego ukończeniu.
- Osoby, które uczestniczyły w stażach i obecnie posiadają zatrudnienie są w zdecydowanej większości (93%) zadowolone ze swojej pracy. W przypadku większości (68%) respondentów udział w stażu spowodował wzrost pewności siebie i postrzegania swoich szans na rynku pracy.

- 71% stażystów zadeklarowało, że pozyskało na stażu nowe umiejętności, które większość z nich ocenia jako pożądane przez pracodawców. 77% osób, które po stażu podjęły zatrudnienie uważa, że pozyskane lub rozwinięte na stażu umiejętności okazały się użyteczne w ich pracy.
- Mimo ogólnej dość pozytywnej oceny staży respondenci wskazywali również na szereg elementów ich organizacji, które powinny ich zdaniem ulec poprawie. Należały do nich przede wszystkim: wysokość wynagrodzenia na stażu, brak elastyczności godzin pracy oraz zbyt dużo obowiązków. Pracodawcy wskazywali na problem ze znalezieniem stażystów spełniających ich wymagania, natomiast projektodawcy podkreślali trudności w znalezieniu osób chętnych do odbycia stażu. Trudności w rekrutacji wynikają zdaniem projektodawców ze zróżnicowanych czynników. Do najważniejszych czynników zaliczono zbyt niskie wynagrodzenia oraz obecną sytuację na rynku pracy (relatywnie niewielka liczba osób bezrobotnych). Ponadto wskazywano na specyficzne cechy osób wchodzących w skład grupy docelowej – m.in. roszczeniowość i brak wypracowanej kultury pracy.
- Oceny spełnienia oczekiwań uczestników przez staże były stosunkowo wysokie – w przypadku osób, które ukończyły staże oscylowały wokół 4 w pięciostopniowej skali, nieco niższe oceny wystawiały osoby, które przerwały staże – zwykle nieco ponad 3 w pięciostopniowej skali.
- W ramach badania przeprowadzono również studium przypadku projektu konkursowego, który odznaczał się wysoką efektywnością. Analiza jego założeń oraz sposobu realizacji pozwoliła zdefiniować katalog rozwiązań, które mogą stanowić dobre praktyki, dla innych projektów o podobnym charakterze. Do rozwiązań tych zaliczają się:
 - ⇒ Zadowalające uczestników wynagrodzenie za staż
 - ⇒ Zwrot kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną
 - ⇒ Duże zaangażowanie projektodawcy
 - ⇒ Organizacja przedstażowych szkoleń i kursów
 - ⇒ Uwzględnienie przy wyborze miejsca stażu zarówno oczekiwań i potrzeb stażystów, jak i przyjmujących ich pracodawców
 - ⇒ Dotarcie do uczestników poprzez media społecznościowe
 - ⇒ Dostosowanie procedur do czasu pracy stażystów

WNIOSKI I REKOMENDACJE

- Przeprowadzone badania pozwalają ocenić staże jako narzędzie skuteczne, użyteczne oraz trwałe.
- Staże odznaczały się wysoką efektywnością zatrudnieniową bezpośrednio po zakończeniu stażu, nieznacznie mniejszą w perspektywie długoterminowej (do 8-20 miesięcy po zakończeniu stażu).
- Długość stażu, w połączeniu ze stosunkowo niskim wynagrodzeniem, może być czynnikiem zniechęcającym do podjęcia stażu.
- Udział w stażu spowodował wzrost pewności siebie i poprawę postrzegania swoich szans na rynku pracy.
- Badanie pokazało, że staże spełniły oczekiwania uczestników pod kątem zgodności z ich wykształceniem, predyspozycjami i umiejętnościami oraz oczekiwaniami. Staże pozytywnie oceniono również pod względem długości trwania, zakresu wykonywanych zadań oraz zaangażowania mentora/opiekuna. Wysokość wynagrodzenia była jedynym aspektem, który oceniano wyraźnie niżej (wyjątek stanowiły tu osoby, które odbywały staż w ramach Poddziałania 1.2.1, gdzie istniała możliwość zaoferowania stażystom wyższych kwot niż w przypadku Poddziałania 1.1.1).
- Sformułowano następujące rekomendacje dotyczące organizacji staży:
 - 1 Podwyższenie poziomu wynagrodzeń uczestników staży.
 - 2 Umożliwienie dodatkowego dofinansowania stażysty przez pracodawcę zatrudniającego go na staż.
 - 3 Wprowadzenie możliwości realizacji staży w elastycznych godzinach lub niepełnym wymiarze godzin – ograniczenie godzin w ciągu dnia lub ograniczenie liczby dni w tygodniu.
 - 4 Poszerzenie działań informacyjno-promocyjnych o promocję w mediach społecznościowych, w szczególności Facebook, jak również Instagram. Zastosowanie reklamy targetowanej na Facebooku
 - 5 Zapewnienie udziału uczestnikom staży w zajęciach grupowego doradztwa zawodowego, przed rozpoczęciem stażu (w ramach Poddziałania 1.1.1).
 - 6 Uelastycznienie form rozliczania się ze stażu i comiesięcznego raportowania przebiegu stażu.

3. Summary

The study was carried out at the request of the Provincial Labour Office in Gdańsk in order to assess the usefulness of internships targeting individuals aged 15–29, organised as a part of Sub-measures 1.1.1 and 1.2.1 of OP KED in the Pomorskie Province. The study allowed for assessment of the effectiveness and usefulness of internships in terms of enabling participants to gain professional experience and increase the level of activity as well as improve their ability to take up employment. This report presents the results of conducted study and analyses, their conclusions as well as recommendations developed on their basis, which include possible modifications to rules and methods of organising internships, which can improve their effectiveness and usefulness for the participants.

The study took into account the perspective of all groups involved in the internships — project authors, employers and internship participants. The conclusions contained in this report come from analyses of the results of quantitative and qualitative study as well as desk research analysis. The quantitative study was conducted among the participants of internships organised as a part of Sub-measure 1.1.1 (projects implemented outside of the competition by county labour offices) and 1.2.1 (competing projects organised by labour market institutions), while the qualitative study was carried out among all three of the aforementioned groups. Additionally, one of the projects, which exhibited exceptional efficiency, underwent an in-depth analysis whose results were described in a case study. Presented below are the key study results and conclusions obtained from their analysis.

POPULATION CHARACTERISTICS

The study covered two groups of internship participants. One of the groups comprised individuals who completed the internship according to the planned support path (89% of interns), while the other group — individuals who interrupted their internship for reasons other than taking up employment (11% of interns). 69% of the population were women. The majority of interns from the Pomorskie Province were individuals with upper-secondary education (60%) and ¼ of the study participants had tertiary education. Participants with lower-secondary education and below were significantly more common among individuals who interrupted the internships, while those with tertiary education made up a smaller percentage of this group (12%). The average internship duration was 148 days; for internships under Sub-measure 1.1.1 — 165 days and under Sub-measure 1.2.1 — 118 days. The interrupted internships lasted 70 days on average.

STUDY RESULTS

- The most frequent causes of interrupting internships included personal situation which prevented continuation of internships, too many responsibilities during the internship, insufficient remuneration and poor atmosphere at the workplace.
- 2/3 of the study participants had never worked before commencing the internship. Others had predominantly relatively brief professional experience — ¾ of the respondents had previously worked (casually or permanently) for up to 2 years.
- The largest number of respondents (38%) found out about the internships from county labour offices (PUP). Other listed sources of information included primarily friends and family, the Provincial Labour Office, employers and other interns. It should be noted that a relatively small percentage of individuals declared having found out about the possibility of receiving support from the entity providing it — in the case of individuals who participated in the internship as a part of Sub-measure 1.2.1, it should be an important source of information. The qualitative study highlighted the prominent role of electronic media, in particular social media, in the process of reaching young people.
- Support organisers rather commonly reported difficulties encountered in recruitment of people willing to participate in the internships. The main reported causes included primarily low unemployment and, as a result, limited number of people who met the conditions for using the support; on the other hand, the employers' expectations towards interns were declared excessive. Recruitment of project participants was also hindered by low remuneration for the internship, no influence on selection of the employer in whose company the internship would take place, no influence on the scope of responsibilities during the internship as well as excessive amount of responsibilities.
- The vast majority of interns declared familiarity with the internship programme and more than 2/3 of those who completed internships stated that they were implemented according to the programme (over twice more than among individuals who interrupted their internship). However, the question of whether the internship programme can be modified was unclear for more than a half of participants, which shows shortcomings in terms of information.
- Nearly all respondents declared that according to requirements, they had been assigned an internship supervisor/mentor and work of these supervisors/mentors was evaluated positively in the vast majority of cases in terms of sufficient amount of time being dedicated and the provided feedback.

- 3/4 of participants of the quantitative study were employed at the time of study. 91% of them had obtained employment immediately after or within 3 months of completion of the internship.
- Individuals who participated in internships and are currently employed are predominantly (93%) satisfied with their jobs. For the majority (68%) of respondents, participation in the internship resulted in improved self-esteem and perception of opportunities in the labour market.
- 71% of interns declared to have obtained new skills during the internships; the majority of them considered these skills desirable to employers. 77% of people who took up employment after the internship believe that the skills obtained or developed during the internship proved useful in their work.
- In spite of relatively positive assessment of internships, the respondents also pointed out a number of elements in their organisation which in their opinion should be improved upon. These included primarily: the amount of remuneration for the internship, lack of flexible working hours and excessive amount of responsibilities. Employers pointed to issues with finding interns who would meet their requirements, while the project authors emphasised difficulties with finding people interested in the internship. According to project authors, the recruitment difficulties arose from diverse factors. Those listed as key included insufficient remuneration and current situation in the labour market (a relatively low number of the unemployed). Moreover, specific characteristics of individuals forming the target group were indicated — among others, entitled attitude and lack of developed work culture.
- Fulfilment of the participants' expectations by the internships received relatively high scores — individuals who completed their internships rated them at approximately 4 out of 5 points, while slightly lower ratings were given by individuals who interrupted their internships — typically slightly more than 3 out of 5.
- The study also covered a case study of a competition project which was characterised by high efficiency. Analysis of its assumptions and the method of execution allowed for identification of a catalogue of solutions which may serve as good practices for other, similar projects. These solutions include:
 - ⇒ Remuneration for the internship that is satisfactory to its participants
 - ⇒ Reimbursement of costs of childcare or care for a dependent
 - ⇒ High level of the project author's involvement
 - ⇒ Organisation of trainings and courses preceding the internship
 - ⇒ Taking the needs and expectations of both the interns and the employers into account in selection of the internship location
 - ⇒ Reaching participants through social media

⇒ Adapting procedures to the interns' working time

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

- Based on the conducted study, the internships can be considered an effective, useful tool with long-lasting effects.
- The internships were characterised by high employment efficiency immediately after their completion and only slightly lower in a long-term perspective (up to 8–20 months after completion of the internship).
- The length of the internship, combined with relatively low remuneration, may discourage participants from taking it up.
- Participation in the internship resulted in improved self-esteem and perception of opportunities in the labour market.
- The study demonstrated that internships met the expectations of the participants in terms of compliance with their education, predispositions and skills as well as expectations. The internships were also evaluated positively with respect to their length, the scope of performed tasks and involvement of the mentor/supervisor. The amount of remuneration was the only aspect which received clearly lower rating (with the exception of individuals who took part in the internship under Sub-measure 1.2.1, where there was a possibility of offering higher amounts to the interns than in the case of Sub-measure 1.1.1).
- The following recommendations for organisation of internships have been formulated:
 - 7 Increased level of remuneration for internship participants.
 - 8 Allowing for an additional subsidy for the intern from the employer taking them in for the internship.
 - 9 Introduction of the option to apply flexible hours during the internship or to undertake part-time internships — restriction of the number of hours per day or the number of days per week.
 - 10 Expansion of informational and promotional activities by adding promotion in the social media, in particular on Facebook as well as Instagram. Use of targeted advertising on Facebook
 - 11 Ensuring interns' participation in group vocational consultancy sessions before commencement of the internship (as a part of Sub-measure 1.1.1).
 - 12 Increased flexibility of forms of internship settlement and monthly reporting on the progress of the internship.

4. Wprowadzenie

Niekorzystna sytuacja osób młodych na rynku pracy należy do wiodących problemów wielu krajów, w tym państw cechujących się wysokim poziomem rozwoju gospodarczego i zamożności społeczeństwa oraz wysoką jakością oświaty i szkolnictwa wyższego. Zjawisko to wykracza poza problem samego bezrobocia i obejmuje szersze pojęty brak aktywności społecznej. Jego specyfika, po raz pierwszy, rozpoznana została w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. Autorzy brytyjskich programów społecznych wprowadzili wówczas termin **NEET (neither in employment, nor in education or training)¹ na określenie młodzieży, która pozostaje bez zatrudnienia, a zarazem nie uczestniczy w systemie edukacji formalnej, ani też nie bierze udziału w ustawicznym kształceniu zawodowym.** Splot tak niekorzystnych okoliczności stanowi zagrożenie nie tylko materialnego dobrostanu, znajdujących się w nich osób, ale niesie ze sobą również poważne ryzyko trwałego wykluczenia społecznego. Oderwanie od sfery pracy i edukacji skutkuje bowiem deficytami kompetencji fachowych i społecznych, które warunkują zdolność sprawnego, samodzielnego funkcjonowania w życiu dorosłym. Problem ten uwidacznia się również na poziomie makroekonomicznym, w postaci zwiększonego zapotrzebowania na świadczenia społeczne (m.in. zasiłek dla bezrobotnych) oraz istotnego spadku zdolności wytwórczych przedsiębiorstw (osoby niepracujące nie przyczyniają się do wytwarzania dóbr i świadczeni usług w gospodarce, są niewykorzystanym zasobem).

Skala zjawiska NEET w krajach UE zaczęła rosnąć pod koniec ubiegłej dekady, na skutek globalnego kryzysu ekonomicznego. Odsetek osób młodych w wieku 15-29 lat, zaliczanych do tej kategorii, najwyższą dotąd wartość osiągnął w roku 2013. Bez pracy, a jednocześnie poza systemem edukacji i kształcenia ustawicznego, znajdowało się wówczas przeszło 20% europejskiej młodzieży². W kolejnych latach, wartość tego wskaźnika nieznacznie się obniżyła, ale nadal pozostaje na niepokojąco wysokim poziomie. Według ostatnich danych, wynosi ona 17,2%, wykazując przy tym duże zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi krajami. We Włoszech i Grecji jest ona zbliżona do 30%, a w sześciu kolejnych krajach przekracza poziom 20% (Bułgaria, Chorwacja, Rumunia, Słowacja, Hiszpania, Cypr) – są to kraje Europy Południowej i Wschodniej. Na drugim krańcu lokuje się Szwecja, Luksemburg i Holandia, gdzie do kategorii NEET zalicza się mniej niż 10% młodzieży. **W Polsce odsetek ten jest zbliżony do**

¹ Por. B. Serafin-Juszczak, *NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym*, w: Acta Universitatis Lodzianis – Folia Sociologica, 49/2014.

² Źródło: EUROSTAT - https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

poziomu ogólnoeuropejskiego i wynosi 17,1%. W grupie wiekowej 15-24 lata, według danych Eurostatu za 2017 r., odsetek osób które nie kształcą się, nie pracują ani nie szkolą się w UE wyniósł 10,9%, w Polsce 9,5% a w województwie pomorskim 9,3%³. Można zatem przyjąć, że sytuacja osób młodych na rodzimym rynku pracy jest relatywnie dobra. Z drugiej strony, zaznaczyć należy, że nasza gospodarka znajduje się obecnie w fazie wyjątkowo dobrej koniunktury, a poziom zatrudnienia i dynamika wynagrodzeń osiągają wartości nieodnotowywane od początków transformacji ustrojowej⁴. Brak wykwalifikowanych pracowników postrzegany jest przy tym przez przedsiębiorców jako jedna z głównych barier rozwoju⁵. Fakt, iż pomimo tak sprzyjających czynników, kilkanaście procent młodych ludzi nie podejmuje zatrudnienia, ani też nie uczestniczy w żadnej formie kształcenia, świadczy o występowaniu systemowych problemów, których rozwiązania nie sposób upatrywać wyłącznie w mechanizmach wolnorynkowych. Zachodzą zatem przesłanki uzasadniające podjęcie interwencji publicznych, które pozwoliłyby zapobiec przyszłej kumulacji niekorzystnych zjawisk społecznych, a zarazem umożliwiły aktywizację zasobów, niezbędnych dla utrzymania gospodarki na ścieżce trwałego wzrostu.

Tak określone cele interwencji, powinny być postrzegane w kontekście całościowej polityki rozwoju, ukierunkowanej na tworzenie warunków, pozwalających wypracować przewagi konkurencyjne oparte na wysokiej jakości produkcji i wysoko wykwalifikowanych kadrach. Ich odzwierciedlenie odnajdujemy w dokumentach programowych, które określają zasady wdrażania funduszy europejskich w perspektywie finansowej 2014-2020, szczególnie zaś w Programie Operacyjnym „Wiedza, Edukacja, Rozwój”. Jako wkład Programu w realizację założeń Strategii Europa 2020 oraz w spójność terytorialną kraju, wymienia się tam szereg działań skierowanych do osób z grupy NEET. Zgodnie z przyjętymi założeniami, działania te powinny wychodzić naprzeciw następującym wyzwaniom:

- ⇒ zwiększeniu możliwości trwałego zatrudnienia osób młodych znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy⁶,
- ⇒ zwiększeniu możliwości trwałego zatrudnienia osób młodych bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu,

³ Źródło: EUROSTAT - https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Education_and_training_statistics_at_regional_level/pl&oldid=313341#M.C5.82odzie.C5.BC.niekszta.C5.82c.C4.85ca.si.C4.99.2C.niepracuj.C4.85ca.ani.nieszkol.C4.85ca.si.C4.99.28m.C5.82odzie.C5.BC.NE.ET.29

⁴ Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła w sierpniu br. 5,8%, osiągając najniższy poziom od 1990 r. Wzrost wynagrodzeń w ujęciu rok do roku osiągnął w tym okresie wysoki poziom 7,5%.

⁵ Por. Szybki Monitoring NBP. Analiza sytuacji sektora przedsiębiorstw (nr 03/18, lipiec 2018).

⁶ Do grupy tej zaliczono w szczególności studentów niestacjonarnych zarejestrowanych jako osoby bezrobotne. Uznano, że powinni zostać objęci wsparciem, gdyż ich sytuacja na rynku pracy jest również niekorzystna jak osób spełniających wszystkie kryteria przynależności do tej kategorii NEET.

- ⇒ zwiększeniu możliwości trwałego zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- ⇒ poprawie umiejętności praktycznych i doświadczenia zawodowego osób młodych.

Działania adresowane do wymienionych powyżej grup osób, zostały skoncentrowane w I Osi priorytetowej PO WER – „Osoby młode na rynku pracy”. W ich zakres wchodzi instrumenty finansowane z dwóch źródeł – *Europejskiego Funduszu Społecznego* oraz *Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych*. Drugie ze wspomnianych źródeł stanowi wyodrębniony mechanizm finansowy Unii Europejskiej, który wdrażany jest wyłącznie w regionach spełniających określone kryteria, dotyczące szczególnie wysokiego poziomu bezrobocia wśród osób młodych⁷. Instrumenty finansowane z obydwu źródeł nie różnią się zasadniczo pod względem swojej specyfiki. Odpowiadają one wymaganiom określonym w programie Unii Europejskiej *Gwarancje dla młodzieży*⁸, zobowiązującej kraje członkowskie, aby w ciągu czterech miesięcy od utraty pracy lub zakończenia kształcenia formalnego, zapewnić młodym osobom wysokiej jakości wsparcie w postaci wspomaganego zatrudnienia, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu. Szczegółowy sposób wdrażania tych wytycznych został przedstawiony w *Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*. Przyjęto w nim, że wsparcie objęte PO WER powinno być skoncentrowane na wsparciu dla osób pozostających poza oficjalnymi rejestrami bezrobotnych oraz mieć charakter kompleksowy i zindywidualizowany – dopasowany do szczególnej sytuacji oraz specyfiki problemów poszczególnych beneficjentów.

Do instrumentów wsparcia, realizowanego zgodnie ze zaleceniami *Gwarancji dla młodzieży*, należą Działania PO WER, objęte zakresem niniejszego badania, tj.:

- Działanie 1.1 **Wsparcie dla osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy** – projekty pozakonkursowe oraz

- Działanie 1.2 **Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy** – projekty konkursowe⁹.

Grupa docelowa obydwu instrumentów określona została analogicznie i obejmuje młodzież NEET, rozumianą jako osoby w wieku 15-29 lat, które spełniają jednocześnie następujące kryteria:

- ⇒ nie pracują oraz pozostają bierne zawodowo,

⁷ Kryteria opisane zostały m.in. w dokumencie *Wytyczne dotyczące wdrażania Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych. Dokument tematyczny Europejskiego Funduszu Społecznego*. Wsparcie z środków Inicjatywy wdrażane jest w 10 polskich województwach.

⁸ Więcej informacji dotyczącej postulatów zawartych w *Gwarancji dla młodzieży* odnaleźć można m.in. pod adresem: <http://adm.praca.gov.pl>

⁹ Zakres wsparcia w obu Działaniach jest zbliżony. Zasadnicza różnica pomiędzy nimi polega na rodzaju oraz sposobie wyboru projektodawców. W przypadku Działania 1.1 projekty realizowane są przez wskazane w Programie podmioty (powiatowe urzędy pracy), które zobligowane są jedynie dopełnić formalnej poprawności w trakcie aplikowania (tryb pozakonkursowy). Projektodawcami w Działaniu 1.2 są natomiast instytucje rynku pracy, które poza spełnianiem kryteriów formalnych, uzyskują najwyższą punktację podczas oceny merytorycznej (tryb konkursowy).

- ⇒ nie kształcą się (nie uczestniczą w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym lub zaniedbują obowiązków szkolny),
- ⇒ nie szkolą się (w okresie ostatnich czterech tygodni nie uczestniczyli w pozaszkolnych zajęciach, mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy).

Aby zapewnić kompleksowy i zindywidualizowany charakter wsparcia, przyjęto że dla każdego beneficjenta opracowany zostanie Indywidualny Plan Działania (IPD), na który składał się będzie pakiet, obejmujący co najmniej trzy usługi, w tym co najmniej dwie z określonego katalogu usług obligatoryjnych i co najmniej jedną z katalogu usług fakultatywnych¹⁰. Do pierwszej grupy zaliczono instrumenty i usługi ukierunkowane na identyfikację potrzeb oraz diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego, a także usługi pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz pomocy w planowaniu kariery zawodowej. Wśród usług fakultatywnych wyodrębniono natomiast następujące kategorie rozwiązań:

- ⇒ instrumenty skierowane dla osób przedwcześnie opuszczających system edukacji, polegające na uzupełnianiu wykształcenia formalnego lub kształceniu zawodowym w formie ustawicznej,
- ⇒ wsparcie mobilności międzysektorowej i geograficznej (np. wsparcie kosztów dojazdu i zmiany miejsca zamieszkania, praktyki, staże i zatrudnienie realizowane za pośrednictwem sieci EURORES),
- ⇒ instrumenty i usługi dostosowane do specyficznych potrzeb osób niepełnosprawnych,
- ⇒ wsparcie związane z podejmowaniem samozatrudnienia lub uruchomieniem własnej działalności gospodarczej (doradztwo, szkolenia, dotacje bezzwrotne, wsparcie pomostowe),
- ⇒ instrumenty służące wsparciu nabywania doświadczenia zawodowego, wymaganego przez pracodawców (staże, praktyki, subsydiowanie kosztów zatrudnienia).

¹⁰ Por. Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych PO WER, wersja 12, 3 sierpnia 2018 r.

Celem badania ewaluacyjnego jest **kompleksowa ocena ostatniej z wymienionych kategorii wsparcia, oferowanego w projektach konkursowych i pozakonkursowych, jakie w ramach Działania 1.1 i 1.2 PO WER wdrażane są przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku**¹¹.

Spektrum oceny zawiera „klasyczne” dla badań ewaluacyjnych kryteria (skuteczność i trwałość wsparcia oraz użyteczność definiowania z perspektywy użytkowników końcowych – osób młodych odbywających staże i pracodawców). Zakres oceny jest ponadto warunkowany zapisami programowymi, dotyczącymi wskaźników obligatoryjnych oraz przyjętych norm w zakresie jakości staży i praktyk. Wskaźniki obligatoryjne obejmują pomiar efektywności zatrudnieniowej¹². Z uwagi na moment realizacji badania ocena obydwu form efektywności prowadzona jest w kontekście efektów długofalowych, a więc rezultatów utrzymujących się od 8 do 20 miesięcy po zakończeniu realizacji wsparcia.

Istotnym punktem odniesienia w ocenie analizowanych instrumentów, są również Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk (PRJSiP) oraz ich europejski odpowiednik¹³. Uwzględnienie tej perspektywy jest tym bardziej istotne, że w opinii publicznej narosło wokół staży i praktyk wiele negatywnych stereotypów. Wprowadzenie standardów jakościowych stanowiło bez wątpienia ważny krok w stronę profesjonalizacji omawianych form rozwoju zawodowego. Regulacje konkursowe nałożyły obowiązek spełniania norm PRJSiP dla wszystkich projektodawców ubiegających się o dofinansowanie. Badania stanowią okazję, aby ocenić, na ile formalne wymagania przekładają się na rzeczywistą jakość odbywanych staży. Uwzględnienie punktu widzenia beneficjentów pozwala wykroczyć poza same efekty zatrudnieniowe, aby zweryfikować inne newralgiczne aspekty otrzymanego wsparcia, w tym: wysokość wynagrodzeń, jakość współpracy z mentorami i opiekunami, atrakcyjność programów stażowych oraz długość ich trwania.

Ocenę dopełnia perspektywa pracodawców, których uznać należy za pośrednich beneficjentów wsparcia. Jak już wspomnieliśmy, występowanie zjawiska NEET stanowi problem nie tylko dla młodzieży, która zagrożona jest wykluczeniem, ale także dla biznesu, który napotyka na coraz dotkliwsze niedobory odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Wartość dodana staży nie powinna więc ograniczać się do wzmocnienia pozycji zawodowej stażystów. Możemy oczekiwać, że ich efektem będzie również tworzenie trwałych miejsc pracy w branżach, napotykających na największe deficyty kadrowe.

¹¹ Zakres badania obejmuje projekty wdrażania w ramach Poddziałania 1.1.1 oraz 1.2.1 PO WER, które finansowane są ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

¹² Zgodnie z Wytocznymi w zakresie monitorowania postępu rzeczowego programów operacyjnych na lata 2014-2020 o efektach długofalowych możemy mówić po upływie co najmniej czterech tygodni od zakończenia realizacji wsparcia

¹³ Por. Zalecenia Rady Unii Europejskiej z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie jakości staży.

Opinie uczestniczących w badaniu przedsiębiorców pozwalają rozpoznać najważniejsze bariery utrudniające rekrutację uczestników i prowadzenie staży. Wraz z pozostałymi wynikami badania, stanowią one podstawę dla rekomendacji, wskazujących czynniki ryzyka i dobre praktyki w zakresie ocenianych projektów. Ich wykorzystanie powinno zwiększyć skuteczność i użyteczność programów stażowych, które realizowane będą w dalszym toku wdrażania PO WER. Rekomendacje powinny również znaleźć zastosowanie na potrzeby projektowania przyszłych programów rynku pracy. Staże i praktyki cechują się bowiem potencjalnie szerokim zakresem funkcjonalności. Są to rozwiązania, które mogą z równym powodzeniem być odpowiedzią na problemy osób młodych, jak i wносить cenny wkład w rozwiązywanie innych problemów społecznych i gospodarczych (związanych chociażby ze zmianą pokoleniową i niekorzystnymi trendami demograficznymi), a przez to stanowić ważny element polityk publicznych na szczeblu regionalnym oraz krajowym.

5. Metodologia

Głównym celem niniejszej ewaluacji **była ocena przydatności staży, adresowanych do osób w wieku 15-29 lat, realizowanych w ramach projektów Poddziałania 1.1.1 (projekty pozakonkursowe realizowane przez powiatowe urzędy pracy) oraz 1.2.1 (projekty konkursowe realizowane przez instytucje rynku pracy) PO WER w województwie pomorskim**, w zakresie możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego oraz podniesienia poziomu aktywności i zdolności do podjęcia zatrudnienia. Cele szczegółowe ewaluacji określono jako:

1. Charakterystykę uczestników staży oraz sposobu i warunków realizacji staży.
2. Ocenę staży oraz wsparcia towarzyszącego pod kątem dostosowania do indywidualnych potrzeb i możliwości uczestników projektów oraz potrzeb regionalnych/lokalnych pracodawców.
3. Wskazanie rekomendacji możliwych do wdrożenia modyfikacji zasad/sposobu realizacji staży w celu zwiększenia ich użyteczności i skuteczności w kontekście zmiany pokoleniowej.

Ewaluacja została przeprowadzona z wykorzystaniem następujących kryteriów:

- **Skuteczność:** w jakim stopniu staże realizowane w projektach Poddziałania 1.1.1 i 1.2.1 PO WER umożliwiają realizację celu szczegółowego jakim jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 roku życia bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET); określenie % osób, które odbyły staże i kontynuują zatrudnienie.
- **Użyteczność:** w jakim stopniu staże realizowane w ramach projektów Poddziałania 1.1.1 i 1.2.1 PO WER, odpowiadają potrzebom pracodawców i uczestników projektów
- **Trwałość:** czy i w jakim stopniu zmiany sytuacji zawodowej uczestników projektu uczestniczących w stażu są długotrwałe, tj. czy są zauważalne w okresie, co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.

Wnioski zawarte w niniejszym raporcie pochodzą z przeprowadzonych analiz wyników badań ilościowych i jakościowych oraz analizy *desk research*. Punktem wyjścia do realizacji badania była analiza następujących dokumentów:

- ⇒ Umowa partnerstwa
- ⇒ Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER 2014-2020)
- ⇒ Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020
- ⇒ Dokumentacja konkursowa Poddziałania 1.2.1 PO WER
- ⇒ Dokumentacja naboru w Poddziałaniu 1.1.1 PO WER
- ⇒ Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk

- ⇒ Wyniki badań realizowanych przez konsorcjum IBS, IMAPP i IQS na zlecenie Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju w ramach projektu „Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój”
- ⇒ NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, w: Acta Universitatis Lodzianis – Folia Sociologica, 49/2014
- ⇒ Dane statystyczne Eurostat i GUS.

Przeprowadzona analiza danych zastanych miała na celu nakreślenie kontekstu badawczego, co było niezbędne do opracowania narzędzi badawczych oraz określenia doboru prób do badań ilościowych oraz jakościowych. Realizacja badań terenowych (reaktywnych) opierała się na trzech zasadniczych modułach: badaniu ilościowym realizowanym techniką CAPI (wywiad bezpośredni wspomagany komputerowo), badaniu jakościowym realizowanym techniką FGI (zogniskowane wywiady grupowe) oraz case study, w którym przeanalizowano jeden z projektów i przeprowadzono IDI (indywidualne wywiady pogłębione) z osobami zaangażowanymi w jego realizację.

Rysunek 1. Metodologia badań reaktywnych.



Źródło: Opracowanie własne

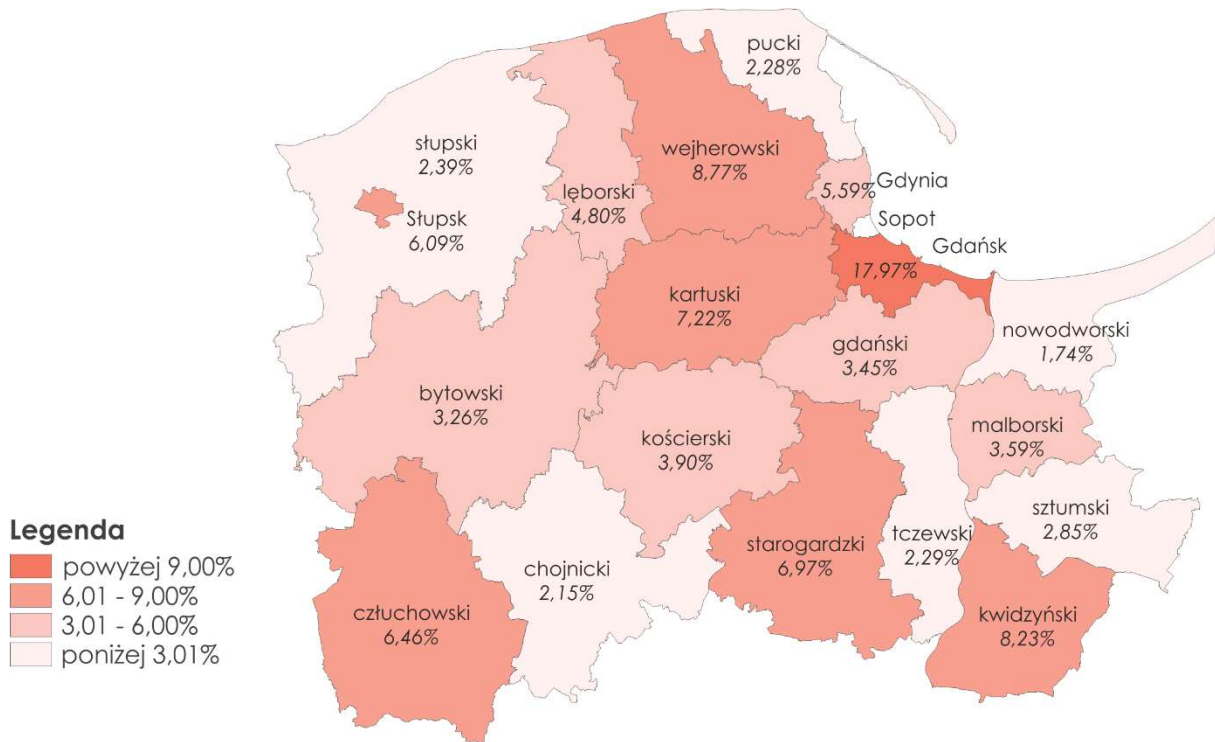
BADANIE ILOŚCIOWE CAPI

W badaniu uczestniczyło łącznie 338 osób w następującym podziale:

- ⇒ **osoby, które odbyły staż w ramach Poddziałania 1.1.1** (n=133)
- ⇒ **osoby, które odbyły staż w ramach Poddziałania 1.2.1** (n=109)
- ⇒ **osoby, które przerwały staż w ramach Poddziałania 1.1.1** (n=96) z przyczyn innych, niż podjęcie zatrudnienia.

Wywiady z uczestnikami staży zostały przeprowadzone na przełomie sierpnia i września 2018 roku. Dobór próby do badania miał charakter probabilistyczny. Losowanie zostało przeprowadzone proporcjonalnie w obrębie trzech wyżej wskazanych rozłącznych warstw. W ramach każdej z nich stratyfikacja opierała się o zmienną terytorialną (powiat). Udział osób zamieszkujących poszczególne powiaty, które wzięły udział w badaniu przedstawia poniższa mapa.

Rysunek 2. Udział w badaniu osób z poszczególnych powiatów.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie struktury próby wskazanej w SOPZ i uzyskanej w badaniu.

Przy tak zrealizowanej próbie błąd szacunku dla każdej z warstw będzie kształtował się na poziomie 0,082 (przy poziomie ufności: 0,95 i szacowanej wielkości frakcji: 0,5). Po zakończeniu realizacji badania, zebrane dane zostały poddane ważeniu poststratyfikacyjnemu, które pozwoliło zniwelować rozbieżności uzyskanych rozkładów empirycznych w stosunku do struktury populacji generalnej.

W celu poprawienia czytelności danych przedstawionych w raporcie udziały procentowe zostały zaokrąglone do liczb całkowitych. W związku z tym mogą się zdarzyć sytuacje, w których na wykresach skumulowanych lub kołowych odsetki odpowiedzi mogą sumować się do 99% lub 101%, a nie do 100%.

BADANIE JAKOŚCIOWE FGI

W drugim module badania przeprowadzone zostały cztery grupowe wywiady pogłębione (FGI). Głównym celem badania jakościowego było pogłębienie odpowiedzi na pytania badawcze.

Badanie zostało zrealizowane w trzech grupach:

- ⇒ **z przedstawicielami projektodawców** konkursowych i pozakonkursowych (1 FGI)
- ⇒ **z pracodawcami**, u których odbywali staż uczestnicy projektów (1FGI)
- ⇒ **z uczestnikami projektów** (2 FGI: z osobami z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz z osobami z wykształceniem ponadgimnazjalnym i wyższym).

W rekrutacji uczestników FGI zapewniono zróżnicowanie grup pod względem następujących kryteriów:

- ⇒ projektodawcy – zróżnicowanie ze względu na tryb realizacji projektu (konkursowy lub pozakonkursowy)
- ⇒ pracodawcy – zróżnicowanie ze względu na:
 - ⇒ tryb realizacji projektu (konkursowy lub pozakonkursowy) w ramach, którego przyjęli stażystów,
 - ⇒ sektor (prywatny ora publiczny),
 - ⇒ wielkość podmiotu (mikro, małe, średnie oraz duże przedsiębiorstwa)
 - ⇒ lokalizacja,
 - ⇒ branża, w której działa firma,
 - ⇒ liczba osób przyjętych na staż.
- ⇒ Uczestnicy staży – zróżnicowanie ze względu na:
 - ⇒ lokalizacja,
 - ⇒ wielkość miejscowości,
 - ⇒ płeć,
 - ⇒ wykształcenie,
 - ⇒ poddziałanie w ramach którego otrzymali wsparcie (1.1.1 oraz 1.2.1).

CASE STUDY

Ostatnim modułem badania było zrealizowanie studium przypadku, który dotyczył projektu wyselekcjonowanego na podstawie wyników wcześniejszych badań ilościowych i jakościowych. **W ramach analizy case study przeprowadzono analizę regulaminu i założeń konkursu oraz 5 wywiadów pogłębionych z projektodawcą (n=1), pracodawcami (n=2) oraz stażystami (n=2).**

Wybór przypadku do analizy składał się z dwóch etapów – analizy wskaźnika efektywności zatrudnienia na podstawie bazy danych uczestników Poddziałania 1.2.1, którzy zakończyli staż w 2017 r. (1) oraz z oceny stażu przez ankietowanych uczestników (2). Uzupełniającą rolę odegrały wskaźniki dotyczące liczby osób odbywających staż w ramach danego projektu, liczby osób ankietowanych odbywających staż oraz liczby osób, które po stażu zostały zatrudnione u pracodawcy, u którego odbywały staż.

Pierwszym krokiem weryfikacji był wskaźnik efektywności zatrudnienia, liczony jako odsetek osób, które podjęły pracę/rozpoczęły prowadzenie działalności na własny rachunek do 4 tygodni po zakończeniu stażu (wyznaczony na podstawie bazy uczestników przekazanej przez Zamawiającego). W następnym kroku, projekty te zostały poddane analizie wskaźnikowej na podstawie badania CAPI, gdzie istotną rolę odgrywają wskaźniki:

- ⇒ średnia ocena stażu – odpowiedź na pytanie „Jak ogólnie ocenia Pan(i) odbyty staż? 5 – bardzo wysoko, 1 – bardzo nisko”; do analizy wzięto średnią ocenę z ocen wystawionych przez ankietowanych uczestniczących w danym projekcie,
- ⇒ liczba ankietowanych,
- ⇒ liczba osób, które po stażu zostały zatrudnione u pracodawcy, u którego odbywały staż.

Dodatkowo pozyskano również informację na temat liczby pracodawców, u których można było odbywać staż (na podstawie listy przekazanej przez Zamawiającego), a także informacje o projekcie zamieszczone na stronach internetowych beneficjentów. Wyniki analizy przedstawiono w poniższej tabeli.

Na podstawie zebranych danych do wstępnej analizy wybrano 8 projektów o najwyższym wskaźniku zatrudnienia. Spośród nich wykluczono dwa projekty o bardzo małej liczbie uczestników, uniemożliwiającej dotarcie do respondentów i zrealizowanie metod badawczych w ramach studium przypadku. Dlatego wśród rekomendowanych do pogłębionej analizy znalazło się 6 projektów.

Ostatecznie przeprowadzono case study projektu realizowanego przez firmę Twin Media Sp. z o.o. pod nazwą „Lęborska Akademia Młodych”.

Tabela 1. Wybór projektów do pogłębionej analizy case study

Beneficjent	DANE NA PODSTAWIE BAZY UCZESTNIKÓW STAŻY			DANE NA PODSTAWIE ANKIETY CAPI		
	Osoby zatrudnione/ założyły działalność	Osoby uczestniczące	Odsetek pracujących	Średnia ocena stażu (1 - bardzo zła, 5 - bardzo dobra)	Liczba osób ankietowanych odbywająca staż	Liczba osób, które po stażu zostały zatrudnione u pracodawcy u którego odbywały staż
CENTRUM SZKOLEŃ I INNOWACJI SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ	10	10	100,0%	-	-	-
TWIN MEDIA SP. Z O.O.	17	18	94,4%	4,00	6	4
ADSMEDIA WALDEMAR HYNDA	5	6	83,3%	4,00	2	2
PRZEDSIĘBIORSTWO PRODUKCYJNO USŁUGOWO SZKOLENIOWE "POLKAR" SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ	24	29	82,8%	4,00	6	5
TOP-PROJEKT - KRZYSZTOF DERBISZEWSKI	26	40	65,0%	4,22	9	4
BIURO PROJEKTÓW EUROPEJSKICH WOJCIECH MIŁOSZ	13	21	61,9%	4,25	4	2
GSG AKADEMIA ROZWOJU SP. Z O.O.	29	49	59,2%	3,75	8	4
CENTRUM DORADZTWA EUROPEJSKIEGO EURO-FUNDUSZ S.C. A.KLUSEK, P.KANARSKI	23	39	59,0%	4,21	14	8
EUR CONSULTING SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ	17	29	58,6%	4,14	7	4
JMM MARIUSZ LEWANDOWSKI	13	23	56,5%	4,00	4	1
STOWARZYSZENIE "WOLNA PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ" ODDZIAŁ TERENOWY W	11	20	55,0%	4,25	4	1

Beneficjent	DANE NA PODSTAWIE BAZY UCZESTNIKÓW STAŻY			DANE NA PODSTAWIE ANKIETY CAPI		
	Osoby zatrudnione/założyły działalność	Osoby uczestniczące	Odsetek pracujących	Średnia ocena stażu (1 - bardzo zła, 5 - bardzo dobra)	Liczba osób ankietowanych odbywająca staż	Liczba osób, które po stażu zostały zatrudnione u pracodawcy u którego odbywały staż
GDAŃSKU						
WYŻSZA SZKOŁA BANKOWA W GDAŃSKU	12	22	54,5%	4,14	7	-
FUNDACJA "SPRAWNI INACZEJ"	7	13	53,8%	4,50	2	2
FUNDACJA PARTYCYPACJI SPOŁECZNEJ "Nie zwlekaj..."	9	21	42,9%	3,73	11	2
POLSKIE STOWARZYSZENIE NA RZECZ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ KOŁO W GDAŃSKU	5	12	41,7%	4	3	2
JOLANTA WOŹNICA "PERSONA" OŚRODEK SZKOLENIOWO-DORADCZY	8	22	36,4%	3,50	4	2
ZAKŁAD DOSKONALENIA ZAWODOWEGO W SŁUPSKU	6	23	26,1%	3,50	2	-
FUNDACJA PARTYCYPACJI SPOŁECZNEJ "Mogę, chcę..."	12	49	24,5%	4,33	3	-
SZKOLENIA I EDUKACJA SP.ZO.O.SP.K.	2	15	13,3%	4,00	4	4
EURO-FUNDUSZ S.C. A.KLUSEK, P.KANARSKI	0	2	0,0%	4,00	6	-
EUROSOLUTIONS JAN DYMEK	0	13	0,0%	3,00	3	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk oraz wyników badań ilościowych CAPI.

6. Wyniki badania

CHARAKTERYSTYKA INTERESARIUSZY WSPARCIA

W niniejszym rozdziale skupiono się na scharakteryzowaniu grup interesariuszy wsparcia: stażystów (uczestników projektu) i pracodawców. Na podstawie baz danych zgromadzonych przez Instytucję Pośredniczącą PO WER oraz przez projektodawców, a także w oparciu o dane zgromadzone w trakcie badania ilościowego opisano profil działalności przedsiębiorców oraz strukturę społeczno-demograficzną stażystów.

UCZESTNICY STAŻY

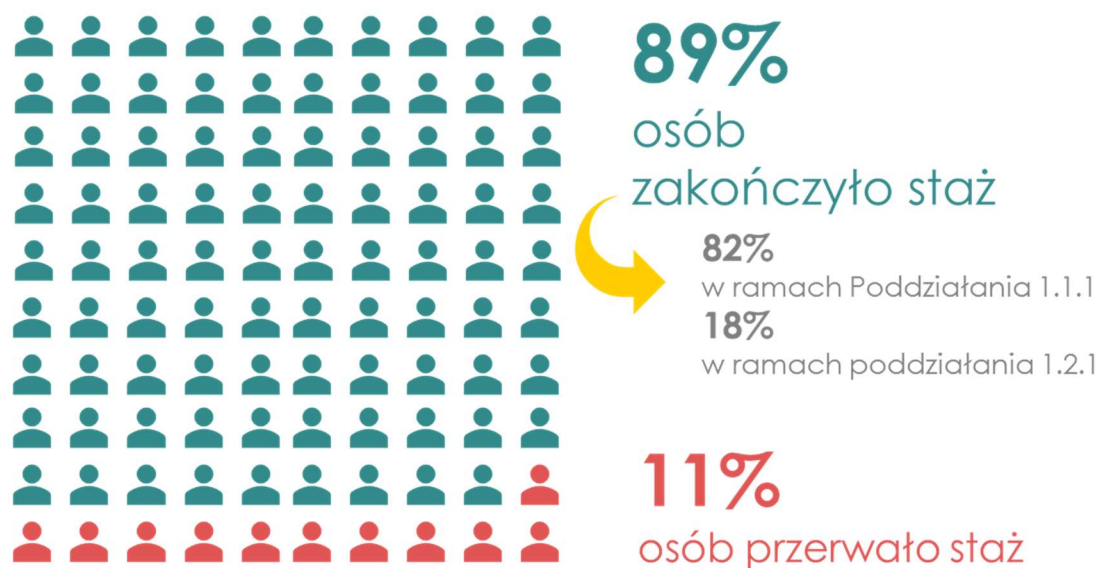
CHARAKTERYSTYKA POPULACJI BADAWCZEJ NA PODSTAWIE DANYCH Z SL2014¹⁴

Populację dla badania ilościowego stanowiły 2693 osoby, które w 2017 roku zakończyły staże, z tego: w ramach Poddziałania 1.1.1 – 2217 osób, w ramach Poddziałania 1.2.1 – 476 oraz 316 osób, **które przerwały udział w stażu z przyczyn innych, niż podjęcie zatrudnienia**, uczestniczących w projektach z Poddziałania 1.1.1¹⁵.

¹⁴ SL2014 – Centralny system teleinformatyczny, wspierający realizację programów operacyjnych realizowanych w ramach Funduszy Europejskich 2014-2020; w systemie znajdują się informacje o programach, cyklu życia projektów i procesie certyfikacji (źródło: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/centralny-system-teleinformatyczny/>)

¹⁵ Staż przerwały także 4 osoby, które uczestniczyły w projektach realizowanych w ramach Poddziałania 1.2.1. Ze względu na małą liczebność tej grupy nie podlegała ona analizie.

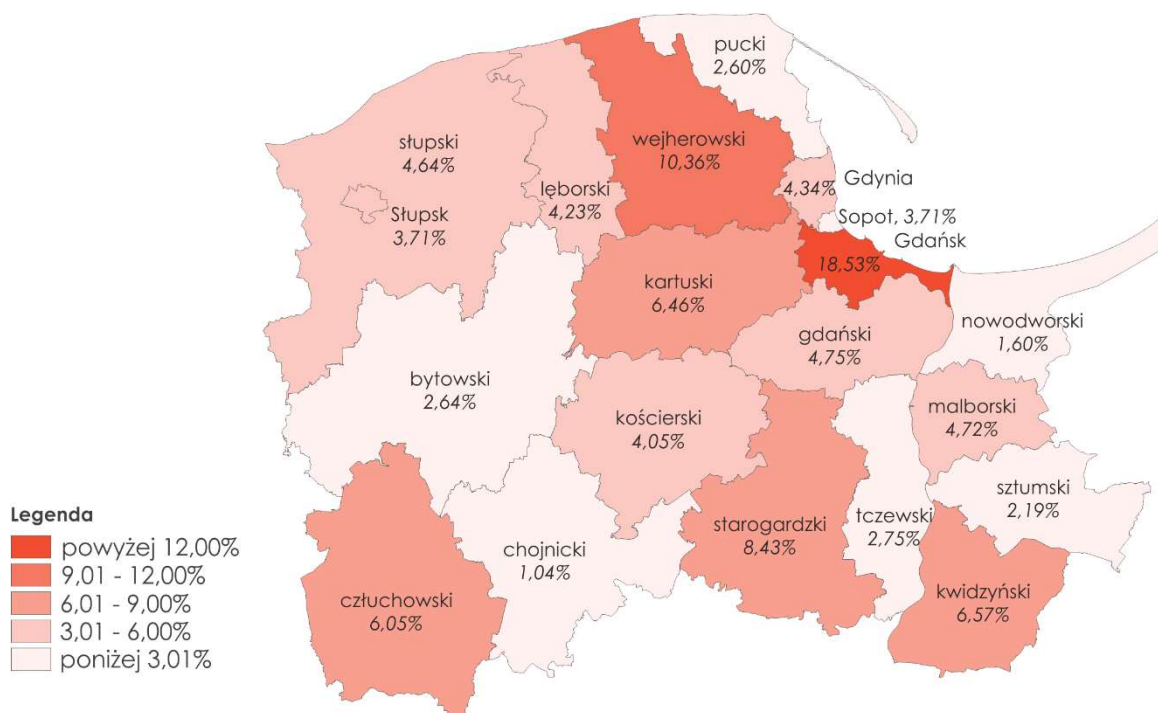
Rysunek 3. Osoby, które zakończyły/przerwały staż w ramach Poddziałania 1.1.1 i 1.2.1 w 2017 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk | Ogółem: N=3009, staże zakończone N=2693.

Najwięcej osób biorących udział w stażu pochodziło z m. Gdańsk (19%). Wysoki odsetek stażystów to mieszkańcy powiatów wejherowskiego (10%) i starogardzkiego (8%). Niemal w każdym z powiatów znalazły się też osoby, które zdecydowały się przerwać staż. Wyjątek stanowi jedynie m. Sopot – w tym mieście wszystkie osoby, które przystąpiły do stażu – ukończyły go. Warto jednak wspomnieć, że było to zaledwie 6 osób. Co dziesiąta osoba, która przerwała staż pochodziła z powiatu człuchowskiego, z m. Gdańsk i z powiatu wejherowskiego.

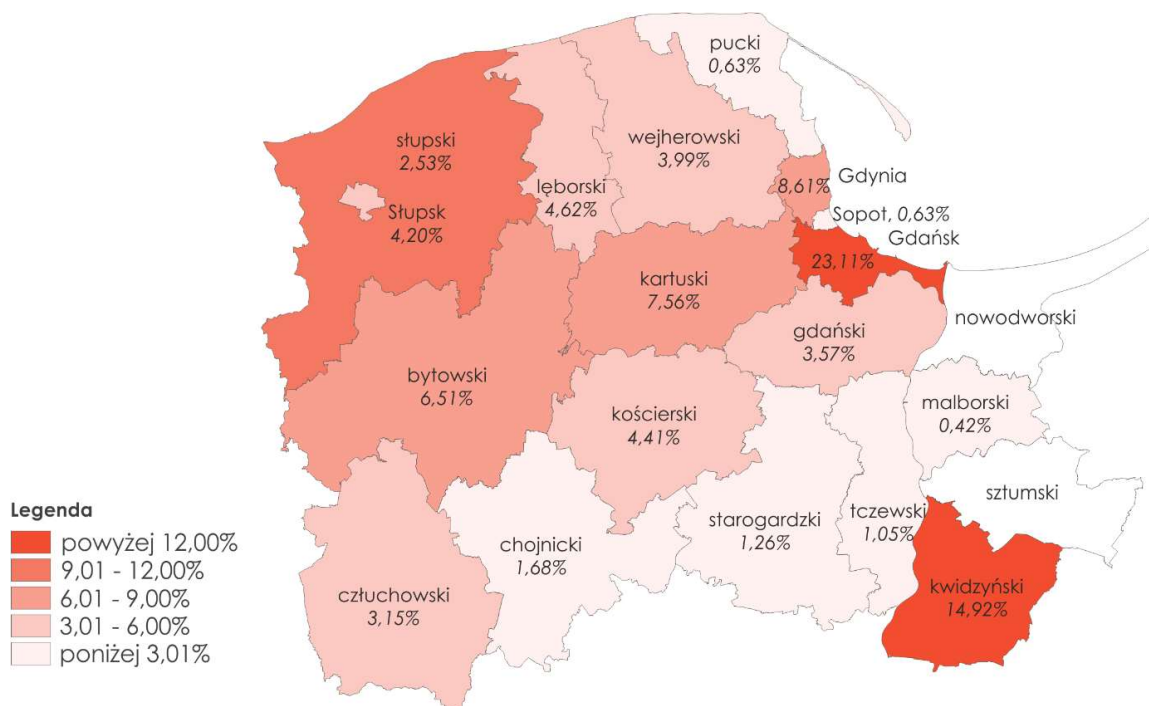
Rysunek 4. Odsetek osób, które zakończyły/przerwały udział w stażu w 2017 r. w ramach Poddziałania 1.1.1 (podział na powiaty)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk | n=2533

W ramach projektów konkursowych (Poddziałanie 1.2.1) PO WER w 2017 r. staż ukończyło 476 osób z 21 projektów.

Rysunek 5. Odsetek osób, które zakończyły/przerwały udział w projekcie w 2017 r. w ramach Poddziałania 1.2.1 (podział na powiaty)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk | n=476

Z możliwości odbycia stażu częściej korzystały kobiety (69%). Ich udział wśród ogółu osób młodych, które zakończyły staż w ramach Poddziałania 1.1.1 był wyższy i wynosił 74%. W grupie, która zakończyła staż w ramach Poddziałania 1.2.1 proporcje kobiet i mężczyzn były bardziej wyrównane (54% kobiet vs. 46% mężczyzn).

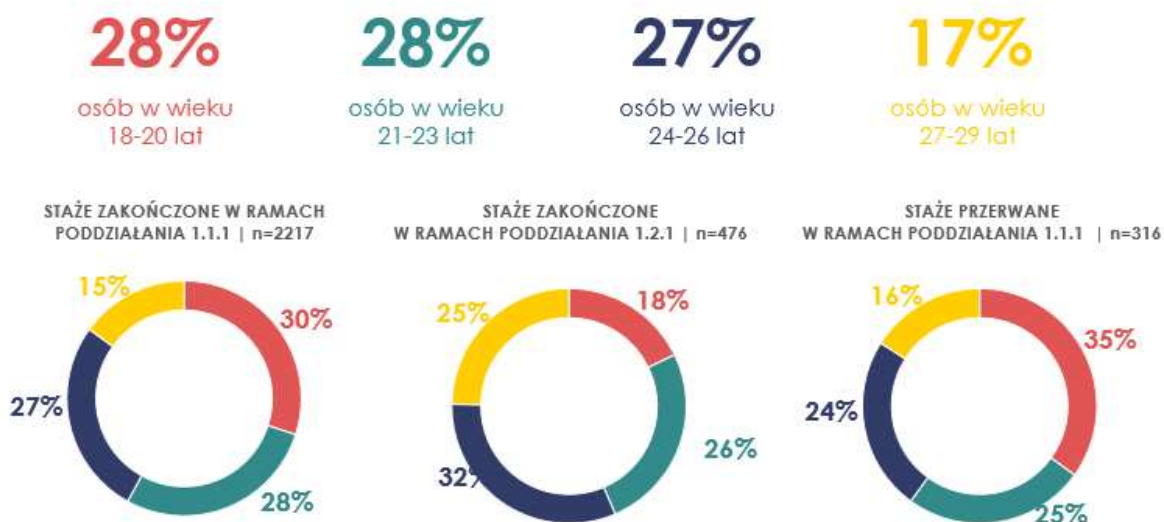
Wykres 1. Struktura demograficzna osób, które wzięły udział w stażu (płeć).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk | Ogółem: N=3009, Poddziałanie 1.1.1: N=2217, Poddziałanie 1.2.1: N=476, Osoby, które przerwały staż: N=316.

Zgodnie z założeniami, że staży w ramach Poddziałania 1.1.1 mogły skorzystać osoby w wieku 18-29 lat, a w ramach Poddziałania 1.2.1 osoby w wieku 15-29 lat (jednakże wśród uczestników nie było osób poniżej 18 roku życia). Na poniższym wykresie zaprezentowano rozkład stażystów ze względu na grupę wiekową. Warto zauważyć, że wśród osób, które zdecydowały się przerwać staż, istotnie częściej pojawiają się osoby z najmłodszej grupy wiekowej 18-20 lat (35%).

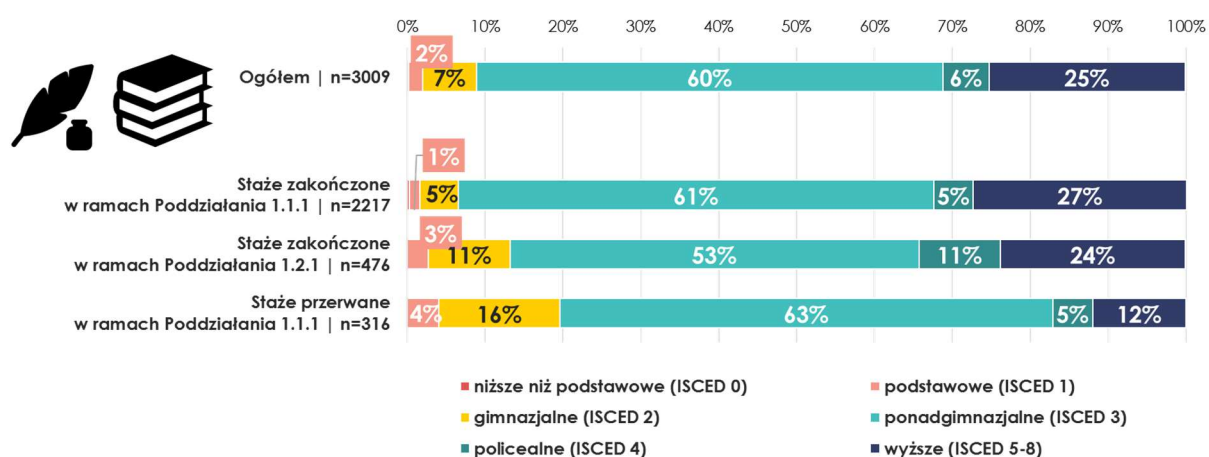
Wykres 2. Struktura demograficzna osób, które wzięły udział w stażu (wiek).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk | Ogółem: N=3009, Poddziałanie 1.1.1: N=2217, Poddziałanie 1.2.1: N=476, Osoby, które przerwały staż: N=316.

Wśród osób, które odbyły staż w ramach realizowanych projektów dominowały te z wykształceniem ponadgimnazjalnym (60%). Co czwarta osoba posiadała wykształcenie wyższe (25%). Osoby z najniższym wykształceniem (podstawowe lub gimnazjalne) istotnie częściej rezygnowały z podjętego stażu – co piąta osoba, która przerwała staż miała wykształcenie nie wyższe niż gimnazjalne.

Wykres 3. Struktura socjodemograficzna osób, które wzięły udział w stażu (wykształcenie).

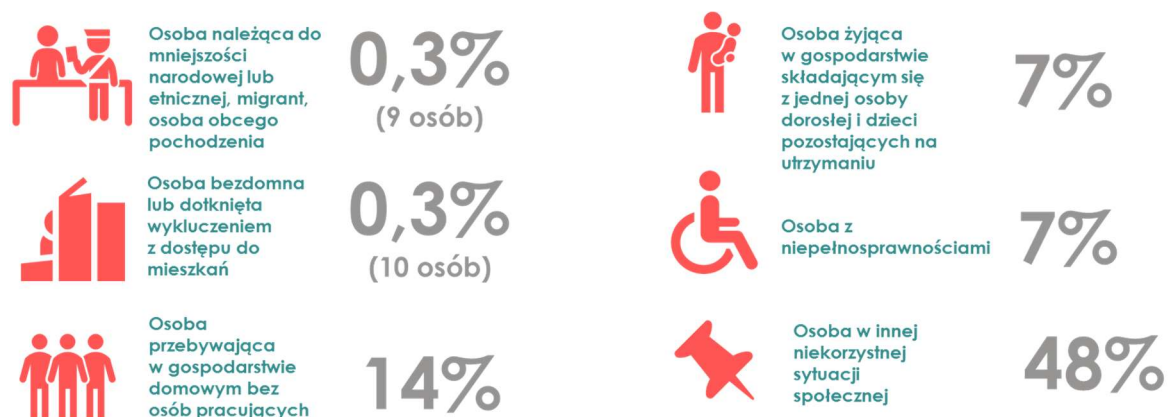


Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk.

W bazach danych z Poddziałania 1.1.1 zgromadzono również informacje na temat odsetka uczestników staży będących osobami długotrwale bezrobotnymi. Do grupy tej zalicza się osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 6 miesięcy (w przypadku osób do 25 roku życia) lub powyżej 12 miesięcy (w przypadku osób w wieku 25 lat i więcej). Wśród osób, które skorzystały ze staży znalazło się 38% osób długotrwale bezrobotnych.

Zestaw wskaźników, jakie monitorowano w trakcie realizacji projektów obejmował także odsetek osób, które pozostawały w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Blisko połowa (48%) osób, które zakończyły lub przerwały staż w 2017 r. zostało na etapie przystępowania do projektu zakwalifikowanych do kategorii „Osoba w innej niekorzystnej sytuacji społecznej”. Wśród innych grup osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy możemy wyróżnić: 14% osób, które mieszkają w gospodarstwie domowym bez osób pracujących, 7% osób z niepełnosprawnością lub samotnych rodziców, 9 osób należy do mniejszości narodowej/etnicznej i 10 osób bezdomnych lub zagrożonych bezdomnością.

Rysunek 6. Udział osób w niekorzystnej sytuacji społecznej wśród uczestników projektu.



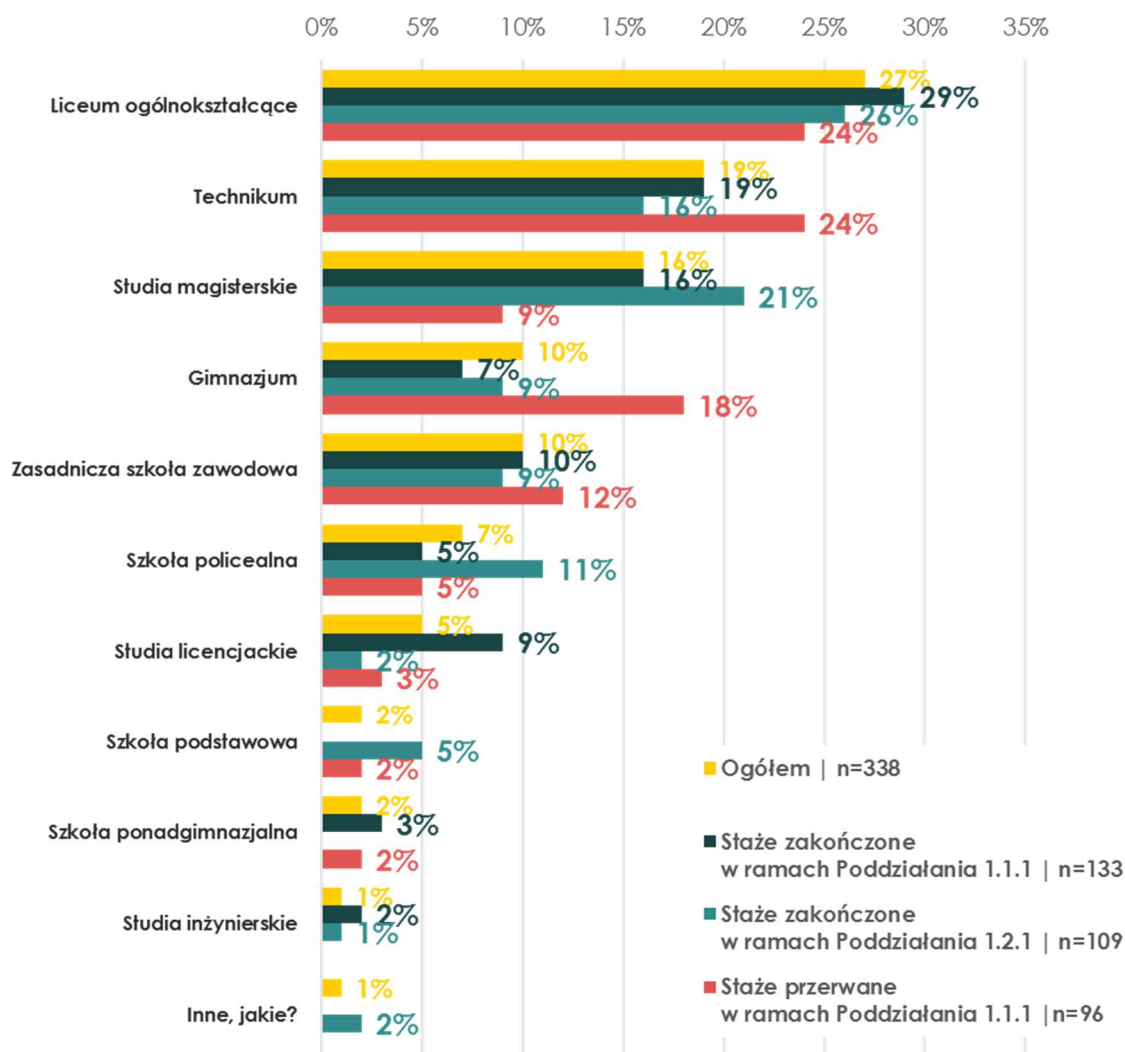
Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk | Ogółem: N=3009.

Przedstawiona powyżej charakterystyka uczestników projektów opiera się na informacjach dostępnych w bazach danych projektodawców, tworzonych na potrzeby realizacji projektów. Dodatkowych informacji na temat tej grupy osób dostarcza zrealizowane badanie CAPI, którego wyniki zaprezentowano w dalszej części raportu.

CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW STAŻY NA PODSTAWIE BADANIA CAPI

Wśród osób, które odbyły staż w ramach projektów, najwięcej było absolwentów liceów ogólnokształcących (27%). Co piąta osoba była absolwentem technikum (19%). 16% stażystów legitymowało się wykształceniem wyższym magisterskim – co piąta osoba, która zakończyła staż w ramach Poddziałania 1.2.1 posiadała taki dyplom. Wśród osób, które przerwały staż dominowały osoby, z wykształceniem średnim. Niemal połowa z nich ukończyła liceum ogólnokształcące lub technikum (łącznie 48%). Staże istotnie częściej przerywały również osoby z wykształceniem gimnazjalnym (18%).

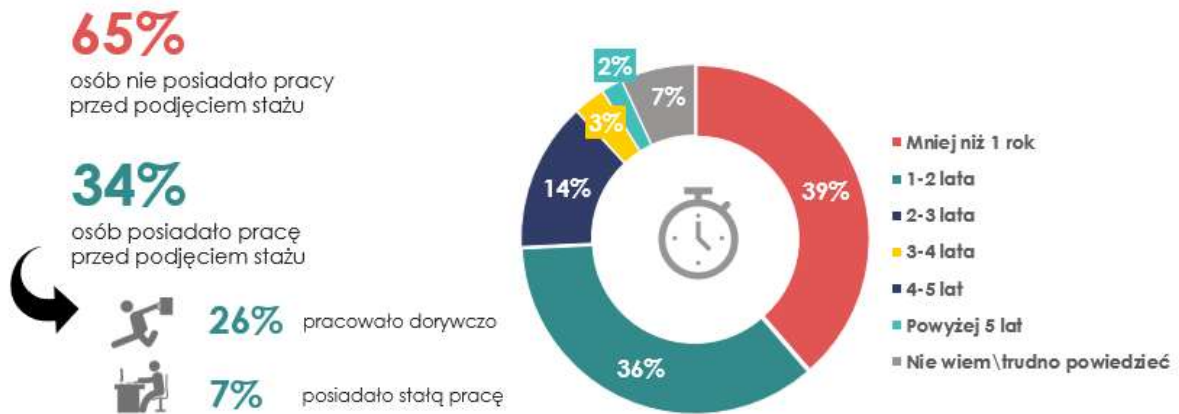
Wykres 4. Ostatnia szkoła, jaką ukończyły osoby, które przystąpiły do stażu.



Źródło: Badanie CAPI.

Przed przystąpieniem do udziału w projekcie 65% osób nie posiadało pracy. Jedynie co trzecia osoba była wcześniej zatrudniona, wśród nich zdecydowana większość pracowała dorywczo (26%). Okres zatrudnienia tych osób zwykle wynosił mniej niż rok (39%) lub od roku do dwóch lat (36%).

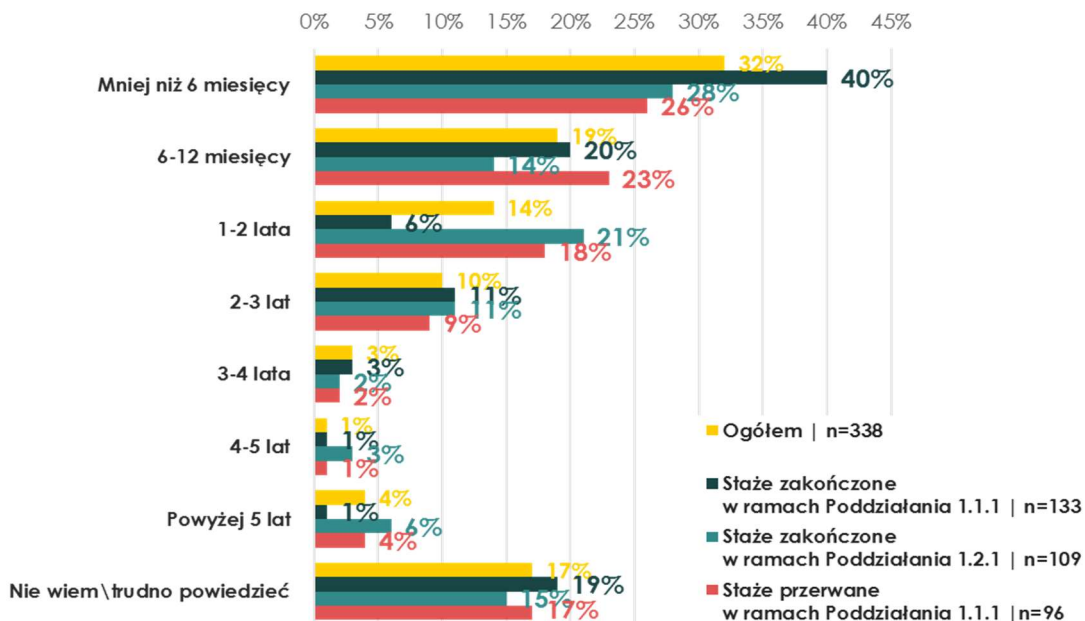
Wykres 5. Doświadczenie zawodowe przed przystąpieniem do projektu



Źródło: Badanie CAPI | Ogółem: n=338.

Połowa osób, które skorzystały z możliwości odbycia stażu pozostawały bez pracy, przed przystąpieniem do projektu, krócej niż rok. Co trzecia osoba, nie posiadała zatrudnienia mniej niż pół roku (32%). Taki czas pozostawania bez pracy istotnie częściej charakteryzował osoby, które zakończyły staż w ramach projektów pozakonkursowych (1.1.1), gdzie odsetek ten wynosił 40%. Co piąta osoba natomiast, nie pracowała od 6 do 12 miesięcy (19%).

Wykres 6. Okres pozostawania bez zatrudnienia przed przystąpieniem do stażu.



Źródło: Badanie CAPI.

Wśród respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na pytanie o wyuczony zawód najczęściej było ekonomistów (14,5%), techników żywienia i usług gastronomicznych (11,2%) oraz kucharzy (10,6%)¹⁶. Wśród zawodów pojawili się sprzedawcy oraz pracownicy usług tj. fryzjerzy, elektrycy, kosmetolodzy). Wśród absolwentów studiów wyższych dominował zawód ekonomista. Często pojawiał się także pedagog, psycholog oraz architekt.

Rysunek 7. Wyuczony zawód oraz kierunek studiów ukończony przez osoby, które skorzystały ze stażu.



Źródło: Badanie CAPI.

CHARAKTERYSTYKA UDZIELONEGO WSPARCIA

Uczestnicy projektu odbywali staże w niemal 90 zawodach. Wśród najczęstszych pojawiły się: technik prac biurowych (48 osób), sprzedawca (22 osoby) oraz pracownicy ds. rachunkowości (16 osób). Szczegółowe informacje na temat zawodów, w jakich odbywano staże prezentuje poniższa tabela.

¹⁶ Wartości procentowe odnoszą się do osób, które posiadają wyuczony zawód (n=101)

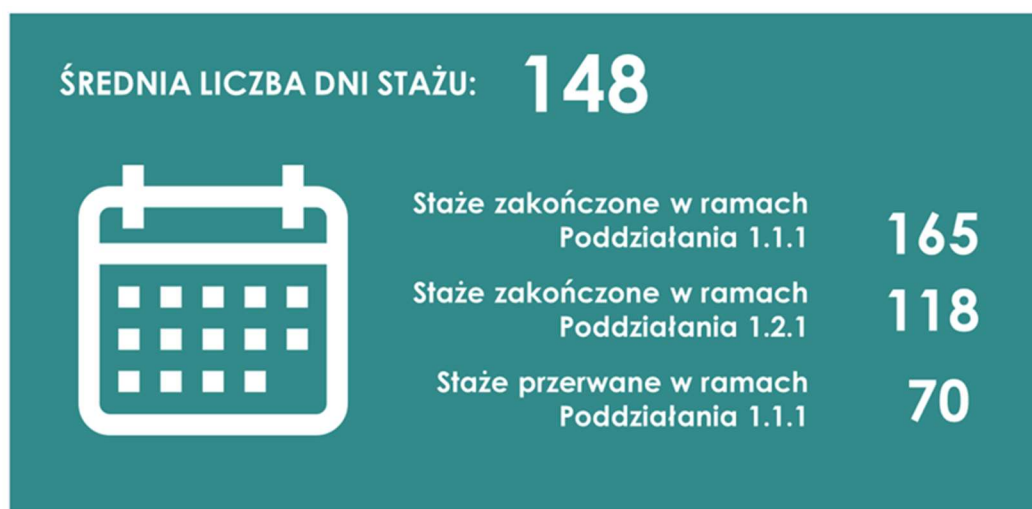
Tabela 2. Zawody, w których odbywali staż uczestnicy projektów

ZAWÓD	n	ZAWÓD	n	ZAWÓD	n
technik prac biurowych	48	pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni	3	asystent prawny	1
sprzedawca	22	pośrednik nieruchomości	3	asystent usług pocztowych	1
pozostali pracownicy ds. rachunkowości	16	pracownicy wykonujący prace proste	2	sprzątaczką	1
przedstawiciel handlowy	14	kierowca samochodu dostawczego	2	urzędnicy do spraw podatków	1
pracownik biurowy	12	opiekunka w żłobku / klubie dziecięcym	2	brukarz	1
asystent nauczyciela	11	spedytor	2	specjalista ds marketingu	1
inne	10	kelner	2	piekarz	1
pracownicy administracyjni	9	fotograf	2	specjalista do spraw usług turystycznych\specjalista ds usług gastronomicznych	1
pozostali pracownicy biurowi	9	elektromonter	2	opiekun medyczny	1
kosmetyczka	8	ekonomista	2	projektant grafiki	1
mechanik pojazdów samochodowych	7	pozostali projektanci grafik	2	technik procesów intraligatorskich	1
pomocniczy robotnik budowlany	7	manikurzystka	2	technik dentystyczny	1
technik logistyk	7	webmaster	2	inspektor bhp	1
spawacz	6	animator kultury	2	sekretarka w kancelarii prawnej	1
repcjonista	6	asystentka stomatologiczna	2	repcjonista hotelowy	1
programista	6	pozostali pracownicy ds. księgowości	2	instruktor sportu	1
fryzjer	6	technicy mechanicy	2	technik masażysta	1
pomoc kuchenna	6	pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne	1	operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	1
elektryk	5	barman	1	technik produkcji	1
kucharz	5	doradca zawodowy	1	wizażystka / stylistka	1
magazynier	5	bibliotekarz	1	asystent osoby niepełnosprawnej	1
opiekun dzieci	5	cukiernik	1	pozostali pracownicy obsługi biurowej	1
odmowa odpowiedzi	4	salowa	1	grafik komputerowy	1
technik informatyk	4	organizator imprez sportowych	1	specjalista ds. szkoleń	1
operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	4	architekci, geodeci i projektanci	1	nauczyciel przedszkola	1
doradca klienta	4	pracownik obsługi monitoringu	1	monter rusztowań	1
obsługa komputerowa	4	malarz	1	monter / składacz okien	1
stolarz	4	murarz	1	wulkanizator	1
lekarz weterynarii	3	pracownik usług ochrony	1	krawiec	1
sekretarka	3	drukarz	1		

Źródło: Badanie CAPI.

Średnia liczba dni stażu wynosiła 148, czyli ok. 5 miesięcy. Staże z projektów pozakonkursowych trwały najdłużej – pół roku (średnia: 165 dni, mediana: 167 dni, dominanta: 183 dni). Te realizowane z projektów konkursowych – 4 miesiące (średnia: 118 dni, mediana: 91 dni, dominanta: 91 dni). Średni czas stażu wśród osób, które zdecydowały się go przerwać wyniósł nieco ponad 2 miesiące (średnia: 70 dni, mediana: 62 dni, dominanta: 41 dni).

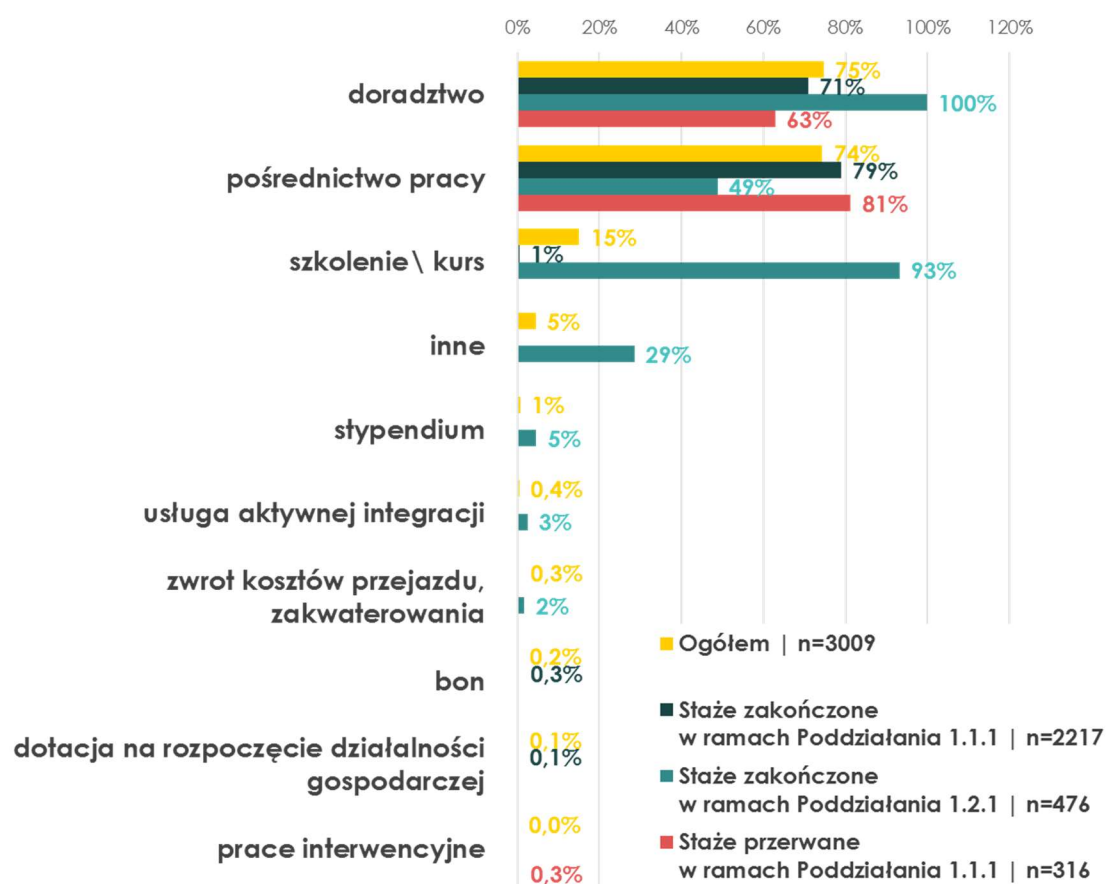
Rysunek 8. Średni czas stażu (w dniach).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk

Poza odbyciem stażu uczestnicy projektów skorzystali również z innych działań aktywizujących. Trzy czwarte uczestników stażu skorzystało z doradztwa (przy czym, byli to wszyscy stażyści z Poddziałania 1.2.1). Ważną rolę w procesie aktywizacji pełniło także pośrednictwo pracy (74%). Ponad 9 na 10 osób, które realizowały staż w ramach Poddziałania 1.2.1 skorzystało także z kursów i szkoleń (94%).

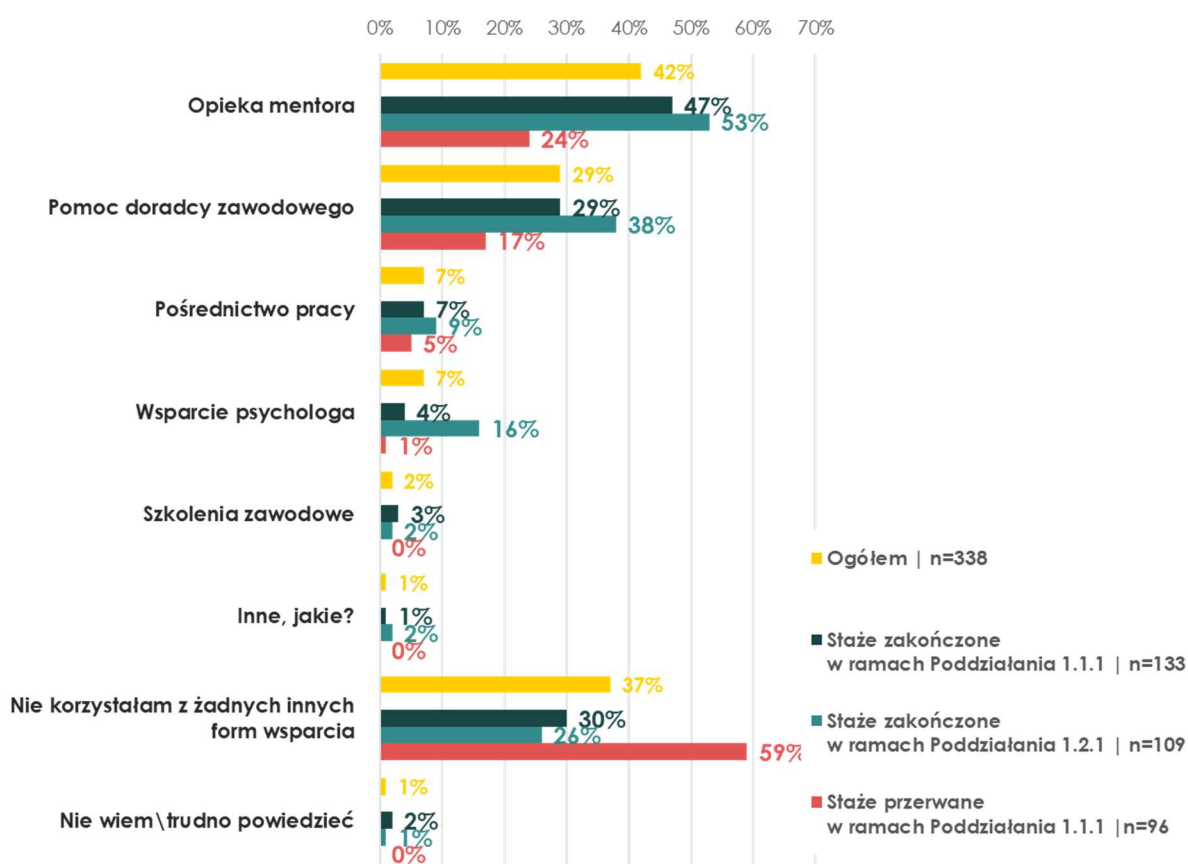
Wykres 7. Rodzaj otrzymanego wsparcia – wg SL2014



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk

Również w badaniu CAPI weryfikowane były dodatkowe formy wsparcia, z jakich korzystali uczestnicy staży – ankietowani pytani byli o to, z jakich innych (poza stażem) form wsparcia korzystali. Uzyskane wyniki nie pokrywają się z danymi z SL2014. Tylko 29% respondentów zadeklarowało, że otrzymało w ramach projektu pomoc doradcy zawodowego, zaledwie 7% zadeklarowało, że korzystało z pośrednictwa pracy, a 2% wskazało że wzięło udział w szkoleniach zawodowych. Wśród uczestników staży w ramach Poddziałania 1.2.1 jedynie 38% osób wskazało, że korzystało z pomocy doradcy zawodowego, a baza SL2014 pokazuje, że byli to wszyscy stażyści. Zestawienie danych z SL2014 z wynikami badania CAPI wskazuje na to, że znaczna część uczestników projektów nie ma świadomości, że w ramach wsparcia, którym zostali objęci w ramach projektu znalazły się również inne poza stażem formy. Może to również świadczyć o tym, że takie dodatkowe wsparcie nie było udzielane osobom, które odbywały staż. Należy mieć jednak na uwadze, że część ankietowanych wzięła udział w ankiecie nawet prawie 2 lata po zakończeniu stażu, stąd mogli nie pamiętać innych form wsparcia lub nie powiązać ich z realizowanym stażem, tylko traktować jako oddzielną usługę, z której skorzystali w powiatowym urzędzie pracy lub w instytucji rynku pracy.

Rysunek 9 Rodzaj otrzymanego wsparcia – odpowiedzi ankietowanych



Źródło: Badanie CAPI.

PRACODAWCY

Przeprowadzona charakterystyka pracodawców, u których można było odbyć staż obejmuje tylko analizę pracodawców w ramach Poddziałania 1.1.1, realizowanego przez powiatowe urzędy pracy województwa pomorskiego w trybie pozakonkursowym. Instytucje te prowadziły ewidencję pracodawców, z którymi zawierały umowy i zgodziły się przekazać te dane w celu przeprowadzenia analiz w ramach niniejszego badania. Od beneficjentów Poddziałania 1.2.1 nie udało się pozyskać pełnych danych z tego zakresu, stąd raport nie zawiera analizy pracodawców współpracujących w trybie konkursowym z projektodawcami.

Co piąty pracodawca przyjmujący stażystów w ramach analizowanych projektów prowadził działalność handlową, w ramach której można było odbyć staż najczęściej jako sprzedawca. Stosunkowo wielu pracodawców przyjmujących stażystów prowadziło działalność profesjonalną, naukową i techniczną (11,3%) oraz działalność w administracji publicznej (10,1%).

Rysunek 10. Sektory działalności podmiotów (wg PKD 2007) przyjmujących uczestników na staż w ramach Poddziałania 1.1.1



* handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle

** administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne

*** dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją

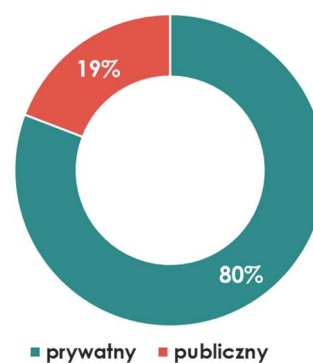
**** wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk | Ogółem: N=2316.

Podmioty przyjmujące osoby na staż w ramach projektów pozakonkursowych działały w większości w sektorze prywatnym (80%), co piąty podmiot prowadził działalność w sektorze publicznym.

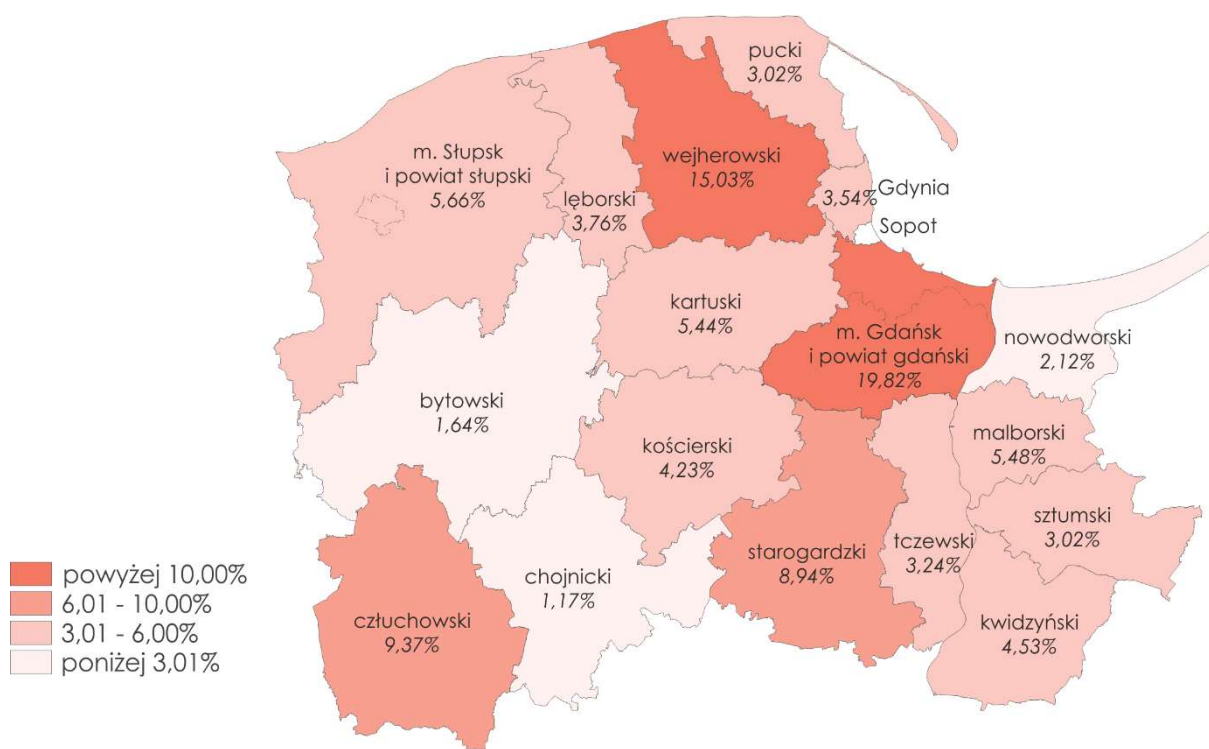
Najwięcej przedsiębiorców przyjmujących na staż osoby młode zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy współpracowało z PUP Gdańsk (459) oraz PUP Wejherowo (348). Znacznie mniej podmiotów przyjmowało stażystów z PUP Człuchów (217) i PUP Starogard (207), natomiast najmniej firm współpracowało w tym zakresie z PUP Bytów (38) i Chojnice (27).

Rysunek 11. Sektor własności podmiotów, przyjmujących uczestników na staż w ramach Poddziałania 1.1.1



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk | Ogółem: N=2316.

Rysunek 12. Odsetek podmiotów współpracujących z poszczególnymi powiatowymi urzędami pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk | Ogółem: N=2316.

ORGANIZACJA STAŻY

W poniższym rozdziale opisano, w jaki sposób rekrutowano uczestników do projektu, skupiono się na efektywności poszczególnych działań informacyjno-promocyjnych kierowanych do tej grupy, a także na rekrutacji pracodawców.

REKRUTACJA UCZESTNIKÓW DO PROJEKTÓW

DZIAŁANIA INFORMACYJNO – PROMOCYJNE

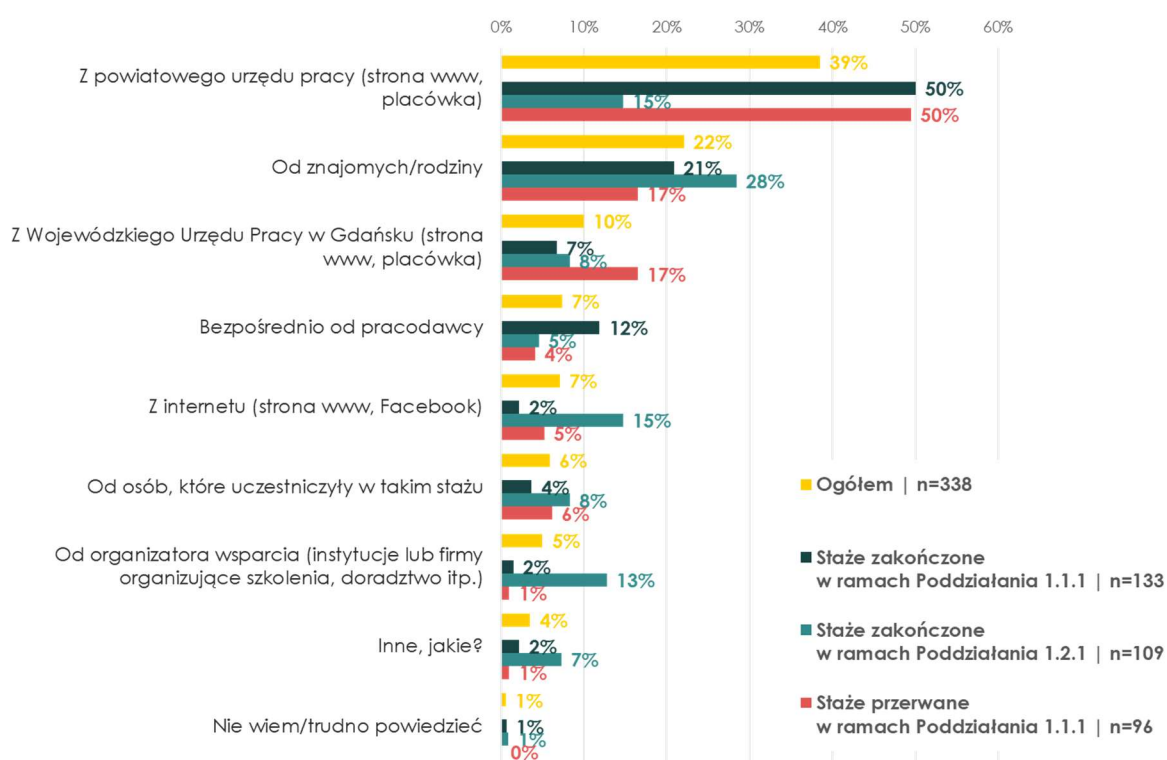
Pierwszym krokiem do skutecznej rekrutacji uczestników do projektów jest dotarcie z informacją do osób zainteresowanych tematem. Sposób dotarcia z informacją o planowanych stażach współfinansowanych ze środków EFS w dużej mierze zależał od tego, czy projekt, w ramach którego były prowadzone staże, był realizowany przez powiatowe urzędy pracy (Poddziałanie 1.1.1 PO WER) czy też przez inne instytucje wybrane w konkursie (Poddziałanie 1.2.1 PO WER). Powiatowe urzędy pracy najczęściej docierały do swoich klientów bezpośrednio podczas ich wizyty w urzędzie lub/i poprzez swoją stronę internetową. Na tę odpowiedź wskazało 50% respondentów będących uczestnikami staży w ramach 1.1.1 PO WER i 50% uczestników, którzy przerwali swój staż. Co ciekawe statystycznie rzadziej to źródło informacji wskazywały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Drugim ważnym kanałem informacyjnym była sieć kontaktów uczestników stażu wskazana przez 22% badanych. Dzięki rodzinie i znajomym częściej informacje o projekcie zdobywali stażyści z projektów wybranych w konkursie (Poddziałanie 1.2.1 PO WER).

Dla projektów z Poddziałania 1.1.1 PO WER istotnym źródłem pozyskiwania uczestników byli sami pracodawcy. 12% badanych z tej grupy wskazało, że o stażu dowiedziało się bezpośrednio właśnie od pracodawcy.

Zwraca uwagę fakt, że uczestnicy projektów z Poddziałania 1.2.1 znacznie częściej mówili, że o projekcie dowiedzieli się w inny sposób niż wymieniony w kafeterii. Wynika to ze stosowania przez każdego z projektodawców innych sposobów dotarcia do potencjalnych uczestników. Ci respondenci często wskazywali, że pozyskali informacje ze stron internetowych, z Facebooka oraz od organizatorów wsparcia. Badania jakościowe dodatkowo pokazują, że stosowano ogłoszenia telewizyjne i radiowe, mailing, plakaty czy fora internetowe i media społecznościowe.

Wykres 8. Sposób pozyskania informacji o możliwości wsparcia w ramach projektu finansowanego ze środków unijnych.



Źródło: Badanie CAPI.

Uczestnicy staży współfinansowanych ze środków EFS w badaniach jakościowych niemal jednogłośnie stwierdzają, że preferowanym przez nich kanałem komunikacji jest internet, ze wskazaniem mediów społecznościowych – nie tylko Facebooka, ale również Instagrama. Ten kanał komunikacji wydaje się adekwatny ze względu na wysoki odsetek osób młodych korzystających z mediów społecznościowych (ok.65%)¹⁷. Wśród innych odpowiedzi wskazywane były reklamy na przystankach autobusowych.

Wydaje się jednak, że dla osiągnięcia celów Poddziałań 1.1.1 i 1.2.1 PO WER wskazywane przez respondentów sposoby dotarcia do potencjalnych uczestników projektów są niewystarczające. W obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej, przy niskim, aczkolwiek znacząco zróżnicowanym wewnątrz województwa¹⁸ bezrobociu, działania promocyjne wymagają celowych i punktowych działań. Sami projektodawcy zauważyli, że przykładowo ogłoszenia w regionalnym radio czy telewizji nie przyniosły pożądanych efektów. Facebook jest narzędziem, który umożliwia docieranie z reklamą do wybranych grup wiekowych w wybranych lokalizacjach¹⁹, dlatego warto go z pewnością profesjonalnie wykorzystywać w prowadzonych przez projektodawców działaniach informacyjnych. Konieczne jest jednak również wejście we współpracę z ośrodkami pomocy społecznej, które mogłyby przekazywać informację o możliwości przystąpienia do projektu swoim podopiecznym.

REKRUTACJA UCZESTNIKÓW

Jak podkreślali projektodawcy z Poddziałań 1.1.1 w trakcie wywiadu grupowego rekrutacja uczestników staży była bardzo trudna. Podejmowane działania informacyjne nie przynosiły pożądanych efektów, jak sami mówili toczyła się „walka o każdą osobę”. Przyczynę tej sytuacji upatrują w zmieniającym się rynku pracy, w szczególności w tzw. rynku pracownika. Bezrobocie rejestrowane od 2011 w województwie pomorskim systematycznie spadało, a na koniec grudnia 2017 osiągnęło rekordowo niski poziom 5,5%²⁰. W praktyce oznacza to – jak mówią uczestnicy wywiadu grupowego, że pracę za wysokość najniższej krajowej jest bardzo łatwo znaleźć.

„jak zaczęliśmy, czyli w 2015 roku było więcej chętnych niż miejsc. A w tym roku pozyskać stażystę było bardzo ciężko” [FGI pracodawcy]

¹⁷ Źródło: <http://brief.pl/mlodzi-polacy-przestaja-korzystac-z-facebook/>

¹⁸ stopa bezrobocia rejestrowanego za rok 2017 wahała się od 2,9 w mieście Gdańsku do 14,2 w powiecie nowodworskim – źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

¹⁹ Należy podkreślić, że wykorzystanie go jako skutecznego narzędzia rekrutacyjnego wymaga specjalistycznej wiedzy wykraczającej poza standardowe bycie użytkownikiem social mediów.

²⁰ Dane GUS, Bank Danych lokalnych.

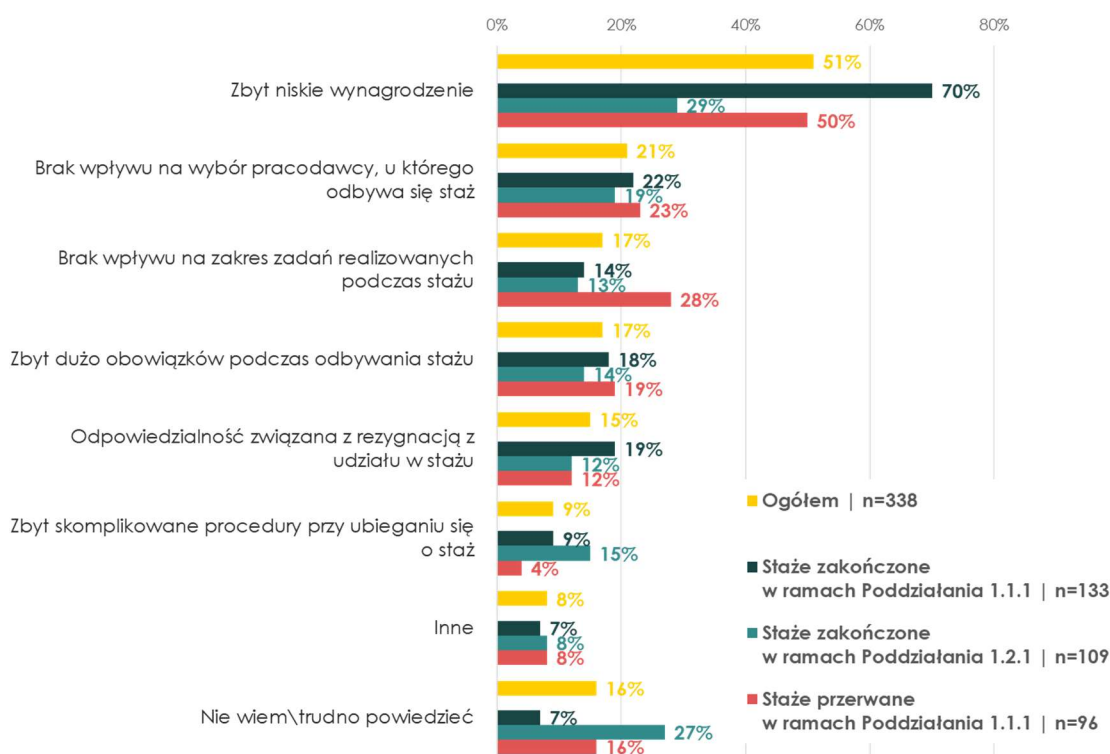
Postawioną wyżej diagnozę potwierdzają badania ilościowe wśród uczestników stażu. W ich opinii do udziału w stażu przede wszystkim zniechęca zbyt niskie wynagrodzenie (51%). Podkreślić należy, że na ten aspekt zwrócili uwagę przede wszystkim stażyści z Poddziałania 1.1.1, gdzie wysokość stypendium wynosiła 1000 zł brutto – na tę odpowiedź wskazało aż 70% spośród nich.

W przypadku stażystów z Poddziałania 1.2.1, gdzie stypendium bywało równe z wynagrodzeniem minimalnym, tę odpowiedź wybrało tylko 29% osób. Zarówno projektodawcy, jak i uczestnicy projektów z Poddziałania 1.1.1 w trakcie wywiadów grupowych podkreślali, że stypendium stażowe nie pozwala samodzielnie się utrzymać. Pojawiały się opinie, że jest akceptowalne w sytuacji, gdy korzysta się z czyjegoś wsparcia, np. rodziców czy małżonka/partnera. Jednocześnie, w trakcie realizacji stażu, nie ma możliwości uzyskania dodatkowego wynagrodzenia (w żadnej z form), ponieważ konsekwencją jest wykreślenie z rejestru osób bezrobotnych, a to w praktyce oznacza konieczność zakończenia stażu.

„Podejrzewam, że jakby była normalna pensja, bo to ciężko pensją nazwać, to na pewno by było dużo więcej chętnych. I dużo więcej osób by spróbowało. Bo to nie są pieniądze, które... Już nie mówię, żeby za to wyżyć” (FGI uczestnicy staży)

Inne czynniki mogące zniechęcać do uczestnictwa w stażu były znacznie rzadziej wskazywane niż niskie wynagrodzenie. Na drugim miejscu wskazano brak możliwości wyboru pracodawcy (21%), na trzecim brak wpływu na zakres zadań realizowanych na stażu (17%). Na ten aspekt częściej zwracały uwagę osoby, które przerwały staż (28%). Może to wskazywać, że jest to jednym z powodów przerywania stażu, szczególnie w sytuacji gdy zadania nie są dostosowane do umiejętności uczestnika.

Wykres 9. Czynniki zniechęcające do udziału w stażu w ramach projektów z Poddziałania 1.1.1 i 1.2.1 PO WER.



Źródło: Badanie CAPI.

Badania jakościowe wskazują na dodatkowy problem pojawiający się w trakcie rekrutacji uczestników stażu. W opinii projektodawców pracodawcy mają zbyt wysokie oczekiwania, którym trudno sprostać zainteresowanym kandydatom w obecnych warunkach realizacji projektów (przy niskim bezrobociu i niskiej atrakcyjności finansowej staży). Z drugiej strony urzędy pracy odnotowują również przypadki potencjalnych stażystów, których oczekiwania wobec stażu nie przystają do posiadanych przez nich kwalifikacji czy sytuacji rynkowej. Przykładowo absolwenci liceum najchętniej skłoniliby się w pracach biurowych, podczas gdy największe zapotrzebowanie na pracowników obserwowane jest w handlu i przy pracach fizycznych. Projektodawcy zauważają, że największą trudność w zakresie dostosowania oczekiwań stażystów do oczekiwań pracodawców i realiów rynku pracy sprawiają uczestnicy z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, których oczekiwania są zbyt wysokie w stosunku do kompetencji.

REKRUTACJA PRACODAWCÓW

Rekrutacja pracodawców do projektu, w przeciwieństwie do rekrutacji uczestników, przebiegała bezproblemowo, jak zgodnie podkreślali projektodawcy w trakcie wywiadu grupowego. Powiatowe urzędy pracy o możliwości przyjęcia na staż informowały tych pracodawców, z którymi już do tej pory miały okazję współpracować. Wykorzystywano do tego drogę elektroniczną i telefoniczną, a wielokrotnie pracodawcy samodzielnie zgłaszali się do urzędów pracy. Projektodawcy konkursowi również do współpracy zapraszali

pracodawców, z którymi już wcześniej realizowali inne inicjatywy. W przypadku jednej z uczelni wyższych, będącej beneficjentem w Poddziałaniu 1.2.1 PO WER, byli to pracodawcy, do których wysyłają swoich studentów na staże realizowane w ramach studiów lub innych projektów. Wywiady wśród pracodawców pokazały, że czasami sami uczestnicy projektów informowali pracodawców o możliwości skorzystania ze wsparcia.

Jak zauważają projektodawcy, pracodawcy szkolący stażystów przyjmują dwie strategie. Dla jednych jest to strategia biznesowa – stażyści uzupełniają ich luki kadrowe, po odbyciu stażu współpraca się kończy lub są zatrudniani na minimalny obligatoryjny czas, a następnie wymieniani na nowych. Dla drugich przyjęcie stażysty jest okazją do wyszkolenia nowego pracownika, który potem otrzymuje stałe zatrudnienie w firmie. Obie strategie wynikają z obserwowanego przez pracodawców niedoboru pracowników o pożądanym przez nich kompetencjach i kwalifikacjach gotowych podjąć zatrudnienie na oferowanych im stawkach.

PRZEBIEG STAŻU

WYBÓR OFERTY STAŻU

W założeniach schemat działań w ramach Poddziałania 1.1.1 i 1.2.1 PO WER wygląda nieco inaczej, jednak wsparcie realizowane w ich ramach łączy konieczność jego zindywidualizowania względem potrzeb uczestników. Jedną z form wsparcia, która daje możliwość zindywidualizowania pomocy jest właśnie staż. W projektach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy staż dobierany był zgodnie z Indywidualnym Planem Działania (IPD), tworzonym wspólnie z doradcą zawodowym. W trakcie wywiadów grupowych przedstawiciele PUP zwracali uwagę, że lepsze efekty osiągnano w sytuacji, gdy uczestnicy projektów mieli samodzielnie znaleźć pracodawcę, u którego chcieliby odbyć staż. Obserwowano wtedy większe ich zaangażowanie:

Aktywizujemy ich tym, żeby chociaż wzięli za ten telefon i poszukali [sami stażu] albo żeby określili, gdzie chcieliby mieć ten staż. I czasami wychodzi tak, że faktycznie chyba są dumni z tego, że znaleźli sobie sami ten staż. [FGI projektodawcy]

Projektodawcy jednak często wychodzili naprzeciw oczekiwaniom uczestników i wyszukiwali firmy, w których uczestnik mógłby odbyć staż. W pozostałych przypadkach oferowano uczestnikom projektu staże zgłoszone przez pracodawców dopasowując ofertę do kwalifikacji uczestnika – zależnie od posiadanych zgłoszonych ofert czasami było to kilka propozycji, a czasami jedna.

Drugim elementem rekrutacji na staż była zazwyczaj **rozmowa kwalifikacyjna** prowadzona bezpośrednio przez pracodawcę. Jej celem było poznanie potencjalnego stażysty, sprawdzenie jego predyspozycji i oczekiwań. Jak wynika z wypowiedzi pracodawców, zdarzały się sytuacje – w szczególności w projektach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, że kandydaci stawiali się na rozmowę w celu potwierdzenia swojej gotowości do podjęcia stażu, mimo że faktycznie nie byli nim zainteresowani.



PODEJMOWANE DZIAŁANIA MOTYWACYJNE

Motywacja uczestników staży miała szczególnie duże znaczenie w kontekście wspomnianego niskiego wynagrodzenia za odbywany staż – działania motywacyjne pozwalały zachęcić stażystę do uczestnictwa w stażu i następnie zatrzymać go w firmie na dłużej, już po zakończeniu udziału w projekcie. Działania motywacyjne można wyróżnić na różnych etapach projektu:

1. **Przygotowanie założeń programowych i regulaminów konkursów** – motywacją dla uczestników do realizacji stażu była perspektywa zatrudnienia przez danego pracodawcę. W założeniach niektórych projektów pracodawca miał obowiązek zatrudnienia stażysty na umowę po zakończeniu stażu.

Pracodawca we wniosku deklaruje na jaki okres czasu zatrudni daną osobę po stażu, czy to jest miesiąc, czy 3 miesiące, czy 4 miesiące czy 12 miesięcy, bo on musi określić - i taki też jest zapis w umowie, że po zakończonym stażu deklaruje jego zatrudnienie na taki okres, jak wpisał we wniosku (FGI projektodawcy)

Uczestnicy staży w badaniach jakościowych również podkreślali, że mimo niskiego wynagrodzenia, do pozostania na stażu skłaniała ich perspektywa zatrudnienia na umowę o pracę.

2. **Sposób rekrutacji pracodawców** – elementem podnoszącym motywację, wykorzystywanym przez projektodawców, jest scedowanie na uczestnika stażu obowiązku znalezienia pracodawcy na własną rękę. Projektodawcy zauważają, że w momencie gdy potencjalny stażysta dostaje gotowe oferty stażu i musi jedynie wybrać tę, która mu bardziej odpowiada lub kierowany jest odgórnie z urzędu pracy to jego motywacja do pracy i zainteresowanie pracą jest niższe. Dlatego też niekiedy projektodawcy pozostawiają uczestnikom staży znalezienie pracodawcy.

Problemy pojawiające się podczas realizacji staży, w tym te wynikające z niskiej motywacji opisane są w rozdziale „Trudności w realizacji staży”. Na problemy z motywacją uczestników wskazują niektórzy z projektodawców konkursowych – zniechęcające właściwości może mieć **czas trwania takiego wsparcia**, od spotkań z doradcą, poprzez kursy i szkolenia służące zdobyciu kompetencji i dopiero na końcu uczestnictwo w stażu. Cały proces w niektórych przypadkach trwał rok, z czego uczestnik wynagrodzenie (niewielkie) otrzymywał dopiero w końcowym etapie.

PROGRAM STAŻU

Jednym z obowiązkowych elementów stażu wysokiej jakości jest program, który zgodnie z Polskimi Ramami Jakości Staży i Praktyk, powinien mieć charakter pisemny, powinien mieć określone cele i treści edukacyjne, a także zakres obowiązków, a przede wszystkim powinien być znany zarówno pracodawcy, jak i stażysty²¹. Największą wiedzę o programie stażu deklarowali uczestnicy, którzy ukończyli staż w ramach Poddziałania 1.1.1 – aż 94% znało zakres programu. 99% spośród nich stwierdziło, że staż był generalnie realizowany zgodnie z programem. W przypadku stażystów z poddziałania 1.2.1 program stażu znało 86%, spośród nich 98% potwierdzało, że staż był realizowany zgodnie z założeniami. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku osób, które przerwały staż – 80% spośród nich deklaruje, że znali program stażu. Niemal co piąty znający program zadeklarował, że ich staż był realizowany

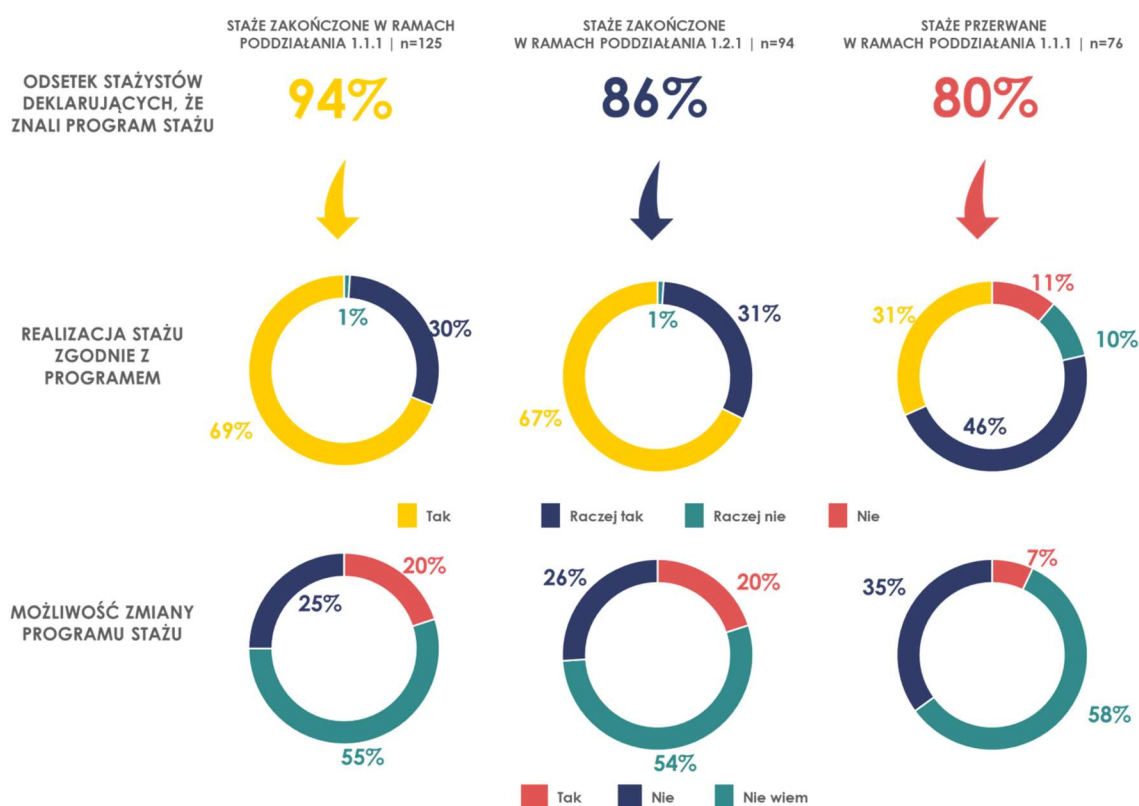
²¹ Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk, str.

niezgodnie z tym dokumentem. **69% spośród nich zgłosiło ten fakt projektodawcy, jednak z przeważającą większością problem nie został rozwiązany, co mogło być powodem przerwania stażu.** Program stażu statystycznie częściej znały osoby z wykształceniem wyższym (97%), niż osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (73%).

Badania jakościowe wskazały przykłady sytuacji, w których pracodawcy mieli zatrudnić stażystę na danym stanowisku (np. prace biurowe, programowanie), a po rozpoczęciu stażu zaczęli mu przydzielać zupełnie inne zadania. Respondenci przytoczyli również przykłady, gdy ich zadania były generalnie powiązane z programem, ale nieco od niego odbiegały. W takich sytuacjach w sprawozdaniach z realizacji stażu uczestnicy projektów „naciągali”, to co wykonywali w pracy.

„My (...) musieliśmy wymyślać, bo mieliśmy do wypisania dokumenty stażowe, na których mieliśmy wypisywać, co robiliśmy każdego dnia, to było pięknie, problem był, że my robiliśmy prawdziwą pracę, a nie to, co było w programie stażu, więc musieliśmy naciągać to, co robiliśmy pod program stażu, czyli po prostu pisaliśmy, programowanie w języku, dwukropek” (FGI uczestnicy staży)

Wykres 10. Ocena realizacji staży zgodnie z programem.



Źródło: Badanie CAPI.

Badania jakościowe przyniosły szersze spojrzenie na proces powstawania programu stażu. U niektórych pracodawców program stażu wynikał stricte z zadań, jakie są przypisane do

danego stanowiska, do którego szkolony jest stażysta. U innych program stażu był tworzony samodzielnie przez stażystę lub przy współpracy z opiekunem stażu. Takie relacje powtarzały się zarówno po stronie pracodawców, jak i uczestników stażu. Czasami wykonywane zadania wynikały z potrzeb, jakie w danym momencie mieli pracodawcy. Jak sugerują wypowiedzi pracodawców, współuczestniczenie stażysty w tworzeniu programu zwiększa możliwość wykorzystania mocnych stron uczestników projektu. W sytuacji, gdy umiejętności stażysty nie były dopasowane do odgórnie ustalonego programu, nastąpiła jego zmiana. W tym miejscu warto zauważyć, że generalnie stażyści nie wiedzieli, czy program ich stażu może ulec zmianie, co widać na powyższych wykresach.

Program stażu we wszystkich badanych aspektach najwyżej był oceniany przez uczestników staży z Poddziałania 1.1.1. W pięciostopniowej skali, gdzie 5 jest oceną najwyższą, na 4,3 oceniono zarówno możliwość zdobycia pożądaných na rynku pracy umiejętności, strukturę i cel programu oraz dostosowanie do potrzeb. Nieco słabiej, choć wciąż wysoko, program stażu ocenili uczestnicy projektów z Poddziałania 1.2.1. Docenili przede wszystkim jasno wyznaczony cel programu i jego uporządkowaną strukturę (średnia 4,16 w pięciostopniowej skali). Co wydaje się zrozumiałe, najniżej we wszystkich aspektach program stażu został oceniony przez uczestników, którzy go przerwali. Jak wynika z badań jakościowych nierealizowanie programu stażu jest jedną z przyczyn jego przerywania.

Wykres 11. Ocena aspektów programu stażu w skali od 1 do 5.

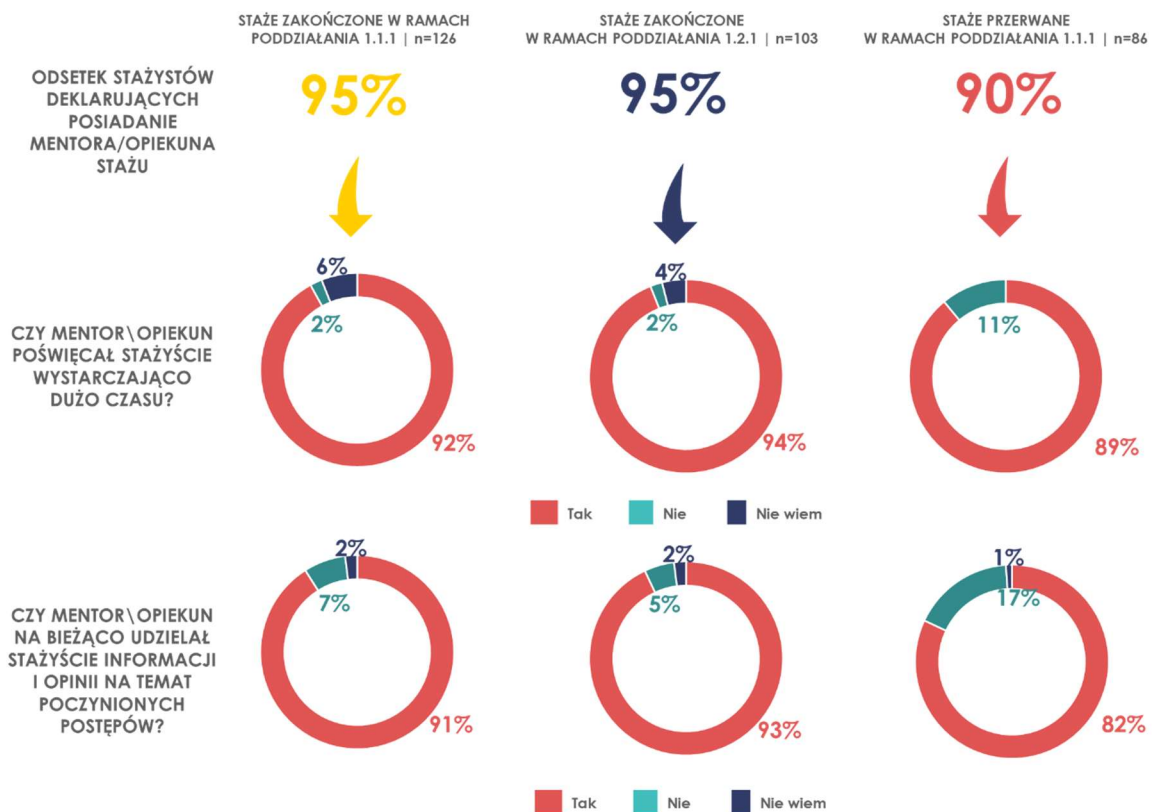


Źródło: Badanie CAPI | Ogółem: Stażyści z podziałania 1.1.1: n=125, Stażyści z podziałania 1.2.1: n=94, Osoby, które przerwały staż: n=76.

OPIEKUNOWIE STAŻU

W zdecydowanej większości stażystom przydzielany był opiekun/mentor po stronie firmy, w której pełnili staż (93%). Były to osoby na stanowiskach kierowniczych, zazwyczaj bezpośrednio odpowiedzialne za zespół, w którym pracowali stażyści lub jeden z członków tego zespołu. Według pracodawców zadaniem takiej osoby było monitorowanie pracy stażysty, ale także udzielanie mu niezbędnych informacji i pomocy. Uczestnicy staży zwracali uwagę, że były to osoby, które poświęcały im najwięcej uwagi, choć zdarzył się również przypadek, że opiekun stażu przyniósł stażyscie sprzęt i nie interesował się nim przez cały staż.

Wykres 12. Ocena funkcji opiekuna/mentora



Źródło: Badanie CAPI.

W ocenie uczestników staży, w zdecydowanej większości opiekunowie poświęcali im wystarczająco dużo czasu. Nieco gorzej ocenili swoich opiekunów/mentorów stażyści, którzy przerwali staż. Również w wypowiedziach respondentów badań jakościowych widać, że najczęściej opiekunowie odpowiadali na pytania, wyjaśniali zadania.

„Z każdym zadaniem mogłyśmy się do niego zgłosić, każde dokładnie nam wytłumaczył.” (FGI uczestnicy staży)

Badanie ilościowe pokazuje, że uczestnicy w zdecydowanej większości (89% wszystkich objętych badaniem stażystów) mieli poczucie, że opiekun udzielał im bieżącej informacji zwrotnej. Ponownie nieco gorzej sytuację oceniali stażyści, którzy nie ukończyli swojego stażu.

SKUTECZNOŚĆ, TRWAŁOŚĆ ORAZ UŻYTECZNOŚĆ STAŻY

Analizując wpływ projektów zrealizowanych w ramach Poddziałania 1.1.1 oraz 1.2.1 PO WER na uzyskanie zatrudnienia, jako kryteria ewaluacyjne przyjęto skuteczność, trwałość oraz użyteczność oferowanego wsparcia. Poniżej przedstawiono definicje wymienionych wyżej pojęć:

Skuteczność – w jakim stopniu staże realizowane w projektach Poddziałania 1.1.1 i 1.2.1 PO WER umożliwiają realizację celu szczegółowego jakim jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 roku życia bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET); określenie % osób, które odbyły staże i kontynuują zatrudnienie.

Użyteczność – w jakim stopniu staże realizowane w ramach projektów Poddziałania 1.1.1 i 1.2.1 PO WER, odpowiadają potrzebom pracodawców i uczestników projektów.

Trwałość – czy i w jakim stopniu zmiany sytuacji zawodowej uczestników projektu uczestniczących w stażu są długotrwałe, tj. czy są zauważalne w okresie 8 – 20 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.

Staż, jako forma wsparcia, podczas której zdobywa się określoną wiedzę i umiejętności praktyczne w danej branży wydają się być atrakcyjnym rozwiązaniem nie tylko dla pracowników, ale też pracodawców. Pracodawcy deklarują, że staże są dla nich przede wszystkim narzędziem wspierającym rekrutację i uzupełniającym luki kadrowe. Często, traktuje się je jako okres próbny, w trakcie którego sprawdza się umiejętności oraz zaangażowanie nowej osoby. Po takim okresie próbnym obie strony, mogą podjąć decyzję o kontynuacji dalszej współpracy.

„(...) myślę, że wspierają rekrutację. Bo jest to taka szansa, żeby sprawdzić człowieka, czy on się nadaje do tej pracy” [FGI, pracodawcy]

„dla nas jest to chęć też pozyskania jakiegoś ciekawego kandydata do pracy” [FGI pracodawcy]

Staż bywa też dobrym rozwiązaniem dla osób, które chcą się przekwalifikować. Rozpoczynając pracę w nowej branży, okres stażu stanowi świetny początek do tego, aby zapoznać się z nową specjalizacją.

„myśmy to potraktowali z góry jako: nauczysz się czegoś, sprawdzisz, to będziemy rozmawiać o zatrudnieniu. No i wtedy, wiadomo, otwiera się zupełnie inny obszar. Wtedy wchodzi już wynagrodzenie, masz określoną specjalizację” [FGI pracodawcy]

W przypadku decyzji o zatrudnieniu na staż danej osoby, często nie posiadającej doświadczenia związanego ze specjalizacją przedsiębiorstwa, nie sposób pominąć aspektu

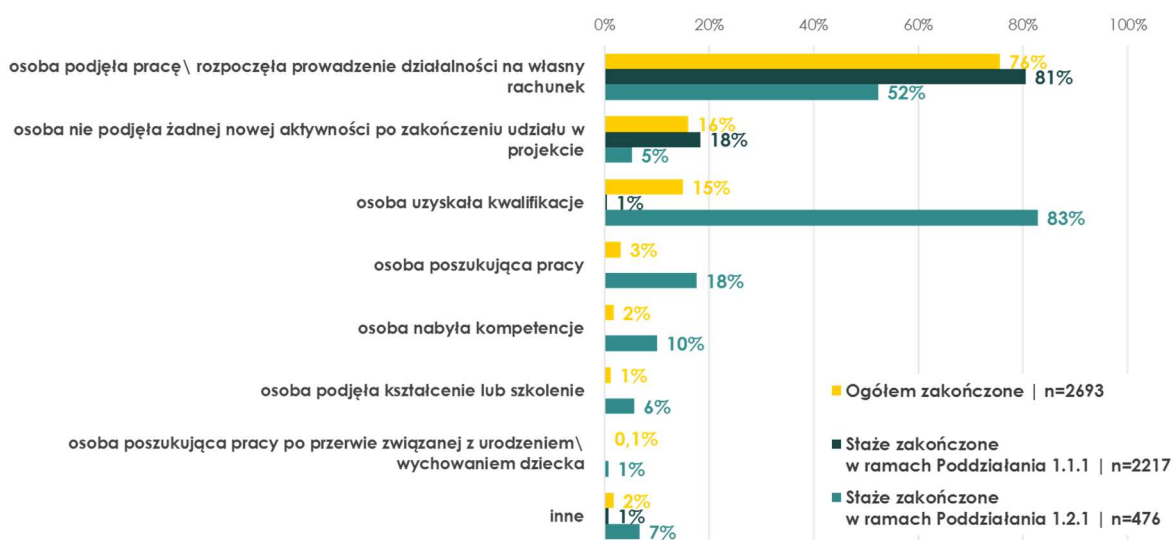
finansowego. Jest on istotny dla pracodawców, którzy nie ponoszą ryzyka związanego z inwestycją w osobę, która być może nie zostanie na dłużej w firmie. W związku z tym, pracodawcy chętnie decydują się na udział w projektach, które dofinansowują ten rodzaj zatrudnienia.

ZATRUDNIENIE UCZESTNIKÓW STAŻY

EFEKTYWNOŚĆ ZATRUDNIENIOWA BEZPOŚREDNIO PO ZAKOŃCZENIU STAŻY

Przyjrzyjmy się sytuacji uczestników stażu bezpośrednio po jego zakończeniu (do 4 tygodni po zakończeniu stażu). Zgodnie z danymi zbieranymi przez projektodawców, 76% osób z tej grupy podjęło pracę lub rozpoczęło prowadzenie działalności na własny rachunek. Istotnie częściej były to osoby, które zakończyły staż w ramach Poddziałania 1.1.1. (81%) niż w ramach projektów konkursowych (52%). Przyczyną może być fakt, że powiatowe urzędy pracy często wymagały od pracodawców, aby ci zobligowali się do zatrudnienia stażystów po zakończeniu stażu (co miało być wskazane już w umowie stażowej). Taki zabieg mógł mieć wpływ na podwyższenie wskaźnika dla Poddziałania 1.1.1, ponieważ w ramach bazy SL2014 nie były zbierane dane dla okresu do 3 miesięcy po zakończeniu stażu (a umowy takie często obowiązywały na okres 1-12 miesięcy). 16% stażystów nie podjęło żadnej aktywności zawodowej. Dla 15% uczestników efektem zakończenia udziału w projekcie było uzyskanie kwalifikacji – ze względu na charakter realizowanych projektów konkursowych (projektodawcy oferowali kompleksowe wsparcie – obligatoryjnie musiały to być min trzy formy wsparcia, w tym m.in. szkolenia i kursy). Sytuacja ta dotyczy głównie osób, które otrzymały staż w ramach Poddziałania 1.2.1 (83%).

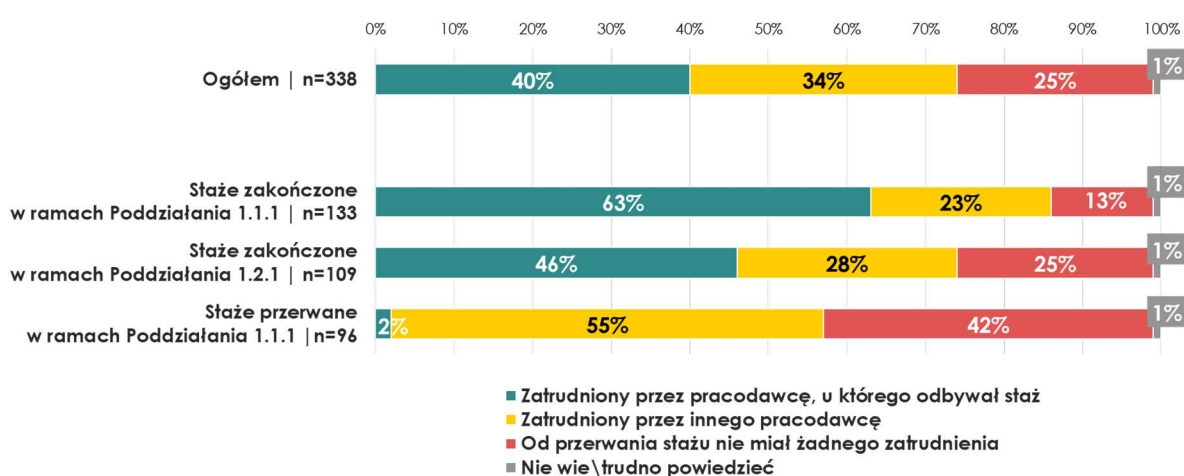
Wykres 13. Sytuacja osoby w momencie zakończenia udziału w projekcie (staże zakończone).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk

W celu pełnej oceny skuteczności i trwałości realizowanych projektów, poziom zatrudnialności został zmierzony w badaniach ilościowych. Bazując na wynikach tych badań można przyjąć, że **skuteczność zatrudnieniowa zrealizowanych projektów ukształtowała się na poziomie 74%**. 40% osób znalazło zatrudnienie u pracodawcy, u którego odbywało staż. Istotnie częściej taka sytuacja miała miejsce w przypadku osób, które zakończyły staż realizowany w ramach projektu pozakonkursowego (63% vs. 46% dla projektów konkursowych). Statystycznie częściej zatrudnienia nie znalazły do chwili realizacji badania osoby z wykształceniem gimnazjalnym (49%), osoby te rzadziej zostawały zatrudnione przez pracodawcę, u którego odbywały staż (15%).

Wykres 14. Ścieżka zawodowa uczestników staży po zakończeniu/przerwaniu stażu

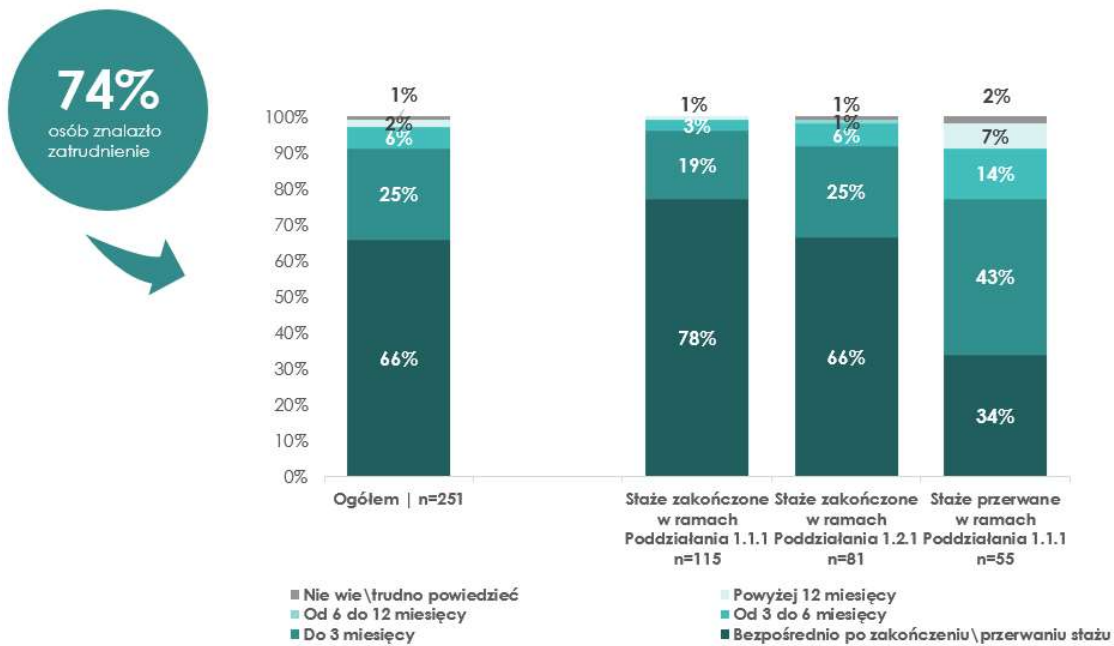


Źródło: Badanie CAPI.

Spośród osób, które po stażu znalazły zatrudnienie, niemal dwie na trzy uzyskały go bezpośrednio po zakończeniu/przerwaniu stażu (66%), co czwarty badany natomiast otrzymał pracę do 3 miesięcy po skorzystaniu ze wsparcia (25%). Skuteczność zatrudnieniowa bezpośrednio po zakończeniu stażu była najwyższa wśród osób, które uczestniczyły w projektach realizowanych z Poddziałania 1.1.1 (78%)²², najniższa natomiast wśród osób, które zdecydowały się przerwać staż (34%). Wysoka skuteczność zatrudnieniowa w projektach pozakonkursowych może wynikać z rozwiązania przytoczonego na początku podrozdziału, często stosowanego w projektach w ramach Poddziałania 1.1.1 – pracodawcy niekiedy zobowiązywali się do zatrudnienia stażysty po ukończeniu stażu, jeszcze przed jego rozpoczęciem.

²² Wg danych projektodawców odsetek ten wynosił 81% - różnica mieści się więc w granicach błędu statystycznego (patrz: Wykres 2112)

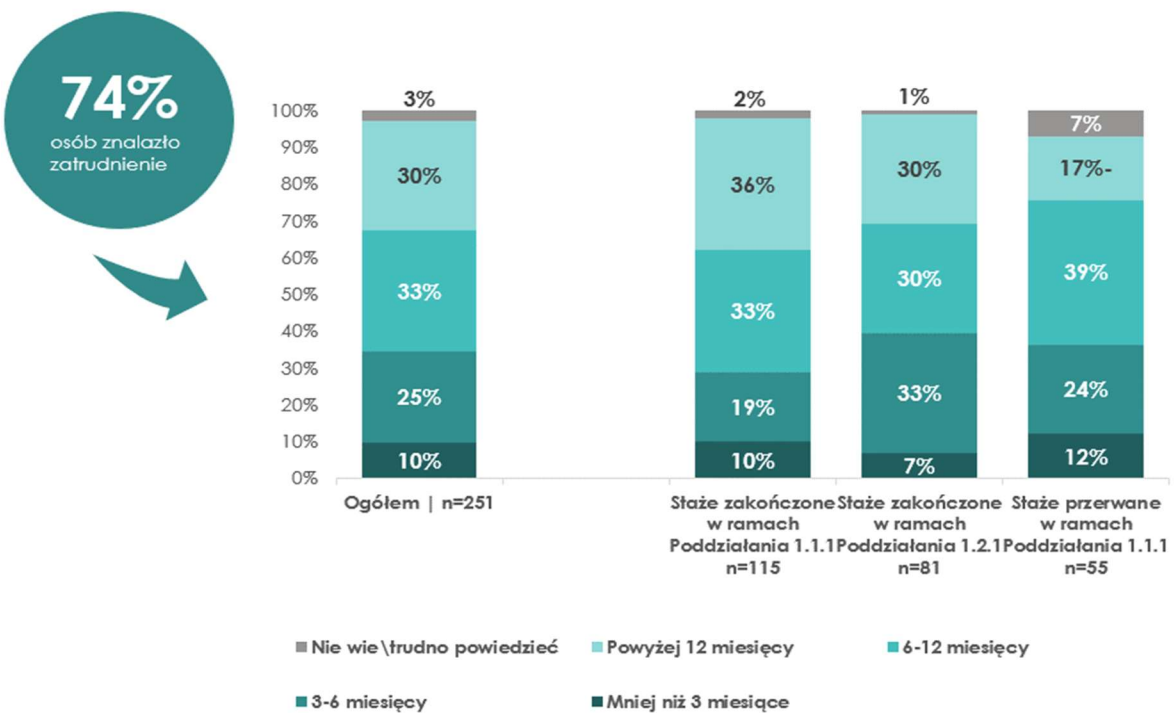
Wykres 15. Okres, w jakim uczestnik stażu podjął zatrudnienie po raz pierwszy po zakończeniu\przerwaniu stażu



Źródło: Badanie CAPI.

Czas zatrudnienia po zakończeniu lub przerwaniu stażu wynosi dla 90% badanych ponad 3 miesiące. 63% osób, które po stażu podjęły zatrudnienie, utrzymało je dłużej niż pół roku, w tym 1/3 powyżej 12 miesięcy.

Wykres 16. Czas trwania zatrudnienia uczestnika stażu w pierwszej pracy, którą podjął po zakończeniu/przerwaniu stażu

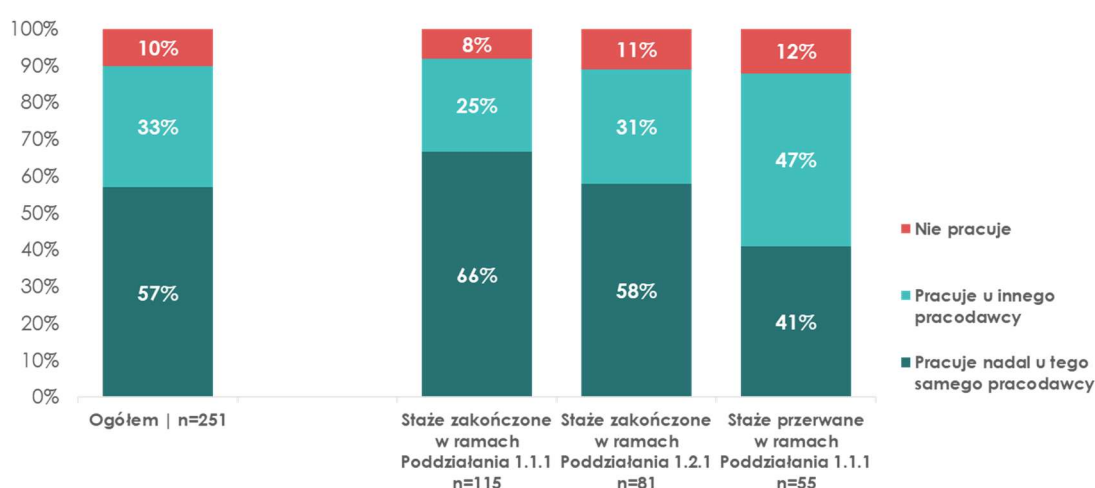


Źródło: Badanie CAPI.

EFEKTYWNOŚĆ ZATRUDNIENIOWA W PERSPEKTYWIE DŁUGOTERMINOWEJ (TRWAŁOŚĆ WSPARCIA)

W celu sprawdzenia trwałości realizowanego wsparcia, uczestnicy stażu którzy podjęli jakąkolwiek pracę po zakończeniu stażu (n=251) zostali zapytani o to, czy w momencie realizacji badania (od 8 do 20 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie) są zatrudnieni. Co drugi badany wciąż pracował w tym samym miejscu, co po ukończeniu stażu (57%). Taka sytuacja częściej ma miejsce u osób, które uzyskały staż z projektów z Poddziałania 1.1.1. (66%). Z kolei niemal co druga osoba, która przerwała staż zmieniła od tego czasu zatrudnienie (47%). Obecna sytuacja uczestników stażu na rynku pracy nie jest skorelowana z cechami społeczno-demograficznymi badanych (z płcią, wiekiem czy z wykształceniem).

Wykres 17. Obecne zatrudnienie uczestników staży



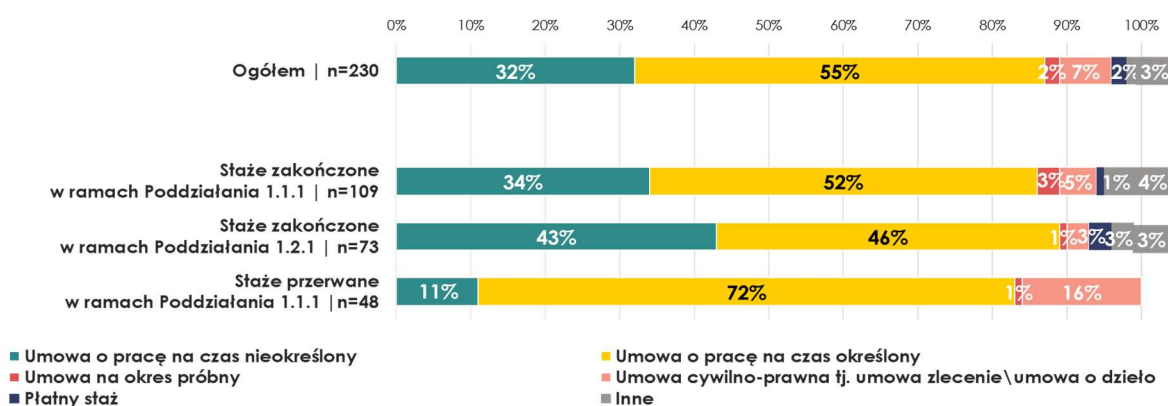
Źródło: Badanie CAPI.

Osoby, które zmieniły prace od czasu zakończenia stażu w obecnym miejscu są zatrudnione zazwyczaj od 6 do 12 miesięcy (49%). Co piąta osoba, pracuje od 3 do 6 miesięcy (20%), natomiast co szósta powyżej 12 miesięcy (16%)²³.

Wśród form obecnego zatrudnienia uczestników stażu dominują umowy o pracę na czas określony – posiada je 55% uczestników. Istotnie częściej taki rodzaj umowy zawarły osoby, które przerwały staż (72%). Co trzecia osoba otrzymała umowę o pracę na czas nieokreślony (32%), istotnie częściej dotyczyło to osób, które zakończyły staż organizowany w ramach Poddziałania 1.2.1 (43%). Pracę w oparciu o umowy cywilno-prawne wykonuje najwięcej osób, które przerwały staż (16%).

²³ Badanie CAPI, n=70.

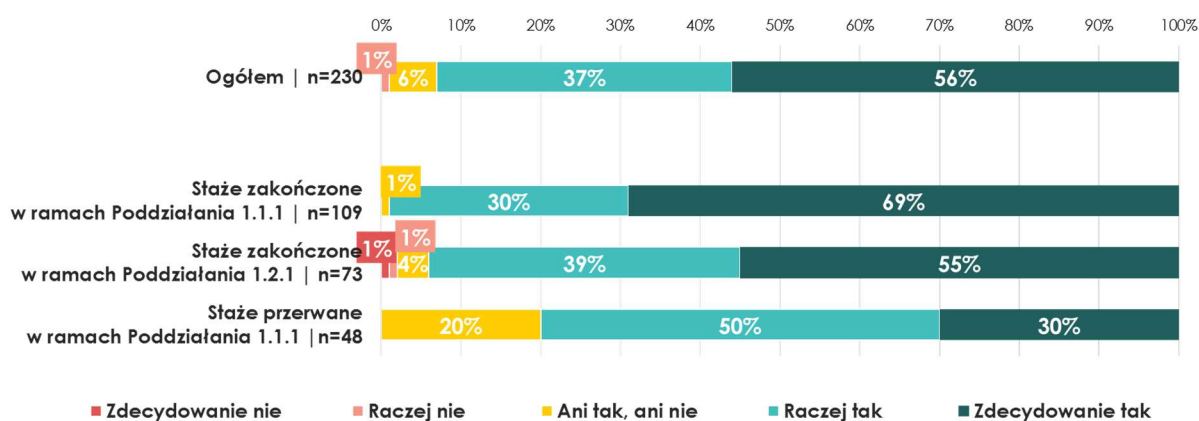
Wykres 18. Obecna forma zatrudnienia/rodzaj umowy w głównym miejscu pracy uczestników staży



Źródło: Badanie CAPI.

Obecna praca spełnia oczekiwania zdecydowanej większości badanych (93%). W największym stopniu usatysfakcjonowani są uczestnicy projektów z Poddziałania 1.1.1 (99%). Co piąta osoba, która przerwała staż ambiwalentnie (odpowiedź „ani tak, ani nie”) oceniła poziom spełnienia swoich oczekiwań (20%).

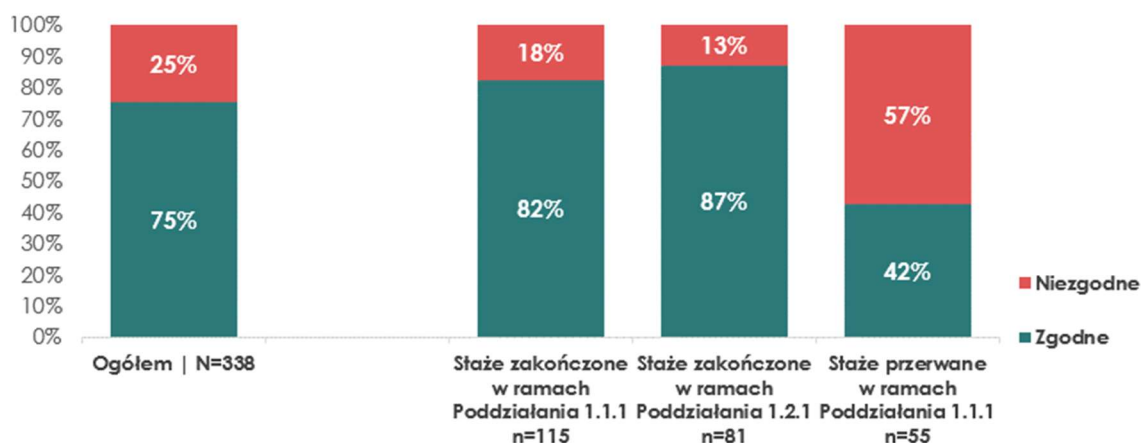
Wykres 19. Odpowiedź na pytanie: Czy obecna praca spełnia Pana(i) oczekiwania?



Źródło: Badanie CAPI.

Trzy na cztery osoby, które podjęły zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie wskazały, że odpowiadało im stanowisko, na których odbyli oni staż. W zdecydowanie mniejszym stopniu taka sytuacja dotyczy osób, które przerwały staż. 57% z nich pracuje na stanowisku lub w zawodzie innym aniżeli to, na którym odbywali staż.

Wykres 20. Zgodność zawodu\stanowiska w którejkolwiek pracy podjętej po zakończeniu/przerwaniu stażu z zawodem\stanowiskiem, w którym uczestnik odbył staż



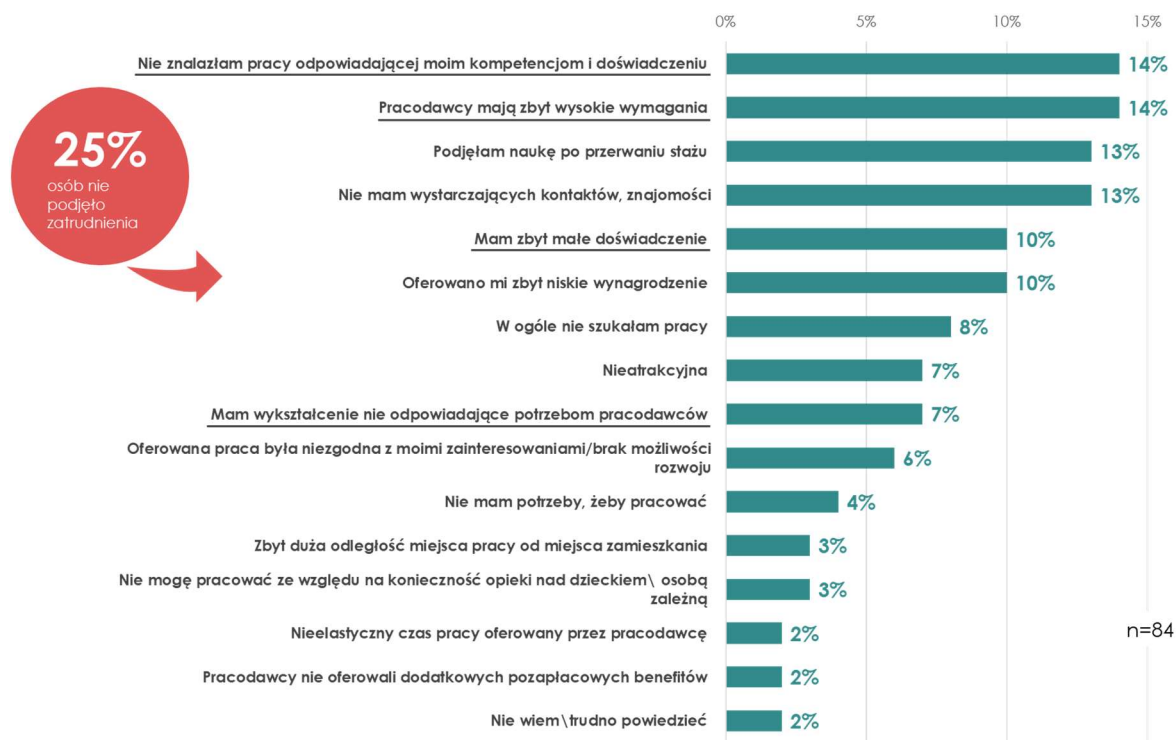
Źródło: Badanie CAPI.

SYTUACJA OSÓB, KTÓRE NIE PODJĘŁY PRACY

Co czwarta osoba, po zakończeniu stażu nie podjęła pracy. Zapytani o powody takiej sytuacji, uczestnicy projektów wskazywali na problemy ze znalezieniem pracy odpowiadającej ich kompetencjom i doświadczeniu oraz na zbyt wysokie wymagania pracodawców (po 14% odpowiedzi). 13% osób zadeklarowało, że podjęło naukę po zakończeniu stażu. U takiego samego odsetka badanych panuje przekonanie, że ich bezrobocie związane jest z brakiem odpowiedniej sieci kontaktów. Innym powodem niepodjęcia zatrudnienia przez respondentów były indywidualne problemy zdrowotne/ciąże. Wpływ na decyzję o rezygnacji z kontynuowania zatrudnienia w kilku przypadkach miała również zła atmosfera panująca w środowisku pracy. Co ważne, wśród osób, które nie podjęły pracy po zakończeniu stażu dużą rolę odgrywają czynniki związane z niedopasowaniem kompetencji i doświadczenia oraz zbyt wysokich wymagań pracodawców – przyczyny te zostały wskazane przez 39% respondentów (wliczono powody podkreślone na poniższym wykresie)²⁴.

²⁴ 39% to odsetek osób, które wskazały przynajmniej 1 odpowiedź wśród 4 oznaczonych na wykresie

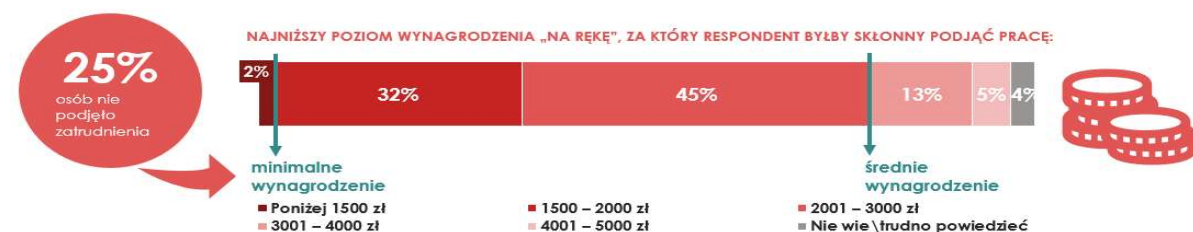
Wykres 21. Powody niepodjęcia pracy po zakończeniu stażu (maksymalnie 5 najważniejszych powodów).



Źródło: Badanie CAPI.

Uczestnicy projektów, którzy po zakończonym lub przerwany stażu nie podjęli pracy, nie posiadają szczególnie wysokich oczekiwań finansowych odnośnie przyszłej pracy. Przeciętne wynagrodzenie w Polsce w 2017 roku sięgnęło 4527,89 zł brutto, natomiast w województwie pomorskim 4496,64zł²⁵. Przy umowie o pracę daje to ok. 3200 zł netto. Niemal 80% respondentów zadeklarowało, że byłoby gotowych podjąć zatrudnienie poniżej tej kwoty. Co istotne, jedynie 2% osób byłoby gotowych podjąć pracę poniżej płacy minimalnej wynoszącej obecnie ok. 1530 zł netto.

Wykres 22. Najniższy poziom wynagrodzenia „na rękę”, za jaki obecnie niepracujący uczestnik stażu byłby skłonny podjąć pracę.



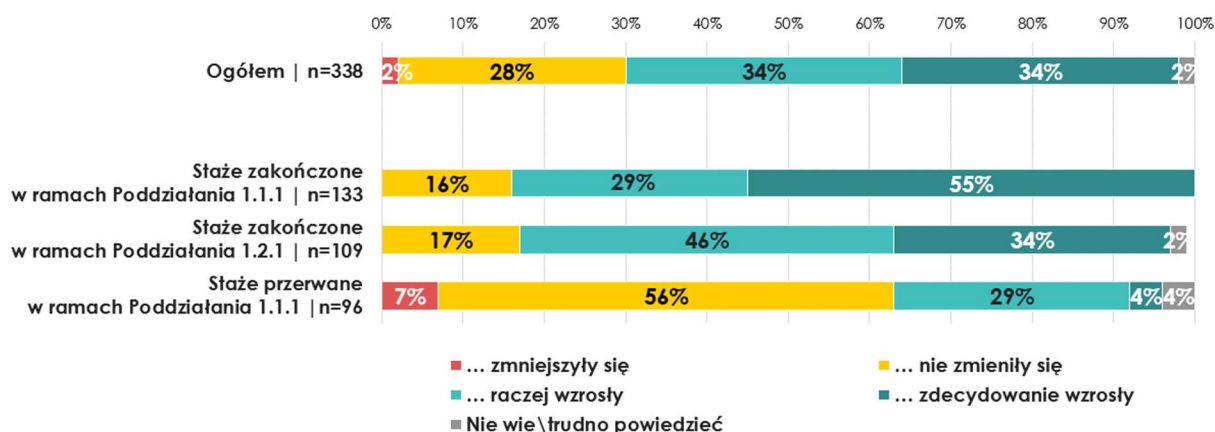
Źródło: Badanie CAPI | n=84.

²⁵ Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto, BDL GUS

WPŁYW STAŻY NA ZNALEZIENIE ZATRUDNIENIA

Jednym z efektów realizowanych staży jest także subiektywny wzrost pewności siebie i postrzegania swojej pozycji na rynku pracy. Dzięki odbytym stażom, uczestnicy projektów zwiększyli swoje szanse zatrudnieniowe – takiego zdania jest 68% badanych. Postrzeganie wzrostu swoich szans w zdecydowanie mniejszym stopniu charakteryzuje osoby, które przerwały staż – połowa z nich uważa, że ich szanse na zdobycie pracy nie zmieniły się (56%), a 7%, że szanse się zmniejszyły.

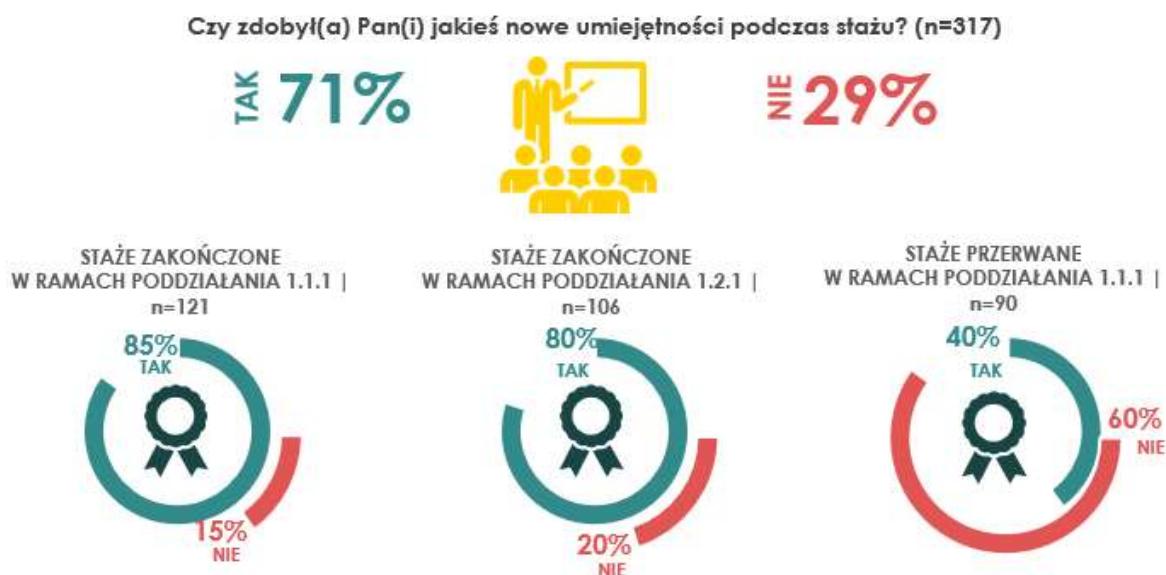
Wykres 23. Zmiana w postrzeganiu swoich szans na rynku pracy po zakończeniu/przerwaniu stażu przez uczestników. Ich szanse...:



Źródło: Badanie CAPI.

Głównym celem stażu jest nabycie przez osobę go podejmującą praktycznych umiejętności i doświadczenia, które pozwolą na podjęcie zatrudnienia na określonym stanowisku. Zdecydowana większość osób deklaruje, że dzięki uczestnictwu w stażach zdobyła nowe umiejętności (71%). Istotnie częściej były to osoby, które zakończyły staże aniżeli te, które je przerwały.

Wykres 24. Zdobycie nowych umiejętności podczas stażu.



Źródło: Badanie CAPI.

Wyniki te znajdują potwierdzenie w badaniach jakościowych. Stażyści doceniają możliwość zdobycia doświadczenia w trakcie uczestniczenia w projekcie. Najlepiej oceniają te staże, dzięki którym zdobyli wiedzę i umiejętności potrzebne na rynku pracy.

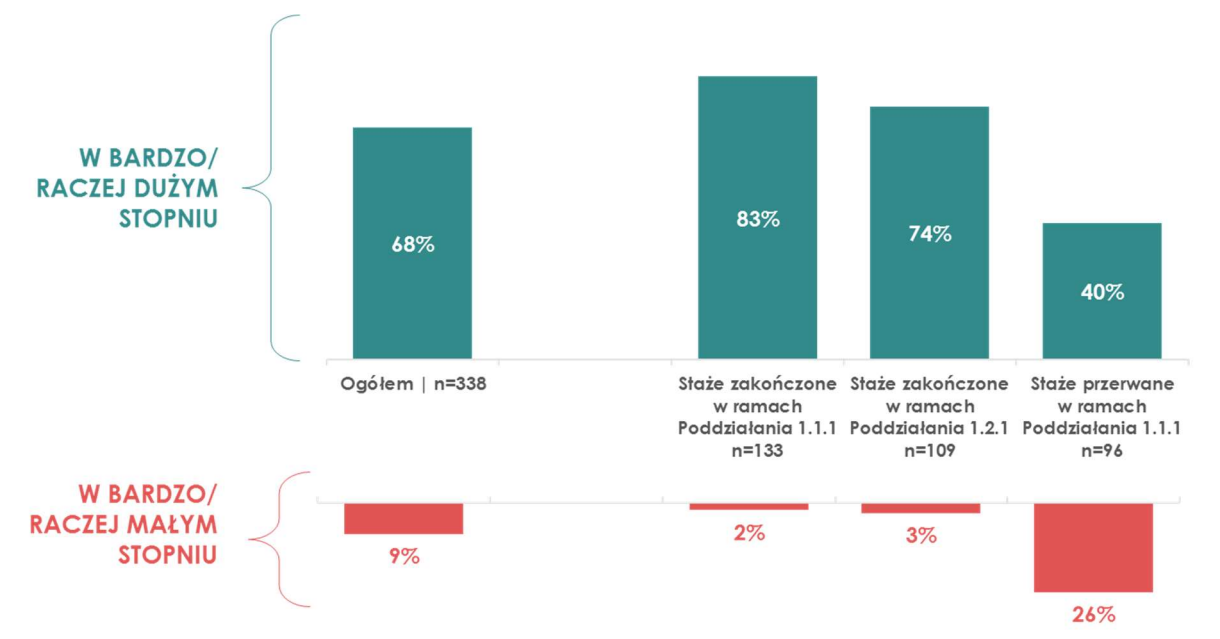
„byłam zaangażowana w to co robię i dużo się nauczyłam, że też mi zależało na tym, żeby jak najlepiej wypaść, i miałam też od kogo się uczyć” (FGI uczestnicy projektu)

„przetamałem się do kontaktu z drugą osobą, z klientem, jak muszę porozmawiać, bo trzeba było przeprowadzić tą rozmowę telefoniczną samemu, a nie przy pomocy kogoś, więc na pewno czegoś tam to mnie nauczyło” (FGI uczestnicy projektu)

Zdobyte przez stażystów kompetencje możemy podzielić na dwie grupy: twarde, związane ze specjalistyczną wiedzą, umiejętnością obsługi specjalistycznych programów, maszyn i urządzeń oraz miękkie, związane z cechami psychospołecznymi, tj. komunikatywność, zarządzanie czasem, odporność na stres. W badaniu ilościowym respondenci zadeklarowali, że **zdołali przede wszystkim kompetencje twarde (75%), które pozwoliły na rozwinięcie dotychczas posiadanych umiejętności zawodowych oraz na nabycie nowych.**

Osoby, które zakończyły staż, częściej niż te, które go przerwały uważają, że staż w bardzo i raczej dużym stopniu przyczynił się pozyskania lub rozwinięcia umiejętności, które są pożądane przez pracodawców (83% osób, które podjęły staż w ramach Poddziałania 1.1.1 i 74% osób z Poddziałania 1.2.1 w stosunku do 40% osób, które przerwały staż). Osoby, które zrezygnowały ze stażu bardziej krytycznie oceniają jego adekwatność do potrzeb pracodawców. Co czwarta osoba z tej grupy uznała, że staże w małym stopniu przyczyniają się do uzyskania umiejętności potrzebnych na lokalnym rynku pracy (26%). Statystycznie częściej osoby z wykształceniem wyższym wskazywały, że staż w bardzo i raczej dużym stopniu przyczynił się pozyskania lub rozwijania umiejętności, które są pożądane przez pracodawców (79%).

Wykres 25. Stopień, w jakim staż przyczynił się do pozyskania/rozwijania umiejętności, które są pożądane przez innych pracodawców



Źródło: Badanie CAPI

Czynników mających wpływ na lepsze przygotowanie stażystów do późniejszego podjęcia zatrudnienia stażyci dopatrują się w warunkach stażu: wynagrodzeniu, uelastycznieniu godzin pracy oraz w otrzymaniu gwarancji zatrudnienia po stażu. Większość młodych osób nie może pozwolić sobie na

Rysunek 13. Odpowiedź na pytanie: Co Pana(i) zdaniem, wymagałoby poprawy, aby lepiej przygotować stażystów do późniejszego podjęcia zatrudnienia? (chmura tagów)



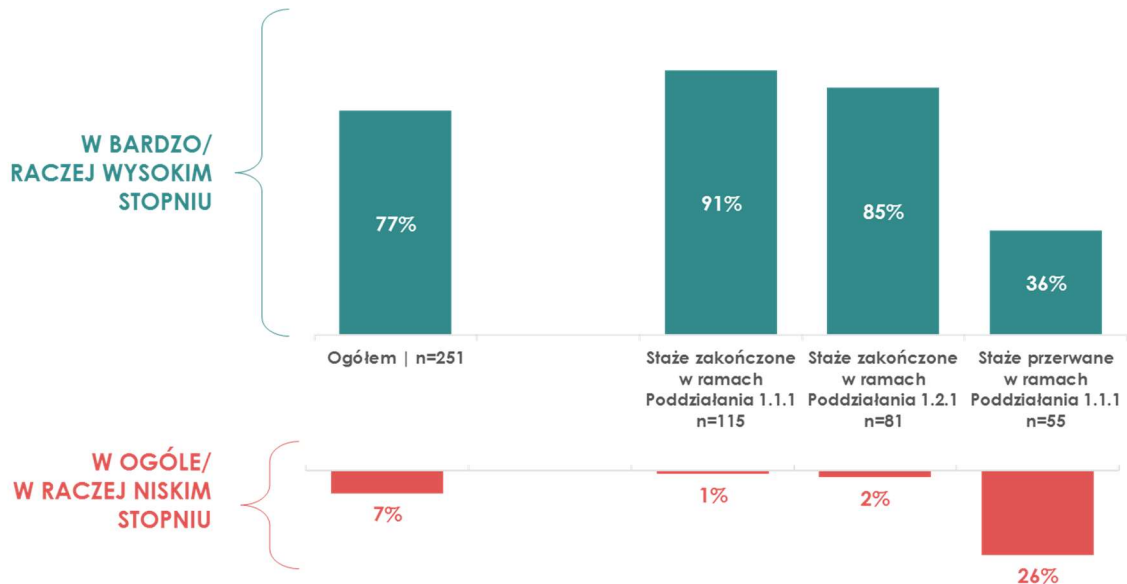
Źródło: Badanie CAPI.

kilkumiesięczną pracę za wynagrodzenie na poziomie ok. 700 - 800 zł netto. Tak niska kwota wpływa na obniżenie motywacji do wykonywanej pracy, a niejednokrotnie na konieczność szukania okazji do podjęcia dodatkowej pracy dorywczej. Podjęcie zatrudnienia po zakończeniu stażu uzależnione jest także od zadań, jakie podejmują uczestnicy w czasie stażu. Istotne jest, aby były one dostosowane do kompetencji danej osoby i dawały możliwość rozwoju na objętym stanowisku. Takie działania uczą odpowiedzialności i wpływają na poziom zaangażowania się w wykonywaną pracę.

Osoby, które pojęły pracę po zakończeniu programu stażowego zostały poproszone o ocenę użyteczności wiedzy i umiejętności zdobytych w czasie stażu w obecnym miejscu pracy. Ponad trzy czwarte osób wysoko oceniło użyteczność zdobytego doświadczenia. Istotnie częściej były to osoby, które skorzystały z projektów realizowanych w ramach Poddziałania 1.1.1 (91%) oraz Poddziałania 1.2.1 (85%). Osoby, które przerwały staż zdecydowanie

krytyczniej oceniają jego użyteczność. Co czwarta osoba uznała, że uzyskana wiedza i umiejętności nie były użyteczne w ogóle lub w niewielkim stopniu (26%).

Wykres 26. Stopień, w jakim wiedza i umiejętności zdobyte podczas stażu okazały się użyteczne i zostały wykorzystane w którymkolwiek miejscu pracy, w którym uczestnik pracował po przerwaniu stażu

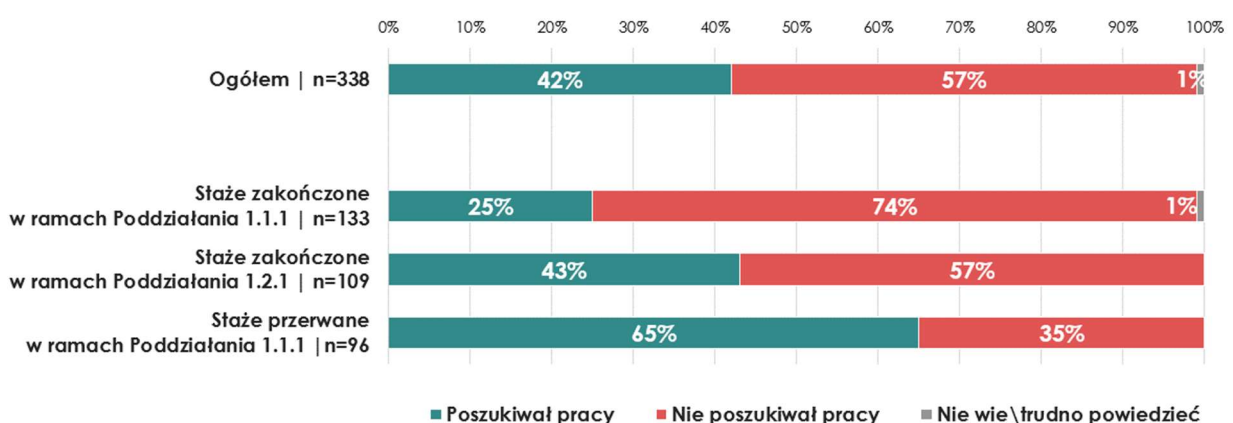


Źródło: Badanie CAPI

POSZUKIWANIE PRACY PO ZAKOŃCZENIU STAŻU

Dwie na pięć osób (42%), które przystąpiły do stażu po jego zakończeniu poszukiwało pracy. Istotnie częściej były to osoby, które przerwały staż (65%). W grupie osób, które nie poszukiwały pracy aż 62% stanowią osoby, które po stażu zostały zatrudnione przez pracodawcę, u którego odbywały staż – dlatego też nie mieli potrzeby szukania pracy.

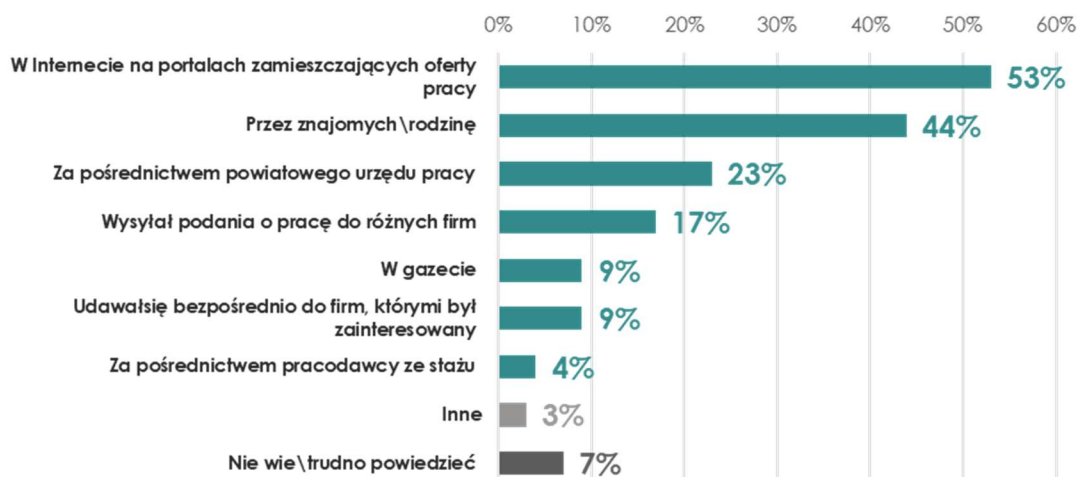
Wykres 27. Poszukiwania pracy po zakończeniu/przerwaniu stażu



Źródło: Badanie CAPI.

Osoby poszukujące pracy do tego celu najczęściej wykorzystywały internet (53%). 44% osób poszukiwało pracy przez znajomych i rodzinę, 23% natomiast korzystało z pośrednictwa powiatowych urzędów pracy.

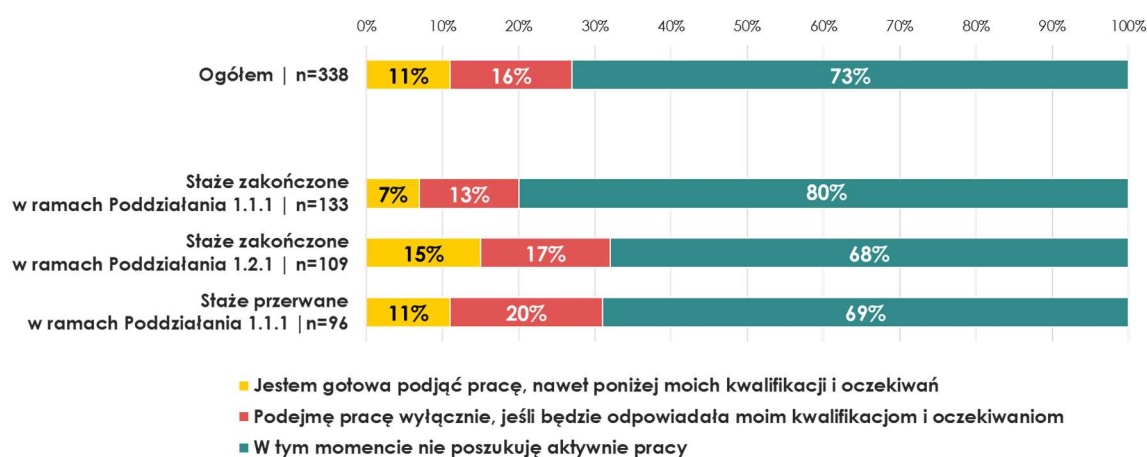
Wykres 28. Sposób poszukiwania pracy po zakończeniu/przerwaniu stażu?



Źródło: Badanie CAPI | Odpowiadający: n=176

Większość respondentów nie poszukuje obecnie aktywnie pracy (73%). Co 9 osoba deklaruje, że jest gotowa podjąć pracę nawet poniżej kwalifikacji i oczekiwań. 16% nie jest skłonna pójść na kompromisy w tej kwestii – podejmie pracę jeśli będzie adekwatna do kwalifikacji i oczekiwań.

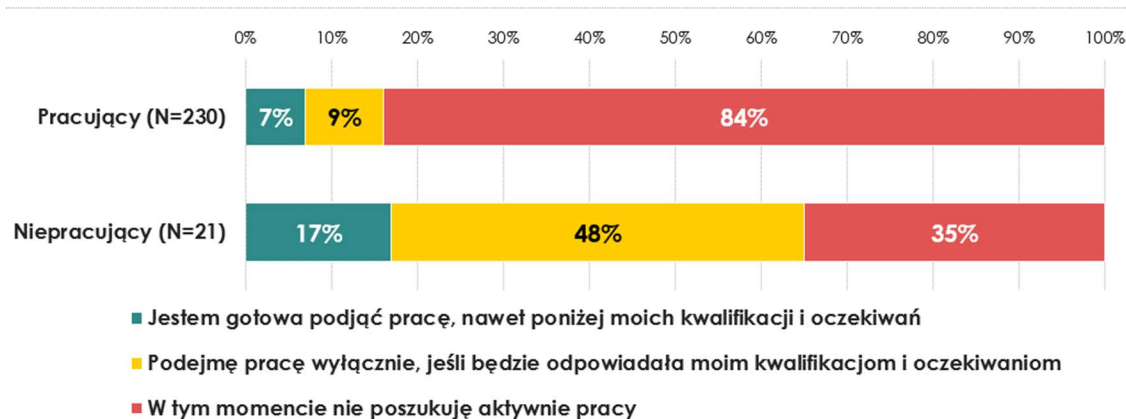
Wykres 29. Odpowiedź na pytanie: Proszę wskazać zdanie najlepiej określające Pana(i) poszukiwania pracy:



Źródło: Badanie CAPI.

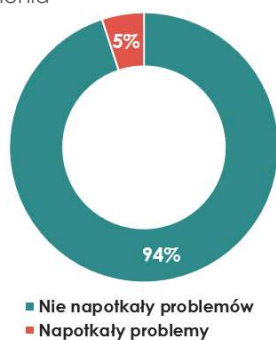
Spośród 251 uczestników badania CAPI, którzy od momentu zakończenia stażu podjęli pracę aż 91% posiadało zatrudnienie w momencie realizacji badania i w zdecydowanej większości (84%) osoby te nie poszukiwały w tamtym momencie aktywnie pracy. Inaczej sytuacja wyglądała w przypadku osób, które w momencie realizacji badania nie miały pracy – brak aktywności zmierzającej do znalezienia pracy zadeklarowało 35% osób, przy czym należy mieć na uwadze, że wartość ta odnosi się do grupy 9% uczestników badania (21 osób).

Wykres 30. Odpowiedź na pytanie: Proszę wskazać zdanie najlepiej określające Pana(i) poszukiwania pracy:



Źródło: Badanie CAPI.

Wykres 31. Osoby, które w którejkolwiek pracy podjętej po zakończeniu/przerwaniu stażu napotkały problemy z utrzymaniem zatrudnienia



Źródło: Badanie CAPI. Ogółem: n=251.

Zdecydowana większość badanych nie miała problemu z utrzymaniem zatrudnienia po zakończeniu lub przerwaniu udziału w projekcie (94%). Odsetek ten jest nieco wyższy wśród osób, które zakończyły staż aniżeli wśród tych, które go przerwały (96% vs. 89%). Z badań wynika, że dla 5% respondentów oferowane przez pracodawcę wynagrodzenie nie było dostatecznie atrakcyjne by podjąć stałe zatrudnienie. Przeciwskazaniem do kontynuowania współpracy były także złe, szkodliwe dla zdrowia warunki pracy.

POZIOM SPEŁNIENIA OCZEKIWAŃ UCZESTNIKÓW

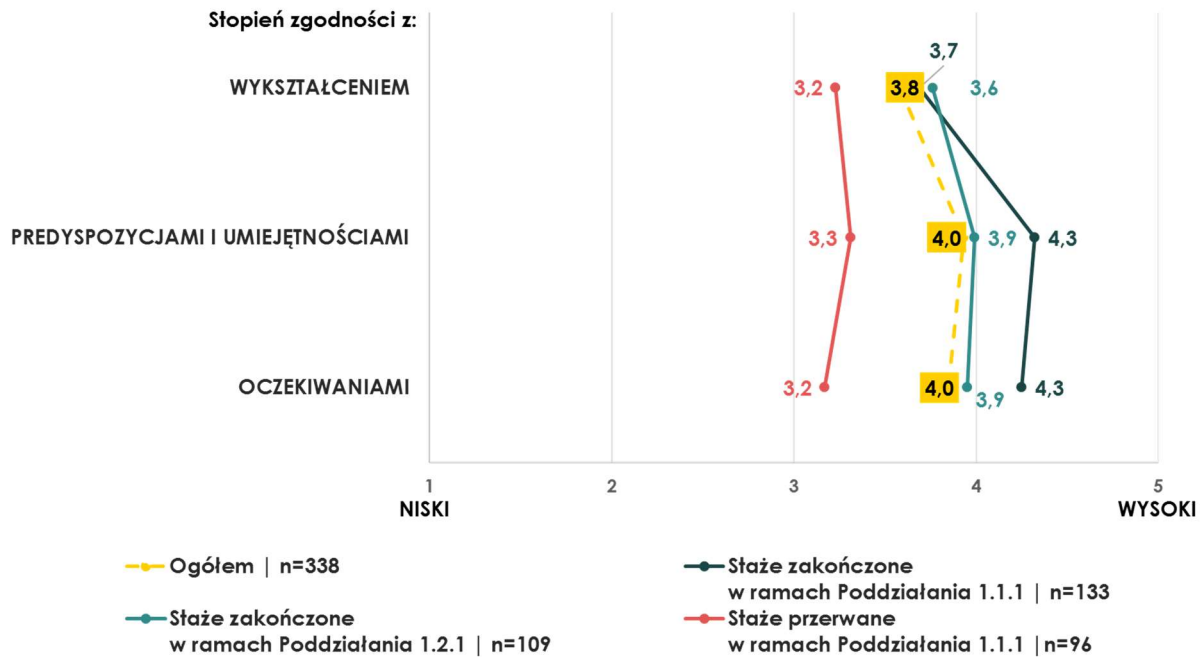
Osoby biorące udział w stażu staże w ramach projektu w dużej mierze oczekiwały możliwości rozwinięcia swoich dotychczasowych kompetencji zawodowych m.in. poprzez ciągłe zwiększanie zakresu ich obowiązków oraz stałą opiekę i mentoring opiekuna stażu.

Staż miał stanowić ważny etap rozwoju zawodowego jego uczestników, umożliwiając w dalszej perspektywie podjęcie stałego zatrudnienia i dalszy rozwój kariery. Miał być narzędziem do nabycia zarówno kompetencji twardych, praktycznych umiejętności, jak również rozwinięcia kompetencji miękkich, niezbędnych do funkcjonowania i podejmowania działań na rynku pracy. Uczestnicy programu oczekiwali większej możliwości znalezienia zatrudnienia po odbytych stażach, biorąc pod uwagę ich podwyższone kompetencje oraz posiadanie doświadczenia zawodowego.

Staż proponowane uczestnikom projektów w dużej mierze korespondowały z ich dotychczasowym wykształceniem i posiadanymi umiejętnościami. Staże realizowane w ramach Poddziałania 1.1.1. były w wysokim stopniu zgodne z predyspozycjami

i umiejętnościami, a także wykształceniem i oczekiwaniami respondentów (ocena na poziomie 3,7-4,3 w skali 1-5). Staże zakończone w ramach Podziałania 1.2.1. cechowały się równie wysokim poziomem satysfakcji w wymienionych obszarach. Staże przerwane, realizowane w ramach Poddziałania 1.1.1. zostały ocenione na niższym poziomie.

Wykres 32. Stopień zgodności odbywanego stażu z predyspozycjami, oczekiwaniami i wykształceniem.



Źródło: Badanie CAPI.

W zależności od realizowanego programu stażowego jego uczestnicy mieli możliwość wykonywania zadań pozwalających zwiększać ich kompetencje, nabywali umiejętności praktyczne, techniczne, a także rozwijali kompetencje miękkie. W zdecydowanej większości (89,1% uczestników badania) zadania faktycznie wykonywane przez stażystów odpowiadały merytorycznie stanowiskom, na jakich mieli oni odbywać staże. Sytuacje, w których stażyści zadeklarowali, że wykonywali zadania zupełnie niezgodne z tym, co wynikało z programu stażu były sporadyczne (3,2%)²⁶.

Uczestnicy programów stażowych zwracali uwagę na niedostateczny wkład opiekuna stażu w rozwijanie kwalifikacji pracownika, powtarzalne i monotonne zadania oraz brak możliwości realizowania szerszego i bardziej odpowiedzialnego zakresu obowiązków. Indywidualne

²⁶ Oceny dokonano na podstawie zestawienia odpowiedzi na pytanie o 3 główne zadania wykonywane na stażu z profilem stanowiska na jakim odbywał się staż. W każdym przypadku wykonywane zadania kwalifikowano jako zgodne, częściowo zgodne, lub niezgodne z profilem stanowiska na jakim odbywał się staż.

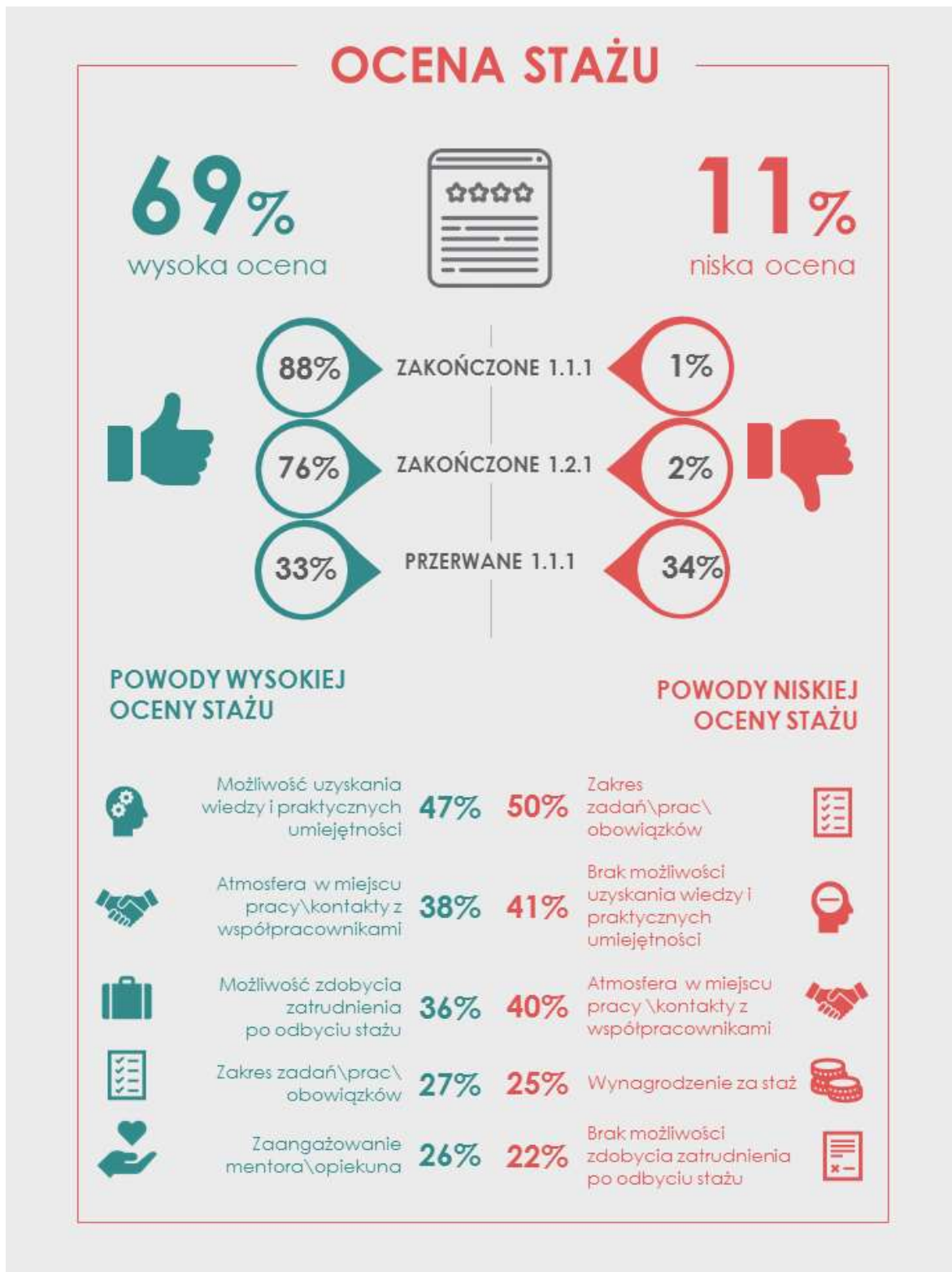
potrzeby uczestników projektu nie zawsze były spełniane, co stanowiło przyczynę braku zainteresowania ewentualną dalszą współpracą z pracodawcą po odbyciu stażu.

Ciekawą zależność można zaobserwować porównując wyniki badań jakościowych uczestników staży w podziale na dwie grupy – osoby z wykształceniem niższym i ponadgimnazjalnym oraz osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym i wyższym. Zgodność staży z oczekiwaniami w obu grupach wyglądała odmiennie – osoby z niższym wykształceniem były mniej odważne w identyfikacji swojego niezadowolenia, we wskazywaniu elementów wymagających poprawy. Z kolei w grupie osób o wyższym wykształceniu łatwiej było krytykować, prawdopodobnie ze względu na wyższą świadomość swoich potrzeb i łatwość w określaniu celów i formułowaniu oczekiwań. **Taka zależność może wskazywać na to, że należałoby położyć większy nacisk na pomoc osobom z niższym wykształceniem w znalezieniu staży i doradztwie zawodowym.**

OGÓLNA OCENA ZREALIZOWANYCH STAŻY

Ewaluowane staże zostały dobrze ocenione przez większość badanych (69%). Najwyższe oceny pojawiły się wśród osób, które uczestniczyły w projektach pozakonkursowych (88% wystawiło ocenę 4-wysoką lub 5-bardzo wysoką), najniższe natomiast wśród osób, które przerwały udział w projekcie (34% wystawiło ocenę 4-wysoką lub 5-bardzo wysoką). Możliwość uzyskania praktycznej wiedzy i umiejętności zadecydowała o wysokiej ocenie 47% badanych. Istotna z ich punktu widzenia była także atmosfera w miejscu pracy (38%) oraz możliwość zdobycia pracy po zakończeniu stażu (36%). Na negatywnych ocenach zaważył niesatysfakcjonujący zakres obowiązków (50%), brak uzyskania praktycznej wiedzy i umiejętności (41%) oraz nieodpowiednia atmosfera w miejscu pracy (40%).

Rysunek 14. Ocena stażu w perspektywie uczestników projektów.



Źródło: Badanie CAPI. | Ogółem: n=338, Stażyści, którzy ukończyli staż z Poddziałania 1.1.1: n=133, Stażyści, którzy ukończyli staż z Poddziałania 1.2.1: n=109, Stażyści, którzy przegrali staż: n=96 | Powody wysokiej oceny stażu (top 5): n=232 Powody niskiej oceny stażu (top 5): n=37.

Zdecydowana większość badanych, takie elementy jak długość trwania stażu, zakres powierzonych zadań oraz zakres opieki mentora uznała jako wystarczające. Najwięcej

negatywnych opinii pojawiło się natomiast przy ocenie wysokości wynagrodzenia. Przyjrzyjmy się zatem poszczególnym aspektom oceny stażu.

Większość respondentów określa **czas trwania stażu** w kontekście zdobycia oczekiwanego poziomu praktycznej wiedzy i umiejętności, jako czas odpowiedni i wystarczający. Takie zdanie ma 86% ankietowanych uczestników projektu. Tylko niewielki odsetek badanych (5%) stwierdza, że czas trwania stażu był zbyt krótki i nie pozwolił zdobyć oczekiwanej wiedzy i umiejętności. Długość odbywania stażu została określana jako zbyt długa przez 7% ankietowanych. Takiego zdania istotnie częściej są osoby, które przerwały staż (20%).

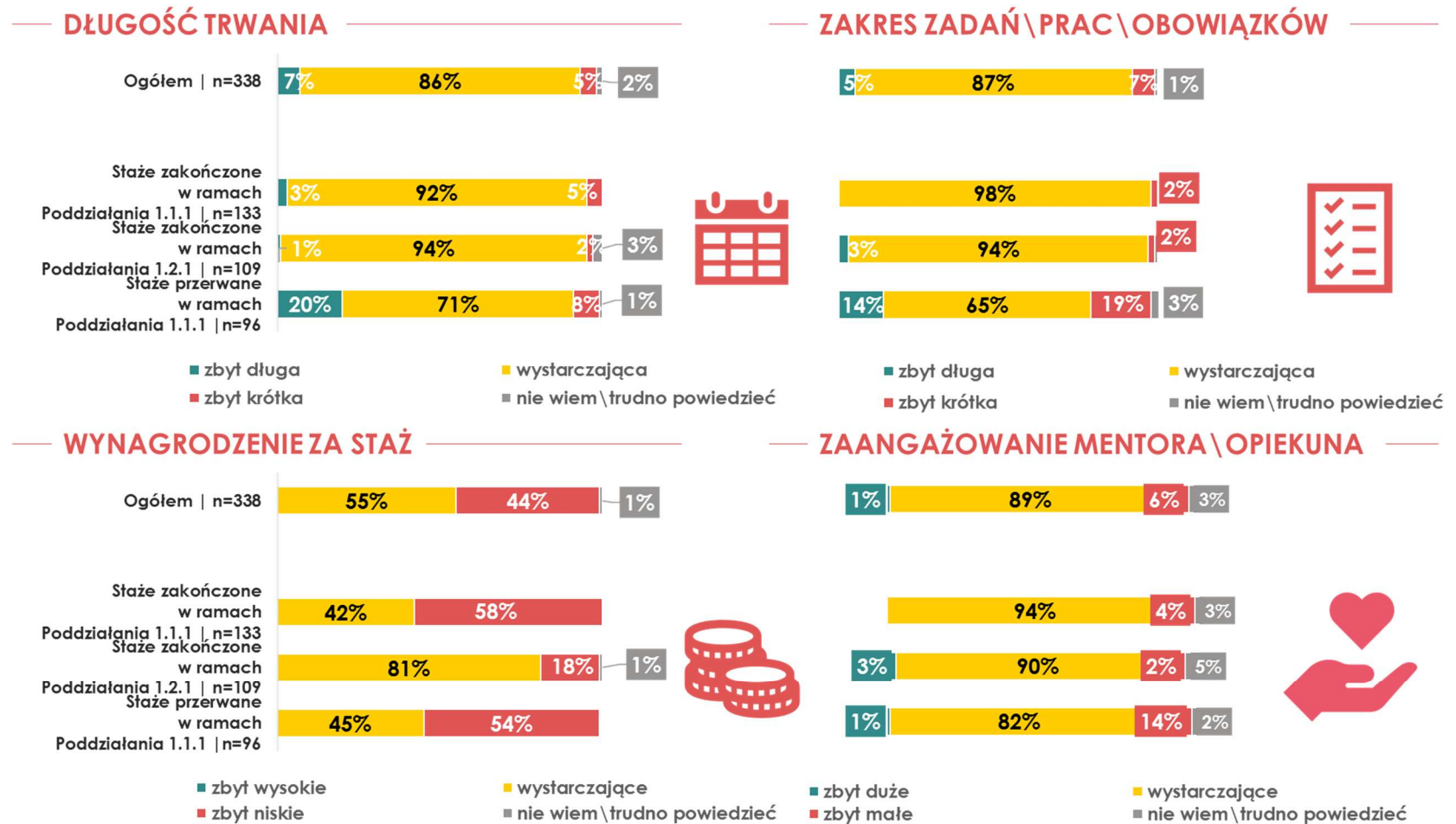
Również **zakres obowiązków i zadań** został oceniony jako wystarczający (87%). Zdanie to podzielają przede wszystkim osoby, które ukończyły program stażowy (96%). Dla co piątej osoby, która przerwała udział w projekcie zakres zadań był zbyt wąski (19%). 14% respondentów uważa natomiast, że był on za szeroki.

44% osób **wynagrodzenie otrzymywane w ramach stażu** uważa za zbyt niskie. Takiego zdania istotnie częściej są osoby, które zakończyły staże realizowane w ramach Poddziałania 1.1.1 – zarówno te, które staż zakończyły (58%), jak i te, które go przerwały (54%). Osoby, które ukończyły staż w ramach projektów konkursowych istotnie częściej niż pozostałe grupy uznały otrzymywane wynagrodzenie, jako wystarczające (81%).

Zaangażowanie opiekuna stażu również zostało ocenione jako wystarczające (89%). Osoby, które zrezygnowały z udziału w projekcie przed jego zakończeniem, częściej niż pozostałe uważają, że zakres wsparcia w tym zakresie był zbyt mały (14%).

W badaniach jakościowych dominuje pozytywna ocena odbywanych staży, respondenci byli raczej zadowoleni z przydzielanych zadań. Oczywiście wskazywali na trudności i problemy, jednak nie były one na tyle poważne aby spowodować negatywną ocenę całego stażu.

Rysunek 15. Ocena poszczególnych elementów stażu



Źródło: Badanie CAPI.

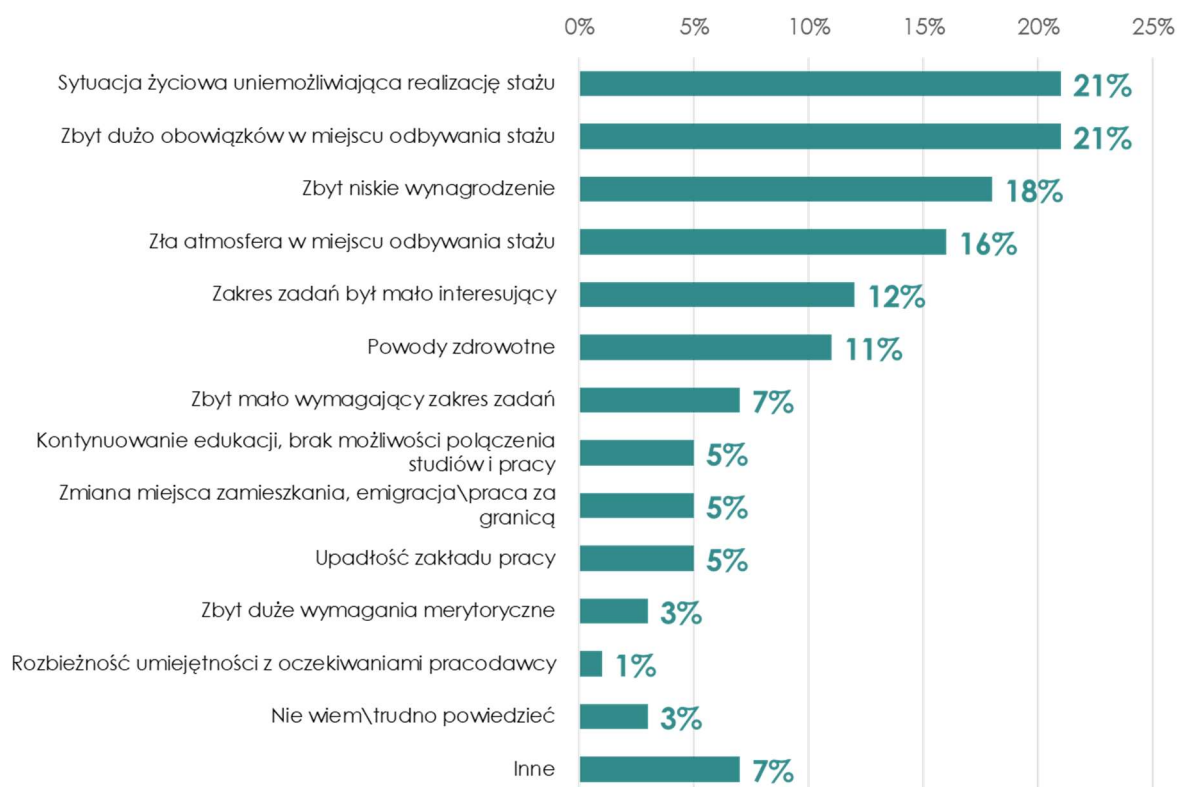
TRUDNOŚCI W REALIZACJI STAŻY Z PERSPEKTYWY...

Przedstawiając ocenę staży nie można pominąć kwestii trudności pojawiających się podczas ich realizacji. Analizując je skupiliśmy się oddzielnie na każdej z grup zaangażowanych w projekty – uczestnikach, pracodawcach i projektodawcach. Każdy postrzegał trudności w innym aspekcie, jednak już na wstępie warto podkreślić, że jeden z elementów pojawiał się w każdej z grup – jednym z największych problemów, który pociągał za sobą kolejne, było **zbyt niskie wynagrodzenie** dla stażystów. Potwierdzają to wyniki badań ilościowych przedstawione na wykresie powyżej. Wysokość wynagrodzenia podkreślana jest jako minus zarówno przez uczestników, jak i pracodawców i projektodawców – przez każdą z grup z nieco odmiennej perspektywy. W kolejnych podrozdziałach przedstawiono przyczyny i konsekwencje takiego stanu rzeczy.

... uczestników staży

Już sama liczba osób, które przerwały staż w 2017 r. w odniesieniu do liczby osób, które staż odbywały, wskazuje na to, że pojawiały się trudności podczas realizacji staży – zarówno wynikające z sytuacji losowych, ale również ze złej ich organizacji. Ankietowane osoby, które przerwały staż wskazywały na różne powody z rezygnacji. Największą grupę powodów stanowiło ogólne niezadowolenie z warunków odbywania stażu.

Wykres 33. Powody rezygnacji ze stażu



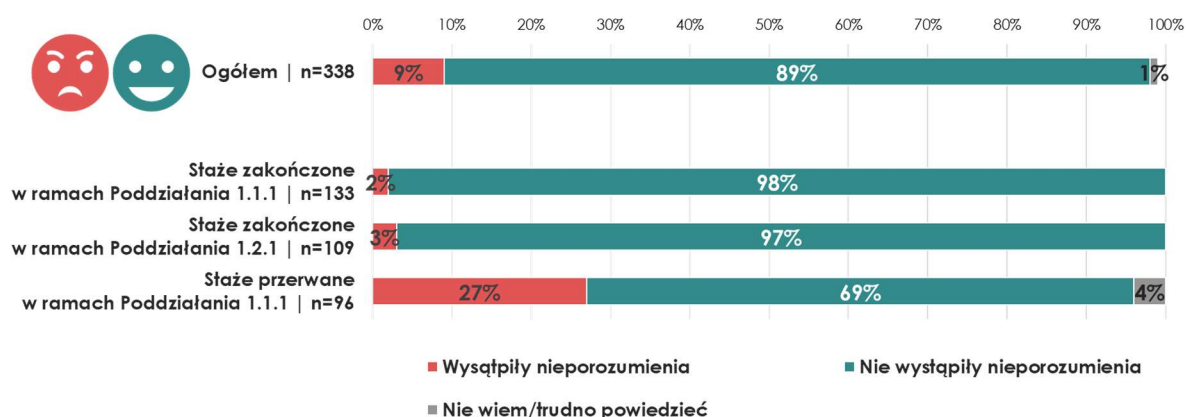
Źródło: Badanie CAPI – Staże przerwane w ramach Poddziałania 1.1.1, n=96

Najczęściej wskazywane przez respondentów przyczyny rezygnacji ze stażu to pojawienie się sytuacji życiowej uniemożliwiającej realizację stażu, zbyt dużo obowiązków podczas odbywania stażu oraz zbyt niskie wynagrodzenie – łącznie 60% wskazań. Stosunkowo dużą grupę wśród wskazań stanowiły powody związane z niezadowolającym przebiegiem stażu, w tym złą atmosferą u pracodawcy czy mało interesującym zakresem zadań. Wśród innych wskazań znalazły się powody zdrowotne, kontynuowanie edukacji (brak możliwości połączenia studiów z pracą), zmiana miejsca zamieszkania (a także emigracja, praca za granicą), upadłość zakładu pracy oraz rozbieżność umiejętności z oczekiwaniami pracodawcy. W badaniach jakościowych respondenci skarżyli się również na to, że ich obowiązki często były poniżej ich kompetencji i kwalifikacji (np. sprzątanie).

„Miałam pójść na staż jako programista, a okazało się, że chodzi w ogóle o jakieś sprzątanie lokalu i nie wiadomo, co jeszcze” (FGI uczestnicy stażu)

Nieporozumienia między uczestnikami a pracodawcami statystycznie częściej występowały wśród osób, które przerwały staż, niż wśród osób, które go ukończyły. Co piąty stażysta z Poddziałania 1.1.1, który przerwał staż, wskazywał na nieporozumienia występujące między nim a pracodawcą.

Wykres 34. Występowanie nieporozumień między uczestnikami a pracodawcami podczas trwania stażu



Źródło: Badanie CAPI

Respondenci badań jakościowych, jako problem w realizacji stażu wskazywali również biurokrację, którą była według nich m.in. konieczność comiesięcznego przynoszenia dokumentów do urzędu pracy (listy obecności, programu stażu). Trudność polegała zarówno na tym, żeby wyegzekwować od pracodawcy podpis na dokumentach, jak i na tym, że te dokumenty należało dostarczyć do urzędu pracy w godzinach pracy urzędu, czyli de facto w godzinach pracy stażysty.

„Mi się nie podobało, że co miesiąc musiałam chodzić z listą do urzędu pracy” (FGI uczestnicy stażu)

„To też troszeczkę bez sensu, że tam do drugiego, czy trzeciego miejsca trzeba oddać, żeby dostać te pieniądze. A to są jednak godziny otwarcia urzędu pracy są akurat... w moim przypadku były w godzinach, w których ja pracowałam. To takie uciążliwe dla mnie było” (FGI uczestnicy stażu)

... pracodawców

Jak wspomiano w części „Rekrutacja uczestników do projektu” pracodawcy zmagają się przede wszystkim z **trudnością w rekrutacji stażystów**. Z perspektywy pracodawców, mimo niewygórowanych wymagań, kandydaci którzy się zgłaszają odbiegają od ich oczekiwań, jeżeli chodzi o kwalifikacje i zaangażowanie w pracę.

„My mamy w większości takie doświadczenia, że dostajemy kogoś tragicznego, kogoś, kto na przykład po 2 tygodniach znika i w ogóle się nie odzywa, nie można się do niego dodzwonić. Albo na przykład dostaje wypłatę i przez 3 dni go nie ma” (FGI pracodawcy)

... projektodawców

Najszerzą perspektywę w analizowanym temacie mają projektodawcy, którzy pozyskują do projektu zarówno pracodawców, jak i pracowników, pośredniczą w ich kontaktach oraz biorą udział w rozwiązywaniu problemów pojawiających się między tymi dwoma grupami.

Projektodawcy postrzegali dużą trudność przede wszystkim w **pozyskaniu chętnych stażystów**. Wynikało to najczęściej ze zbyt niskiego wynagrodzenia za staż, ale także zbyt wygórowanych wymagań pracodawców.

„To wynagrodzenie brutto wynosiło 1000 zł. Więc tak naprawdę przez 6 miesięcy ktoś u nas pracował i oczywiście on dostał od nas dużo certyfikatów i język angielski i załatwiliśmy mu tą firmę, w której odbywa staż, natomiast przez 6 miesięcy musiał utrzymać się za 1000 zł brutto, to na rękę wychodziło po 600 kilka złotych” (FGI projektodawcy)

Projektodawcy wskazywali na bardzo duże trudności w rekrutacji, bez względu na kanały promocji. Jeden z uczestników wywiadu grupowego wskazywał, że ostatecznie skuteczną metodą okazał się „marketing szeptany”, chociaż i tak wymagał wielu nakładów pracy. Ostatecznie pozyskiwanie uczestników staży sprowadzało się do „walki o każdą jedną osobę” (FGI projektodawcy).

Trudność w pozyskaniu stażystów, poza kwestiami finansowymi, wynika zdaniem projektodawców z sytuacji na rynku pracy, ponieważ obecnie mamy do czynienia z **rynkiem pracownika**, z czego pracodawcy nie zawsze zdają sobie sprawę. Projektodawcy podkreślają, że obecnie bardzo łatwo jest dostać pracę za najniższą krajową, która jest wciąż znacznie wyższa niż stypendium stażowe jakie otrzymują stażyści.

„2 ostatnie lata to jest zupełna zmiana celu pracy i podejścia stażystów i też pracodawców. Kiedyś człowiek się cieszył jak za 500 zł mógł na staż chodzić i potem złapać zatrudnienie, ale teraz im się nie chce i nie opłaca, jak do Lidla idą i 3,5 brutto od razu dostają ze szkoleniami” (FGI projektodawcy)

Konieczność odbycia staży długich, trwających nawet 6 miesięcy, za tak niskie wynagrodzenie, nawet za cenę zdobycia kwalifikacji i doświadczenia, nie jest wystarczającą zachętą. Równocześnie rynek pracy zmienia się również w ten sposób, że zawody proste mogą być lepiej płatne niż biurowe, których stażyści poszukują znacznie chętniej. Zainteresowani są oni pracą biurową m.in. dlatego, że praca ta wydaje się im łatwiejsza i lepiej płatna.

„20-letni chłopcy nie chcą iść spawać. Nawet jak im się wydaje że fajnie, bo wujek zarabia duże pieniądze, i on pójdzie tą drogą, to potem się okazuje na szkoleniu, na stażu, że to jest dla nich za ciężkie” (FGI projektodawcy)

Jako dużą trudność we współpracy ze stażystami jest wskazywane podejście młodych osób do pracy, w szczególności ich **roszczeniowość** oraz **niezobowiązujące podejście do odbywanych staży**. Staż przez uczestników nie jest traktowany jako praca, ale jako luźna forma, która nie wymaga od nich sumienności i systematyczności. Zdarza się, że stażyści bez uprzedzenia nie zjawiają się w pracy, przychodzą później lub wychodzą wcześniej, stawiają swoje inne prywatne obowiązki przed pracą nawet, jeśli zdarza się że muszą je wykonać w trakcie dnia pracy. Projektodawcy próbują sobie radzić z tym problemem wymagając już na początku od kandydatów na stażystów samodzielnego znalezienia sobie pracodawcy. W przypadku, gdy stażyści dostają gotowe oferty, spośród których mogą wybierać częściej zgłaszają, że nie są zadowoleni z zaproponowanych ofert.

„U nas [w urzędzie pracy] na przykład są takie skargi, że kompot był nie ten co na rozpisce, że drożdżówka była nie z wiśnią. I oni [stażyści] dzwonią z takimi rzeczami do urzędu” (FGI projektodawcy)

Często niedopasowanie zadań do kompetencji i oczekiwań stażysty kończy się przerwaniem stażu. Projektodawcy podkreślają również trudność we współpracy z osobami o wykształceniu gimnazjalnym lub niższym – w opozycji do grupy osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym i wyższym, wykazują się oni bardziej roszczeniową postawą, nie są zadowoleni z oferowanych im staży i nie postrzegają staży perspektywnie.

W przypadku pojawienia się konfliktu między pracodawcą a stażystą, projektodawca staje w roli mediatora, wysłuchuje obu stron konfliktu i w przypadku dwóch rozbieżnych wersji organizuje konfrontację. Jednak w największej liczbie przypadków do projektodawcy trafia już informacja o przerwaniu stażu, kiedy obie strony nie są w stanie dojść do porozumienia.

Drugą, najczęstszą przyczyną trudności w realizowaniu staży są, obok niskiego zainteresowania ze strony stażystów, **wygórowane oczekiwania pracodawców wobec**

kandydatów na stażystów. W związku z tym projektodawca ma utrudnione zadanie znalezienia stażysty spełniającego wymagania pracodawcy, uwzględniając wspomniane niskie zainteresowanie stażystów stażami. Z założenia, pracodawcy powinni zatrudnić osobę, którą dopiero przeszkolą i przygotują do pracy na danym stanowisku, jednak często wymagają już od nich np. znajomości oprogramowania (np. księgowego – Płatnik) lub doświadczenia w pracy w branży. Z kolei dla osób już wykwalifikowanych, znających oprogramowanie czy posiadających umiejętności poszukiwane w branży oferta stażu jest nieatrakcyjna. Staży poszukują osoby prosto po szkole, bez doświadczenia i kwalifikacji. Dlatego też projektodawcy stają przed ciężkim zadaniem pogodzenia oczekiwań pracodawców oraz pracowników, które nie zawsze są zbieżne.

„Pracodawcy nie zdają sobie sprawy z tego, jak teraz wygląda rynek pracy. Oni są przyzwyczajeni do tego jak było kiedyś, że jak oni oferowali miejsce na staż, to przychodziło co najmniej z 15 chętnych osób i oni sobie będą mogli teraz przebierać” (FGI pracodawcy)

DOBRE PRAKTYKI

Identyfikacji dobrych praktyk dokonano z wykorzystaniem metody case study. Analiza studium przypadku jednego dobrze zrealizowanego projektu dostarczyła szeregu propozycji rozwiązań możliwych do stosowania przez innych projektodawców w celu osiągnięcia wysokich wskaźników efektywności.

ANALIZA STUDIUM PRZYPADKU

Jako dobry przykład został wybrany projekt konkursowy firmy Twin Media Sp. z o.o. pn. „**Lęborska Akademia Młodych**”, realizowany w ramach Poddziałania 1.2.1 PO WER. Projekt ten odznaczał się wysoką efektywnością staży (wysoki odsetek zatrudnionych w stosunku do osób realizujących staż) oraz wysokimi ocenami ankietowanych stażystów realizujących staż w ramach tego projektu.

Beneficjentem projektu jest firma zajmująca się szkoleniami. Funkcjonuje na rynku od 2011 r. i zajmuje się realizacją projektów z zakresu doszkalania, wspierania kadr. Swoją działalność prowadzi w Kaszubskim Inkubatorze Przedsiębiorczości w Lęborku.

Rysunek 16 Plakat promujący projekt „Lęborska Akademia Młodych”



Źródło: <http://wicko.pl/pl/rekrutacja-do-projektu-leborska-akademia->

Projekt był realizowany od września 2016 r. do marca 2018 r., rekrutacje odbywały się we wrześniu i październiku 2016 oraz w marcu 2017 r. Obecnie realizowany jest projekt będący jego kontynuacją, pn. „Lęborska Akademia Młodych 2”.

PODSTAWOWE INFORMACJE O PROJEKCIE²⁷

Cel projektu

Celem projektu było zaktywizowanie w trakcie 18 miesięcy 30 osób biernych zawodowo, nieuczestniczących w szkoleniu lub kształceniu, mieszkańców powiatu lęborskiego w wieku 18-29 lat poprzez podniesienie ich kwalifikacji oraz nabycie umiejętności praktycznych do wykonywania pracy w wyniku udziału w stażach zawodowych. Ostatecznie w ramach projektu staż ukończyło 35 osób, co było możliwe dzięki dodatkowym funduszom, jakie pojawiły się w trakcie trwania projektu.

Profil uczestnika

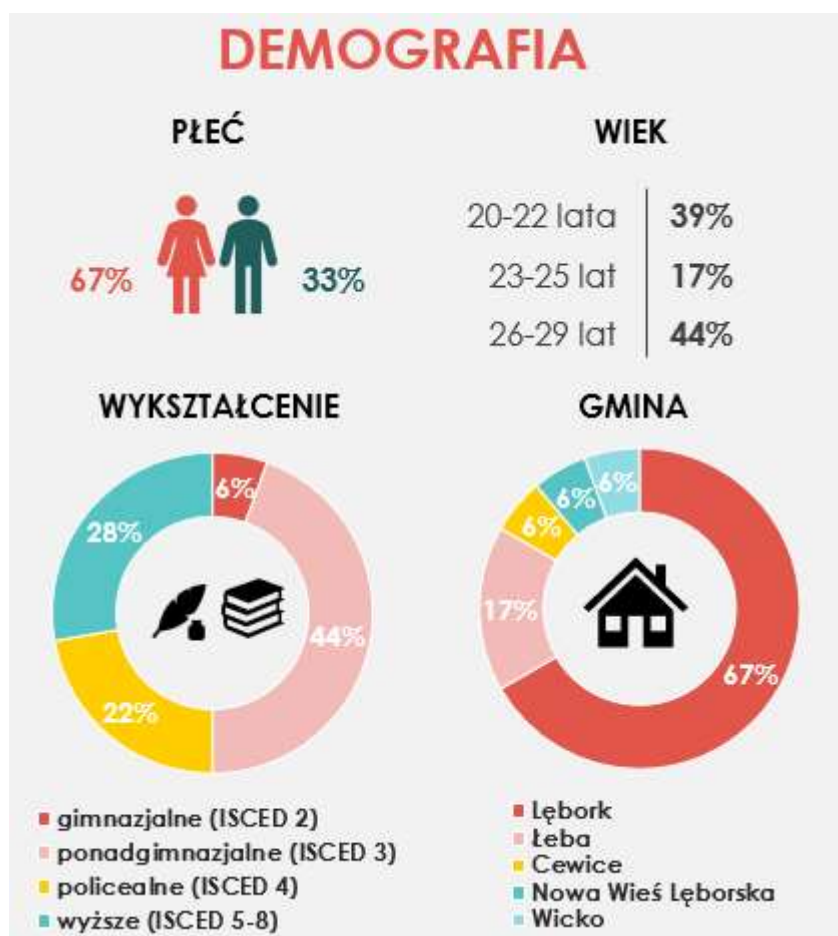
W projekcie mogła wziąć udział osoba, która spełniała łącznie następujące warunki:

- miała od 18 lat do 29 lat,
- była bierna zawodowo, która planuje powrót/wejście na rynek pracy,
- nie była zarejestrowana w ewidencji urzędów pracy,
- należała do grupy NEET,
- w okresie ostatnich 4 tygodni przed rozpoczęciem udziału w projekcie nie brała udziału w szkoleniach finansowanych ze środków publicznych,
- miała miejsce zamieszkania (w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego) na terenie powiatu lęborskiego,
- była zdolna do odbycia stażu przyuczającego do pracy w zawodzie,
- dostarczyła kompletne dokumenty rekrutacyjne w terminie rekrutacji do punktu informacyjnego w Lęborku.

Wśród uczestników projektu, którzy zakończyli staż w 2017 r. (18 osób) dominowały kobiety (67%) oraz osoby w wieku powyżej 26 lat (44%). Wykształcenie gimnazjalne miało jedynie 6% osób, największą grupę stanowiły osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (44%). Projekt był skierowany do osób z województwa pomorskiego, z powiatu lęborskiego. Siedzibą projektodawcy jest Lębork i większość stażystów (oraz pracodawców – 56%) pochodziła właśnie z tego miasta (67%).

²⁷ Rozdział opracowano na podstawie strony internetowej beneficjenta, regulaminu projektu, danych na temat uczestników projektów przekazanych przez WUP w Gdańsku oraz wywiadu z przedstawicielem projektodawcy

Rysunek 17 Charakterystyka demograficzna uczestników staży



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk | N=18

Oferowane formy wsparcia

Projektodawca oferował następujące możliwości wsparcia:

- Indywidualne wsparcie i określenie ścieżki zawodowej (poprzez aplikację on-line, indywidualne spotkania z doradcą zawodowym i spotkania w 4-osobowych grupach). Ze wsparcia doradczego skorzystali wszyscy stażyści, ponieważ ten typ wsparcia był obowiązkowym pierwszym krokiem w projekcie, dopiero potem uczestnicy wsparcia kierowani byli na kursy lub szkolenia i staże.
- Szkolenia i egzaminy nt. wiedzy z branży technologii informacyjno-komunikacyjnych (do wybrania spośród 4 modułów, szkolenia prowadzone były wg sylabusów opracowanych przez Fundację ECCC); szkolenia kończyły się obowiązkowym egzaminem, który umożliwiał nabycie kwalifikacji. Skorzystało z nich 39% osób, które ukończyły staż w 2017 r.
- **Staże przyuczające do zawodu.**

Rysunek 18 Rodzaje wsparcia, z jakich dodatkowo skorzystali uczestnicy projektu

staż/praktyka	100%
doradztwo	100%
szkolenie/kurs	39%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk | N=18

W związku z tematyką poruszaną w raporcie, stażom przyjrzymy się bliżej.

SPOSÓB ORGANIZACJI STAŻY

Według regulaminu projektu, celem staży było „nabycie przez uczestników projektu umiejętności praktycznych do wykonywania zawodu, do którego posiadają odpowiednie predyspozycje, przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą”. W stażach z założenia miało wziąć udział 30 uczestników projektu, jednak ostatecznie wzięło udział 35 osób. Było to wynikiem oszczędności poczynionych w trakcie trwania projektu. Wynikły one m.in. stąd, że projektodawca założył określoną kwotę na dofinansowanie opieki nad dzieckiem lub osobą zależną, które nie były popularne i z których skorzystało niewiele osób. W przypadku realizacji szkoleń, uczestnicy szli na staż po ich odbyciu, natomiast pozostali od razu po określeniu ścieżki zawodowej.

Projektodawca wskazał, że staże realizowane były w pierwszej kolejności w branżach określanych jako deficytowe w powiecie łęborskim, w tym m.in. branża turystyczna, zatrudniani byli również spedytorzy, graficy. Natomiast jeśli uczestnik miał potrzebę organizacji stażu w innej branży, to projektodawca przychylił się do jego prośby, jeśli była ona odpowiedzią na zapotrzebowanie konkretnych pracodawców (czyli tych, którzy wskazywali, że po tym stażu zaoferują zatrudnienie).

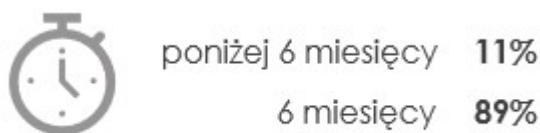
Projektodawca określił również założenia dotyczące pracodawców, przyjmujących pracowników na staż. Wśród wymagań znalazły się m.in. minimum 1 rok funkcjonowania na rynku, zatrudnianie co najmniej 1 pracownika, wiarygodność i dobra opinia w środowisku lokalnym, niezaleganie z opłatami. Informacje te były weryfikowane na podstawie rozmowy telefonicznej i często osobistej u pracodawcy, który musiał przedłożyć szereg dokumentów potwierdzających deklarowany stan. Beneficjent założył dopasowanie wyboru pracodawcy do predyspozycji, oczekiwań i potrzeb uczestników projektu (identyfikowanych na początku rekrutacji). Podstawą odbywania stażu była trójstronna umowa między projektodawcą, pracodawcą a stażystą. Do ważniejszych obowiązków beneficjenta w zakresie organizacji staży należało skierowanie stażysty do pracodawcy, opracowanie programu staży (wraz z pracodawcą, zapoznanie z nim stażysty), sprawowanie nadzoru nad stażem i jego monitorowanie, wypłacanie stażystom stypendium, pokrycie kosztów opieki na osobami zależnymi.

Natomiast wśród obowiązków pracodawcy znajdowało się m.in. zapewnienie i wyposażenie stanowiska pracy stażysty, zapoznanie stażysty z regulaminem i obowiązkami, wyznaczenie opiekuna stażu, wydanie po zakończeniu stażu opinii o stażyście (zawierającej m.in. zakres wykonywanych czynności podczas odbywanego stażu, opis kwalifikacji lub umiejętności zawodowych pozyskanych w trakcie stażu), czy przeprowadzenie walidacji po zakończeniu stażu, która umożliwi ocenę stażysty.

Uczestnicy projektu (stażyści) byli z kolei zobowiązani do przestrzegania rozkładu czasu pracy, sumiennego i starannego wykonywania zadań, przestrzegania przepisów obowiązujących w zakładzie pracy, a także dopełnienia formalności po zakończeniu stażu (do 5 dni po zakończeniu stażu uczestnik przekazywał projektodawcy opinię wraz z kartą przebiegu stażu, wystawione przez pracodawcę – na tej podstawie projektodawca wydawał certyfikat potwierdzający odbyty staż).

Czas trwania stażu wynosił nie dłużej niż 6 miesięcy, w tym maksymalnie 40 godzin tygodniowo i 8 dziennie. Uczestnik nie mógł wykonywać zadań w niedzielę i święta, w systemie zmianowym i w nadgodzinach. Wśród stażystów, którzy ukończyli staż w 2017 r. najwięcej (89%)

Rysunek 19 Czas trwania realizowanych staży



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanych przez WUP Gdańsk | N=18

zrealizowało staż w pełnym wymiarze – przez 6 miesięcy. Jedynie 2 osoby ukończyły staż wcześniej – po 1 i po 5 miesiącach. Za udział w stażu przysługiwało stypendium każdorazowo określone w umowie – wynosiło ono 1390 zł netto (na rękę) miesięcznie, wraz z ubezpieczeniem społecznym, zdrowotnym i NNW.

Uczestnikom projektu oferowane było wsparcie uzupełniające – zwrot poniesionych kosztów opieki nad dzieckiem do lat 6 lub osobą zależną dla uczestników projektu, które są osobami samotnie wychowującymi dzieci do lat 6 lub samotnie opiekującymi się osobami zależnymi²⁸.

DOBRE ROZWIĄZANIA

Straże realizowane w ramach omawianego projektu na tle innych projektów odznaczały się wysoką jakością i efektywnością. Świadczy o tym przede wszystkim efektywność zatrudnieniowa – pracę do 4 tyg. po zakończeniu stażu znalazło 94% osób realizujących staże w ramach projektu²⁹.

²⁸ W ramach projektu możliwe było uzyskanie zwrotu kosztów dojazdów w przypadku osób zamieszkujących poza miejscowością, w której będzie realizowane doradztwo, pośrednictwo pracy i szkolenia – nie dotyczyło to jednak staży.

²⁹ Dotyczy osób, które zakończyły staż w 2017 r., czyli n=18



Wśród innych czynników wpływających na wysoką jakość organizowanych w ramach omawianego projektu staży znajdują się:

Wysokie wynagrodzenie za staż

Jak wspomniano powyżej, wynagrodzenie za staż wynosiło 1390 zł netto miesięcznie. Jest to wynagrodzenie dwukrotnie wyższe niż w przypadku projektów pozakonkursowych. W ramach tego projektu projektodawca sam decydował, jaka kwota zostanie przeznaczona na wynagrodzenie dla stażystów. Dzięki jej podwyższeniu osiągnięto lepszą skuteczność w pozyskiwaniu stażystów, w zainteresowaniu ich podjęciem stażu. Korzyści płynące z takiego zabiegu podkreślali przede wszystkim uczestnicy projektu. W przeciwieństwie do osób z innych projektów uczestniczących w badaniach jakościowych i ilościowych, wskazywali oni że poziom wynagrodzenia był satysfakcjonujący, odpowiadający ich pracy. Dzięki temu w trakcie trwania stażu utrzymywana była wysoka motywacja uczestników.

„tak jak już mówiłam, szukałam pracy, ale też te warunki, które ten staż oferował były zadawalające pod względem finansowym i też pod względem tego stanowiska pracy, więc postanowiłam go odbyć” (IDI uczestnik stażu)

Zwrot kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną

W celu zachęcenia młodych osób do korzystania ze stażu, projektodawca przewidział zwrot kosztów opieki nad dzieckiem. W badaniu jakościowym podkreślono jednak, że niewiele osób skorzystało z takiej pomocy ze względu na młody wiek stażystów – niewielu spośród nich miało już dzieci.

Duże zaangażowanie projektodawcy

Pracodawcy, u których można było odbywać staż w ramach projektów, wskazywali na duże zaangażowanie projektodawcy w utrzymaniu wysokiej jakości staży – zarówno podczas rekrutacji pracodawcy, jak i podczas realizacji stażu. Objawiało się to m.in. telefoniczną i osobistą weryfikacją możliwości pracodawcy, jego zasobów i przygotowania stanowiska pracy dla stażysty, bieżący kontakt mailowy i telefoniczny w razie pojawienia się problemów, pomoc w uzupełnieniu formalności. Pracodawcy podkreślają, że mają kontakt z projektodawcą nawet po zakończeniu projektu.

„Kontakt był na bieżąco i telefoniczny i mailowy. Wiadomo, że zawsze wiąże się to z mnóstwem dokumentów do wypełnienia, ale pomoc ze strony projektodawcy była zawsze, więc można

było liczyć na pomoc w uzupełnieniu tych druków czy przygotowaniu. Więc początki, tak jak środek i koniec współpracy były naprawdę pozytywne. Dziś firma też dzwoni i pyta czy jesteśmy dalej zainteresowani stażami, bo mają kolejne projekty. Więc chyba i my się spisaliśmy, skoro do nas dzwonią, i oni się spisali, skoro z nimi współpracujemy" (IDI pracodawca)

Projektodawca po zakończeniu stażu kontaktował się również z uczestnikami staży. Kontakt ten odbywał się do 3 miesięcy po zakończeniu stażu, ale wynikał przede wszystkim z konieczności monitorowania ich sytuacji na rynku pracy.

Natomiast na kontakt ze stażystami po zakończeniu stażu wskazywali pracodawcy:

„w momencie, kiedy osoba kończy staż i kończy ten okres zatrudnienia utrzymujemy kontakt do tej pory" (IDI pracodawca)

Organizacja przedstawowych szkoleń i kursów

Szkolenia i kursy poprzedzające staż z jednej strony przygotowują stażystów do nowych obowiązków i do pracy ogółem, a z drugiej wpływają pozytywnie na ich motywację. Pracodawcy podkreślali, że kwalifikacje wyniesione ze szkoleń i kursów podnoszą atrakcyjność danej osoby na rynku pracy. Nawet jeśli dana osoba nie skorzysta z umiejętności podczas stażu, późniejsze znalezienie pracy z doświadczeniem i kwalifikacjami będzie łatwiejsze.

„Na etapie tworzenia umowy, programu stażu, przed podpisaniem umowy stażyści mieli przejść szkolenia pod kątem tego, co będą robić. W ramach projektu było przewidziane szkolenie. To również ma wpływ, bo jeżeli przychodzi chłopak, który zajmuje się grafiką, szkolenie z zakresu Corela, Photoshopa czy Ilustratora jest wskazane. Czy dziewczyna, która zajmowała się pracami biurowymi nawet podstawowe szkolenie z arkuszy z Offica, jeżeli tego nie potrafiła. Czy szkolenie na wózek widłowy, bardzo popularne, ale to również ułatwia potem funkcjonowanie, i potem jest to jakaś karta przetargowa, żeby zostać w danej firmie." (IDI pracodawca)

Odpowiednie dopasowanie stażystów do pracodawcy

Zarówno pracodawcy, jak i uczestnicy wysoko oceniają stopień dopasowania stażystów do oczekiwań pracodawców, ze względu na kompetencje czy umiejętności. Kandydaci „przysyłani” do pracodawców przez projektodawcę spełniali oczekiwania firm (jeśli takie się pojawiały). Niedopasowanie odnotowywane było niekiedy jedynie na poziomie cech personalnych, które objawiały się dopiero po rozpoczęciu staży.

Z drugiej strony jednak należy mieć na uwadze to, że pracodawcy nie mieli wygórowanych oczekiwań wiedząc, że pracownik przychodzi na staż, żeby czegoś się nauczyć. Należy to podkreślić jako dobrą praktykę wśród pracodawców, którzy (jak opisano w raporcie) często mają wygórowane oczekiwania wobec stażystów.

„My nie mieliśmy jakiś wygórowanych wymagań, bo ja uważam, że stażysta przychodzi po to żeby się czegoś nauczyć, tak że nie wymagałem od tej osoby żeby ona od razu posiadała nie wiadomo jaką dużą wiedzę” (IDI pracodawca)

„Myśmy nie mieli mocno sprecyzowanych kompetencji zawodowych, więc tu było prosto. Wiadomo, że to byli młodzi ludzie, bo projekt był poniżej 30 roku życia, więc projektodawca miał dość prostą sytuację. Bo nie mieliśmy specjalnych wymagań wobec stażystów” (IDI pracodawca)

Dotarcie do uczestników poprzez media społecznościowe

Projektodawca, jako najbardziej efektywne sposoby dotarcia do potencjalnych uczestników staży wskazuje media społecznościowe. Prowadził on kampanie informacyjno-promocyjne na Facebooku, skierowane właśnie do ludzi młodych, do 30 roku życia. Na Facebooku projektodawca zamieszczał informacje o trwających naborach czy obowiązujących terminach.

Dostosowanie procedur do czasu pracy stażystów

Jednym ze wskazywanych w badaniach jakościowych problemów podczas realizacji staży jest konieczność dopełniania formalności przez stażystów. Formalności te należy wypełniać podczas godzin odbywania stażu, co nastręcza pewnych trudności logistycznych. W omawianym projekcie, projektodawca często ułatwiał ten proces, odwiedzając stażystę u pracodawcy np. w momencie gdy stażysta musiał uzupełnić dokumenty (np. brakujący podpis na liście obecności), dostarczyć wnioski o zwrot kosztów dojazdu czy kosztów opieki. Taki zabieg pełnił podwójną rolę – oprócz wskazanego ułatwienia w dopełnieniu formalności, projektodawca miał również możliwość kontroli miejsca pracy stażysty.

Podsumowaniem analizy studium przypadku może być wypowiedź jednego z uczestników stażu realizowanego przez projektodawcę, wyjaśniająca co wyróżnia staż wysokiej jakości:

„po tym jak jest zorganizowany, po kontakcie pierwszym z firmą, która organizuje ten staż. Też po zadaniach, które ten staż stawia i po wynagrodzeniu”

Analizowany projekt spełnia wszystkie powyższe wymagania, co było podkreślane zarówno przez pracodawców, jak i uczestników staży. Znajduje również odzwierciedlenie we wskaźnikach efektywności.

7. Podsumowanie

Na podstawie analizy wyników zrealizowanego badania ewaluacyjnego można powiedzieć, że staże realizowane w ramach Poddziałania 1.1.1 oraz 1.2.1 PO WER są skuteczną i użyteczną formą wsparcia osób młodych w kontekście podjęcia pracy oraz uzyskania wiedzy i praktycznych umiejętności. Długoterminowe efekty zatrudnieniowe tej formy wsparcia (trwałość) również można ocenić pozytywnie.

Ewaluowane staże zostały dobrze ocenione przez większość badanych. Najwyższe oceny pojawiły się wśród osób, które uczestniczyły w projektach pozakonkursowych. Najniżej oceniali staże osoby, które przerwały udział w projekcie.

Przeprowadzone w ramach badania analizy wskazują, że nie ma istotnych statystycznie różnic wyników w podziale na płeć uczestników staży, co świadczy o stosowaniu zasady równości szans kobiet i mężczyzn w realizowanych projektach PO WER. Dysproporcje są widoczne jedynie w strukturze osób ubiegających się o staż – większość osób, które przystąpiły do stażu to kobiety, statystycznie częściej przystępowały do stażu w ramach Poddziałania 1.1.1 niż 1.2.1.

Ocena staży pod względem użyteczności:

- **możliwość rozwinięcia swoich dotychczasowych kompetencji zawodowych**

Realizowane staże w dużej mierze spełniały oczekiwania uczestników, a wśród nich możliwość rozwinięcia swoich dotychczasowych kompetencji zawodowych, umożliwiając w dalszej perspektywie podjęcie stałego zatrudnienia i dalszy rozwój kariery.

Staże proponowane uczestnikom projektów w dużej mierze korespondowały z ich dotychczasowym wykształceniem i posiadanymi umiejętnościami.

- **zdobycie nowych umiejętności**

Większość uczestników staży deklaruje również, że dzięki uczestnictwu w stażach zdobyła nowe umiejętności. Najczęściej były to kompetencje twarde (związane ze specjalistyczną wiedzą).

- **ocena użyteczności pozyskanej wiedzy i umiejętności**

Wiedza i umiejętności zdobyte podczas stażu okazały się użyteczne w pracy po zakończeniu staży dla większości badanych, lepiej ocenione były staże realizowane przez powiatowe urzędy pracy.

- **wzrost pewności siebie i zwiększenie szans zatrudnienie**

Jednym z efektów realizowanych staży jest także subiektywny wzrost pewności siebie i postrzegania swojej pozycji na rynku pracy. Dzięki odbytym stażom, większość uczestników projektów zwiększyła swoje szanse zatrudnieniowe.

Skuteczność i trwałość realizowanych staży:

- **efektywność bezpośrednio po zakończeniu udziału w projekcie**

Wśród stażystów odnotowano wysoką efektywność realizowanych staży - do 4 tygodni po zakończeniu stażu zatrudnienie znalazło 76% osób.

- **długoterminowa efektywność zatrudnieniowa**

Zadowalająco wypada również długoterminowa efektywność zatrudnieniowa – co drugi badany wciąż pracuje w tym samym miejscu, co po ukończeniu stażu. Co istotne, obecna praca uczestników staży z 2017 r. spełnia ich oczekiwania, co można rozpatrywać jako sukces programów stażowych.

Elementy organizacji staży, które powinny ulec poprawie:

Nie sposób jednak pominąć negatywnych aspektów staży podkreślanych zarówno przez uczestników, jak i pracodawców. Na ich podstawie zdecydowano się sformułować rekomendacje, których wdrożenie ma na celu poprawę ich skuteczności i użyteczności.

Wyniki badania wskazują na następujące elementy staży, które powinny ulec poprawie:

- mające negatywny wpływ na motywację stażystów do uczestnictwa i ukończenia stażu:
 - Niski poziom wynagrodzenia stażystów w odniesieniu do zarobków, jakie mogą oni otrzymać wykonując proste prace, również niewymagające kwalifikacji i umiejętności.
 - Stosunkowo długi okres stażu (do 6 miesięcy) – połączony z niskim wynagrodzeniem jest istotnym czynnikiem demotywującym dla uczestników staży.
 - Mało elastyczny czas pracy (brak możliwości realizacji staży w niepełnym wymiarze godzin).
 - Brak gwarancji zatrudnienia po stażu u tego samego pracodawcy.
 - Stosunkowo rzadkie stosowanie uzupełniających form wsparcia uczestników staży, tj. dofinansowanie kosztów dojazdu oraz kosztów opieki nad dzieckiem/osobą zależną.
- mające negatywny wpływ na efektywność zatrudnieniową staży:
 - Niesatysfakcjonujący/niezgodny z programem stażu zakres obowiązków.
 - Brak możliwości uzyskania praktycznej wiedzy i umiejętności.
 - Nieodpowiednia atmosfera w miejscu pracy.
- związane z rekrutacją uczestników do projektu (stażu):

- Stosowane sposoby docierania do potencjalnych uczestników wsparcia nie wykorzystują wszystkich dostępnych i dostosowanych do grupy docelowej, kanałów komunikacji, w tym mediów społecznościowych.
- związane z organizacją staży:
 - Brak elastycznych form rozliczania się ze stażu i raportowania przebiegu stażu.

1. Rekomendacje

Tabela 3 Tabela rekomendacji

Treść wniosku	Treść rekomendacji	Sposób wdrożenia rekomendacji	Adresat rekomendacji	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Termin wdrożenia
<p>44% badanych osób uważa wynagrodzenie otrzymywane w ramach stażu za zbyt niskie (str. 69).</p> <p>Obniżona motywacja uczestników do odbycia stażu wynika ze zbyt niskiego poziomu wynagrodzenia za staż (s. 71-76).</p> <p>Obecny poziom wynagrodzenia, czas trwania stażu i konieczność pracy w pełnym wymiarze godzin nie daje, zdaniem wielu stażystów, możliwości samodzielnego utrzymania się podczas</p>	<p>Podwyższenie poziomu stypendium stażowego.</p>	<p>Zmiany zapisów w ustawie/ rozporządzeniach regulujących wysokość stypendium stażowego (podwyższenie wysokości stypendium). Kwestia określenia wysokości stypendium stażowego powinna być przedmiotem odrębnych analiz, uwzględniających zagadnienia wspomniane również w kolejnych rekomendacjach, m.in.: czas trwania stażu (obecnie zwykle 3-6 miesięcy).</p>	<p>MRPiPS</p>	<p>Rekomendacja horyzontalna (strategiczna)</p>	<p>Rynek pracy</p>	<p>30.09.2019 r.</p>

odbywania stażu (s. 44).						
Obniżona motywacja uczestników do odbycia stażu wynika ze zbyt niskiego poziomu wynagrodzenia za staż. Pracodawcy w wywiadach jakościowych zgłaszali potrzebę posiadania dodatkowych narzędzi motywujących uczestników do pracy (s. 71-76).	Umożliwienie pracodawcy dodatkowego dofinansowania stażysty.	Zmiany przepisów, które w przypadku wypłacania stażystom przez pracodawców dodatkowych środków finansowych (dodatkowego wynagrodzenia) niebędących stypendium stażowym powodują utratę statusu osoby bezrobotnej (dotyczy projektów pozakonkursowych).	MRPiPS	Rekomendacja horyzontalna (strategiczna)	Rynek pracy	30.09.2019 r.
Stażyci to często osoby, które mają dodatkowe obowiązki, wynikające z konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub osobą zależną. W połączeniu z niskim wynagrodzeniem, które jest dodatkowym czynnikiem demotywującym, powoduje to trudności w znalezieniu	Umożliwienie realizacji staży w elastycznych godzinach lub niepełnym wymiarze godzin – ograniczenie godzin w ciągu dnia lub ograniczenie liczby	Wprowadzenie zmian ustawowych, które umożliwiłyby realizację staży w niepełnym wymiarze godzin i ustalania wysokości stypendium stażowego proporcjonalnie do ustalonego wymiaru godzin.	MRPiPS	Rekomendacja horyzontalna (strategiczna)	Rynek pracy	30.09.2019 r.

chętnych do odbycia stażu i utrzymaniu stażysty (s. 71-76).	dni w tygodniu.					
Projektodawcy zgłaszają duże kłopoty w rekrutacji uczestników staży (s. 71-76). Wzorcowy Projektodawca stażu, zidentyfikowany w ramach case study, prowadził rekrutację uczestników głównie przez media społecznościowe (s. 82).	Poszerzenie działań informacyjno-promocyjnych o promocję w mediach społecznościowych (lub zintensyfikowanie tych działań), w szczególności Facebook, jak również Instagram. Zastosowanie reklamy targetowanej na Facebooku.	Zwrócenie uwagi na to zagadnienie podczas spotkań grup roboczych z PUP, wprowadzenie zapisów dotyczących sugerowanych rozwiązań promocyjnych do regulaminów naboru (w przypadku projektów pozakonkursowych), poruszenie tych zagadnień na spotkaniach dotyczących naboru wniosków. Poszerzenie wiedzy i umiejętności pracowników, zajmujących się działaniami związanymi z rekrutacją, w zakresie stosowania wskazanych metod oraz zintensyfikowanie stosowania tych metod w naborach do projektów.	IP PO WER - WUP w Gdańsku, projektodawcy konkursowi i pozakonkursowi (powiatowe urzędy pracy)	Rekomendacja programowa (operacyjna)	Informacja i promocja	30.06.2019 r.

<p>Według danych z SL2014 z doradztwa zawodowego skorzystało 75% uczestników stażu, jednak w badaniu ankietowym jedynie 29% respondentów wskazało, że otrzymało pomoc doradcy zawodowego w ramach projektu (s. 37 - 38).</p> <p>Brak wiedzy u ludzi młodych o korzyściach na przyszłość, wynikających ze zdobycia kwalifikacji i doświadczenia zawodowego np. w czasie odbywania stażu. Niskie zainteresowanie adresatów wsparcia wzięciem udziału w projektach - osobom młodym brakuje chęci do podejmowania działań zwiększających szanse na podjęcie w przyszłości tzw. zatrudnienia</p>	<p>W celu poprawy jakości świadczonej usługi w zakresie doradztwa zawodowego zaleca się zapewnienie uczestnikom projektów udziału w zajęciach grupowego doradztwa zawodowego, przed rozpoczęciem stażu (w ramach Poddziałania 1.1.1)</p>	<p>Przed rozpoczęciem stażu oferowanie uczestnikom projektów, w zależności od potrzeb, możliwości wzięcia udziału w zajęciach grupowego poradnictwa zawodowego. Celem takich zajęć powinno być m.in. zwiększenie motywacji uczestników projektów do udziału w stażu oraz przekazanie wiedzy w zakresie przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej (odpowiedni ubiór, prezentacja), sporządzanie CV czy listu motywacyjnego.</p>	<p>Projektodawcy poza konkursowi (powiatowe urzędy pracy)</p>	<p>Rekomendacja programowa (operacyjna)</p>	<p>Rynek pracy</p>	<p>30.06.2019 r.</p>
---	--	---	---	---	--------------------	----------------------

<p>perspektywicznego. Jednym z czynników wzmacniających taką postawę jest aktualna sytuacja na rynku pracy charakteryzująca się tym, że nawet z niskimi kwalifikacjami i bez doświadczenia stosunkowo łatwo jest dostać pracę z wynagrodzeniem znacznie wyższym od stypendium stażowego (s. 71-76).</p>						
---	--	--	--	--	--	--

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań

2. Bibliografia

1. Bank Danych lokalnych, GUS
2. Baza Danych WUP Gdańsk
3. EUROSTAT - https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training
4. <http://brief.pl/mlodzi-polacy-przestaja-korzystac-z-facebook/>
5. Por. B. Serafin-Juszczak, *NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym*, Acta Universitatis Lodzianis – Folia Sociologica, 49/2014
6. Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych PO WER, wersja 12, 3 sierpnia 2018 r.
7. *Szybki Monitoring NBP. Analiza sytuacji sektora przedsiębiorstw* (nr 03/18, lipiec 2018)
8. *Wytyczne dotyczące wdrażania Inicjatywny na rzecz zatrudnienia osób młodych. Dokument tematyczny Europejskiego Funduszu Społecznego.*
9. *Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego programów operacyjnych na lata 2014-2020. Dokument tematyczny Europejskiego Funduszu Społecznego.*
10. Zalecenia Rady Unii Europejskiej z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie jakości staży

3. Spis tabel, rysunków i wykresów

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Metodologia badań reaktywnych. _____	21
Rysunek 2. Udział w badaniu osób z poszczególnych powiatów. _____	22
Rysunek 3. Osoby, które zakończyły/przerwały staż w ramach Poddziałania 1.1.1 i 1.2.1 w 2017 r. _____	28
Rysunek 4. Odsetek osób, które zakończyły/przerwały udział w stażu w 2017 r. w ramach Poddziałania 1.1.1 (podział na powiaty) _____	29
Rysunek 5. Odsetek osób, które zakończyły/przerwały udział w projekcie w 2017 r. w ramach Poddziałania 1.2.1 (podział na powiaty) _____	29
Rysunek 6. Udział osób w niekorzystnej sytuacji społecznej wśród uczestników projektu. ____	32
Rysunek 7. Wyuczony zawód oraz kierunek studiów ukończony przez osoby, które skorzystały ze stażu. _____	35
Rysunek 8. Średni czas stażu (w dniach). _____	37
Rysunek 9 Rodzaj otrzymanego wsparcia – odpowiedzi ankietowanych _____	39
Rysunek 10. Sektory działalności podmiotów (wg PKD 2007) przyjmujących uczestników na staż w ramach Poddziałania 1.1.1 _____	40
Rysunek 11. Sektor własności podmiotów, przyjmujących uczestników na staż w ramach Poddziałania 1.1.1 _____	40
Rysunek 12. Odsetek podmiotów współpracujących z poszczególnymi powiatowymi urzędami pracy _____	41
Rysunek 13. Odpowiedź na pytanie: Co Pana(i) zdaniem, wymagałoby poprawy, aby lepiej przygotować stażystów do późniejszego podjęcia zatrudnienia? (chmura tagów) _____	62
Rysunek 14. Ocena stażu w perspektywie uczestników projektów. _____	68
Rysunek 15. Ocena poszczególnych elementów stażu _____	70
Rysunek 16 Plakat promujący projekt „Lęborska Akademia Młodych” _____	75
Rysunek 17 Charakterystyka demograficzna uczestników staży _____	77
Rysunek 18 Rodzaje wsparcia, z jakich dodatkowo skorzystali uczestnicy projektu _____	77
Rysunek 19 Czas trwania realizowanych staży _____	79

SPIS TABEL

Tabela 1. Wybór projektów do pogłębionej analizy case study _____	25
Tabela 2. Zawody, w których odbywali staż uczestnicy projektów _____	36
Tabela 3 Tabela rekomendacji _____	86

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Struktura demograficzna osób, które wzięły udział w stażu (płeć). _____	30
Wykres 2. Struktura demograficzna osób, które wzięły udział w stażu (wiek). _____	30
Wykres 3. Struktura socjodemograficzna osób, które wzięły udział w stażu (wykształcenie). _	31

Wykres 4. Ostatnia szkoła, jaką ukończyły osoby, które przystąpiły do stażu. _____	33
Wykres 5. Doświadczenie zawodowe przed przystąpieniem do projektu _____	34
Wykres 6. Okres pozostawania bez zatrudnienia przed przystąpieniem do stażu. _____	34
Wykres 7. Rodzaj otrzymanego wsparcia – wg SL2014 _____	38
Wykres 8. Sposób pozyskania informacji o możliwości wsparcia w ramach projektu finansowanego ze środków unijnych. _____	42
Wykres 9. Czynniki zniechęcające do udziału w stażu w ramach projektów z Poddziałania 1.1.1 i 1.2.1 PO WER. _____	45
Wykres 10. Ocena realizacji staży zgodnie z programem. _____	49
Wykres 11. Ocena aspektów programu stażu w skali od 1 do 5. _____	50
Wykres 12. Ocena funkcji opiekuna/mentora _____	51
Wykres 13. Sytuacja osoby w momencie zakończenia udziału w projekcie (staże zakończone). _____	53
Wykres 14. Ścieżka zawodowa uczestników staży po zakończeniu/przerwaniu stażu _____	54
Wykres 15. Okres, w jakim uczestnik stażu podjął zatrudnienie po raz pierwszy po zakończeniu\przerwaniu stażu _____	55
Wykres 16. Czas trwania zatrudnienia uczestnika stażu w pierwszej pracy, którą podjął po zakończeniu/przerwaniu stażu _____	55
Wykres 17. Obecne zatrudnienie uczestników staży _____	56
Wykres 18. Obecna forma zatrudnienia/rodzaj umowy w głównym miejscu pracy uczestników staży _____	57
Wykres 19. Odpowiedź na pytanie: Czy obecna praca spełnia Pana(i) oczekiwania? _____	57
Wykres 20. Zgodność zawodu\stanowiska w którejkolwiek pracy podjętej po zakończeniu/przerwaniu stażu z zawodem\stanowiskiem, w którym uczestnik odbył staż _____	58
Wykres 21. Powody niepodejmowania pracy po zakończeniu stażu (maksymalnie 5 najważniejszych powodów). _____	59
Wykres 22. Najniższy poziom wynagrodzenia „na rękę”, za jaki obecnie niepracujący uczestnik stażu byłby skłonny podjąć pracę. _____	59
Wykres 23. Zmiana w postrzeganiu swoich szans na rynku pracy po zakończeniu/przerwaniu stażu przez uczestników. Ich szanse...: _____	60
Wykres 24. Zdobycie nowych umiejętności podczas stażu. _____	60
Wykres 25. Stopień, w jakim staż przyczynił się do pozyskania\rozwijania umiejętności, które są pożądane przez innych pracodawców _____	62
Wykres 26. Stopień, w jakim wiedza i umiejętności zdobyte podczas stażu okazały się użyteczne i zostały wykorzystane w którymkolwiek miejscu pracy, w którym uczestnik pracował po przerwaniu stażu _____	63
Wykres 27. Poszukiwania pracy po zakończeniu/przerwaniu stażu _____	63
Wykres 28. Sposób poszukiwania pracy po zakończeniu/przerwaniu stażu? _____	64

Wykres 29. Odpowiedź na pytanie: Proszę wskazać zdanie najlepiej określające Pana(i) poszukiwania pracy: _____	64
Wykres 30. Odpowiedź na pytanie: Proszę wskazać zdanie najlepiej określające Pana(i) poszukiwania pracy: _____	65
Wykres 31. Osoby, które w którejkolwiek pracy podjętej po zakończeniu/przerwaniu stażu napotkały problemy z utrzymaniem zatrudnienia _____	65
Wykres 32. Stopień zgodności odbywanego stażu z predyspozycjami, oczekiwaniami i wykształceniem. _____	66
Wykres 33. Powody rezygnacji ze stażu _____	71
Wykres 34. Występowanie nieporozumień między uczestnikami a pracodawcami podczas trwania stażu _____	72

4. Aneksy

Załącznik 1. Zbiory danych wynikowych

Załącznik 2. Raporty tabelaryczne

Załącznik 3. Kwestionariusze badawcze

Załącznik 4. Zestawienia wykresów

Załącznik 5. Zestawienia tabel

Załącznik 6. Transkrypcje

Załącznik 7. Opisy projektów