

## RAPORT Z BADANIA EWALUACYJNEGO

Ocena schematu wdrażania staży  
rekrutacyjnych w miejscu pracy z dodatkowymi  
elementami wsparcia oferowanymi przez  
urzędy pracy” w ramach projektu pilotażowego  
„Stáže rekrutacyjne w miejscu pracy”

Raport opracowany przez:



Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o.  
ul. A. Ostrowskiego 9, 53-238 Wrocław  
tel. 71 332 68 79  
e-mail: [biuro@instytut-ipc.pl](mailto:biuro@instytut-ipc.pl)

Raport opracował zespół w składzie:

Emilia Pokropińska  
Aleksandra Szelezin  
Jarosław Sawicki  
Artur Kotliński

Redakcja naukowa:

dr Marcin Haberla

Zamawiający/Wydawca:



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku  
ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok  
tel. 85 749 72 00  
e-mail: [sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl](mailto:sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl)

## Spis treści

1. Streszczenie raportu .....	3
2. Wprowadzenie do problematyki badania .....	5
3. Opis przebiegu badania .....	9
4. Analiza desk research .....	15
5. Szczegółowe wyniki badania .....	20
5.1. Informacje statystyczne o respondentach .....	20
5.2. Ocena skuteczności działań realizowanych w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” .....	27
5.3. Ocena trafności działań realizowanych w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” .....	43
5.4. Ocena użyteczności działań realizowanych w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” .....	50
6. Podsumowanie .....	61
6.1. Podsumowanie wyników badań – ocena skuteczności działań realizowanych w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” .....	61
6.2. Podsumowanie wyników badań – ocena trafności działań przyjętych do realizacji w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” .....	63
6.3. Podsumowanie wyników badań - ocena użyteczności działań prowadzonych w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” .....	65
7. Ocena schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy oraz wnioski i rekomendacje .....	66
8. Rekomendowane zmiany w obowiązujących przepisach prawa .....	68
9. Spis tabel i wykresów .....	76

## 1. Streszczenie raportu

Osoby bezrobotne bardzo często nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, by podjąć zatrudnienie w interesującym je zawodzie. Wynika to z kilku przyczyn: istnieje grupa osób, które mimo posiadanego doświadczenia nie dysponują odpowiednimi dokumentami potwierdzającymi ich umiejętności; inni posiadają kwalifikacje, lecz są one niedopasowane do potrzeb rynku pracy, bądź dokumenty je potwierdzające uległy dezaktualizacji; spora grupa nie posiada zarówno doświadczenia, jak i kwalifikacji. Takich osób, które nie posiadają kwalifikacji, jest około 1/3 wśród osób bezrobotnych w woj. podlaskim. Z drugiej strony, firmy, niezależnie od branży, w jakiej działają, zgłaszają problemy z pozyskaniem kandydatów do pracy o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach, którzy sprawdzą się na konkretnym stanowisku pracy. W obliczu niedoborów wykwalifikowanych i doświadczonych kadr pracodawcy obawiają się o to, czy zrekrutowany pracownik sprawdzi się na stanowisku pracy i zaakceptuje warunki pracy. Zdarzają się też sytuacje, w których osoby skierowane przez urząd pracy rezygnują z pracy lub stażu po kilku godzinach lub dniach od rozpoczęcia, a pracodawca zostaje bez pracownika.

Projekt „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” realizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku oraz dziesięć powiatowych urzędów pracy zlokalizowanych w woj. podlaskim jest próbą odpowiedzi na te właśnie problemy, umożliwiając z jednej strony przetestowanie przyszłych pracowników przez pracodawcę, a z drugiej – wstępną selekcję i przygotowanie kandydatów do pracy oraz poznanie przez nich specyfiki pracy na konkretnym stanowisku. Został, bowiem zainicjowany w celu opracowania nowego sposobu pomocy bezrobotnym i pracodawcom w postaci wdrożenia staży rekrutacyjnych w miejscu pracy z dodatkowymi elementami wsparcia oferowanymi przez urzędy pracy, zwanego dalej „schematem wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy”. Schemat wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy obejmuje: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, staże rekrutacyjne w miejscu pracy, wsparcie coachingowe, szkolenia w przypadku zdiagnozowanych luk kompetencyjnych oraz szkolenia przystanowiskowe. W obecnym stanie prawnym nie ma możliwości stosowania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy z dodatkowymi elementami wsparcia. Projekt ma charakter pilotażowy i ma na celu ustalenie, czy wdrażany w jego ramach schemat wsparcia jest skuteczny, a co za tym idzie, jego efekty, pozytywne lub negatywne, mogą skutkować jego wdrożeniem na większą skalę lub zaniechaniem takiego rozwiązania. Do tego konieczna jest jego weryfikacja i ocena.

Stąd też badanie pn. „Ocena schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy z dodatkowymi elementami wsparcia oferowanymi przez urzędy pracy” zostało zrealizowane w celu dokonania oceny skuteczności, trafności i użyteczności projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” – projekt realizowany w ramach programu „Plan dla pracy i Rozwoju” w kontekście możliwości i zasadności

dalszej realizacji schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy zgodnie z przyjętymi założeniami.

Analiza została przeprowadzona za pomocą różnorodnych metod i technik badawczych, które razem tworzą tzw. triangulację badawczą, tj. ukazanie tych samych problemów za pomocą różnych technik badawczych oraz z perspektywy różnych badanych grup. W ramach badania zrealizowano zarówno badania ilościowe, jak i jakościowe, a także dokonano analizy danych wtórnych. Przeprowadzono również ocenę schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy pod kątem zasadności i możliwości włączenia do obowiązującego porządku prawnego.

W opinii osób bezrobotnych, które uczestniczyły w ww. projekcie, możliwość odbycia stażu rekrutacyjnego poprawiła ich sytuację na rynku pracy, co potwierdza czterech na pięciu badanych. Osoby uznające, że staż poprawił ich sytuację na rynku pracy, najczęściej deklarowały, że związane to było z uzyskaniem pracy w miejscu, gdzie odbywał się staż.

Wszystkie oferowane uczestnikom projektu formy wsparcia oceniane są, jako bardzo skuteczne. Badane osoby oceniają jako najbardziej skuteczne staże ustawowe po zakończeniu stażu rekrutacyjnego oraz szkolenia przystanowiskowe. Współpraca z pracownikami urzędów pracy jest również oceniana przez badanych jako wzorcowa. Potwierdzają to badani, biorący udział w badaniach jakościowych, którzy bardzo dobrze ocenili kontakt i pomoc ze strony urzędów pracy. Także osoby, które zrezygnowały udziału w projekcie, wysoko oceniały współpracę z pracownikami powiatowych urzędów pracy, którzy się z nimi kontaktowali.

Czynnik najbardziej ułatwiający sprawne odbycie stażu rekrutacyjnego, to wsparcie otrzymane ze strony pracowników urzędów pracy. Z kolei czynniki utrudniające odbycie stażu to trudne relacje z pracodawcą i charakter pracy niezgodny z oczekiwaniami stażysty. Niemniej jednak, większość ankietowanych bezrobotnych deklarowała, że przed udziałem w projekcie zidentyfikowano ich potrzeby wsparcia w procesie rekrutacji.

Zdecydowana większość, bo aż cztery piąte ankietowanych pracodawców zadeklarowała, że w wyniku udziału w projekcie usprawniła procesy rekrutacji i poprawiła sytuację kadrową firmy. Wszyscy uczestnicy badania ocenili współpracę z powiatowymi urzędami pracy jako skuteczną. Pracownicy urzędów postrzegani są jako zaangażowani i pomocni, a kontakt z nimi jest bezproblemowy.

Formy wsparcia najbardziej odpowiadające potrzebom badanych pracodawców w procesie rekrutacji to pomoc w znalezieniu odpowiedniego pracownika oraz możliwość organizacji szkoleń przystanowiskowych. Potwierdzają to respondenci w badaniach jakościowych, choć wielu z nich traktuje staż rekrutacyjny w miejscu pracy oraz towarzyszące mu formy wsparcia jako pewną całość.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy, którzy byli zaangażowani w realizację projektu, stopień osiągnięcia celów projektu oceniają jako wysoki. Wysoko oceniono zarówno stopień realizacji celów w zakresie wsparcia pracodawców w procesach rekrutacyjnych oraz poprawy sytuacji osób bezrobotnych na rynku pracy, jak i stopień realizacji schematu nowej formy wsparcia osób bezrobotnych w postaci staży rekrutacyjnych z dodatkowymi elementami tegoż wsparcia oferowanymi przez urzędy pracy.

Zagrożenia mające wpływ na osiągnięcie celów projektu to według badanych pracowników PUP problemy w obszarze współpracy i uzgodnień pewnych kwestii jednocześnie z pracodawcami oraz z osobami bezrobotnymi. Do najistotniejszych zagrożeń w tym zakresie należały: zniechęcająca zainteresowanych biurokracja, brak chętnych do uczestnictwa w programie oraz przerywanie staży przez kandydatów. Wspierająco na skuteczność schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy działały przede wszystkim odpowiednie wynagrodzenia dla uczestników projektu oraz dodatkowe wsparcie oferowane im po zakończeniu stażu.

Zastosowane rozwiązania, metody oraz modele działań dotyczące schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy były trafne według wszystkich ankietowanych. Według ponad połowy badanych nowa forma staży rekrutacyjnych ma szansę na jej stałe realizowanie wraz z innymi działaniami publicznymi, wzmacniając je. Trudnością w realizacji tego typu rozwiązania w przyszłości będzie pozyskanie odpowiednio zmotywowanych uczestników projektu.

## 2. Wprowadzenie do problematyki badania

Przedmiotem niniejszego raportu jest przedstawienie wyników badania ewaluacyjnego on-going pn. „Ocena schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy z dodatkowymi elementami wsparcia oferowanymi przez urzędy pracy” w ramach projektu pilotażowego „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” – projekt realizowany w ramach programu „Plan dla pracy i Rozwoju”.

Celem głównym badania ewaluacyjnego on-going była ocena skuteczności, trafności i użyteczności projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” – projekt realizowany w ramach programu „Plan dla pracy i Rozwoju” w kontekście możliwości i zasadności dalszej realizacji schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy zgodnie z przyjętymi założeniami.

- Cel szczegółowy 1: Ocena skuteczności działań realizowanych w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”.
- Cel szczegółowy 2: Ocena trafności działań przyjętych do realizacji w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”.
- Cel szczegółowy 3: Ocena użyteczności działań prowadzonych w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”.

- Cel szczegółowy 4: Ocena schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy pod kątem zasadności i możliwości włączenia do obowiązującego porządku prawnego.

Badanie ewaluacyjne on-going polega na zbieraniu informacji na temat postępu działań wdrożonych w ramach projektów. Celem ewaluacji on-going jest bieżąca ocena przebiegu interwencji, aktualnych oczekiwań osób lub instytucji nią objętych oraz identyfikacja tych elementów interwencji, które wymagają modyfikacji lub usprawnienia.

W niniejszym badaniu przyjęto następujące kryteria ewaluacji:

#### Skuteczność

Kryterium pozwoliło na ocenę, czy i w jakim stopniu realizacja projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” umożliwiła wypracowanie schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy oraz czy realizacja schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy wpłynęła na usprawnienie procesu rekrutacji na wolne stanowiska pracy poprzez wsparcie pracodawców w tym procesie, a także czy schemat wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy spowodował poprawę sytuacji osób bezrobotnych, w szczególności osób bez kwalifikacji.

#### Trafność

Kryterium pozwoliło na ocenę, czy i w jakim stopniu schemat wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy był zgodny (adekwatny) ze zidentyfikowanymi potrzebami pracodawców i osób bezrobotnych w procesie rekrutacji.

#### Użyteczność

Kryterium pozwoliło na ocenę, czy i w jakim stopniu formy wsparcia oferowane pracodawcom oraz osobom bezrobotnym w ramach schematu staży rekrutacyjnych w miejscu pracy były przydatne do poprawy ich sytuacji i spełniły oczekiwania odbiorców tych form oraz czy i w jakim stopniu działania podjęte w ramach pilotażu przyczyniły się do rozwiązywania problemów rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy.

W poniższej tabeli przedstawiono zestaw pytań badawczych sformułowanych przez Zamawiającego, przypisanych do celów szczegółowych badania.

Tabela 1. Cele szczegółowe badania wraz z pytaniami badawczymi

Lp.	Cele badania
1.	Cel szczegółowy 1. Ocena skuteczności działań realizowanych w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”.
1.1.	Czy i w jakim stopniu realizowany schemat wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy umożliwił osiągnięcie celów projektu? (z punktu widzenia urzędów pracy, pracodawców oraz osób bezrobotnych)
1.2.	Czy i w jakim stopniu działania realizowane w projekcie wpłynęły na usprawnienie procesu rekrutacji na wolne stanowiska pracy i poprawę sytuacji pracodawców w tym zakresie?
1.3.	Czy i w jakim stopniu działania realizowane w projekcie wpłynęły na poprawę sytuacji osób bezrobotnych w procesie rekrutacji?
1.4.	Które poszczególne formy wsparcia przewidziane w projekcie okazały się skuteczne i w jakim stopniu?
1.5.	Na ile skuteczna była współpraca powiatowych urzędów pracy z osobami bezrobotnymi i pracodawcami przy realizacji schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy? Czy pozwoliła na identyfikację zagrożeń mających wpływ na osiągnięcie celów projektu oraz wypracowanie niezbędnych zmian służących poprawie efektów wdrażania projektu?
1.6.	Jakie czynniki wpłynęły wspierająco na skuteczność schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy, a jakie utrudniały ten proces?
1.7.	Czy i jakie trudności organizacyjne wystąpiły podczas realizacji projektu i jaki mogły mieć wpływ na osiągnięcie założonych celów projektu pilotażowego?
2.	Cel szczegółowy 2. Ocena trafności działań przyjętych do realizacji w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”.
2.1.	Czy i w jakim stopniu formy wsparcia oferowane w projekcie pilotażowym były odpowiedzią na zidentyfikowane potrzeby pracodawców i osób bezrobotnych w procesie rekrutacji oraz odpowiadały na zidentyfikowane problemy w tym obszarze?
2.2.	Na ile trafne okazały się zastosowane rozwiązania, metody oraz modele działań dotyczące schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy?
2.3.	Jakie zidentyfikowano potrzeby pracodawców w zakresie wsparcia w procesie rekrutacji na wolne miejsca pracy? Czy te potrzeby różniły się w zależności od rodzaju stanowiska i branży?
2.4.	Jakie zidentyfikowano potrzeby osób bezrobotnych w zakresie wsparcia w procesie rekrutacji? Jakie czynniki różnicowały te potrzeby?
2.5.	Jakich innych działań oczekują przedsiębiorcy w celu pokonania barier w znalezieniu odpowiedniego kandydata do pracy/pracownika?
3.	Cel szczegółowy 3. Ocena użyteczności działań prowadzonych w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”.
3.1.	W jakim stopniu formy wsparcia oferowane pracodawcom oraz osobom bezrobotnym w ramach projektu pilotażowego były przydatne do poprawy ich sytuacji i spełniły oczekiwania odbiorców tych form?



Lp.	Cele badania
3.2.	Czy i w jakim stopniu działania podjęte w ramach pilotażu przyczyniły się do rozwiązywania problemów rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy?
3.3.	Czy działania w ramach pilotażu poprawiły sytuację pracodawców w zakresie pozyskania odpowiednich pracowników i usprawnienia/skrócenia procesu rekrutacji?
3.4.	Czy działania te poprawiły sytuację osób bezrobotnych w zakresie dostosowania ich kwalifikacji do wymagań oferowanego stanowiska pracy?
3.5.	Czy staże rekrutacyjne umożliwiają weryfikację predyspozycji i umiejętności kandydata do pracy w rzeczywistym środowisku pracy?
3.6.	Które dodatkowe formy wsparcia oferowane przez urzędy pracy w ramach projektu pilotażowego w największym stopniu przyczyniły się do usprawnienia procesu rekrutacji na wolne stanowiska pracy i zwiększyły jego efektywność? Które z nich uczestnicy projektu pilotażowego (osoby bezrobotne i pracodawcy) oceniają jako najbardziej, a które jako najmniej przydatne?
3.7.	Czy nowa forma staży rekrutacyjnych ma szansę na wkomponowanie się i sprzęgnięcie z innymi działaniami publicznymi – wzmacniając je? (efekt synergii). Jakie dodatkowe środki publiczne zostały zaangażowane poprzez realizację projektu? (efekt dodatkowości)
4.	Cel szczegółowy 4. Ocena schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy pod kątem zasadności i możliwości włączenia do obowiązującego porządku prawnego.
4.1.	Czy i w jakim zakresie schemat wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy jest możliwy do włączenia do obowiązującego porządku prawnego?
4.2.	Czy procedury wypracowane w projekcie spełniają wymogi formalno-prawne w zakresie wdrożenia do obowiązującego porządku prawnego? Jeśli nie, co wymaga modyfikacji?
4.3.	Czy efekty osiągnięte w ramach projektu wskazują na zasadność wdrożenia nowego modelu staży rekrutacyjnych do obowiązującego porządku prawnego?

Źródło: Opis przedmiotu zamówienia, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.

### 3. Opis przebiegu badania

Badanie dotyczyło terenu działania dziesięciu Powiatowych Urzędów Pracy zaangażowanych w realizację projektu pilotażowego, obejmujących powiaty: białostocki, m. Białystok, bielski, grajewski, hajnowski, kolneński, łomżyński, m. Łomża, sejneński, siemiatycki, wysokomazowiecki, zambrowski. Badanie zrealizowano w okresie lipiec-sierpień 2022 roku.

Tabela 2. Zastosowane techniki badawcze

Rodzaj techniki badawczej	Opis techniki badawczej
Technika badawcza: Analiza danych zastanych	<p>Krótki opis techniki:</p> <p>Metoda desk research polega na zbieraniu i analizie danych wtórnych, czyli takich, które już istnieją i zostały przygotowane przez inne podmioty. Nie są, więc wytwarzane przez badacza i nie wymagają prac w terenie<sup>1</sup>.</p> <p>Zakres analizy:</p> <p>Zgodnie z zapisami OPZ, badanie desk research oparto na analizie dokumentacji, sprawozdań z realizacji projektu oraz analizie dokumentów strategicznych i przepisów prawa dotyczących form wsparcia osób bezrobotnych i poszukujących pracy stosowanych przez urzędy pracy, niezbędnych do opracowania projektu rozporządzenia w sprawie wprowadzenia staży rekrutacyjnych do katalogu dostępnych instrumentów rynku pracy.</p> <p>Wszystkie źródła danych do analizy desk research zostały dobrane w sposób celowy, co oznacza selekcję źródeł i treści na podstawie ich użyteczności. Badacz, bazując na minimalnym przedmiotowym zakresie dokumentów, dobierał źródła na podstawie subiektywnych osądów w sposób świadomy i kontrolowany. Na podstawie podstawowej wiedzy wybrano takie źródła danych, które są użyteczne w kontekście realizacji celów badania, a treści w nich zawarte umożliwiają udzielenie odpowiedzi na zdefiniowane w badaniu pytania badawcze.</p> <p>Rozmiar próby badawczej: nie dotyczy</p>

<sup>1</sup> Z. Bednarowska, Desk research — wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych, „Marketing i Rynek”, 2015, nr 7, s. 18-26; M. Makowska, Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studentów, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012.

Rodzaj techniki badawczej	Opis techniki badawczej
	Struktura próby: nie dotyczy
Technika badawcza: Badanie jakościowe IDI/TDI	<p>Krótki opis techniki:</p> <p>Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) polega na prowadzeniu przez badacza indywidualnej rozmowy z respondentem w oparciu o scenariusz. Respondent dobierany jest ze względu na jego powiązanie z tematyką badania. Celem wywiadu jest poznanie poglądów, opinii i oczekiwań jednostek oraz uzyskanie możliwie największej ilości ważnych dla badania szczegółów<sup>2</sup>. Indywidualne wywiady pogłębione pozwalają skutecznie określić przyczyny zidentyfikowanych zjawisk, wyjaśnić obecność zaobserwowanych faktów. Odwołują się do doświadczeń respondentów i zapewniają im swobodę wypowiedzi. Badaczowi stwarzają natomiast możliwość dopytywania o ważne dla realizacji badania kwestie. Wywiad zostaje zarejestrowany na nośniku audio oraz poddany transkrypcji i analizie.</p> <p>Rozmiar i struktura próby badawczej:</p> <p>Zgodnie z zapisami OPZ, badaniem IDI/TDI objęto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 10 osób bezrobotnych, które ukończyły staż rekrutacyjny (po 1 osobie z każdego powiatu),</li> <li>b) 3 wywiady z osobami bezrobotnymi, które przerwały realizację staży rekrutacyjnych (rozdzielenie z uwagi na miejsce odbywania stażu - powiat),</li> <li>c) 10 pracodawców, u których realizowane były staże rekrutacyjne (rozdzielenie z uwagi na powiat, w którym działa pracodawca oraz sekcję PKD),</li> <li>d) 3 pracodawców, którzy zrezygnowali z realizacji staży rekrutacyjnych (rozdzielenie z uwagi na powiat, w którym działa pracodawca oraz sekcję PKD).</li> </ul> <p>Dodatkowo badaniem jakościowym został objęty pracownik WUP bezpośrednio zaangażowany w realizację projektu. Podsumowując, przeprowadzono następujące wywiady:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- osoby bezrobotne (ukończyły staż) – 10,</li> </ul>

<sup>2</sup> D. Maison, Jakościowe metody badań marketingowych: jak zrozumieć konsumenta, Warszawa 2010; J. W. Croswell, Projektowanie badań naukowych: metody jakościowe, ilościowe i mieszane, Kraków 2013.

Rodzaj techniki badawczej	Opis techniki badawczej
	<p>- osoby bezrobotne (rezygnacja ze stażu) – 3,  - pracodawcy realizujący staże – 10,  - pracodawcy (rezygnacja ze staży) – 3,  - pracownik WUP – 1.</p> <p>Sposób dotarcia do respondentów:</p> <p>Zgodnie z przyjętymi założeniami badania, podstawą do rekrutacji było wcześniej przeprowadzone badanie CATI. Sposób dotarcia do respondentów: kontakt mailowy i/lub telefoniczny, w zależności od dostępności danych.</p> <p>Sposób zagwarantowania realizacji zakładanej próby:</p> <p>Wykonawca, analizując wyniki badania CATI, wyłonił grupę respondentów spełniających kryteria udziału w badaniu IDI/TDI.</p>
<p>Technika badawcza:</p> <p>Badanie ilościowe CAWI</p>	<p>Krótki opis techniki:</p> <p>Wywiad internetowy CAWI polega na samodzielnym wypełnieniu internetowej wersji kwestionariusza przez respondenta za pośrednictwem internetowego linku. Osoba badana odpowiada kolejno na pytania, a nad poprawnością wypełnienia czuwa oprogramowanie.</p> <p>Rozmiar próby badawczej:</p> <p>Badanie ilościowe CAWI zostało przeprowadzone z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy w województwie podlaskim zaangażowanymi w realizację/wdrażanie ewaluowanego projektu. W badaniu wzięło udział 10 jednostek oraz jeden pracownik WUP bezpośrednio zaangażowany w realizację projektu.</p> <p>Struktura próby:</p> <p>Do badania zostały zaproszone powiatowe urzędy pracy w województwie podlaskim uczestniczące w projekcie pilotażowym, tj.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PUP w Białymstoku</li> <li>• PUP w Bielsku Podlaskim</li> <li>• PUP w Grajewie</li> <li>• PUP w Hajnówce</li> <li>• PUP w Kolnie</li> </ul>

Rodzaj techniki badawczej	Opis techniki badawczej
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PUP w Łomży</li> <li>• PUP w Sejnach</li> <li>• PUP w Siemiatyczach</li> <li>• PUP w Wysokiem Mazowieckiem</li> <li>• PUP w Zambrowie</li> <li>• WUP w Białymstoku</li> </ul> <p>Sposób dotarcia do respondentów:</p> <p>Wykonawca skierował do PUP oraz WUP pisemne (mailowe) oficjalne zaproszenia do badania, wraz z pismem uwierzytelniającym. W zaproszeniu określono cel badania, po to, by ankieta trafiła do odpowiedniego pracownika PUP/WUP.</p> <p>Sposób realizacji techniki CAWI:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opracowanie bazy kontaktowej.</li> <li>2. Mailing – zaproszenie do wypełnienia ankiety wraz z listem przewodnim.</li> <li>3. Monitorowania procesu zbierania danych, w tym wyjaśnienia ewentualnych pojawiających się wątpliwości.</li> <li>4. Analiza zebranych danych.</li> </ol> <p>Uzasadnienie dla przyjętych założeń:</p> <p>Badanie CAWI objęło 100% jednostek populacji, co przekłada się na kompletność otrzymanych wyników.</p>
<p>Technika badawcza:</p> <p>Badanie ilościowe CATI</p>	<p>Krótki opis techniki:</p> <p>W wywiadzie telefonicznym CATI osoba prowadząca wywiad zadaje respondentom przez telefon pytania wyświetlane na monitorze komputera. Następnie koduje odpowiedź i przystępuje do kolejnego pytania. System automatycznie filtruje pytania, nie pozwalając tym samym na pomyłki osobie prowadzącej badanie.</p> <p>Rozmiar i struktura próby badawczej:</p> <p>Badanie ilościowe CATI zostało przeprowadzone z udziałem dwóch grup zakwalifikowanych do udziału w projekcie pilotażowym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• przedsiębiorstw z woj. podlaskiego,</li> <li>• osób bezrobotnych.</li> </ul>

Rodzaj techniki badawczej	Opis techniki badawczej
	<p>Badanie z udziałem przedsiębiorstw woj. podlaskiego przeprowadzono na próbie 100 firm, co jest znacznie większą ilością niż założona połowa podmiotów (firm) uczestniczących w projekcie.</p> <p>Sposób dotarcia do respondentów:</p> <p>Operatem losowania firm biorących udział w badaniu były bazy przekazane przez odpowiednie powiatowe urzędy pracy. Bazy obejmowały nazwę firmy, jej adres oraz niezbędne dane kontaktowe do osób mających wiedzę nt. przedmiotowego projektu.</p> <p>Badanie z udziałem osób bezrobotnych woj. podlaskiego przeprowadzono na próbie 100 osób.</p> <p>Operatem losowania osób biorących udział w badaniu były zanonimizowane bazy stażystów udostępnione przez PUP-y. Przyjęto, że każdy powiatowy urząd pracy samodzielnie dokona wyboru określonej liczby osób bezrobotnych do udziału w projekcie. W przypadku osób bezrobotnych, struktura próby przy tak relatywnie niewielkiej populacji nie musi być podzielona ze względu na takie parametry jak płeć, wiek, itp.</p> <p>Jeśli chodzi o badanie osób bezrobotnych, to zgodnie z założeniami, projekt pilotażowy miał objąć grupę 200 osób bezrobotnych zarejestrowanych w 10 powiatowych urzędach pracy woj. podlaskiego, po 20 osób z każdego Urzędu, a próba 132 osób będzie wystarczająca do wyciągnięcia wniosków niezbędnych do oceny projektu.</p> <p>W trakcie realizacji badania ustalono, że operat jest mniejszy niż zakładane 200 osób. Ponadto z powodu odmów niektórych respondentów, a także mniejszego niż początkowo zakładano operatu losowania, nie udało się zrealizować próby na założonym poziomie 132 osób. Ostatecznie badanie przeprowadzono na próbie 100 osób bezrobotnych.</p>
<p>Technika badawcza:</p> <p>Analiza ekspercka</p>	<p>Krótki opis techniki:</p> <p>Analiza ekspercka jest formą krótkiego opracowania przygotowanego przez specjalistę w danej dziedzinie. Ma ona za zadanie rozpatrzenie danego problemu lub zagadnienia, z uwzględnieniem istniejących uwarunkowań. W przypadku</p>

Rodzaj techniki badawczej	Opis techniki badawczej
	<p>niniejszego badania, analiza ekspercka dotyczy zagadnień objętych celem szczegółowym nr 4. Podstawą do analizy jest wiedza ekspercka oraz wyniki badań CATI, CAWI, IDI/TDI.</p> <p>Rozmiar próby badawczej:</p> <p>Została przeprowadzona jedna analiza ekspercka, której autorem jest ekspert, posiadający znajomość przepisów prawa związanych z rynkiem pracy oraz istniejących rozwiązań i instrumentów rynku pracy, wspomagających pracodawców w rekrutacji na wolne stanowiska, oraz osoby bezrobotne w zakresie aktualizowania kwalifikacji i wychodzenia z bezrobocia.</p> <p>Struktura próby: nie dotyczy</p> <p>Sposób dotarcia do respondentów: Celowy dobór eksperta biorący pod uwagę wymagania Zamawiającego</p> <p>Sposób zagwarantowania realizacji zakładanej próby: nie dotyczy</p> <p>Sposób realizacji techniki:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Określenie szczegółowego zakresu analizy.</li> <li>2. Rekrutacja eksperta.</li> <li>3. Przekazanie ekspertowi wyników badań.</li> <li>4. Opracowanie analizy i projektu aktu prawnego.</li> </ol> <p>Uzasadnienie dla przyjętych założeń:</p> <p>Zagadnienia objęte celem szczegółowym nr 4, w ocenie Wykonawcy wymagają szczegółowej wiedzy wykraczającej poza metodologię badań oraz znajomość założeń ewaluowanego projektu. W związku z tym zasadnym było zaangażowanie osoby, która wsparła zespół badawczy swoją wiedzą w procesie oceny możliwości i zasadności włączenia staży rekrutacyjnych w miejscu pracy do obowiązującego porządku prawnego.</p>

Źródło: opracowanie własne

## 4. Analiza desk research

Projekt „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” – projekt realizowany w ramach programu „Plan dla pracy i Rozwoju” realizowany jest przez 10 powiatowych urzędów pracy (PUP w Białymstoku, Bielsku Podlaskim, Grajewie, Hajnówce, Kolnie, Łomży, Sejnach, Siemiatyczach, Wysokiem Mazowieckiem i Zambrowie) we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Białymstoku, który jest liderem projektu, w okresie od września 2021 r. do grudnia 2022 r. Projekt jest odpowiedzią na problemy, który towarzyszą od wielu lat osobom bezrobotnym i pracodawcom. Mianowicie osobom bezrobotnym często brak jest odpowiednich kwalifikacji oraz doświadczenia na danym stanowisku. W ramach projektu osoby bezrobotne mają okazję sprawdzić się w rzeczywistych warunkach środowiska pracy, a pracodawcy mają możliwość przetestowania przyszłego pracownika. Wszystko odbywa się w ramach tzw. rekrutacji w miejscu pracy.

Z przeprowadzonej przed projektem analizy opracowań i badań z zakresu wsparcia osób bezrobotnych wynika<sup>3</sup>, że, niezależnie od branży, firmy zgłaszają problemy z pozyskaniem kandydatów do pracy o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach, którzy sprawdzą się na konkretnym stanowisku pracy. W opinii pracodawców, jakość zasobów pracy nie zawsze jest wystarczająca w stosunku do wymagań nowoczesnej gospodarki. Deficyty te związane są nie tylko z kompetencjami zawodowymi, ale także z kompetencjami miękkimi. Dotychczas stosowane przez urzędy pracy formy przygotowania osób bezrobotnych do wymogów pracodawców, zwłaszcza w zakresie podwyższania kwalifikacji i umiejętności zawodowych, nie zawsze spełniają oczekiwania zarówno po stronie pracodawców, jak i osób rekrutowanych na dane stanowisko.

Partnerstwo dziesięciu powiatowych urzędów pracy miało za zadanie umożliwić przetestowanie nowej formy rekrutacji uwzględniając zróżnicowanie terytorialne i podmiotowe. Dzięki takiemu rozwiązaniu uzyskano szeroki obraz testowanego rozwiązania na zróżnicowanych rynkach pracy i w różnych branżach. Umożliwiło to także pełniejszą ocenę stosowanej formy i całego procesu rekrutacji.

Głównym celem ewaluowanego projektu było usprawnienie procesu rekrutacji na wolne stanowiska pracy poprzez staże rekrutacyjne w miejscu pracy z dodatkowymi elementami wsparcia oferowanymi przez urzędy pracy, a co za tym idzie, zwiększenie efektywności tych procesów. Cele szczegółowe to:

- Opracowanie schematu nowej formy wsparcia osób bezrobotnych w postaci staży rekrutacyjnych z dodatkowymi elementami wsparcia oferowanymi przez urzędy pracy;
- Poprawa sytuacji osób bezrobotnych bez kwalifikacji na rynku pracy;

---

<sup>3</sup> Wniosek Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku do Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii o przyznanie środków rezerwy Funduszu Pracy na finansowanie projektu pilotażowego



- Wsparcie pracodawców w procesach rekrutacyjnych.

W ramach projektu zostały zastosowane następujące działania:

- realizacja działań w ramach usługi rekrutacji na wolne miejsce pracy z zastosowaniem stażu rekrutacyjnego. W ramach tej usługi podjęto następujące działania: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, staże rekrutacyjne, wsparcie coachingowe, szkolenia w przypadku zdiagnozowanych luk kompetencyjnych, szkolenia przystanowiskowe w przypadku, gdyby osoba skierowana do zatrudnienia lub na staż wymagała dodatkowego szkolenia,
- staż po zakończeniu stażu rekrutacyjnego,
- prace interwencyjne.

Ostatecznym efektem testowanego rozwiązania ma być zwiększenie skuteczności rekrutacji na dane stanowisko. W założeniu proponowana forma miała umożliwić sprawdzenie faktycznych predyspozycji i umiejętności kandydata do pracy w praktyce. Jednocześnie testowane rozwiązanie ma pozwolić na zdiagnozowanie i uzupełnienie ewentualnych luk kompetencyjnych.

Zgodnie z założeniami w projekcie „Staż rekrutacyjne w miejscu pracy – projekt realizowany w ramach programu „Plan dla pracy i Rozwoju” miało wziąć udział 200 pracodawców oraz 200 bezrobotnych. Do końca 2021 roku na staż rekrutacyjny skierowano 45 osób bezrobotnych i wypłacono tym osobom stypendium na kwotę 71 991,76 zł. Wypłacono także premię dla 27 opiekunów staży rekrutacyjnych (z ramienia pracodawcy) w wysokości 10 800,00 zł. Zorganizowano też szkolenia przystanowiskowe w miejscu pracy dla 5 uczestników i wypłacono premię dla 5 osób szkolących (z ramienia pracodawcy) w kwocie ogółem 2 500,00 zł. Ponadto, Powiatowe Urzędy Pracy po zakończeniu form wsparcia finansowanych w ramach projektu pilotażowego skierowały do odbycia stażu ustawowego 3 osoby oraz 1 osobę do zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, finansując koszty tego wsparcia ze środków FP przyznanych algorytmem.

Na koniec czerwca 2022 roku łącznie zakończyło staż rekrutacyjny 167 osób (z czego w PUP Białystok – 17, PUP Bielsk Podlaski – 19, PUP Grajewo – 20, PUP Hajnówka – 13, PUP Kolno – 18, PUP Łomża – 18, PUP Sejny – 14, PUP Siemiatycze – 15, PUP Wysokie Mazowieckie – 15, PUP Zambrów – 18). Szkolenia przystanowiskowe w miejscu pracy zorganizowano dla 41 uczestników natomiast z bonów szkoleniowych skorzystało 19 uczestników odbywających staż rekrutacyjny. Powiatowe Urzędy Pracy po zakończeniu form wsparcia finansowanych w ramach projektu pilotażowego skierowały do odbycia stażu ustawowego 65 osób oraz 31 osób do zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, finansując koszty tego wsparcia ze środków FP przyznanych algorytmem.

Cele projektu korespondują z zapisami regionalnych dokumentów strategicznych. Kreując politykę rozwoju województwa dokument pn. „Strategia Rozwoju

Województwa Podlaskiego do roku 2030”, wskazuje dwa kluczowe elementy diagnozy strategicznej dotyczące rynku pracy:

- niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku, co przejawia się występowaniem niedoboru pracowników posiadających kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców,
- niższą niż przeciętnie w kraju skłonność mieszkańców województwa podlaskiego do stałego rozwoju kompetencji w ramach kształcenia ustawicznego.

Te dwa elementy wyraźnie wskazują, że założenia projektu odpowiadają na wskazane deficyty występujące w województwie podlaskim. Całość wpisuje się w cel operacyjny 2.1 Kompetentni mieszkańcy w ramach, którego zakłada się wzrost jakości kapitału ludzkiego, a przez to zwiększenie się zarówno atrakcyjności inwestycyjnej, jak i jakości życia w regionie. Istotne z punktu widzenia rozwoju gospodarki jest kształcenie osób dorosłych pozwalające na elastyczne dopasowywanie się do wymagań rynku pracy.

Projekt wpisuje się także w założenia „Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” - mianowicie wspiera on rozwój kwalifikacji zawodowych. Jednym z bardziej istotnych zadań publicznych instytucji rynku pracy jest realizowanie projektów w zakresie promocji zatrudnienia, w tym przeciwdziałania bezrobociu, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Projekt ten jest odpowiedzią właśnie na to zadanie.

W ramach obowiązujących w Polsce przepisów prawa istnieje szereg instrumentów rynku pracy, mających na celu aktywizację osób bezrobotnych, które korespondują z rozwiązaniami testowanymi w ramach pilotażu i mogą być wykorzystane w trakcie kontynuacji projektu. Są to m.in.:

- **Dokonanie podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego** (Podstawa prawna: art. 46 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lipca 2017 r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2022r. poz. 243)),
- **Prace interwencyjne** (Podstawa prawna: art. 2 ust. 1 pkt 26, art.51, art. 56, art. 59, art. 59a, art. 61a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2014 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych

oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (Dz. U. z 2014 r. poz. 864),

- **Prace społecznie użyteczne** (Podstawa prawna: art. 2 ust. 1 pkt 23a, art. 73a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 grudnia 2017r. w sprawie organizowania prac społecznie użytecznych (Dz. U. z 2017 poz. 2447),
- **Roboty publiczne** (Podstawa prawna: art. 2 ust. 1 pkt 32, art. 57 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2014 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (Dz. U. z 2014 poz. 864)),
- **Staż** (Staż jest przeznaczony dla osób bezrobotnych i służy nabyciu umiejętności zawodowych poprzez wykonywanie pracy u organizatora stażu. Realizowany jest w oparciu o przepisy art. 2 ust. 1 pkt 34 i 35, art. 53, art. 54, art. 61 a i art. 66l ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.) oraz aktów wykonawczych (gł. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych, Dz. U. z 2009 r. Nr 142, poz. 1160).
- **Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną** (Podstawa prawna: art. 61 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.)),
- **Bon stażowy dla bezrobotnego do 30 roku życia** (Podstawa prawna: art. 66l ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.)),
- **Bon szkoleniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia** (Podstawa prawna: art. 66k ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.)),
- **Bon zatrudnieniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia** (Podstawa prawna: art. 66m ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.)),
- **Bon na zasiedlenie dla bezrobotnego do 30 roku życia** (Podstawa prawna: art. 66n ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.)),
- **Refundacja kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego** (Podstawa prawna: art. 47 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ((Dz. U. z 2022 r. poz.

690 z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2014 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (Dz. U. z 2014 poz. 864)),

- **Grant na telepracę** (Podstawa prawna: art. 60a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.),
- **Świadczenie aktywizacyjne po przerwie związanej z wychowaniem dziecka** (Podstawa prawna: art. 60b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.)),
- **Refundacja kosztów składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia podejmujących pierwszą pracę** (Podstawa prawna: art. 60c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.),
- **Dofinansowanie wynagrodzenia za bezrobotnego 50+** (Podstawa prawna: art. 60d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.)).

## 5. Szczegółowe wyniki badania

### 5.1. Informacje statystyczne o respondentach

W zrealizowanym badaniu udział wzięło 100 osób bezrobotnych uczestniczących w projekcie „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”.

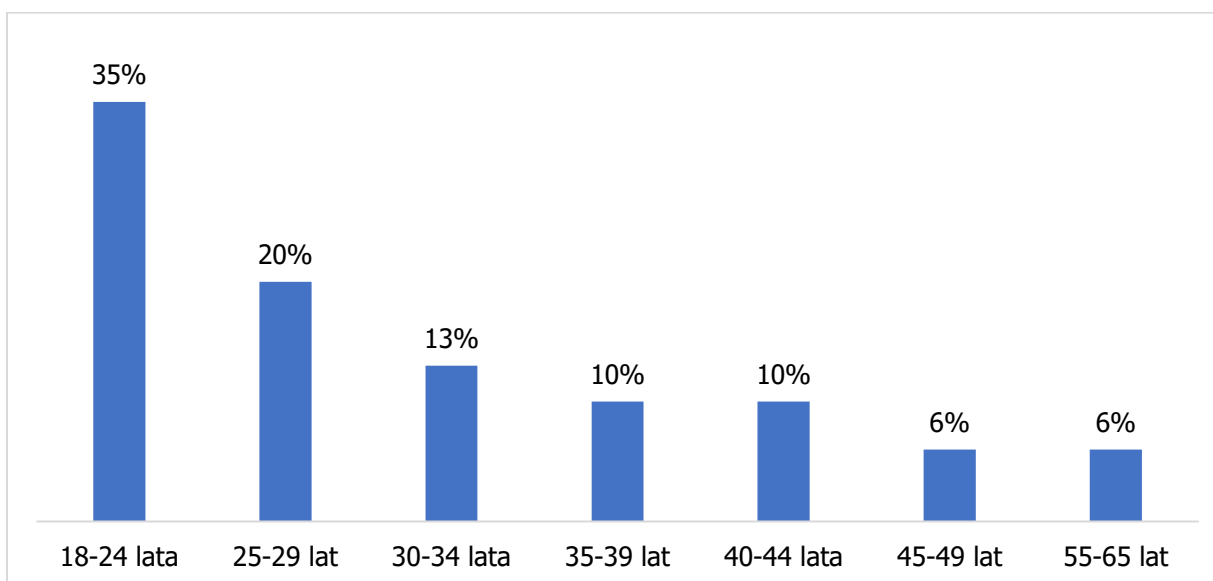
Wykres 1. Płeć badanych uczestników projektu – osoby bezrobotne, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

W próbie badawczej liczniej reprezentowani byli mężczyźni - stanowili ponad połowę (57%) wszystkich ankietowanych.

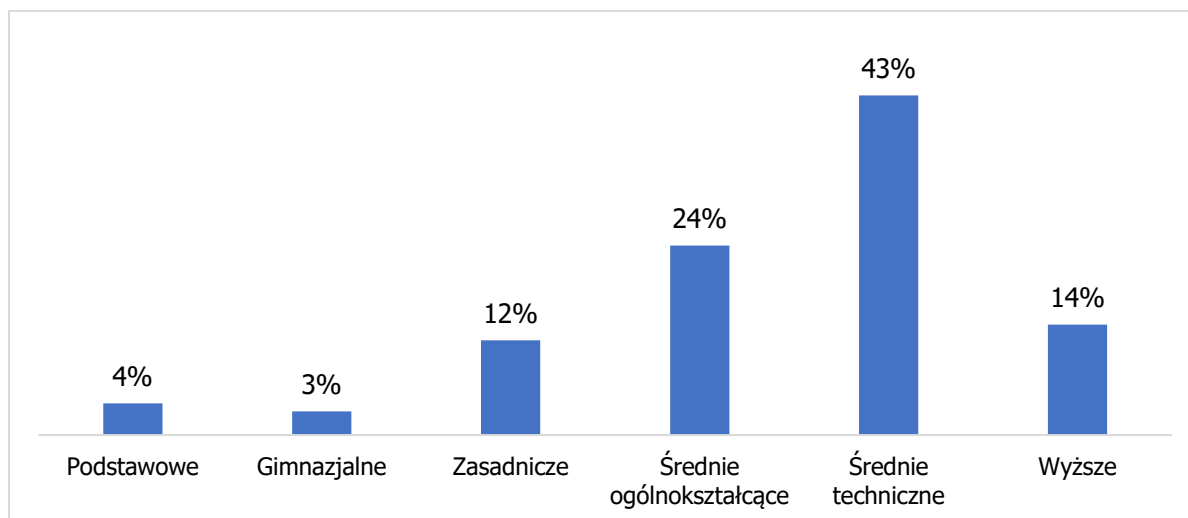
Wykres 2. Wiek badanych uczestników projektu – osoby bezrobotne, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Wśród respondentów dominowały osoby młode. Ponad jedną trzecią ankietowanych stanowili badani pomiędzy 18 a 24 rokiem życia (35%); podobny odsetek to osoby w wieku od 25 do 34 lat (33%). Osoby w wieku 35-44 lat stanowiły 20% próby, a 12% to osoby w wieku 45-65 lat.

Wykres 3. Poziom wykształcenia badanych uczestników projektu – osoby bezrobotne, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Najliczniejszą grupę badanych (67%) stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem średnim, przede wszystkim – średnim technicznym (43%).

Wszyscy badani z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym oraz średnim ogólnokształcącym (31%) zadeklarowali, że są zarejestrowani jako bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, co oznacza bezrobotnego nieposiadającego kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu poświadczonych dyplomem, świadectwem lub innym dokumentem uprawniającym do wykonywania zawodu.

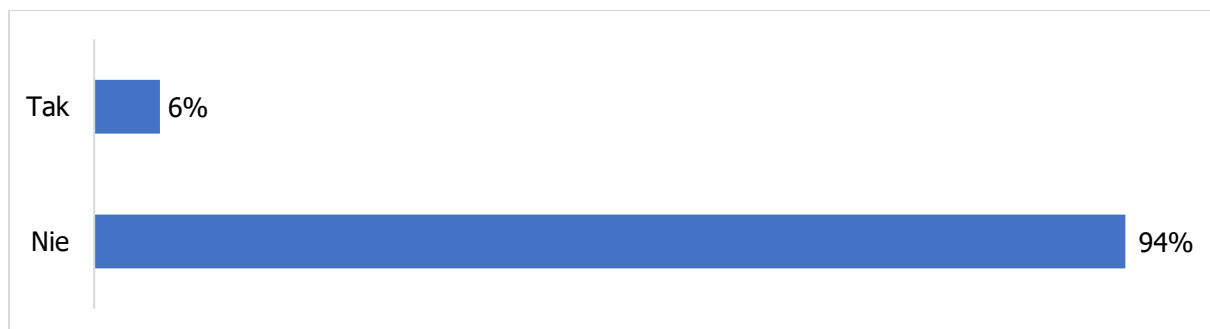
Wśród respondentów posiadających kwalifikacje zawodowe, najczęściej wymieniane zawody wyuczone i/lub wykonywane to: technik żywienia i usług gastronomicznych (6 osób), technik administracji, technik ekonomista, technik logistyk oraz technik mechanizacji rolnictwa (po 3 osoby).

Staż pracy respondentów był zróżnicowany, zanotowano zarówno osoby nieposiadające doświadczenia zawodowego, jak i respondentów z 30-letnim stażem. Średni staż pracy wyniósł 6,9 roku. Połowa badanych (51%) ma doświadczenie maksymalnie czteroletnie, zaś blisko jedną trzecią (31%) stanowiły osoby bez stażu zawodowego.

Okres pozostawania bez pracy przez respondentów to maksymalnie 10 lat. Średnio badani pozostają bez zatrudnienia przez około pół roku ( $m=6,3$  miesiąca). Ponad połowa ankietowanych (57%) wskazała jednak w momencie badania, że nie są bezrobotni. Dla osób pozostających bez pracy, faktyczny średni czas to ponad rok ( $m=14,6$  miesiąca).

Tylko jeden uczestnik badania zadeklarował posiadanie statusu osoby długotrwale bezrobotnej, co jest rozumiane jako pozostawanie w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych w miejscu pracy.

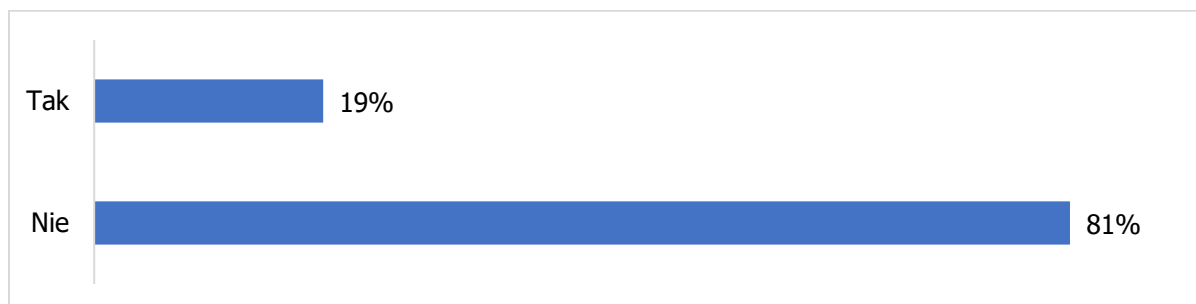
Wykres 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w momencie przystąpienia do projektu, korzystał(a) Pan(i) ze świadczeń z pomocy społecznej?, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Ze świadczeń pomocy społecznej w momencie przystąpienia do projektu korzystało 6% badanych.

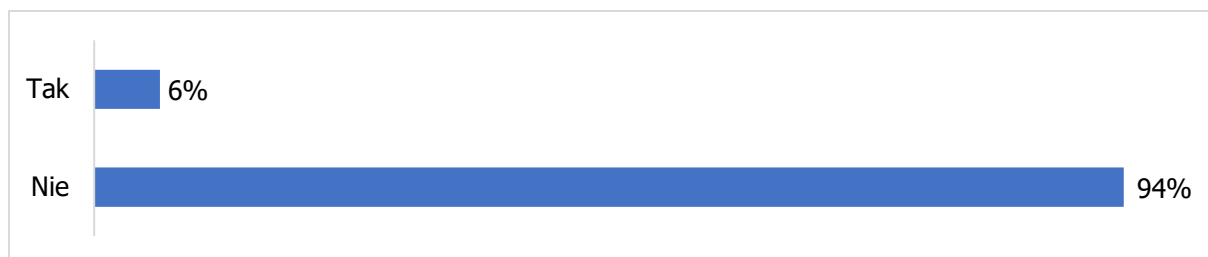
Wykres 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy posiada Pan(i) co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia?”, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Średnio jeden na pięciu ankietowanych (19%) jest rodzicem co najmniej jednego dziecka w wieku do sześciu lat.

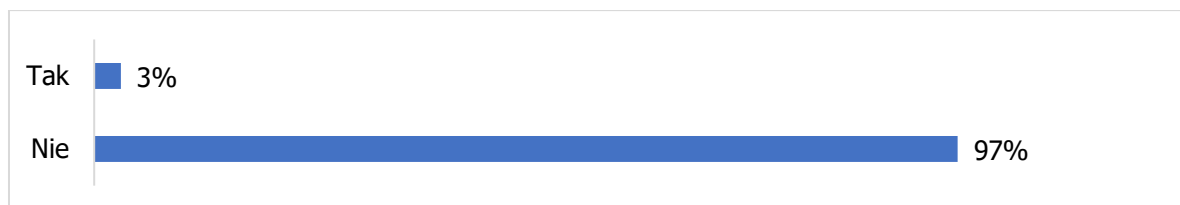
Wykres 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy posiada Pan(i) co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia?”, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do osiemnastego roku życia posiada 6% respondentów.

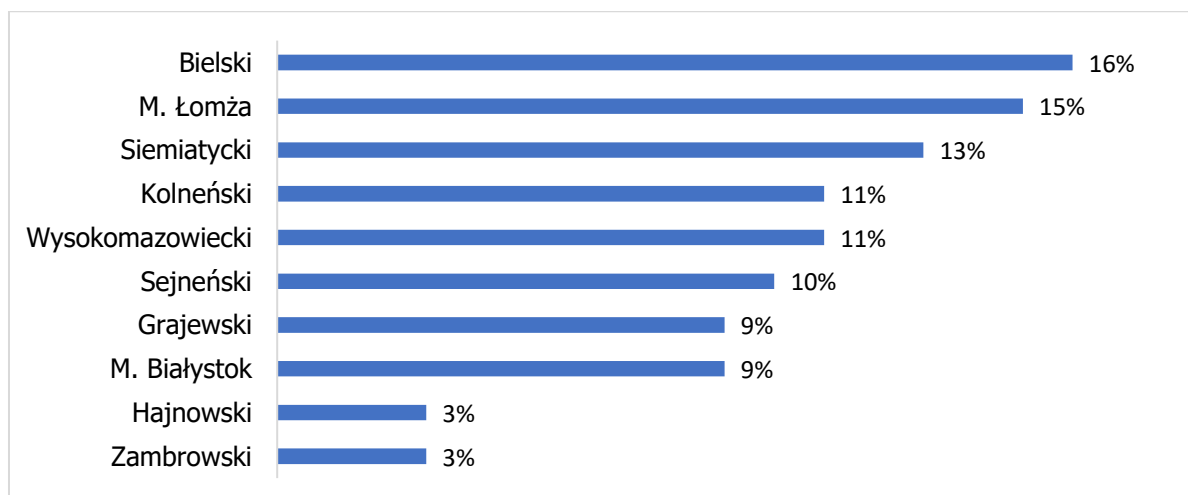
Wykres 7. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy posiada Pan(i) orzeczenie o stopniu niepełnosprawności?”, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Tylko 3% uczestników badania to osoby deklarujące posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

Wykres 8. Powiat zamieszkania uczestnika projektu w momencie przystąpienia do projektu, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi



Najczęściej wskazywane przez badanych miejsca zamieszkania w momencie przystąpienia do projektu to powiat bielski (16% ankietowanych) oraz miasto Łomża (15%). Najrzadziej natomiast wskazywane były powiaty hajnowski i zambrowski (po 3% ankietowanych).

Tabela 3. Nazwa stanowiska pracy, w ramach którego realizowany był staż rekrutacyjny; n=100

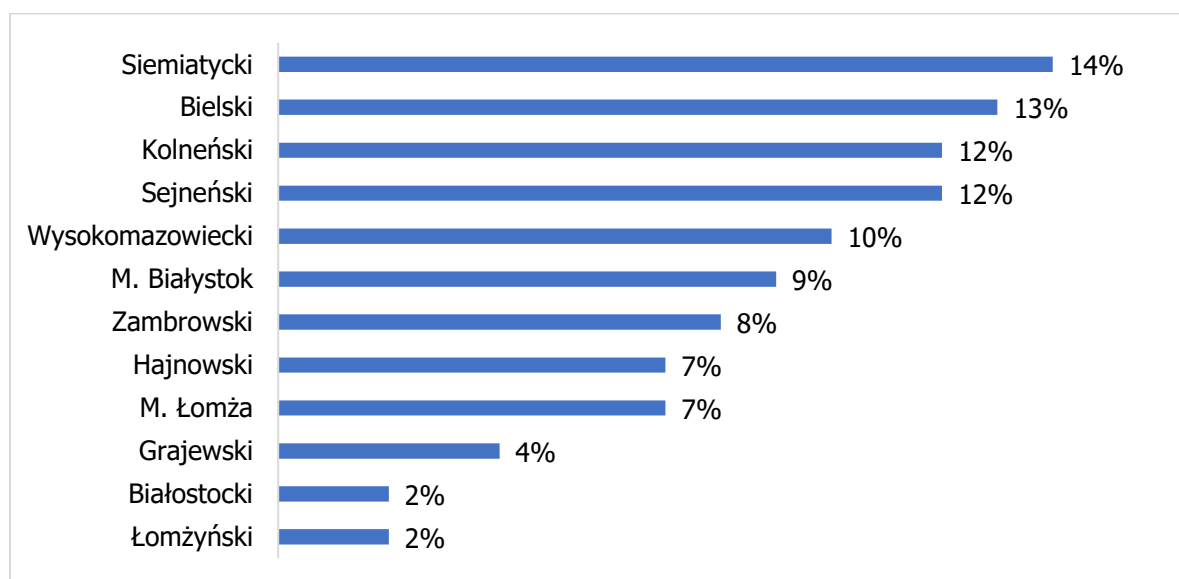
Stanowisko pracy	Liczba osób	Stanowisko pracy	Liczba osób
Sprzedawca/kasjer	17	monter instalacji elektrycznych	1
Magazynier, magazynier-sprzedawca, magazynier-zaopatrzeniowiec	6	monter konstrukcji stalowych	1
pracownik biurowy, asystentka biurowa	6	monter mebli	1
robotnik budowlany	6	operator maszyn tartacznych	1
kelner/barman	6	operator robota spawającego	1
mechanik samochodów i maszyn, mechanik ciągników rolniczych	4	operator suwnicy	1
fakturzystka	3	opiekun osoby starszej w projekcie senior plus	1
kosmetyczka, stylistka paznokci i brwi	3	organizator usług pogrzebowych	1
dekarz	2	piekarz	1
doradca klienta	2	pomoc opiekunki dziecięcej	1
glazurnik szpachlarz	2	pomocnik elektryka	1
pomoc kuchenna	2	pomocnik fotografa	1
tokarz	2	pomocnik masarza	1
pomoc administracyjna	2	cukiernik	1
barber	1	doradca ds. obrotu nieruchomościami	1
rejestratorka medyczna, sekretarka medyczna	2	pomocnik mechanika samochodowego	1
prace wszechstronne, rozładunkowe, różne	2	praca w tartaku	1
energetyk	1	edukator ekologiczny	1
florysta	1	pracownik produkcyjny	1
kierowca magazynier	1	przygotowanie do koparki	1
księgowa	1	referent ds. administracyjno-kadrowych	1
lekarz weterynarz stażysta	1	sekretarz	1
meliorant	1	spedytor międzynarodowy	1
monter drzwi i bram	1	stolarz	1
		wędzarnik	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Staże rekrutacyjne najczęściej były realizowane na stanowiskach związanych z pracą biurową, obsługą klienta, w handlu, gospodarce magazynowej, w gastronomii, transporcie, zarówno na stanowiskach pomocniczych w budownictwie, produkcji, naprawie pojazdów samochodowych, jak i przy obsłudze maszyn i urządzeń specjalistycznych.

W drugim zrealizowanym badaniu przeankietowano stu respondentów – reprezentantów pracodawców, biorących udział w projekcie „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”.

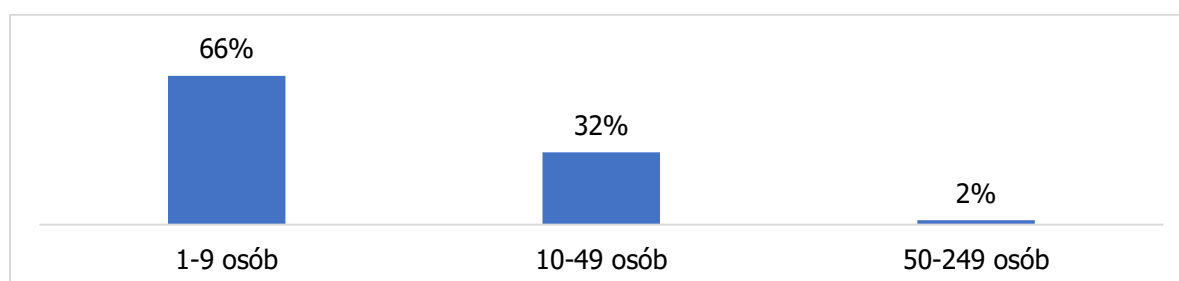
Wykres 9. Siedziba przedsiębiorstwa wg powiatów woj. podlaskiego, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

Najliczniej w badaniu reprezentowane były przedsiębiorstwa zlokalizowane w powiatach siemiatyckim (14%) oraz bielskim (13%). Najrzadziej uczestniczyli w nim natomiast przedsiębiorcy z powiatów białostockiego i łomżyńskiego (po 2%).

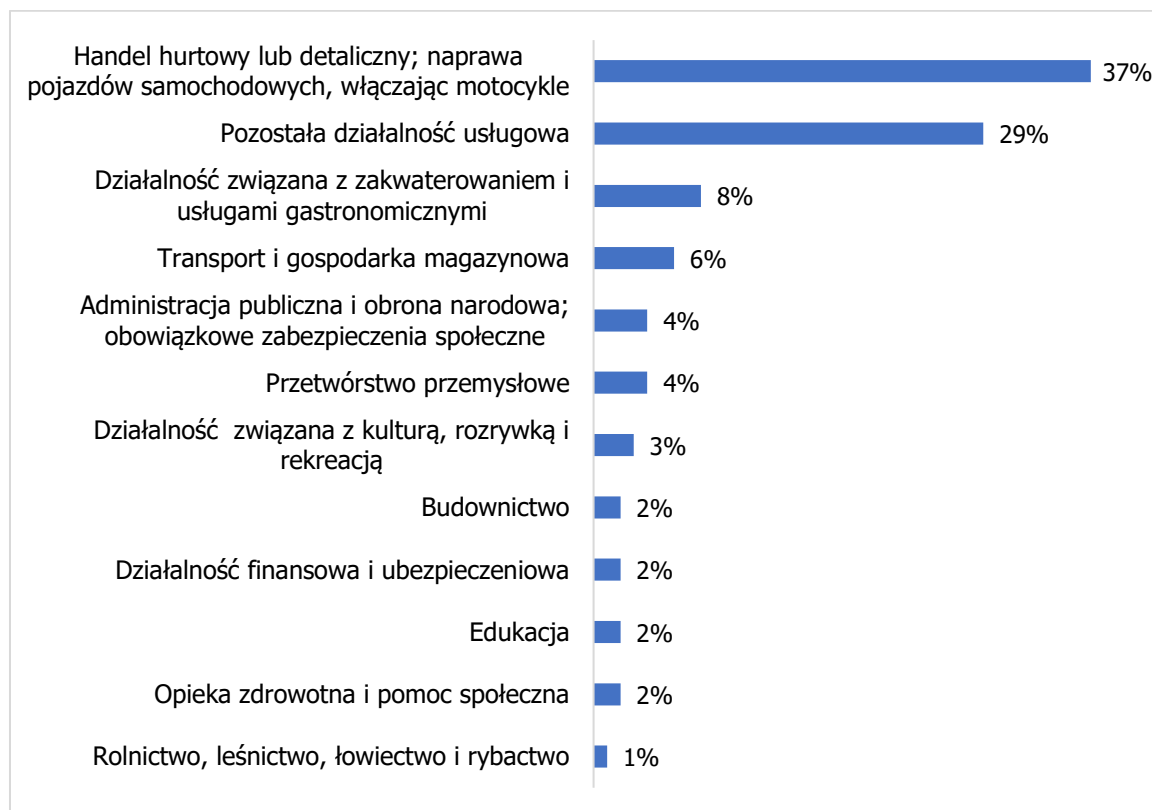
Wykres 10. Udział pracowników w badanych przedsiębiorstwach wg wielkości zatrudnienia, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

Dwie trzecie badanych podmiotów stanowiły małe firmy, zatrudniające do 9 pracowników, jedną trzecią – zatrudniające 10-49 pracowników. Dwa pomioty liczyły natomiast od 50 do 249 zatrudnionych.

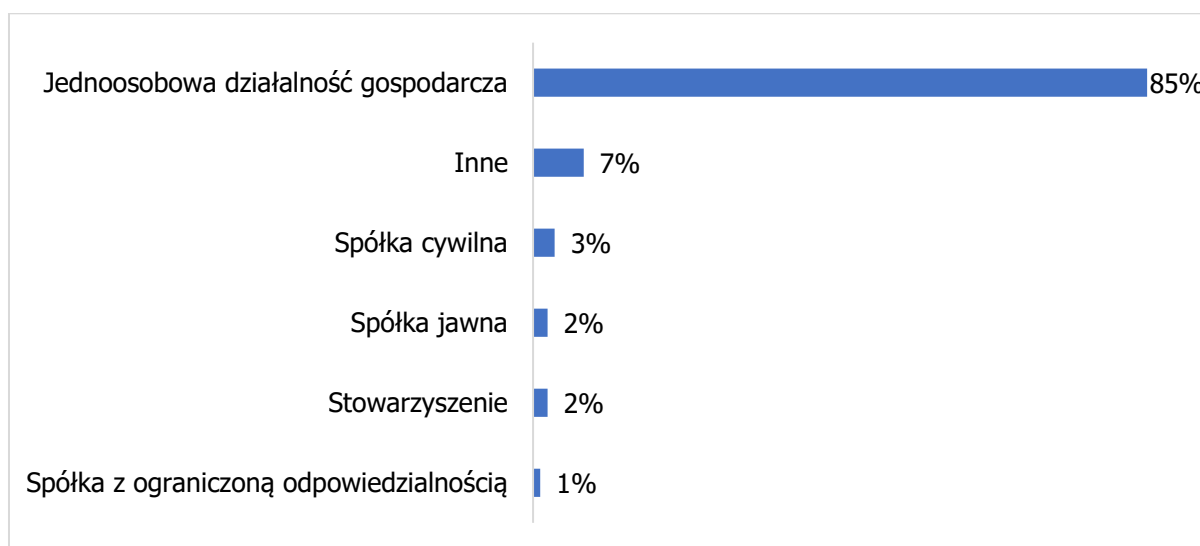
Wykres 11. Główna branża działalności badanych przedsiębiorstw, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

Ponad jedna trzecia badanych firm (37%) prowadziła działalność w obszarze handlu hurtowego lub detalicznego i naprawy pojazdów samochodowych (sekcja G). Licznie reprezentowane były także przedsiębiorstwa prowadzące pozostałą działalność usługową (sekcja S) - (29%). Udział pozostałych podmiotów był jednostkowy – oscylował od 1% w odniesieniu do rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (sekcja A) do 8 % w przypadku działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I).

Wykres 12. Forma prawna badanych przedsiębiorstwa, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

Zdecydowana większość badanych przedsiębiorstw (85%) prowadziła jednoosobową działalność gospodarczą. Pozostałe formy to: spółka cywilna (3%), spółka jawna (2%), stowarzyszenie (2%) oraz spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (15). 7% badanych wskazało inną formę prowadzenia przedsiębiorstwa.

W badaniu ilościowym przedstawiciele urzędów pracy uczestniczyło 11 respondentów – pracowników Wojewódzkiego oraz powiatowych urzędów pracy województwa podlaskiego:

- Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Bielsku Podlaskim,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Grajewie,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Hajnówce,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Kolnie,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Łomży,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Sejnach,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Siemiatyczach,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Wysokim Mazowieckiem,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Zambrowie.

Urzędy te podejmowały działania w ramach projektu „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”.

## 5.2. Ocena skuteczności działań realizowanych w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”

Jednym z podstawowych kryteriów oceny realizowanego projektu jest kryterium skuteczności. Niniejsze badanie dostarczyło odpowiedzi na szereg pytań

ewaluacyjnych związanych z tym kryterium, m. in. czy udział w projekcie według przyjętego schematu pracy wpłynął na poprawę sytuacji osób bezrobotnych.

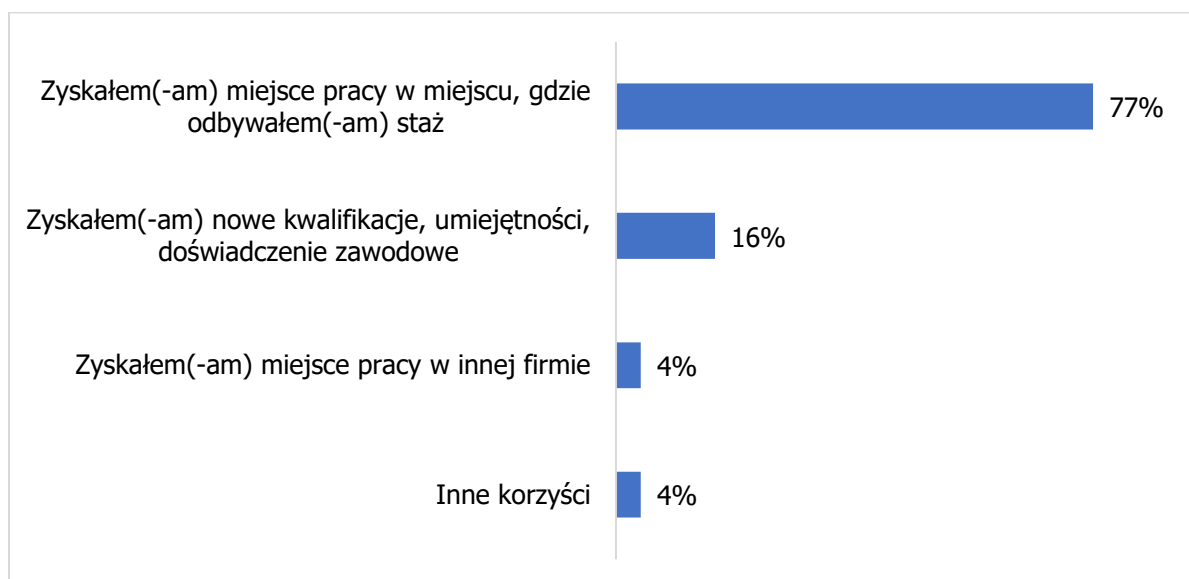
Wykres 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy udział w projekcie „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” poprawił Pana(-i) sytuację na rynku pracy?”, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Zdecydowana większość, tj. 82% uczestników staży rekrutacyjnych zadeklarowała, że udział w tym projekcie poprawił ich sytuację na rynku pracy.

Wykres 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jeśli tak to, w jaki sposób?”, w %; n=82



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Respondenci, których sytuacja na rynku pracy poprawiła się w wyniku uczestnictwa w projekcie, dodatkowo wskazywali, na czym dokładnie polega ta poprawa. W trzech czwartych przypadków (77%) badani w tej grupie wskazali, że zyskali miejsce pracy w firmie, w której odbywali staż rekrutacyjny. Jedna na 25 osób zyskała miejsce

pracy w innej firmie, zaś co szósta (16%) zdobyła nowe kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie zawodowe.

Wśród innych niż ujęte w kafeterii odpowiedzi korzyści z uczestnictwa w programie stażowym, respondenci wymieniali przede wszystkim zdobycie źródła dochodów i nowych perspektyw.

Osoby, których sytuacja zawodowa nie poprawiła się, najczęściej jako przyczynę tego stanu rzeczy wskazywały przerwanie stażu (7%). Pięcioro badanych zrezygnowało po kilku dniach uczestnictwa w projekcie ze względu na niezadowolenie z charakteru pracy oferowanej im w ramach stażu. W jednym przypadku to pracodawca zrezygnował z pracownika.

Druga istotna przyczyna braku poprawy sytuacji zawodowej to brak zatrudnienia w firmie, w której realizowano staż. W trzech przypadkach badani wskazali, że pracodawcy odmówili im zatrudnienia (w tym w dwóch przypadkach ze względu na brak środków). Dwie osoby zrezygnowały ze współpracy już po stażu; przyczyną były pogorszenie stanu zdrowia oraz niezadowolenie ze współpracy z pracodawcą. Kolejny przypadek to sytuacja, gdzie respondent czekał na udział w pracach interwencyjnych po zakończeniu stażu.

Pozostali badani to cztery osoby nadal poszukujące pracy (pomimo udziału w stażu). Wśród respondentów zdarzyły się także pojedyncze przypadki związane z przejściem na działalność rolniczą czy podjęciem pracy, która nie jest dla respondenta satysfakcjonująca.

Większość badanych stażystów wskazywała, że udział w projekcie umożliwił im osiągnięcie założonych celów, tj. otrzymały zatrudnienie w miejscu, w którym chcieliby pracować. Badani podkreślali, że często była to praca, która spełniała ich oczekiwania i robili to, czym chcieliby się zawodowo zająć.

Badani bezrobotni w ramach badania jakościowego wskazywali, że udało im się osiągnąć założone cele, które, choć różne w przypadku poszczególnych respondentów, często sprowadzały się do nauki i pozyskania nowych kwalifikacji i kompetencji:

[...] ja się dużo nauczyłam na tym stażu, dalej się uczę i taki miałam cel, żeby jak najwięcej z tego wynieść - bezrobotna

Badani wskazywali różne stanowiska pracy, prezentując dość szeroki wachlarz zawodów, zarówno fizycznych, jak i umysłowych. Należy podkreślić, że większość z nich deklarowała, że była z tego stanowiska zadowolona i odpowiadało ono ich oczekiwaniom. Jeśli padały jakiegokolwiek głosy niezadowolenia, to wynikały one z faktu, że wykonywana w trakcie stażu praca nie była zgodna z oczekiwaniami badanych.

Respondenci w znaczącej większości potwierdzali, że udział w projekcie wpłynął na poprawę ich sytuacji na rynku pracy. Najczęściej odbywało się to po prostu poprzez zdobycie pracy. Często była to praca odpowiadająca ich potrzebom i umiejętnościom.

[...] zostałam zatrudniona w tej firmie, w której miałam staż na stanowisku, na którym mi zależało - osoba bezrobotna

[...] będąc na tym stażu, to dostanę pracę dalej u tej samej osoby, bo się sprawdziłam - osoba bezrobotna

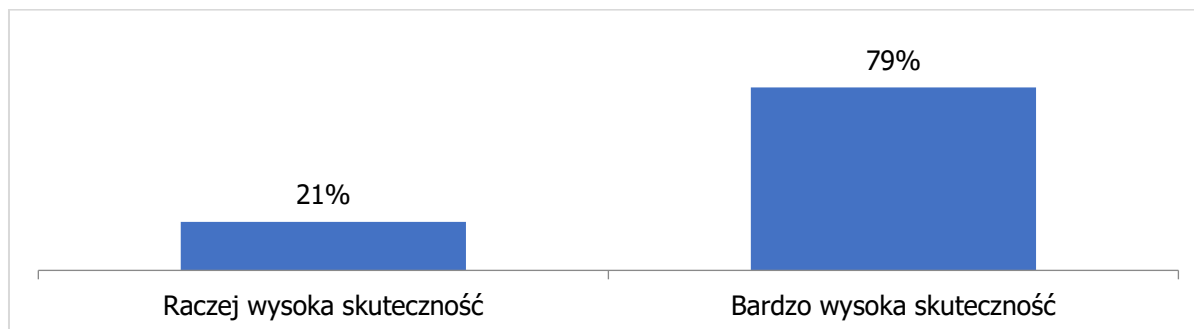
Wykres 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę ocenić skuteczność form wsparcia, z których korzystał(a) Pan(i) w trakcie udziału w projekcie”, skala <1;5>; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Bezrobotni korzystający z poszczególnych form wsparcia w projekcie ocenili też ich skuteczność używając pięciostopniowej skali, gdzie 1 stanowiło ocenę najniższą, a 5 najwyższą. Wszystkie formy wsparcia ocenione zostały jako skuteczne – ich średnie noty to co najmniej cztery punkty. Najwyżej ocenione formy wsparcia to staż ustawowy po zakończeniu stażu rekrutacyjnego oraz szkolenia przystanowiskowe. Obie formy otrzymały średnio  $m=4,84$  punktu. Relatywnie najniżej z kolei, choć wciąż wysoko, oceniane było wsparcie coachingowe w trakcie realizacji staży rekrutacyjnych, które osiągnęło średnią ocenę 4,0.

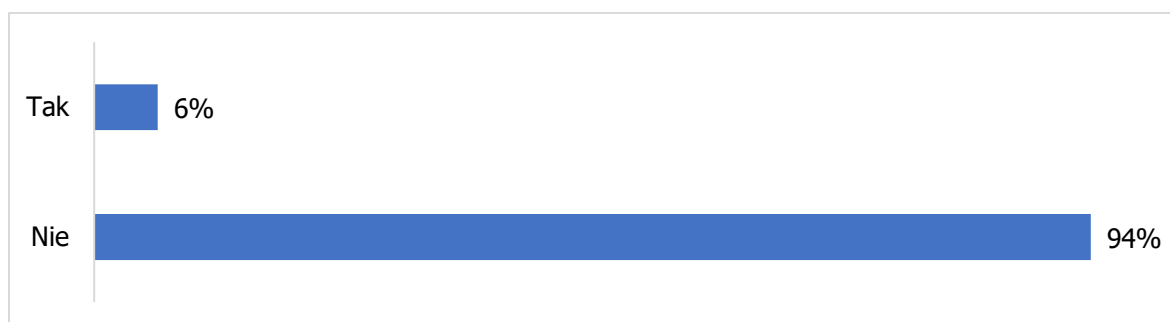
Wykres 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak ocenia Pan(i) skuteczność współpracy z powiatowym urzędem pracy w trakcie udziału w projekcie?”, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Wszyscy uczestnicy stażów rekrutacyjnych ocenili pozytywnie skuteczność współpracy z powiatowym urzędem pracy w trakcie udziału w projekcie rozumianą jako osiągnięcie wspólnych celów. Zdecydowana większość badanych (79%) przyznała przy tym notę najwyższą 5,00 (bardzo wysoka skuteczność).

Wykres 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w trakcie współpracy z urzędem pracy związanej z udziałem w projekcie pojawiły się jakieś problemy?”, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Tylko sześć spośród respondentów zadeklarowało, że w trakcie ich współpracy z powiatowym urzędem pracy związanej z udziałem w projekcie wystąpiły jakiegolwiek problemy. Poproszeni o wskazanie ich specyfiki, respondenci mówili o:

- konieczności przerwania stażu z przyczyn osobistych (2 osoby),
- skróceniu stażu przez pracodawcę,
- trudności w porozumieniu się z pracodawcą,
- oczekiwaniu na decyzję pracodawcy odnośnie zatrudnienia po zakończeniu stażu.

Żaden z tych problemów nie miał zatem bezpośredniego związku z działalnością powiatowych urzędów pracy.



Spośród sześciorga badanych, którzy napotkali na problemy w trakcie realizacji projektu, pięć osób przyznało, że nie zostały one rozwiązane, zaś jedna – że zostały rozwiązane częściowo.

Respondenci wskazali także co najbardziej pomogło w sprawnym odbyciu stażu rekrutacyjnego w ramach projektu, najczęściej wymieniano wsparcie otrzymane w powiatowych urzędach pracy. Pracownicy PUP są postrzegani jako bardzo zaangażowani i rzeczywiście chcący pomóc osobom bezrobotnym.

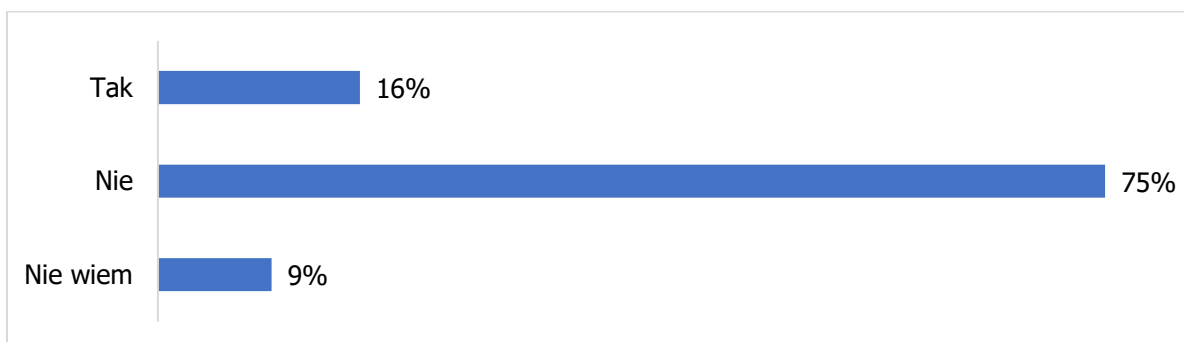
Tabela 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Co najbardziej pomogło w sprawnym odbyciu stażu rekrutacyjnego w ramach projektu?”; n=100 (możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi)

Elementy pomocne w sprawnym odbyciu stażu rekrutacyjnego	Odsetek wskazań
dobra współpraca z powiatowym urzędem pracy	37%
pracownicy powiatowego urzędu pracy	27%
pracodawca, szefostwo	23%
nie wie, trudno powiedzieć	14%
nie było nic takiego	8%
pomoc pracowników PUP w formalnościach	5%
wsparcie otrzymane w pracy	4%
doradztwo w powiatowym urzędzie pracy	3%
kurs	1%
szkolenie stanowiskowe	1%
własna chęć do pracy	1%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Obok wsparcia otrzymanego w urzędach pracy (70% wskazań), około jedna czwarta uczestników staży wskazała, że w sprawnym odbyciu stażu pomógł im również pracodawca bądź przełożony.

Wykres 18. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w trakcie udziału w projekcie pojawiły się jakieś elementy, które utrudniły w nim udział?”, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Jedna na sześć ankietowanych osób (16%) przyznała, że w trakcie udziału w projekcie pojawiły się elementy, które utrudniły w nim udział. Proszeni o podanie szczegółów, respondenci wskazywali:

- niezadowolenie z charakteru pracy, z relacji z pracodawcą (6 osób),
- przerwanie stażu lub brak zatrudnienia z winy pracodawcy (4 osoby),
- problemy osobiste i zdrowotne (4 osoby),
- niezgodności w formalnościach w ramach odbywanego kursu (1 osoba).

Z perspektywy uczestników staży, głównym problemem jest postawa pracodawców – brak jasności co do zakresu obowiązków stażysty, zanim podejmie on pracę oraz niechęć pracodawców do kontynuowania współpracy po zakończeniu stażu.

Wszyscy badani, którzy doświadczyli utrudnień związanych z udziałem w projekcie deklarowali, że powiatowy urząd pracy nie podjął działań zmierzających do ich usunięcia, co niejako wynikało z tego, że nie leżało to w jego gestii.

W odniesieniu do osób bezrobotnych, badani respondenci techniką jakościową byli odmiennego zdania niż ankietowani techniką CATI. Nie wskazywali oni żadnych czynników utrudniających odbycie stażu. Wielokrotnie podkreślali, że spotykali się z bardzo dobrą organizacją całego przedsięwzięcia, zarówno ze strony urzędów, jak i pracodawców. Nie pojawiały się także jakieś trudności organizacyjne. Badani wskazywali, że współpraca z obiema stronami przebiegała bez trudności, wszyscy starali się być pomocni.

Godziny miałam dogodne, połączenie pracy z domem i z dzieckiem, bo pracowałam w takich godzinach, że dziecko do przedszkola i po przedszkolu odbierałam. Dojazd do pracy też nie był problemem, bo posiadam auto – osoba bezrobotna

Nie wydaje mi się, żeby cokolwiek szczerze mówiąc utrudniało, natomiast jeżeli chodzi o ułatwienia, to tutaj tak naprawdę wszystko poszło sprawnie, bez żadnych komplikacji, nie trzeba było się dowiadywać dodatkowo jakichś tam rzeczy, tylko wszystko zostało wytłumaczone od zera do końca – osoba bezrobotna

Według badanych stażystów oferowane formy wsparcia były wystarczające i dobrze wpisywały się w ich potrzeby. Generalnie badani wskazywali, że obie strony, z którymi współpracowali, tj. powiatowe urzędy pracy oraz pracodawcy, znakomicie wywiązywały się ze swoich obowiązków, wszyscy byli pozytywnie nastawieni, bezrobotni mogli liczyć w każdej chwili na pomoc.

Kryterium skuteczności pozwoliło też na ocenę, czy i w jakim stopniu realizacja schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy przyjęta w projekcie pilotażowym wpłynęła na usprawnienie procesu rekrutacji na wolne stanowiska pracy poprzez wsparcie pracodawców w tym procesie.

Wykres 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy udział w projekcie „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” umożliwił osiągnięcie założonych przez Pana(-i) firmę celów, tj. umożliwił usprawnienie procesu rekrutacji na wolne stanowiska pracy i poprawił sytuację kadrową w Pana(-i) firmie?”, w %; n=100

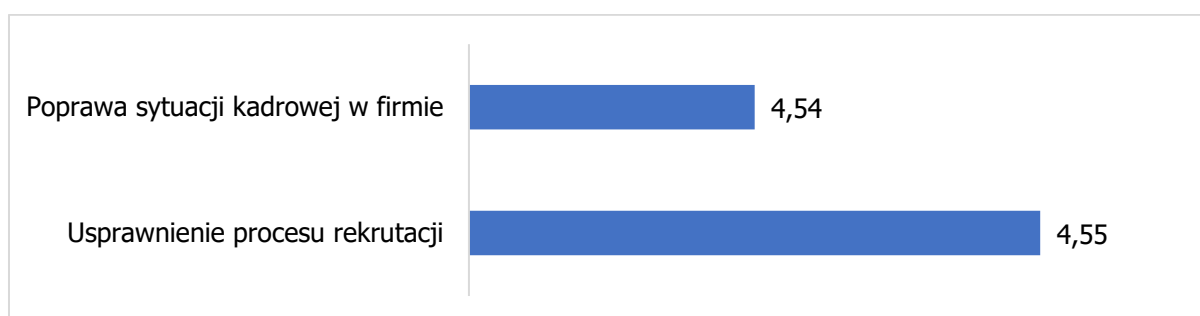


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

Zdecydowana większość badanych pracodawców (88%) deklarowała, że udział w projekcie „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” umożliwił osiągnięcie założonych przez ich przedsiębiorstwa celów - umożliwił usprawnienie procesu rekrutacji na wolne stanowiska pracy i poprawił sytuację kadrową. Przeciwniej opinii było tylko dwóch ankietowanych.

W opinii respondentów uczestniczących w badaniu jakościowym, działania realizowane w projekcie przyczyniły się do usprawnienia procesów rekrutacyjnych. Przede wszystkim pierwszy, dwutygodniowy kontakt pozwala na szybkie wzajemne poznanie się ze sobą. Zarówno jedna, jak i druga strona mogą się sprawdzić w nowej sytuacji mogą po dwóch tygodniach podjąć decyzję co do dalszej współpracy.

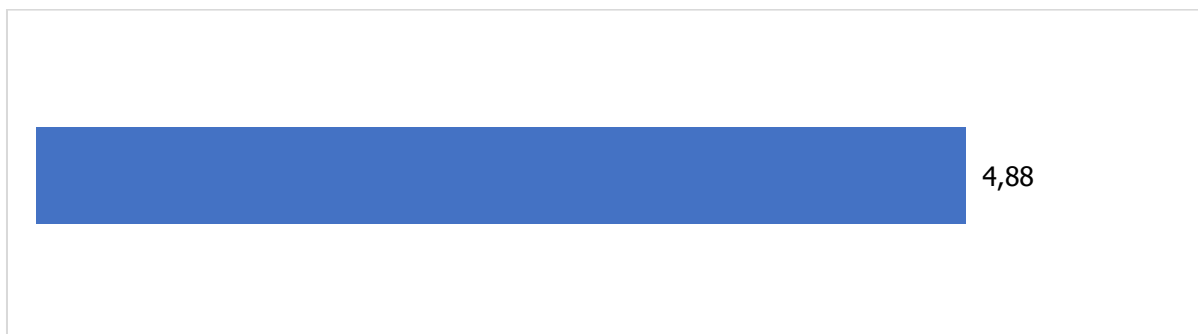
Wykres 20. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę ocenić, w jakim stopniu działania realizowane w projekcie wpłynęły na usprawnienie procesu rekrutacji na wolne stanowiska pracy i poprawę sytuacji kadrowej w Pana(-i) firmie”, n=100, skala <1;5>; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

Ankietowani pracodawcy bardzo podobnie oceniali w skali od 1 do 5 wpływ działań realizowanych w projekcie. Poprawa sytuacji kadrowej została oceniona na 4,54 w pięciostopniowej skali, a usprawnienie procesu rekrutacji na 4,55.

Wykres 21. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę ocenić skuteczność współpracy Pana(-i) firmy z powiatowym urzędem pracy przy realizacji schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy”; skala <1;5>; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

Wszyscy ankietowani przedsiębiorcy pozytywnie ocenili skuteczność współpracy z powiatowym urzędem pracy przy realizacji schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy, przyznając średnio 4,88 punktów na pięciostopniowej skali.

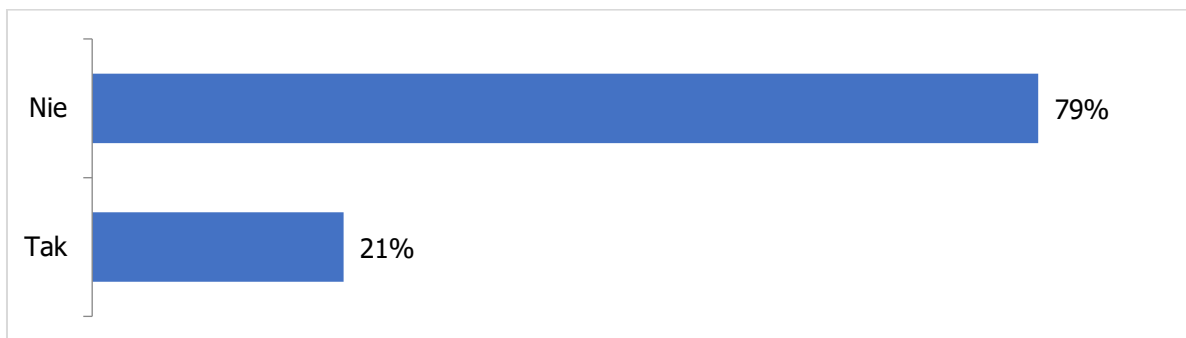
W opinii pracodawców biorących udział w badaniu jakościowym współpraca z urzędem była bardzo dobra. Nie zidentyfikowano większych trudności, wszystko odbywało się szybko i sprawnie.

[...] po prostu tak można powiedzieć, że 1, 2, 3 podpisana została umowa, potem zostały przyjęte te dokumenty odnośnie analizy tego pracownika, bo tam chyba też trzeba było napisać jakąś opinię i nie było żadnych trudności ani żadnych, jak to mówią, robienia czegoś pod górkę. Szybko było, sprawnie i jak się należy – pracodawca.

Współpracujemy wiele lat i wszystko idzie dobrze, nie ma tutaj jakichś zarzutów – pracodawca.

Na pewno czynnikiem, który znacząco wpływał na skuteczność wdrażania staży rekrutacyjnych, była wzorowa współpraca pomiędzy pracodawcą a urzędem pracy. Wsparcie otrzymane od urzędu, gotowość pomocy w każdej chwili, była istotna dla pracodawców. Część z nich podkreślała, że nie odczuła zbyt mocno biurokracji.

Wykres 22. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy podczas realizacji staży rekrutacyjnych zidentyfikowano zagrożenia, mające wpływ na zakłócenie realizacji staży rekrutacyjnych?”, w %; n=100



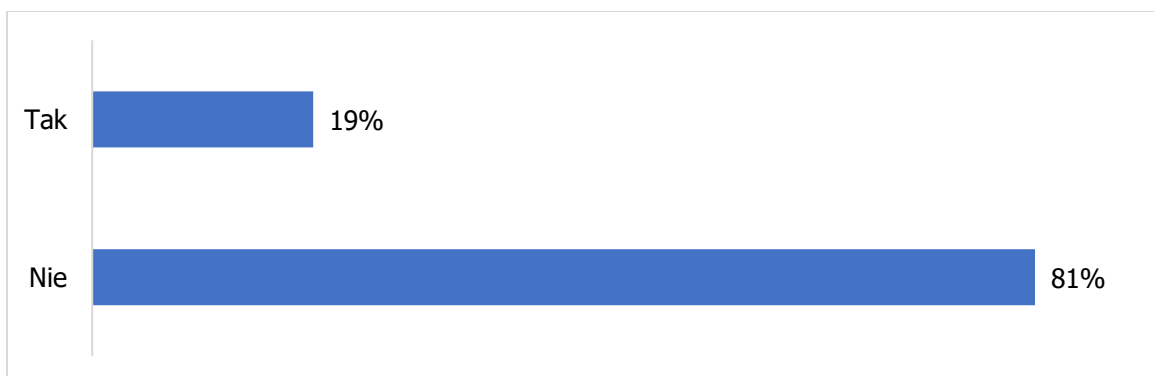
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

W jednej piątej badanych przedsiębiorstw (21%) zidentyfikowano zagrożenia, mogące mieć wpływ na zakłócenie realizacji staży rekrutacyjnych. Były one związane przede wszystkim z postawą samych kandydatów-stażystów. Uczestnicy badania wskazywali następujące trudności:

- brak motywacji pracowników, niechęć do pracy (8 osób),
- przerwanie stażu przez pracownika (7 osób),
- możliwość rezygnacji kandydata ze współpracy z pracodawcą po zakończeniu stażu (3 osoby),
- trudna sytuacja gospodarcza i niepewność związana z możliwością, zatrudnienia nowej osoby w firmie (2 osoby),
- zbyt rozbudowana dokumentacja w projekcie (1 osoba).

Można zatem przyjąć, że zagrożenia mające wpływ na zakłócenie staży rekrutacyjnych wynikają – w ujęciu pracodawców – przede wszystkim z postawy uczestników staży i braku motywacji do poprawy swojej sytuacji zawodowej.

Wykres 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy współpraca Pana(-i) firmy z powiatowym urzędem pracy pozwoliła na wypracowanie niezbędnych rozwiązań, które przysłużyły się do lepszej realizacji staży rekrutacyjnych?”, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

W jednej piątej przypadków (19%) ankietowani pracodawcy deklarowali, że ich współpraca z powiatowym urzędem pracy pozwoliła na wypracowanie rozwiązań służących lepszej realizacji staży rekrutacyjnych. Badani przedsiębiorcy nie byli jednak w stanie wskazać takich rozwiązań, wskazywali natomiast doskonałą współpracę z powiatowym urzędem pracy, wspominali o świetnym kontakcie, dużym zaangażowaniu pracowników PUP i swoim zadowoleniu z otrzymanego wsparcia.

W dalszej części kwestionariusza ankietowani wskazali najistotniejsze czynniki, które wspierająco wpływały na skuteczność schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy. Niemal wszyscy respondenci jako najistotniejszą wymienili wyżej wspomnianą bardzo dobrą współpracę z powiatowymi urzędami pracy i wsparcie otrzymane od ich pracowników (94 osoby). Inne czynniki to:

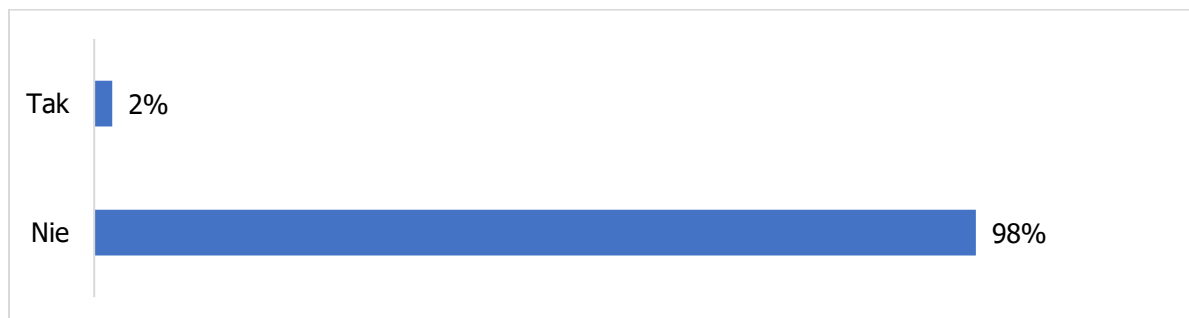
- premia dla opiekuna stażu (13 osób),
- pozyskanie pracownika dostosowanego do oczekiwań pracodawcy (2 osoby),
- możliwość składania dokumentacji przez Internet (1 osoba).

Obok czynników działających wspierająco na skuteczność schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy, ankietowani wymienili także elementy utrudniające ten proces, aczkolwiek połowa respondentów zadeklarowała, że nie potrafi wskazać niczego takiego (50%). Pozostali wymieniali czynniki zbliżone do zidentyfikowanych wcześniej zagrożeń. Wymieniano:

- brak osób chętnych do pracy (4 osoby),
- rezygnację stażysty ze stażu, przerwanie stażu (4 osoby),
- rezygnację kandydata po stażu (3 osoby),
- nieodpowiedni dobór kandydatów (3 osoby),
- biurokrację (2 osoby),
- konieczność zamknięcia firmy z przyczyn finansowych (1 osoba),
- zbyt krótki czas trwania stażu (1 osoba).

Nie można zatem zidentyfikować czynników utrudniających cały proces wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy; pojawiające się trudności wynikały raczej z przyczyn indywidualnych, aczkolwiek z powyższych wskazań wynika potrzeba pracy z osobami bezrobotnymi nad poprawą ich motywacji, odpowiedzialnym podejściem do obowiązków i rozpoznaniem ich słabych i mocnych stron.

Wykres 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy podczas realizacji projektu wystąpiły jakieś trudności organizacyjne, które mogły mieć wpływ na realizację staży rekrutacyjnych?”, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

Tylko dwoje badanych pracodawców przyznało, że w toku realizacji projektu spotkało się z trudnościami organizacyjnymi, mogącymi mieć wpływ na realizację staży rekrutacyjnych. Te trudności to zbyt duża liczba dokumentów do wypełnienia (1 przypadek) oraz rezygnacja kandydata - stażystę w trakcie trwania stażu (również 1 przypadek).

Badani pracodawcy w badaniu jakościowym wskazywali, że w trakcie realizacji stażu rekrutacyjnego nie mieli żadnych problemów, współpraca i kontakt z urzędem pracy na ogół były na bardzo wysokim poziomie, przez co w trakcie trwania projektu nie pojawiły się trudności i problemy.

[...] nie wiem, nie mieliśmy żadnych problemów. Ani w tą, ani w tamtą stronę - pracodawca

[...] w porządku, nie było wymagane nie wiem jakichś zbędnych formalności, też nie byłam non stop wołana czy wzywana – pracodawca.

Badani podkreślali, że staż mógłby trwać nieco dłużej niż 2 tygodnie. Jest to w ich opinii trochę zbyt krótko, by dobrze byłoby poznać przyszłego pracownika.

[...] znaczy mogłoby może być troszkę dłużej, może miesiąc. Na pewno można coś poznać, czy osoba jest komunikatywna czy przez pierwszy tydzień się trochę poznajemy, a potem, jeśli chodzi o pracę, no to może trochę przykrótko, ale ogólnie lepsze to niż nic niż, jak się bierze kogoś po prostu tak nie wiadomo i od razu się zawiązuje umowę na długi okres – pracodawca.

Również pracownicy urzędów pracy zaangażowani w realizację projektu pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” zostali poproszeni o wyrażenie swojej opinii na temat tego, czy i w jakim stopniu realizacja schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy wpłynęła na osiągnięcie celów projektu, tj. na usprawnienie procesu

rekrutacji na wolne stanowiska pracy poprzez wsparcie pracodawców w tym procesie oraz na poprawę sytuacji osób bezrobotnych.

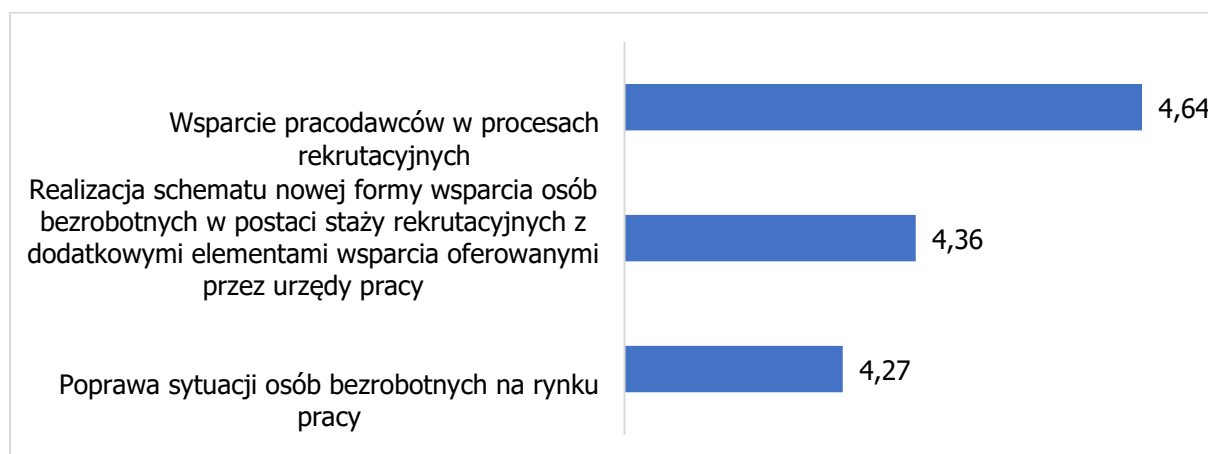
Wykres 25. „Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy realizowany w ramach projektu „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” schemat wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy umożliwił osiągnięcie celów projektu?”; n=11



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z urzędami pracy

Spśród 11 badanych przedstawicieli urzędów pracy, tylko jeden respondent zadeklarował, że realizowany w ramach projektu „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” schemat wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy nie umożliwił osiągnięcia celów projektu. W pozostałych przypadkach padały odpowiedzi potwierdzające, że cele projektu zostały osiągnięte.

Wykres 26. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę ocenić stopień osiągnięcia celów projektu na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższy stopień osiągnięcia danego celu, a 5 najwyższy stopień osiągnięcia danego celu”, skala <1;5>; n=11

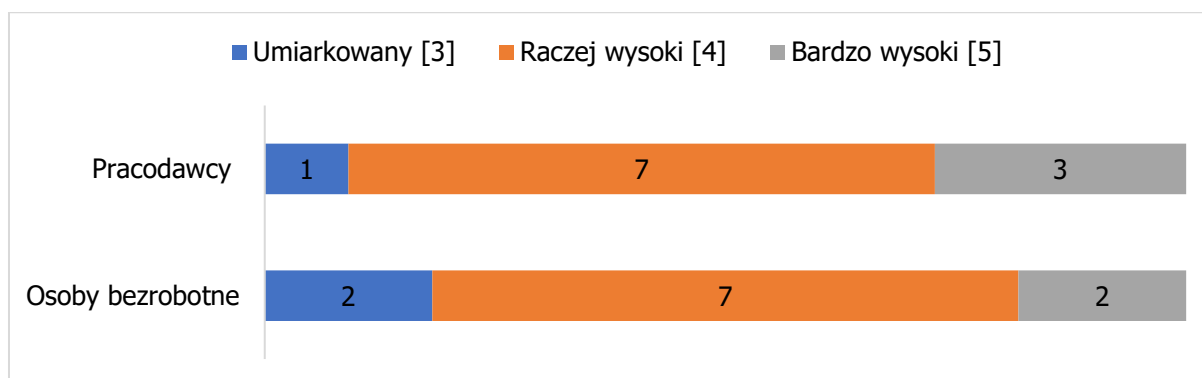


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z urzędami pracy

W odniesieniu do wszystkich omawianych celów projektu, oceny stopnia ich osiągnięcia przez pracowników były pozytywne. Najwyższa średnia ocena ( $m=4,64$ ) dotyczyła osiągnięcia celu w postaci wsparcia pracodawców w procesach rekrutacyjnych. Nieco niżej ( $m=4,36$ ) oceniono stopień osiągnięcia celu „Realizacja schematu nowej formy wsparcia osób bezrobotnych w postaci staży rekrutacyjnych z dodatkowymi elementami wsparcia oferowanymi przez urzędy pracy”. Najniżej ( $m=4,27$ ), choć wciąż wysoko, oceniono osiągnięcie celu związanego z poprawą sytuacji osób bezrobotnych na rynku pracy.



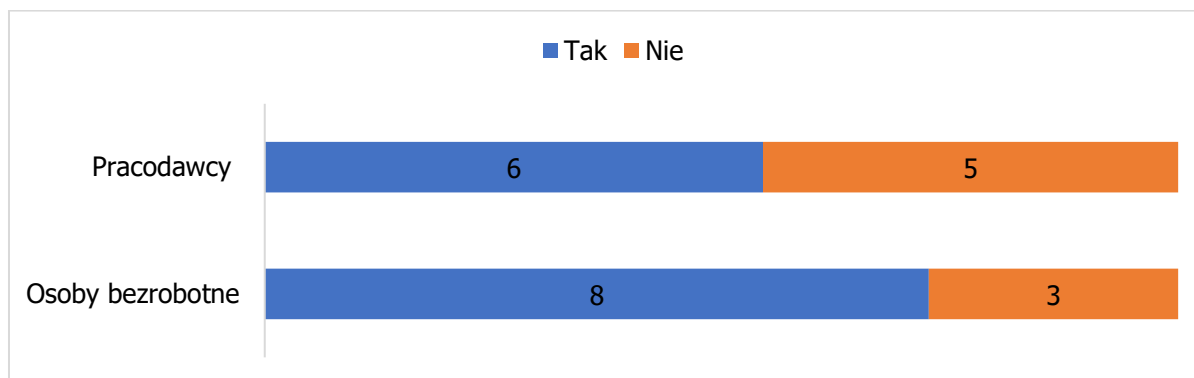
Wykres 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 najwyższą, ocenić stopień osiągnięcia założonych celów w ramach Państwa współpracy z pracodawcami oraz osobami bezrobotnymi”; n=11



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z urzędami pracy

Zarówno w stosunku do współpracy z pracodawcami, jak i z osobami bezrobotnymi, większość uczestników badania oceniła stopień osiągnięcia założonych celów jako raczej wysoki. Wyższe oceny były przy tym w odniesieniu do współpracy z pracodawcami (m=4,18) niż z osobami bezrobotnymi (m=4,0).

Wykres 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy podczas współpracy z pracodawcami i osobami bezrobotnymi zidentyfikowano zagrożenia, które mogą mieć wpływ na osiągnięcie celów projektu?”; n=11



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z urzędami pracy

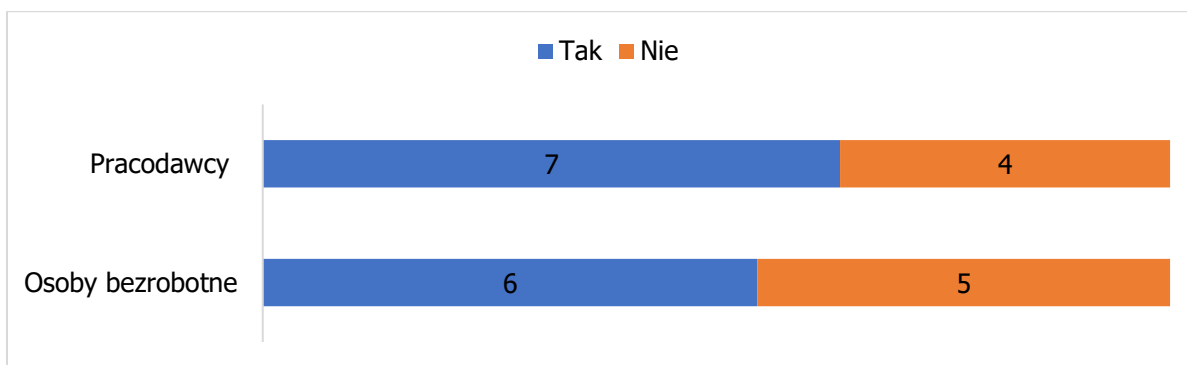
Zagrożenia, które mogą mieć wpływ na osiągnięcie celów projektu we współpracy z pracodawcami zidentyfikowano w sześciu badanych urzędach pracy, zaś we współpracy z osobami bezrobotnymi – w ośmiu urzędach. Lista zagrożeń była różnorodna. Poszczególne urzędy zgłaszały:

- zbyt dużą biurokrację i ilość dokumentów; pracodawcy nie mieli czasu na wizyty w miejscach odbywania stażu, co utrudniało współpracę i powodowało niechęć do jej nawiązywania i podtrzymywania,
- wysokie koszty zatrudnienia pracownika zniechęcające pracodawców do przyjmowania stażystów,

- rezygnacja ze stażu przez osoby bezrobotne spowodowana zderzeniem oczekiwań stażystów z realiami na stanowisku pracy,
- przerwanie stażu przez uczestników stażu z powodu sytuacji losowych (zwolnienia lekarskie, osoby bezrobotne znajdowały pracę i rezygnowały ze stażu),
- brak chęci osób bezrobotnych do podjęcia pracy i udziału w szkoleniach,
- brak osób o kwalifikacjach potrzebnych do podjęcia stażu, posiadane przez osoby bezrobotne nałogi i słabości,
- niechęć do kontynuacji pracy po zakończeniu stażu.

Reasumując, główne bariery w osiąganiu celów projektu to zbyt duża ilość formalności i dokumentacji, zniechęcająca pracodawców do współpracy oraz brak zaangażowania osób bezrobotnych w działania poprawiające ich sytuację zatrudnieniową, niechęć do podjęcia stażu i osobiste decyzje uczestników projektu powodujące przerwanie udziału w projekcie.

Wykres 29. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy współpraca z pracodawcami i osobami bezrobotnymi umożliwiła wypracowanie niezbędnych zmian służących poprawie efektów wdrażania projektu?”; n=11



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z urzędami pracy

Współpraca z pracodawcami pozwoliła na wypracowanie propozycji niezbędnych zmian służących poprawie efektów wdrażania projektu w przypadku siedmiu badanych urzędów. Współpraca z osobami bezrobotnymi przyniosła taki efekt w sześciu przypadkach.

Zmiany proponowane w poszczególnych urzędach to:

- rozmowy doradcze i wsparcie coachingowe, osobiste lub telefoniczne, z osobami bezrobotnymi i pracodawcami; udział w spotkaniach specjalisty ds. rozwoju,
- doradcy powinni poświęcać osobom bezrobotnym więcej czasu, by móc je motywować do podjęcia pracy,
- ograniczenie formalności związanych z projektem i zaangażowaniem pracodawcy,
- w uzasadnionych wypadkach możliwość skrócenia okresu przygotowania kandydata do podjęcia stażu u pracodawcy (pracodawcy chcą jak najszybciej

zatrudniać pracownika, bez oczekiwania na przejście przez niego szkoleń w PUP),

- wydłużenie stażu rekrutacyjnego (stażyści i pracodawcy oczekują staży dłuższych niż dwa tygodnie),
- odpowiednie przygotowanie merytoryczne kandydatów do udziału w programie staży rekrutacyjnych (konieczność uzupełniania braków w kwalifikacjach osób zgłaszających się na staże).

W kolejnej części badania przedstawiciele urzędów pracy wskazali najistotniejsze czynniki, które wpływały wspierająco na skuteczność schematu wdrażania staży rekrutacyjnych. Badani wymieniali:

- spotkania z doradcami i wsparcie pracowników innych urzędów pracy, wymiana doświadczeń,
- możliwość poznania przez pracodawcę potencjalnego pracownika,
- możliwość sprawdzenia po dwóch tygodniach nowego kandydata, jeśli poprzedni nie spełnił oczekiwań,
- czynniki wspierające o charakterze finansowym: stawka za staż, bonusy w formie premii dla szkolącego (szkolenie przystanowiskowe), bony szkoleniowe i premia dla opiekuna stażu u pracodawcy,
- doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, oferowana stażyście możliwość wyboru pomiędzy szkoleniami a pracami interwencyjnymi,
- zapewnione środki finansowe na realizację zadania, doświadczenie pracowników poszczególnych PUP, znajomość lokalnych rynków pracy.

Można zatem przyjąć, że pozytywnie na wdrażanie staży rekrutacyjnych wpłynęła przede wszystkim nowatorska forma tego rozwiązania – możliwość krótkiego wzajemnego „sprawdzenia się” pracodawcy i pracownika, w połączeniu z odpowiednią gratyfikacją tak dla stażystów, jak i zatrudniających. Wartościowe jest także wsparcie oferowane stażystom w trakcie oraz po zakończeniu stażu.

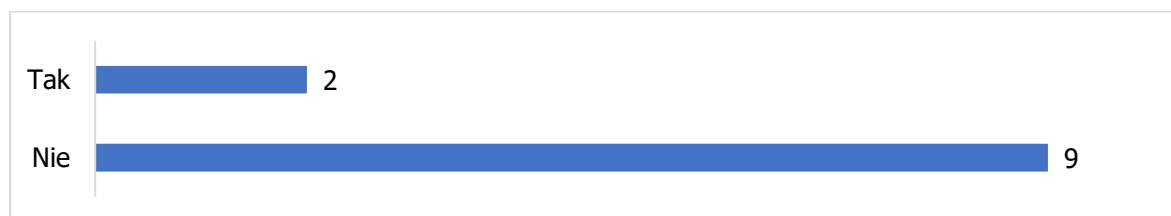
Obok czynników działających wspierająco, respondenci proszeni byli także o wskazanie elementów, które utrudniały wdrażanie staży rekrutacyjnych w miejscu pracy.

Badani pracownicy urzędów pracy wymieniali tutaj:

- biurokrację,
- problem z pozyskaniem osób zainteresowanych stażem,
- brak kandydatów na staż o odpowiednich kwalifikacjach,
- brak zainteresowania pracodawców z przyczyn finansowych,
- konieczność stworzenia nowej dokumentacji oraz ujednolicenia dokumentacji we wszystkich PUP,
- wymagane większe zaangażowanie ze strony pracodawców w postaci zarówno zasobów, jak i czasu poświęcanego stażyście.

Podsumowując, najczęściej wskazywane czynniki utrudniające wdrażanie staży rekrutacyjnych w miejscu pracy łączą się w dwie główne grupy. Pierwsza z nich związana jest ze zbyt rozbudowaną biurokracją i przytłaczającą ilością dokumentów. Druga grupa dotyczy natomiast trudności w pozyskaniu osób zainteresowanych uczestnictwem w stażach.

Wykres 30. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy podczas realizacji projektu wystąpiły jakieś trudności organizacyjne?”; n=11



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z urzędami pracy

Spośród jedenastu badanych urzędów pracy, w zaledwie dwóch podczas realizacji projektu wystąpiły trudności organizacyjne. Wskazano w tym miejscu:

- opóźnienie w podpisaniu umowy, trudności w ustaleniu zasad przepływu środków finansowych pomiędzy partnerami oraz sposobu realizacji sprawozdawczości na linii PUP-Ministerstwo, WUP-Ministerstwo,
- trudności z systemem informatycznym Syriusz.

### 5.3. Ocena trafności działań realizowanych w ramach projektu pilotażowego pn. „Stáže rekrutacyjne w miejscu pracy”

Kryterium trafności przyjęte w niniejszym badaniu ewaluacyjnym pozwoliło na ocenę, czy i w jakim stopniu schemat wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy był zgodny (adekwatny) ze zidentyfikowanymi potrzebami osób bezrobotnych w procesie rekrutacji.

Aby ocenić trafność oferowanego wsparcia pod kątem potrzeb jego uczestników, należy uprzednio zidentyfikować te potrzeby.

Wykres 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy przed udziałem w projekcie w jakikolwiek sposób zidentyfikowano Pana(-i) potrzeby wsparcia w procesie rekrutacji?”, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

80% badanych bezrobotnych zadeklarowało, że przed udziałem w projekcie zidentyfikowano ich potrzeby odnośnie wsparcia w procesie rekrutacji. Pytani o sposób, w jaki zostało to przeprowadzone, wskazywali głównie rozmowy prowadzone w powiatowych urzędach pracy. Badani wymieniali:

- rozmowy z pracownikami powiatowego urzędu pracy (31 osób),
- ankiety wypełniane w powiatowym urzędzie pracy (20 osób),
- rozmowy z doradcą zawodowym (16 osób),
- rozmowy – ogólnie, bez wskazania, z kim się one odbywały (13 osób),
- rozmowy z pracodawcą (12 osób).

W pojedynczych przypadkach odbyła się natomiast, jak określili to ankietowani, „ocena charakteru” oraz test predyspozycji zawodowych uczestnika projektu.

Wykres 32. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy formy wsparcia oferowane w ramach projektu były zgodne z Pana(-i) potrzebami?”; uczestnicy poszczególnych form wsparcia, % odpowiedzi twierdzących



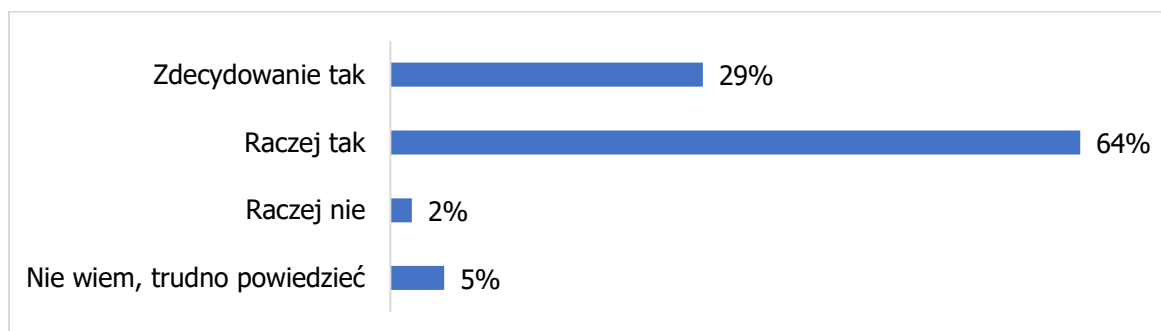
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Osoby uczestniczące w poszczególnych formach wsparcia proszone były o wskazanie, na ile zgodne były one z ich potrzebami. W odniesieniu do trzech form: staży rekrutacyjnych, pośrednictwa pracy oraz staży ustawowych, wszyscy badani uznali je za zgodne z ich potrzebami. Podobnie wysoko oceniana była zgodność z potrzebami uczestników wsparcia w formie stypendiów, szkoleń przystanowiskowych oraz poradnictwa zawodowego. Relatywnie najniżej ocenili badani zgodność z ich potrzebami wsparcia coachingowego w trakcie staży rekrutacyjnych (80% odpowiedzi twierdzących). Warto jednak nadmienić, że z formy

tej korzystało zaledwie dziesięcioro ankietowanych, a jedynie 2 na 10 oceniło je jako niezgodne z ich potrzebami.

Przyjęte w badaniu kryterium trafności pozwoliło też na ocenę, czy i w jakim stopniu schemat wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy był zgodny (adekwatny) ze zidentyfikowanymi potrzebami pracodawców w procesie rekrutacji.

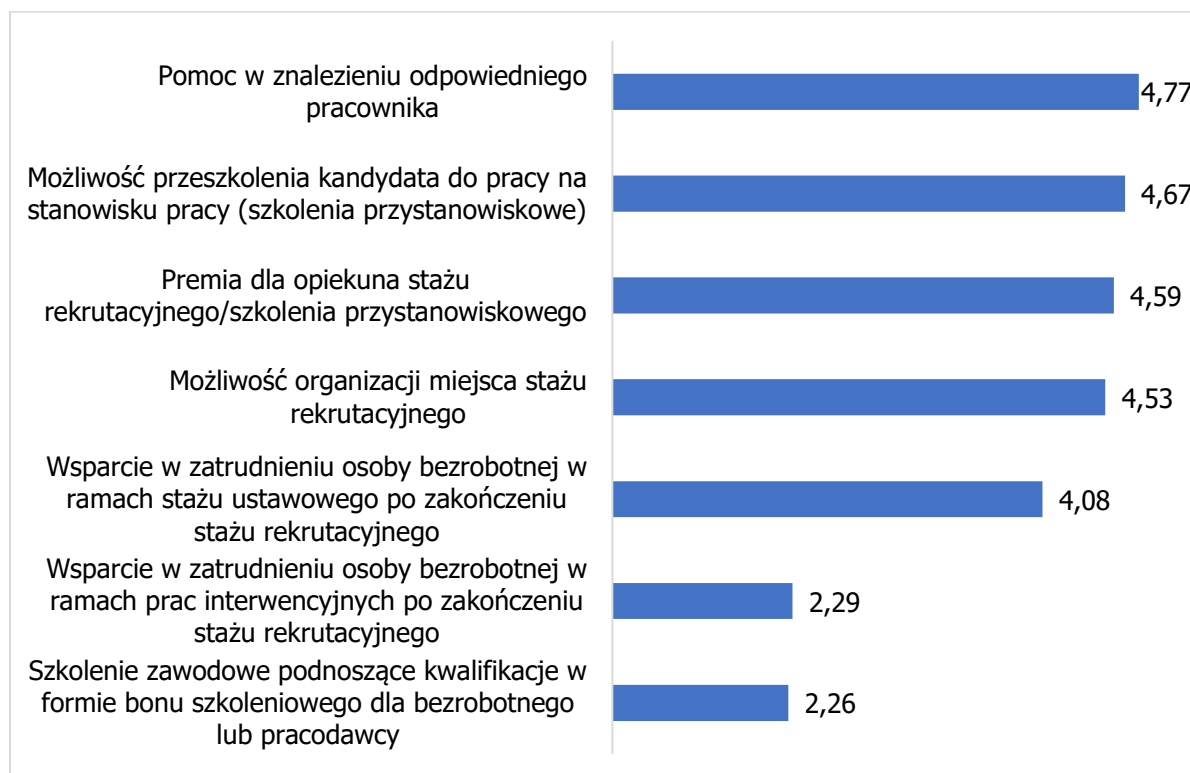
Wykres 33. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy zastosowane w projekcie rozwiązania i działania dotyczące schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy były według Pana(-i) trafne?”, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

Zdecydowana większość ankietowanych pracodawców (93%) zgodziła się ze stwierdzeniem, że zastosowane w projekcie rozwiązania i działania dotyczące schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy były trafne; w tym niemal jedna trzecia zdecydowanie podziela tę opinię (29%). Przeciwnego zdania było tylko dwóch respondentów.

Wykres 34. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę ocenić, które z poniżej wymienionych form wsparcia odpowiadały na potrzeby Pana(-i) firmy w procesie rekrutacji”; skala <1;5>, n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

Pracodawcy skonkretyzowali swoje opinie i ocenili (w pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało notę najniższą), na ile poszczególne formy wsparcia odpowiadały na potrzeby ich przedsiębiorstw w procesie rekrutacji.

Większość spośród omawianych form wsparcia oceniona została pozytywnie jako odpowiadająca na potrzeby przedsiębiorców. Najwyższe noty dotyczyły pomocy w znalezieniu odpowiedniego pracownika ( $m=4,77$  punktu) oraz możliwości przeszkolenia kandydata do pracy już na stanowisku, które ma zajmować ( $m=4,67$ ). Dwie formy wsparcia zostały jednak ocenione jako nie do końca odpowiadające na potrzeby firm związane z procesem rekrutacji. Są to: wsparcie w zatrudnieniu osoby bezrobotnej w ramach prac interwencyjnych po zakończeniu stażu rekrutacyjnego ( $m=2,29$ ) oraz bonu szkoleniowe umożliwiające podnoszenie kwalifikacji przez bezrobotnego lub pracodawcę ( $m=2,26$ ).

Badani pracodawcy wskazali też, jakich innych działań ze strony powiatowych urzędów pracy oczekują, by pokonać bariery w znalezieniu odpowiedniego pracownika, aczkolwiek nie potrafili wskazać odpowiedzi, takich osób było około 37%. Pozostali najczęściej formułowali takie oczekiwania jak:

- weryfikacja chęci do pracy kandydata (16 osób),
- więcej projektów podobnych do staży rekrutacyjnych (16 osób),
- przysyłanie przez PUP kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach (8 osób),

- przeszkolenie kandydata przed rozpoczęciem stażu (7 osób),
- lepsza weryfikacja kandydatów (6 osób),
- więcej informacji o stażach, promocja działań PUP (5 osób),
- podwyższenie premii dla opiekuna stażu (4 osoby),
- weryfikacja oczekiwań stażysty (3 osoby),
- przysyłanie większej liczby kandydatów (3 osoby),
- przedłużenie czasu stażu (2 osoby).

Inne oczekiwania to wsparcie finansowe dla pracodawcy w trakcie stażu oraz wsparcie po stażu, w celu zaoferowania kandydatowi stałej pracy.

Pracodawcy w badaniu jakościowym potwierdzili ocenę, że całość zastosowanych w ramach staży rekrutacyjnych rozwiązań jest trafna. Jest to rozwiązanie, które zadowala zarówno pracodawcę, jak i pracownika. Cały staż jest na tyle elastyczny, że pracownicy mogą w tym czasie dodatkowo się doszkolić, a także skorzystać z tego, co oferuje im pracodawca. Jest to rozwiązanie, które satysfakcjonuje obie strony.

[...] pomaga tak samo pracownikom jak pracodawcom odnaleźć im miejsce pracy i pracownika - pracodawca

Badani uczestniczący w wywiadach wskazywali, że generalnie nie występowały problemy, toteż nie ma potrzeby zmian. Dzięki stażom rekrutacyjnym mogli często znaleźć pracowników na wakujące stanowisko, a bezrobotni zyskiwali miejsce pracy. Wszystko to odbywało się w dobrej atmosferze w ramach dobrze skonstruowanego projektu.

Trzeba także zwrócić uwagę na fakt, że znaleźli się tacy pracodawcy, którzy zrezygnowali z udziału w projekcie, niechętnie jednak dzielili się przyczynami rezygnacji. Jeśli już wskazywali na jakieś przyczyny, to najczęściej umieszczali je poza firmą oraz urzędem, np. były to ogólne problemy firmy związane z sytuacją rynkową.

W opinii jednego z respondentów:

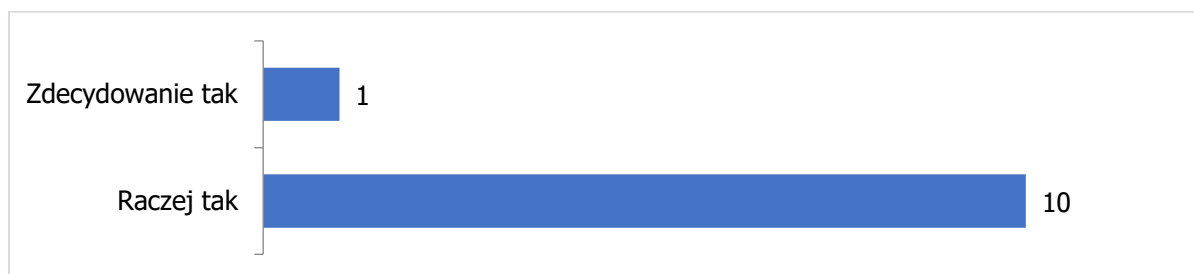
[...] problemem naszego regionalnego rynku pracy jest niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb pracodawców. Z drugiej strony, w urzędach pracy zarejestrowane są różne osoby i spośród zarejestrowanych osób ponad 1/3 stanowią osoby bez kwalifikacji zawodowych. Mają kwalifikacje zdezaktualizowane, czy to w wyniku jakichś tam przerw w zatrudnieniu, czy też w ogóle nie mają tych kwalifikacji. Są też osoby, które nie mają doświadczenia zawodowego. Ale są osoby, które umieją coś zrobić, natomiast nie mają potwierdzonych dokumentami tych swoich umiejętności - pracodawca

Zgodnie z kryterium trafności, także pracownicy urzędów pracy zostali poproszeni o dokonanie oceny, czy i w jakim stopniu schemat wdrażania staży rekrutacyjnych



w miejscu pracy był zgodny (adekwatny) ze zidentyfikowanymi potrzebami pracodawców i osób bezrobotnych w procesie rekrutacji.

Wykres 35. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy zastosowane rozwiązania, metody oraz modele działań dotyczące schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy były według Pana(-i) trafne?”; n=11



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z urzędami pracy

Wszyscy przedstawiciele badanych urzędów pracy zgodzili się, że zastosowane rozwiązania, metody oraz modele działań dotyczące schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy były trafne. Dominowało wskazanie „raczej tak”, zaś w jednym przypadku było to „zdecydowanie tak”.

Staże rekrutacyjne są zatem odpowiedzią na sytuację rynku pracy, bowiem wolnych miejsc pracy jest całkiem sporo, pracodawcy długo i bezskutecznie poszukują pracowników. Zgłaszają się do nich często osoby, które nie posiadają odpowiednich kwalifikacji. Staż rekrutacyjny w swojej formie pozwala na przygotowanie potencjalnego pracownika do pracy poprzez różnego rodzaju wsparcie, m.in. na chwilę obecną:

[...] w stosunku do 19 osób zastosowano dodatkowo jeszcze bony szkoleniowe, realizowane albo przez samych bezrobotnych, albo też przez zakłady pracy, bo taka była możliwość, 41 osób objęto szkoleniami przystanowiskowymi – przedstawiciel WUP

Według badanej kontakt pomiędzy urzędami pracy a pracodawcami jest na dobrym poziomie. Czasami występują pewne problemy, np. narzekanie na sporą ilość dokumentów (pojawiały się bowiem wzory, z którymi wcześniej pracodawcy się nie spotykali). Niemniej jednak kontakt pomiędzy urzędami pracy a pracodawcami jest dość dobry.

[...] urzędy pracy prowadzą pośrednictwo, pracodawca zgłasza wolne miejsce do urzędu pracy, urząd pracy dobiera osobę na dane stanowisko. Więc kontakt odbywa się na poziomie lokalnym. [...] z informacji przekazywanych przez powiatowe urzędy pracy, bo prowadzimy taką dwumiesięczną statystykę, co 2 miesiące są przesyłane do nas sprawozdania, też pytamy o współpracę, więc ta współpraca w zasadzie przebiegała sprawnie – przedstawiciel WUP

W dalszej części badania, respondenci przedstawiciele urzędów pracy wskazywali, jakie potrzeby osób bezrobotnych w zakresie wsparcia w procesie rekrutacji zostały przez nich zidentyfikowane.

Respondenci wskazali:

- uzupełnienie brakujących kompetencji zawodowych,
- szkolenia oraz dofinansowanie do dojazdów na szkolenia,
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- lepsze dostosowanie kształcenia względem potrzeb pracodawców,
- wsparcie doradcze oraz szkolenia uzupełniające kompetencje,
- możliwość stałego zatrudnienia oraz szkolenia umożliwiające podniesienie kwalifikacji zawodowych,
- szkolenia doskonalące i uzupełniające kwalifikacje zawodowe,
- umożliwienie uzupełnienia doświadczenia zawodowego, kwalifikacji, umiejętności,
- możliwość doksztalcania się dla osób bez kompetencji.

Zauważyć zatem można, że przeważającej większości (9 na 10 PUP) przedstawiciele badanych urzędów pracy wskazują, że główną potrzebą osób bezrobotnych w zakresie wsparcia w procesie rekrutacji było umożliwienie im zdobycia lub uzupełnienia wymaganych przez pracodawców kwalifikacji zawodowych.

Respondenci wskazali także, jakich działań urzędów pracy oczekują przedsiębiorcy w celu pokonania barier w znalezieniu odpowiedniego kandydata do pracy.

Przedstawiciele urzędów pracy identyfikowali:

- szkolenia zawodowe dla pracowników,
- odpowiednie przygotowanie zawodowe kandydatów,
- wsparcie doradcze oraz szkolenia uzupełniające kompetencje,
- pomimo wysokiego bezrobocia, nie ma osób chętnych do pracy – pozyskanie takich osób,
- organizacja giełd pracy,
- dopłaty do wynagrodzenia i refundacja kosztów zatrudnienia,
- wsparcie psychologiczne i doradcze osób bezrobotnych, w celu motywacji do podjęcia pracy.

W opinii powiatowych urzędów pracy głównym problemem z perspektywy pracodawcy jest zbyt mała podaż odpowiednich kandydatów na rynku pracy. Osoby bezrobotne nie mają odpowiednich kwalifikacji zawodowych lub nie są chętne do podjęcia pracy. Stąd też zastosowane w projekcie formy wsparcia zostały trafnie dobrane, aczkolwiek część z nich wymaga wzmocnienia i intensyfikacji.

Generalnie realizacja całego projektu jest oceniana bardzo pozytywnie. Cały projekt był niejako odpowiedzią na pojawiające się problemy osób bezrobotnych

i pracodawców, ich potrzeby i oczekiwania. To co niewątpliwie jest przewagą takiego rozwiązania, to jego indywidualne podejście do każdej ze stron projektu:

Wydaje mi się, że te działania były trafnie zaprojektowane, chociażby ze względu na to, że były one indywidualnie dostosowane do każdego uczestnika – przedstawiciel WUP

[...] każdy uczestnik miał zapewnioną opiekę coacha ze strony urzędu pracy, który na bieżąco monitorował postępy uczestników projektu [...] – przedstawiciel WUP

W przypadku konieczności jeszcze dalszego kształcenia proponowane były nowe formy, np. bony szkoleniowe, szkolenia przystanowiskowe, ewentualnie zatrudnienie już ze środków powiatowego urzędu pracy w ramach prac interwencyjnych, czy też skierowanie na staż [ustawowy, poza projektem]. Wydaje mi się, że na tym etapie można powiedzieć, że te formy były trafne, ponieważ odpowiadały potrzebom – przedstawiciel WUP

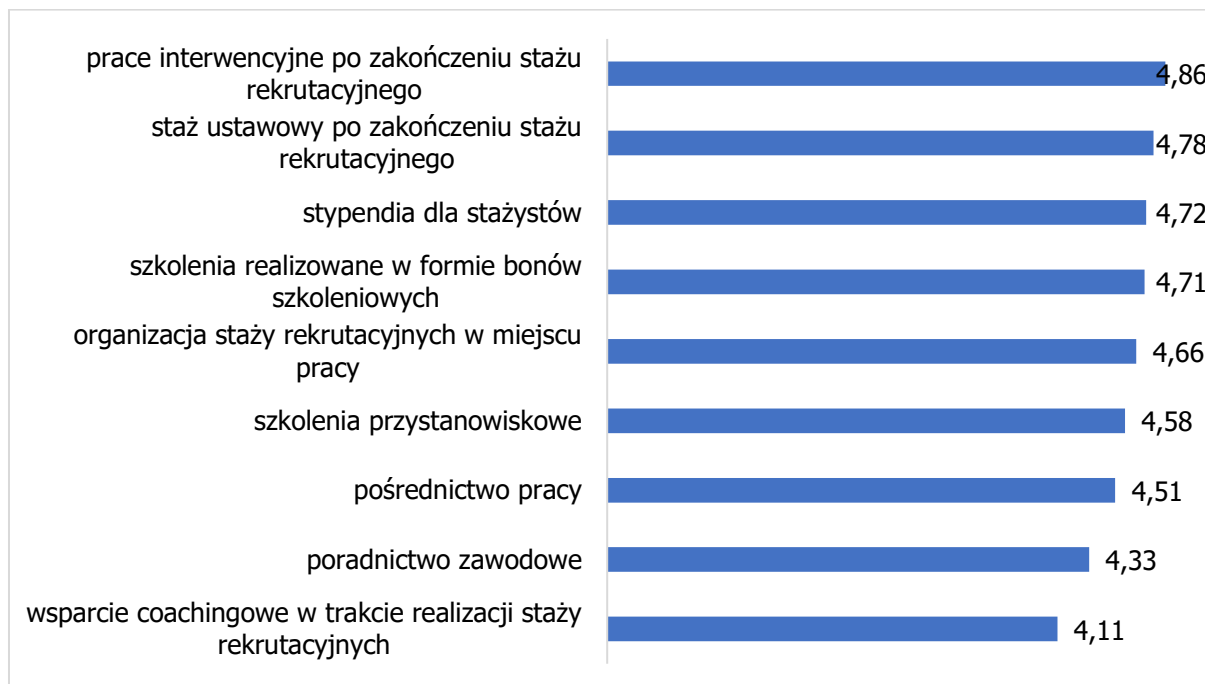
Należy spodziewać się, że takie rozwiązanie będzie mogło zaistnieć w przyszłości jako jedno z wielu funkcjonujących na rynku pracy i wspomóc zarówno osoby bezrobotne, jak i pracodawców.

Wydaje mi się, że nowa forma staży rekrutacyjnych ma szansę na wkomponowanie się i sprzęgnięcie z innymi działaniami publicznymi [...] usprawni cały proces rekrutacji, odciąży zarówno powiatowe urzędy pracy, jak i pracodawców – przedstawiciel WUP

#### 5.4. Ocena użyteczności działań realizowanych w ramach projektu pilotażowego pn. „Stáže rekrutacyjne w miejscu pracy”

Ocena użyteczności/przydatności działań realizowanych w ramach projektu związana jest z kolejnym kryterium ewaluacyjnym. Kryterium to pozwoliło na ocenę, czy i w jakim stopniu formy wsparcia oferowane w ramach schematu staży rekrutacyjnych w miejscu pracy były przydatne do poprawy sytuacji osób bezrobotnych i spełniły ich oczekiwania.

Wykres 36. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę ocenić przydatność form wsparcia, oferowanych Panu(-i) w trakcie udziału w projekcie”; skala <1;5>, uczestnicy poszczególnych form wsparcia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Bezrobotni korzystający z poszczególnych form wsparcia proszeni byli o ocenę (w pięciostopniowej skali, gdzie 5 stanowiło ocenę najwyższą) przydatności poszczególnych form wsparcia, oferowanych im w trakcie udziału w projekcie.

Wszystkie badane formy wsparcia oceniono jako przydatne (co oznacza, że ich średnie noty przekroczyły 4 punkty). Za najbardziej użyteczne respondenci wskazali prace interwencyjne po zakończeniu stażu rekrutacyjnego ( $m=4,86$ ), następnie – staż ustawowy ( $m=4,78$ ), stypendia dla stażystów ( $m=4,72$ ) oraz szkolenia realizowane w formie bonów szkoleniowych ( $m=4,71$ ). Najmniej przydatne, ale wciąż bardzo wysoko ocenione zostało natomiast wsparcie coachingowe w trakcie realizacji staży rekrutacyjnych ( $m=4,11$ ).

Wykres 37. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy poniższe działania poprawiły Pana (-i) sytuację w zakresie dostosowania Pana(-i) kwalifikacji do wymagań oferowanego stanowiska pracy?”; uczestnicy poszczególnych form wsparcia, % odpowiedzi twierdzących



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

W odniesieniu do niemal wszystkich oferowanych przez powiatowe urzędy pracy działań związanych z projektem, badani bezrobotni w zdecydowanej większości zadeklarowali, że pomogły one dostosować kwalifikacje do wymagań oferowanych im stanowisk pracy. Najwyżej były pod tym kątem oceniane staże ustawowe, na które byli kierowani po zakończeniu stażu rekrutacyjnego; w ich przypadku aż 98% respondentów przyznało, że pomogły one w nabyciu pożądanых przez pracodawców kwalifikacji. Jedynym wyjątkiem jest natomiast wsparcie coachingowe w trakcie realizacji staży rekrutacyjnych. Tę formę wsparcia w zakresie dostosowania posiadanych kwalifikacji zawodowych do wymagań pracodawców uznał tylko co trzeci jej odbiorca. Należy jednak nadmienić, że jedynie dziewięcioro respondentów oceniło to działanie. Jest to zatem grupa bardzo nieliczna, a wnioski płynące z rozkładu ich odpowiedzi trudno uznać za istotne statystycznie.

Badani potwierdzali, że oferowane wsparcie pomogło im poprawić kwalifikacje. Podkreślali, że pracodawcy byli bardzo otwarci i wspomagali ich na każdym kroku, dzięki czemu mogli rozwijać swoje umiejętności i nauczyć się nowych rzeczy.

[...] trochę nowych rzeczy się na tym stanowisku pojawiło, więc czegoś nowego się nauczyłam - osoba bezrobotna

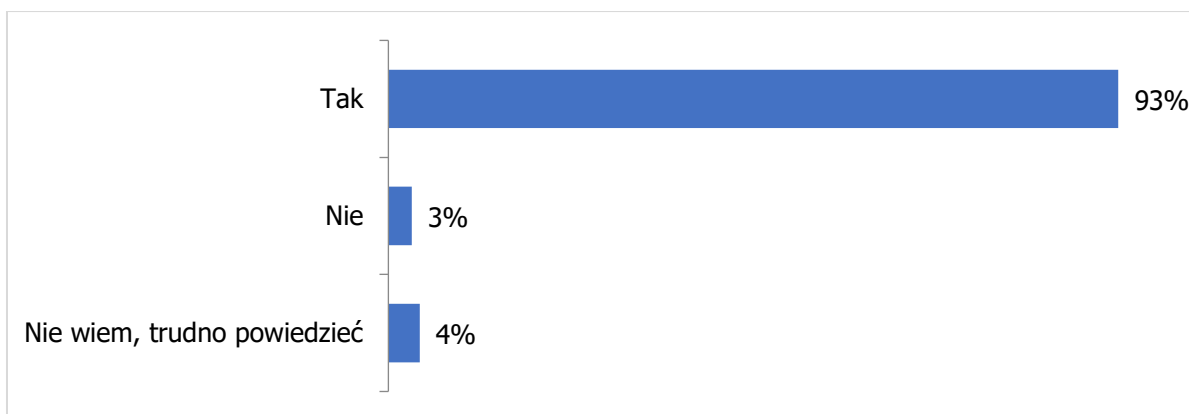
[...] pracy z ludźmi, takiej otwartości, bo byłem skryty, bardzo nieśmiały, a już wiem jak pracuje się w różnych grupach wiekowych, więc to jest na pewno podwyższenie kwalifikacji takiego edukatora – osoba bezrobotna

Badani w trakcie wywiadów zwracali uwagę, że niezależnie od tego, jakie zostały zastosowane formy wsparcia, byli oni niezwykle zadowoleni z pomocy obu stron, tj. urzędu pracy i pracodawcy. Należy wszakże podkreślić, że mieli oni problem ze wskazaniem konkretnych form wsparcia. Wynikało to z traktowania stażu jako całości, badani nie mieli często świadomości, że cały staż składał się z różnych elementów i że nie wszyscy stażyści otrzymywali takie samo wsparcie. Dlatego trudno było im ocenić poszczególne elementy. Byli zadowoleni z całości, a przede wszystkim z możliwości zdobycia nowych kwalifikacji i zatrudnienia.

Udział w stażu rekrutacyjnym umożliwił badanym poznanie specyfiki miejsca pracy na danym stanowisku. Podkreślali, że poznawali dużo elementów, o których wcześniej nie mieli pojęcia, pomogło im to lepiej zrozumieć, na czym polega praca na danym stanowisku.

Respondenci podkreślali, że chętnie wzięliby ponowny udział w projekcie. Uważają, że jest to bardzo dobre rozwiązanie, które nie wymaga zmian.

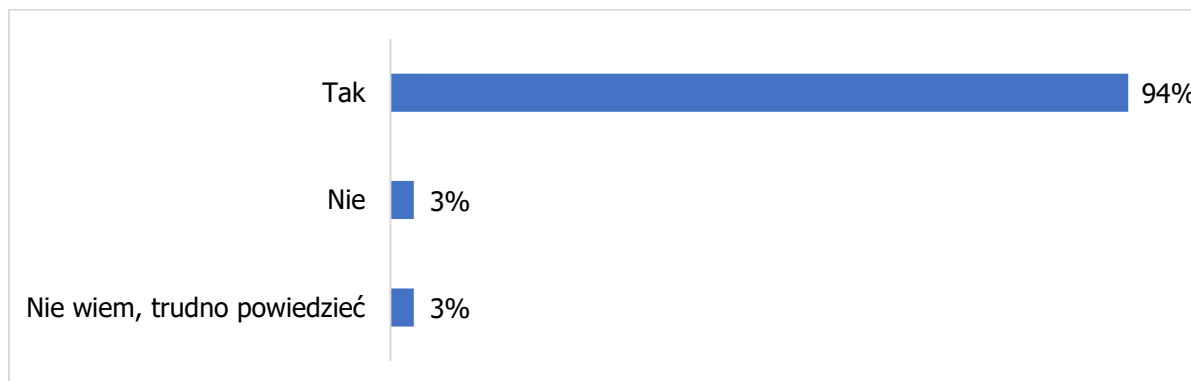
Wykres 38. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy udział w stażu rekrutacyjnym umożliwił weryfikację Pana(-i) umiejętności i predyspozycji do pracy na danym stanowisku?”, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Zdecydowana większość badanych bezrobotnych (93%) wyraziła zdanie, że udział w stażu rekrutacyjnym umożliwił ocenę dopasowania ich umiejętności i predyspozycji zawodowych do pracy na danym stanowisku. Przeciwnego zdania było zaledwie 3% respondentów.

Wykres 39. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy udział w stażu rekrutacyjnym umożliwił Panu(-i) poznanie specyfiki pracy na danym stanowisku i weryfikację wyobrażeń na ten temat?”, w %; n=100

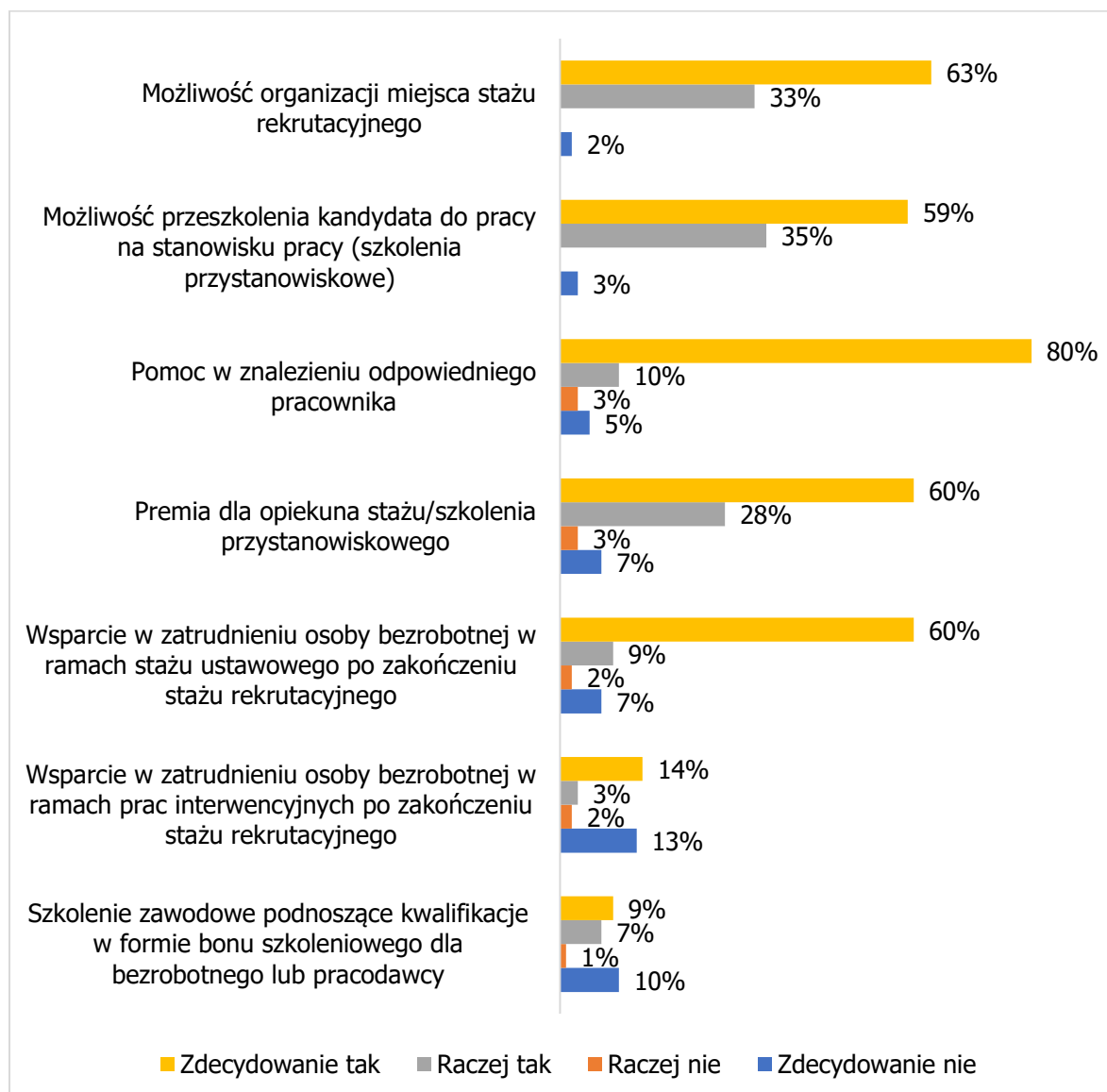


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z osobami bezrobotnymi

Również w ogromnej większości (94%) bezrobotni przyznali, że udział w stażu rekrutacyjnym był dla nich dobrą okazją, by poznać specyfikę pracy na danym stanowisku i zweryfikować swoje wyobrażenia na jej temat. Podobnie jak w przypadku weryfikacji własnych umiejętności, odpowiedzi przeczącej udzieliło tylko 3% ankietowanych.

W niniejszym badaniu ewaluacyjnym dokonano też oceny, czy i w jakim stopniu formy wsparcia oferowane pracodawcom w ramach schematu staży rekrutacyjnych w miejscu pracy były przydatne do poprawy ich sytuacji i spełniły oczekiwania odbiorców tych form oraz czy i w jakim stopniu działania podjęte w ramach pilotażu przyczyniły się do rozwiązywania problemów rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy.

Wykres 40. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy oferowane w ramach projektu formy wsparcia spełniły Pana(-i) oczekiwania?”, w %; n=100 (bez odpowiedzi „nie wiem, trudno powiedzieć”)



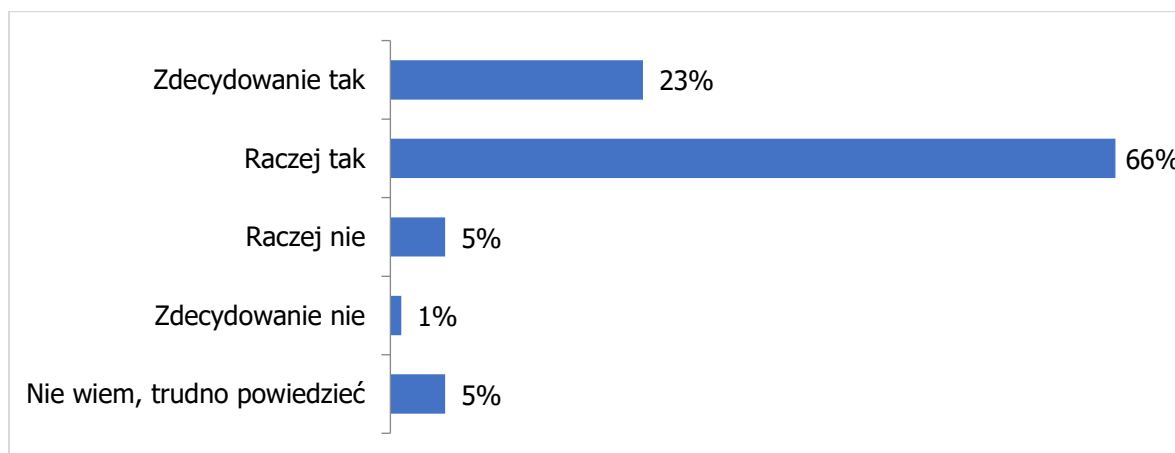
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

Pracodawcy wskazali, czy oferowane w ramach projektu formy wsparcia spełniły ich oczekiwania. W większości przypadków dominowały odpowiedzi twierdzące. Jako najbliższe oczekiwaniom pracodawców formy wsparcia wskazać należy samą możliwość organizacji stażu rekrutacyjnego (96% respondentów deklaruje, że forma spełniła ich oczekiwania), możliwość realizacji szkoleń przystanowiskowych (94%) oraz pomoc w znalezieniu odpowiedniego pracownika (90%). Jako najmniej spełniające oczekiwania należy wymienić wsparcie w zatrudnieniu osoby bezrobotnej w ramach prac interwencyjnych po zakończeniu stażu rekrutacyjnego (17%) oraz szkolenie zawodowe podnoszące kwalifikacje w formie bonu szkoleniowego dla bezrobotnego lub pracodawcy (16%). Należy jednak podkreślić, że niski odsetek



respondentów deklarujących, że formy te spełniły ich oczekiwania nie wynika z braku satysfakcji; w ich przypadku dominowały wskazania nie wiem, trudno powiedzieć, a zatem badanym trudno było ocenić, na ile formy te wpisały się w ich wyobrażenia.

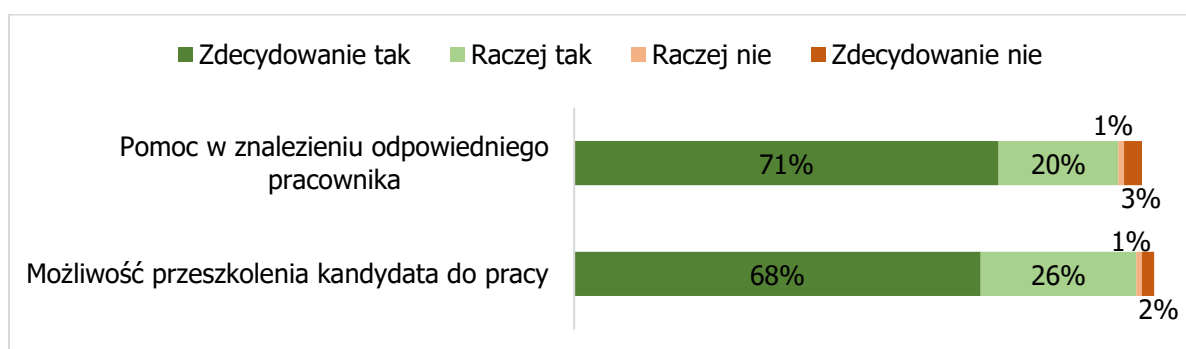
Wykres 41. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy działania podjęte w ramach pilotażu przyczyniły się do rozwiązania problemów rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy?”, w %; n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

Według badanych pracodawców działania podjęte w ramach pilotażu przyczyniły się do rozwiązania problemów rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy, takiego zdania było 89% respondentów. Tylko w 6% przypadków działania projektowe nie pomogły w rozwiązaniu trudności związanych z rekrutacją.

Wykres 42. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy działania w ramach pilotażu poprawiły Pana(-i) sytuację w zakresie pozyskania odpowiednich pracowników i usprawnienia lub skrócenia procesu rekrutacji?”, w %; n=100



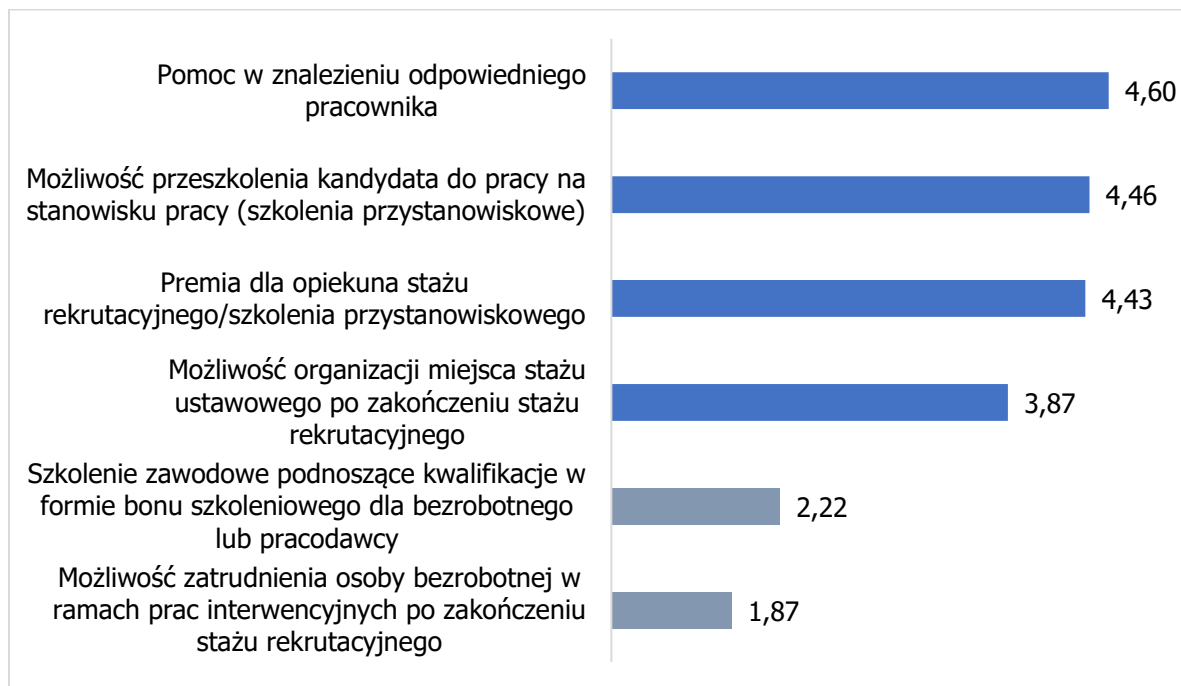
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

Pracodawcy wskazali, na ile działania podjęte w pilotażu poprawiły sytuację ich przedsiębiorstw w zakresie pozyskania odpowiednich pracowników i skrócenia lub usprawnienia procesu rekrutacji.

Zdecydowana większość, bo aż 94% badanych, deklarowała, że dzięki działaniom w projekcie otrzymali oni możliwość przeszkolenia kandydata do pracy.

W porównywalnej liczbie przypadków (91%) dzięki udziałowi w projekcie zyskali ponadto pomoc w znalezieniu odpowiedniego pracownika.

Wykres 43. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które dodatkowe formy wsparcia oferowane przez urzędy pracy w ramach projektu pilotażowego w największym stopniu przyczyniły się do usprawnienia procesu rekrutacji na wolne stanowiska pracy i zwiększyły jego efektywność?”; skala <1;5>, n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami  
Przedsiębiorcy ocenili także (w pięciostopniowej skali) wpływ poszczególnych form wsparcia oferowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach projektu na usprawnienie i zwiększenie efektywności procesów rekrutacyjnych w ich firmach.

Do najwyżej ocenianych działań zaliczyć należy samą pomoc pracowników PUP w znalezieniu odpowiedniego stażysty (m=4,60 punktu), możliwość organizacji szkoleń przystanowiskowych (m=4,46), a także premie dla opiekunów uczestników staży i szkoleń (m=4,43).

Wykres 44. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które formy wsparcia oferowane przez powiatowe urzędy pracy w ramach projektu pilotażowego ocenia Pan(i) jako najbardziej, a które jako najmniej przydatne?”; skala <1;5>, n=100



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

Proszeni o ocenę przydatności/użyteczności omawianych form wsparcia, oferowanych przez urzędy pracy, pracodawcy większość z nich oceniali jako użyteczne; najbardziej przydatna okazała się pomoc w znalezieniu odpowiedniego pracownika ( $m=4,75$ ). Umiarkowanie przydatne dla pracodawców okazały się boni szkoleniowe ( $m=3,19$ ), zaś jedyna oceniona jako raczej mało przydatna forma wsparcia to możliwość zatrudnienia pracownika po stażu rekrutacyjnym w ramach prac interwencyjnych ( $m=2,71$ ). Podkreślić należy, że ocena przydatności poszczególnych form wsparcia jest związana z opiniami badanych na temat ich wpływu na usprawnienie procesów rekrutacyjnych.

Wykres 45. „Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy według Pana(-i) staże rekrutacyjne umożliwiają weryfikację predyspozycji i umiejętności kandydata do pracy w rzeczywistym środowisku pracy?”, w %; n=100

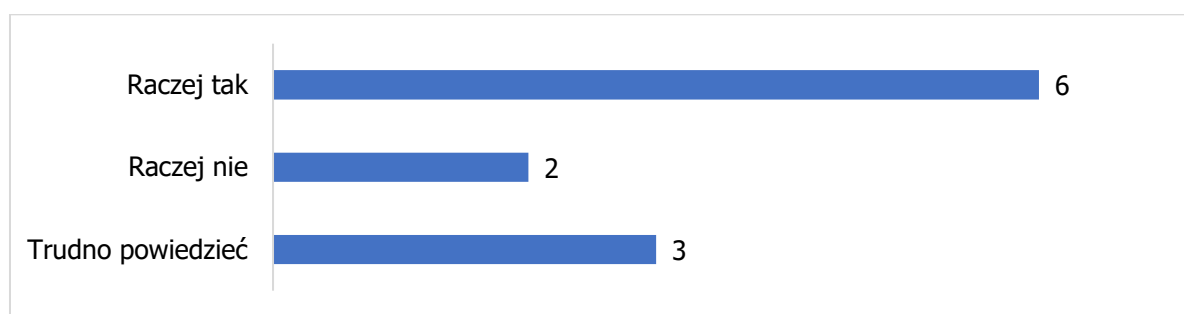


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z pracodawcami

Badani pracodawcy określili także, czy ich zdaniem staże rekrutacyjne umożliwiają weryfikację predyspozycji i umiejętności kandydata do pracy w rzeczywistym środowisku pracy. Wszyscy badani odpowiedzieli twierdząco, przy czym ponad połowa (55%) zdecydowanie zgodziła się z tą tezą.

Również pracownicy urzędów pracy woj. podlaskiego dokonali oceny użyteczności działań realizowanych w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”. Zadano im pytanie, czy i w jakim stopniu formy wsparcia oferowane pracodawcom oraz osobom bezrobotnym w ramach schematu staży rekrutacyjnych w miejscu pracy były przydatne do poprawy ich sytuacji i spełniły oczekiwania odbiorców tych form oraz czy i w jakim stopniu działania podjęte w ramach pilotażu przyczyniły się do rozwiązywania problemów rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy i czy w związku z tym mają szansę na jej stałe realizowanie wraz z innymi działaniami publicznymi – wzmacniając je.

Wykres 46. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy nowa forma staży rekrutacyjnych ma szansę na jej stałe realizowanie wraz z innymi działaniami publicznymi – wzmacniając je?”; n=11



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z urzędami pracy

W gronie ankietowanych pracowników urzędów pracy ponad połowa (sześć osób) przyznała, że nowa forma staży rekrutacyjnych ma szansę na jej stałe realizowanie wraz z innymi działaniami publicznymi, wzmacniając je. Przeciwnego zdania było dwoje respondentów.

Badani dostrzegający możliwość stałego realizowania staży rekrutacyjnych wraz z innymi działaniami wskazali także, które postrzegają jako komplementarne.

Wskazano, że:

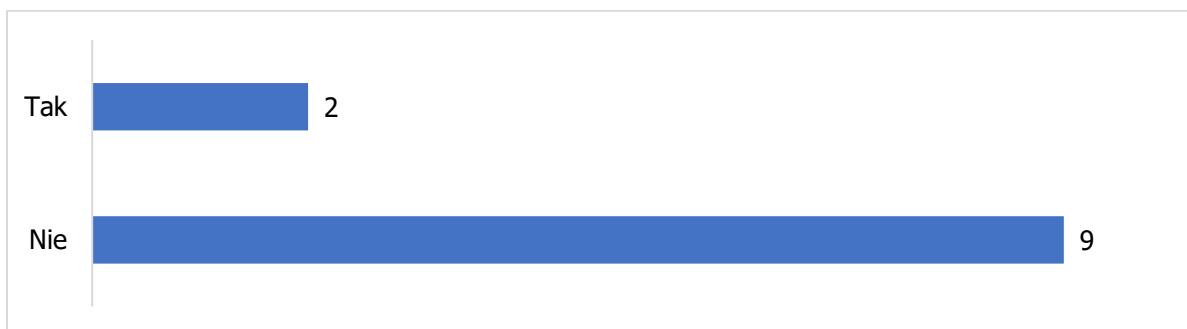
- istnieje różnica w odniesieniu do staży ustawowych, gdzie nie przewidziano premii dla pracodawcy,
- staż powiedzie się, jeśli po jego zakończeniu pracownik otrzyma możliwość podjęcia zatrudnienia,
- urząd pracy może zastosować dodatkowe formy pomocy wobec pracodawcy – staż ustawowy, zatrudnienie subsydiowane.

Kluczowym zatem dla powodzenia staży rekrutacyjnych wydaje się wspieranie pracodawców po ich zakończeniu tak, by uczestnik stażu mógł kontynuować zatrudnienie w danej firmie.

Respondenci, którzy uznali, że staże rekrutacyjne nie mają szans na stałe realizowanie wraz z innymi działaniami publicznymi, wskazali na przyczynę takiej opinii, ale też i na sposób niwelowania przeszkód:

- trudność w znalezieniu chętnych do udziału w projekcie; dotyczy to zarówno przedsiębiorców, jak i kandydatów,
- program wymaga modyfikacji; staż powinien być dwukrotnie dłuższy.

Wykres 47. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy potrzebne są dodatkowe elementy wsparcia?”; n=11

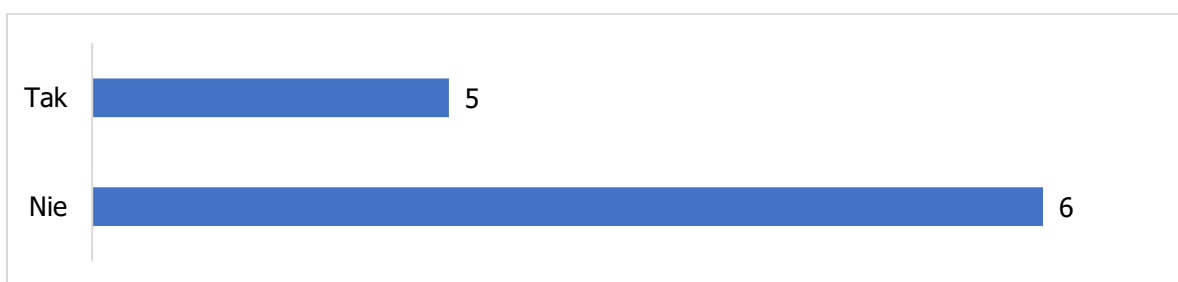


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z urzędami pracy

Przedstawiciele urzędów pracy wskazali także, czy potrzebne są dodatkowe elementy wsparcia, przy czym respondenci w zdecydowanej większości odpowiadali przecząco. Wsparcie potrzebne było w dwóch spośród badanych urzędów. Chodziło o:

- pomoc w uruchomieniu i korzystaniu z systemu Syriusz,
- dodatkowe szkolenia, staż/zatrudnienie subsydiowane skierowane do osób bezrobotnych i pracodawców.

Wykres 48. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy do realizacji projektu zostały zaangażowane dodatkowe środki publiczne (nie pochodzące z rezerwy Ministra)?”; n=11



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ilościowego z urzędami pracy

W ponad połowie badanych urzędów (sześć przypadków) respondenci deklarowali, że do realizacji projektu nie zostały zaangażowane dodatkowe środki publiczne, nie pochodzące z rezerwy ministerialnej.

## 6. Podsumowanie

Projekt „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” – projekt realizowany w ramach programu „Plan dla pracy i rozwoju” był realizowany przez 10 powiatowych urzędów pracy z województwa podlaskiego. Liderem projektu był Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku. Projekt był odpowiedzią na stosowane przez urzędy pracy formy przygotowania osób bezrobotnych do wymogów pracodawców, które często nie spełniały oczekiwań zarówno po stronie pracodawców jak i osób rekrutowanych na dane stanowisko. Dzięki nowemu rozwiązaniu, kandydaci do pracy mieli szansę sprawdzenia się w rzeczywistych warunkach środowiska pracy, natomiast pracodawcy mieli możliwość przetestowania przyszłego pracownika.

Niniejsze badanie miało na celu ocenę ww. projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” pod kątem skuteczności, trafności i użyteczności działań realizowanych w jego ramach oraz ocenę schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy pod kątem zasadności i możliwości włączenia do obowiązującego porządku prawnego.

Badaniem objęto sto osób bezrobotnych – mieszkańców województwa podlaskiego oraz stu reprezentantów przedsiębiorstw zlokalizowanych w województwie podlaskim, uczestniczących w projekcie „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”. W badaniu wzięli udział również przedstawiciele urzędów pracy zaangażowanych w projekt.

### 6.1. Podsumowanie wyników badań – ocena skuteczności działań realizowanych w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”

Jak wskazują wyniki przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych osób bezrobotnych, pracodawców oraz przedstawicieli urzędów pracy, skuteczność działań realizowanych w ramach opisanego wcześniej projektu została oceniona wysoko.

Ponad 80% ankietowanych osób bezrobotnych deklarowało, że udział w tym projekcie poprawił ich sytuację na rynku pracy. Zdecydowana większość z nich zyskała miejsce pracy w firmie, w której odbywała staż rekrutacyjny, często była to praca odpowiadająca ich potrzebom i umiejętnościom. Co szósta zdobyła nowe kwalifikacje zawodowe i doświadczenie. Osoby, których sytuacja zawodowa nie poprawiła się, najczęściej same przerwały staż, głównie z powodów osobistych lub podejmując pracę w innym miejscu.

Wszystkie oferowane uczestnikom projektu formy wsparcia oceniane były jako bardzo skuteczne. Najwyżej badani oceniali staże ustawowe po zakończeniu stażu rekrutacyjnego, szkolenia przystanowiskowe oraz organizację samych staży rekrutacyjnych w miejscu pracy. Trudno mówić o najmniej skutecznych formach wsparcia, bowiem najniżej oceniane wsparcie coachingowe w trakcie realizacji staży rekrutacyjnych zostało ocenione na 4,0 w pięciostopniowej skali.

Jednocześnie aż 88% ankietowanych pracodawców oceniło, że udział w projekcie pozwolił im w pełni osiągnąć założone cele, a zatem usprawnić procesy rekrutacji na wolne stanowiska pracy i poprawić sytuację kadrową firmy. Poprawa sytuacji kadrowej została oceniona na 4,54 w pięciostopniowej skali, a usprawnienie procesu rekrutacji na 4,55.

Wszyscy uczestnicy badania, zarówno stażyści i pracodawcy, oceniali wysoko skuteczność współpracy rozumianą jako osiągnięcie wspólnych celów z powiatowym urzędem pracy w trakcie udziału w projekcie. Pracownicy urzędów postrzegani byli jako zaangażowani i pomocni, a kontakt z nimi jest bezproblemowy. Problemy w trakcie tej współpracy były udziałem zaledwie pięciu ankietowanych; miały one jednak charakter niezwiązany z działaniem samych urzędów pracy.

Czynnik najbardziej wspierający sprawne odbycie stażu rekrutacyjnego to dla większości respondentów wsparcie otrzymane ze strony pracowników urzędów pracy. Natomiast elementy utrudniające udział w stażu rekrutacyjnym z perspektywy osób bezrobotnych to przede wszystkim trudne relacje z pracodawcą i charakter pracy niezgodny z oczekiwaniami stażysty, a z perspektywy pracodawców - zagrożenia mające wpływ na zakłócenie staży rekrutacyjnych. Wynikały one z przede wszystkim z nieodpowiedzialnej postawy uczestników staży rezygnujących z udziału w projekcie i braku motywacji do poprawy swojej sytuacji zawodowej.

Stopień osiągnięcia celów projektu był oceniany wysoko także przez samych pracowników niemal wszystkich uczestniczących w projekcie urzędów pracy. Szczególnie dobrze oceniano realizację celu związanego ze wsparciem pracodawców w procesach rekrutacyjnych. Nieco niżej – choć wciąż pozytywnie – ocenione zostało natomiast osiągnięcie celów, jakim są poprawa sytuacji osób bezrobotnych na rynku pracy oraz realizacja schematu nowej formy wsparcia osób bezrobotnych w postaci staży rekrutacyjnych z dodatkowymi elementami wsparcia oferowanymi przez urzędy pracy.

Stopień osiągnięcia założonych celów dotyczących współpracy był oceniany pozytywnie zarówno w odniesieniu do pracodawców, jak i do osób bezrobotnych. Umiarkowanie współpracę z pracodawcami oceniono w jednym z urzędów, zaś z osobami bezrobotnymi – w dwóch urzędach. W siedmiu badanych podmiotach współpraca z pracodawcami umożliwiła wypracowanie niezbędnych zmian służących poprawie efektów wdrażania projektu; w sześciu instytucjach zmiany takie zostały wypracowane dzięki współpracy z osobami bezrobotnymi.

Wspierająco na skuteczność schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy działały przede wszystkim takie rozwiązania jak: odpowiednie stypendia dla uczestników programu - stażystów oraz dodatkowe wsparcie oferowane im po zakończeniu stażu w postaci subsydiowanego zatrudnienia. Dla pracodawców istotne było rozwiązanie pozwalające na poznanie kandydata do pracy przed jego zatrudnieniem na dłuższy okres czasu.

Czynniki utrudniające proces wdrażania staży rekrutacyjnych i jednocześnie stanowiące zagrożenie mogące mieć wpływ na osiągnięcie celów projektu to przede wszystkim biurokracja i zniechęcająca potencjalnych zainteresowanych ilość niezbędnej dokumentacji. Dodatkowo, odnotowano trudności w znalezieniu osób chętnych do udziału w stażu oraz przerywanie staży przez kandydatów. W dwóch spośród badanych instytucji wystąpiły w trakcie realizacji projektu trudności organizacyjne. Były to problemy z korzystaniem z systemu informatycznego Syriusz oraz opóźnienia w podpisaniu umowy. Nie są to jednak zagrożenia, które są przeciwskazaniem zasadności wprowadzenia staży rekrutacyjnych do katalogu instrumentów rynku pracy.

Należy zauważyć, że przeprowadzony projekt pilotażowy okazał się niezwykle skuteczny. Świadczą o tym zarówno wysokie oceny użytych metod, które były dobrze oceniane zarówno przez pracodawców, jak i stażystów. Wdrażające projekt instytucje, tj. powiatowe urzędy pracy, były oceniane przez uczestników bardzo wysoko, ich praca znacząco wpłynęła na skuteczność zastosowanych metod wsparcia oraz ich odpowiedniego doboru. Niewątpliwie, by zwiększyć skuteczność testowanego rozwiązania, niezbędne są niewielkie poprawki, głównie związane ze zmniejszeniem ilości i stopnia komplikacji dokumentów, które muszą wypełnić zarówno pracodawcy, jak i stażyści.

## 6.2. Podsumowanie wyników badań – ocena trafności działań przyjętych do realizacji w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”

Wszystkie oferowane przez urzędy pracy formy wsparcia były zgodne ze zidentyfikowanymi uprzednio potrzebami badanych osób bezrobotnych uczestniczących w programie staży rekrutacyjnych w miejscu pracy. Wysoka ocena trafności proponowanego wsparcia dotyczyła zwłaszcza staży rekrutacyjnych, pośrednictwa pracy oraz staży ustawowych, wszyscy badani uznali je za zgodne z ich potrzebami. Podobnie wysoko oceniana była zgodność z potrzebami uczestników wsparcia w formie stypendiów, szkoleń przystanowiskowych oraz poradnictwa zawodowego. Jedynie wsparcie coachingowe zostało ocenione jako użyteczne przez cztery piąte odbiorców.

Również zdecydowana większość (93%) ankietowanych pracodawców uznała zastosowane w projekcie rozwiązania i działania dotyczące schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy za trafne. Formy wsparcia najbardziej odpowiadające potrzebom badanych przedsiębiorstw w procesie rekrutacji to pomoc w znalezieniu odpowiedniego pracownika oraz możliwość organizacji szkoleń przystanowiskowych. W mniejszym stopniu potrzebom pracodawców w tym obszarze odpowiadało natomiast wsparcie w zatrudnieniu osoby bezrobotnej w ramach prac interwencyjnych oraz szkolenie zawodowe w formie bonu szkoleniowego dla bezrobotnego lub pracodawcy.



Dodatkowe działania, których pracodawcy oczekiwali od powiatowych urzędów pracy, wiążą się głównie z samymi kandydatami; badani chcieliby przede wszystkim, by lepiej weryfikować ich chęci do pracy oraz kwalifikacje, a w razie potrzeby – szkolić przed rozpoczęciem stażu.

Wszyscy przedstawiciele badanych urzędów pracy także zgodzili się, że zastosowane rozwiązania, metody oraz modele działań dotyczące schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy były trafne. Staże rekrutacyjne są w ich opinii odpowiedzią na sytuację na rynku pracy, bowiem wolnych miejsc pracy jest całkiem sporo, pracodawcy długo i bezskutecznie poszukują pracowników. Zgłaszają się do nich często osoby, które nie posiadają odpowiednich kwalifikacji. Staż rekrutacyjny w swojej formie pozwala na indywidualne podejście do klienta i odpowiednie przygotowanie potencjalnego pracownika do pracy.

Należy spodziewać się, że takie rozwiązanie będzie mogło zaistnieć w przyszłości jako jedno z wielu funkcjonujących na rynku pracy i wspomóc zarówno osoby bezrobotne, jak i pracodawców.

Większość oferowanych w ramach projektu form wsparcia spełniła oczekiwania respondentów; szczególnie widoczne jest to w odniesieniu do samej możliwości organizacji miejsca stażu rekrutacyjnego, możliwości szkolenia przystanowiskowego oraz pomocy w znalezieniu pracownika.

W dziewięciu na dziesięć przypadków działania podjęte w ramach pilotażu przyczyniły się do rozwiązania problemów rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy. Podobny odsetek respondentów deklaruje, że poprawiły one sytuację ich przedsiębiorstw zarówno w zakresie pozyskania odpowiednich pracowników, jak i usprawnienia procesu rekrutacji.

Zaplanowane cele interwencji oraz metody jej wdrażania są trafne w stosunku do zidentyfikowanych problemów i wyzwań społeczno-ekonomicznych. Odpowiadają one zarówno potrzebom pracodawców, jak i osób bezrobotnych. Widoczne jest, że zastosowane rozwiązania, metody oraz modele działań dotyczące schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy były trafne w ocenie wszystkich stron zaangażowanych w projekt. Świadczą o tym wysokie oceny szczególnie instrumentów w postaci staży rekrutacyjnych, pośrednictwa pracy oraz staży ustawowych. Także pozostałe instrumenty były wysoko oceniane, a 93% pracodawców uznała, że zastosowane w projekcie rozwiązania i działania zaprojektowane w schemacie wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy są trafne.

### 6.3. Podsumowanie wyników badań - ocena użyteczności działań prowadzonych w ramach projektu pilotażowego pn. „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”

Badani bezrobotni stażyści wszystkie formy wsparcia oferowane w trakcie udziału w projekcie ocenili jako przydatne (użyteczne), przy czym jako najbardziej użyteczne formy wsparcia wskazali prace interwencyjne, staże ustawowe realizowane po zakończeniu stażu rekrutacyjnego, a także stypendia dla stażystów oraz szkolenia realizowane w formie bonów szkoleniowych. Jako najmniej przydatne, ale wciąż bardzo wysoko, ocenione zostało natomiast wsparcie coachingowe w trakcie realizacji staży rekrutacyjnych.

W zdecydowanej większości przypadków udział w stażu rekrutacyjnym był dla badanych bezrobotnych szansą do weryfikacji swoich umiejętności i predyspozycji zawodowych. Umożliwił także poznanie specyfiki pracy na danym stanowisku i weryfikacji swoich wyobrażeń na ten temat. Badani potwierdzali, że oferowane wsparcie pomogło im poprawić kwalifikacje. Podkreślali, że pracodawcy byli bardzo otwarci i wspomagali ich na każdym kroku, dzięki czemu mogli rozwinąć swoje umiejętności i nauczyć się nowych rzeczy.

Z kolei pracodawcy wskazali, że oferowane w ramach projektu formy wsparcia spełniły ich oczekiwania. Jako najbliższą ich oczekiwaniom ocenili samą możliwość organizacji stażu rekrutacyjnego (96% respondentów zadeklarowało, że forma spełniła ich oczekiwania), możliwość realizacji szkoleń przystanowiskowych (94%) oraz pomoc w znalezieniu odpowiedniego pracownika (90%). Według 89% badanych pracodawców, działania podjęte w ramach pilotażu przyczyniły się do rozwiązania problemów rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy, 94% deklarowało, że dzięki działaniom w projekcie otrzymali oni możliwość przeszkolenia kandydata do pracy, a 91% dzięki udziałowi w projekcie zyskało pomoc w znalezieniu odpowiedniego pracownika. Ponadto wszyscy badani określili także, że ich zdaniem staże rekrutacyjne umożliwiają weryfikację predyspozycji i umiejętności kandydata do pracy w rzeczywistym środowisku pracy.

Ponad połowa ankietowanych przedstawicieli urzędów pracy jest zdania, że nowa forma staży rekrutacyjnych ma szansę na jej stałe realizowanie wraz z innymi działaniami publicznymi, wzmacniając je. Przeciwną opinię prezentowało dwóch respondentów, uzasadniając ją przede wszystkim trudnościami ze znalezieniem chętnych do uczestnictwa w projekcie i zaznaczając ponadto, że projekt wymaga modyfikacji; staż powinien być dwukrotnie dłuższy. Powodzenie staży rekrutacyjnych w dużym stopniu zależy od późniejszego wsparcia dla pracodawcy, które umożliwi zaoferowanie uczestnikowi stażu stałego zatrudnienia.

W pięciu powiatowych urzędach pracy do realizacji projektu zostały zaangażowane dodatkowe środki publiczne. Fundusze były wykorzystywane na realizację działań szkoleniowych, jak również na badania lekarskie, staże, stypendia czy prace interwencyjne.

Efekty wywołane przez interwencję należy ocenić jako pozytywne w relacji do zdiagnozowanych wyzwań społeczno-ekonomicznych. Osoby bezrobotne zyskiwały miejsca pracy odpowiadające ich oczekiwaniom, natomiast pracodawcy zyskiwali pracowników, którzy sprawdzili się w trakcie stażu rekrutacyjnego. Zastosowane rozwiązanie pozwala na szybkie zdiagnozowanie i przetestowanie się obu stron. Należy także zauważyć, że testowane rozwiązanie ma szansę na większe wykorzystanie w przyszłości, szczególnie w obliczu szybko zmieniającej się sytuacji społeczno-gospodarczej nie tylko Polski, ale i całego świata. Przewidywany kryzys gospodarczy sprawi, że osób chętnych do przetestowania takiego rozwiązania będzie więcej, a jego założenia, czyli relatywnie szybkie sprawdzenie i weryfikacja predyspozycji i umiejętności kandydata do pracy w rzeczywistym środowisku pracy, pozwoli na uzupełnienie wakujących w firmach stanowisk.

## 7. Ocena schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy oraz wnioski i rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonych badań z trzema stronami będącymi zaangażowanymi we wdrażanie staży rekrutacyjnych w miejscu pracy, tj. osobami bezrobotnymi, pracodawcami i przedstawicielami urzędów pracy, możliwa jest ocena schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy w postaci analizy SWOT, prezentującej silne i słabe strony, a także szanse i zagrożenie szerszego rozpowszechnienia niniejszego rozwiązania w porządku prawnym.

Tabela 5. Analiza SWOT schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy z dodatkowymi elementami wsparcia oferowanymi przez urzędy pracy” w ramach projektu pilotażowego „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy”

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 89% badanych pracodawców twierdziło, że działania podjęte w ramach pilotażu przyczyniły się do rozwiązania problemów rekrutacyjnych na wolne stanowiska; pracy, a 93% - że działania projektowe poprawiły sytuację kadrową w ich firmach (93%);</li> <li>• 82% uczestników staży rekrutacyjnych deklaruje, że udział w projekcie poprawił ich sytuację na rynku pracy;</li> <li>• udział w projekcie umożliwił 77% uczestników staży sprawdzenie się na stanowisku pracy i uzyskanie zatrudnienia w firmie, w której odbywali staż rekrutacyjny;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• formalności związane z wypełnianiem dokumentacji, wymagające dużego zaangażowania pracodawców, zniechęcają do udziału w tego typu projektach;</li> <li>• zbyt krótki 2-tygodniowy okres trwania stażu powodujący, że jedynie 16% badanych uczestników projektu mogło zdobyć doświadczenie stanowiskowe i umiejętności zawodowe;</li> <li>• trudne do pogodzenia oczekiwania pracodawcy chcącego jak najszybciej</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• najlepiej oceniano (zarówno przez pracodawców jak i bezrobotnych) szkolenia przystanowiskowe oraz staże ustawowe po zakończeniu stażu rekrutacyjnego;</li> <li>• wysoko oceniono skuteczność współpracy z powiatowym urzędem pracy w projekcie zarówno w opinii osób bezrobotnych, jak i pracodawców (ocena 4,88 na 5);</li> <li>• wysoko oceniono trafność formy wsparcia w postaci pomocy w znalezieniu odpowiedniego pracownika (4,77 na 5) oraz możliwości szkolenia przystanowiskowego (4,66 na 5);</li> <li>• udział w stażu rekrutacyjnym umożliwił ocenę dopasowania umiejętności i predyspozycji zawodowych do wymogów stanowiska pracy (93% bezrobotnych);</li> <li>• zastosowane stypendia dla uczestników staży rekrutacyjnych w miejscu pracy oraz premie dla opiekunów stażystów u pracodawcy zostały pozytywnie ocenione jako czynnik wspierający realizację projektu;</li> </ul>	<p>pozyskać stażystę i czas potrzebny na odpowiednie zdiagnozowanie i przygotowanie kandydata do potrzeb pracodawcy;</p>
Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• realne wspieranie przedsiębiorstw w likwidowaniu luk kadrowych i znalezieniu odpowiednich kandydatów na wskazane stanowiska;</li> <li>• poprawa wizerunku publicznych służb zatrudnienia, które poprzez wdrożenie tego typu rozwiązania byłyby oceniane przez pracodawców i pracobiorców jako instytucje wspierające ich w istotny sposób;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• brak chętnych i odpowiednio zmotywowanych do współpracy potencjalnych uczestników staży rekrutacyjnych – osób bezrobotnych;</li> <li>• brak chętnych i gotowych do współpracy pracodawców;</li> <li>• możliwość przerwania stażu przez pracowników młodszego pokolenia, którzy nie mają wyznaczonych celów zawodowych;</li> <li>• dopuszczanie możliwości rezygnacji pracownika ze stażu</li> </ul>

	<p>w trakcie jego trwania utrudnia realizację projektu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• niechęć do kontynuacji współpracy z pracodawcą po zakończeniu stażu;</li> <li>• wysokie koszty zatrudnienia pracownika zniechęcające pracodawców do zatrudniania po odbyciu stażu;</li> <li>• trudna sytuacja ekonomiczna, mogąca skutkować zwiększonym bezrobociem może sprawić, że będzie więcej chętnych chcących skorzystać z programu;</li> </ul>
--	--

## 8. Rekomendowane zmiany w obowiązujących przepisach prawa

- **Stosowanie zachęt podatkowych dla pracodawców zatrudniających osobę bezrobotną, która wzięła udział w programie „staż rekrutacyjny w miejscu pracy”** (Staż jest przeznaczony dla osób bezrobotnych i służy nabyciu umiejętności zawodowych poprzez wykonywanie pracy u organizatora stażu. Realizowany jest w oparciu o przepisy, art. 2 ust. 1 pkt 34 i 35, art. 53, art. 54, art. 61 a i art. 66l ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 poz. 690) oraz aktów wykonawczych (gł. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych, Dz. U. z 2009 r. Nr 142, poz. 1160).  
**Uzasadnienie:** Celem tego działania jest zachęcenie przedsiębiorców/pracodawców do zainteresowania się działaniami publicznych służb zatrudnienia. Odwołanie się do ulg podatkowych potencjalnie powinno zwiększać charakter perswazyjny komunikatów PSZ kierowanych do pracodawców.

Wnioski	Rekomendacje
Badani bezrobotni, którzy zadeklarowali, że udział w projekcie nie poprawił ich sytuacji na rynku pracy, wskazywali, że główną przyczyną takiego stanu rzeczy, było niedopasowanie stanowiska pracy, na którym odbywali staż, do ich	Proponujemy umówienie na spotkanie przedstawowe osoby bezrobotnej oraz potencjalnego pracodawcy, gdzie zaprezentowane byłoby stanowisko pracy, wymagania i oczekiwania pracodawcy oraz osoba bezrobotna

Wnioski	Rekomendacje
potrzeb oraz oczekiwań. Być może wynikało to z nieprawidłowo zidentyfikowanych potrzeb uczestników.	mogłaby wstępnie zweryfikować, czy dane stanowisko pracy jej odpowiada.
Według badanych pracowników powiatowych urzędów pracy niedostateczna liczba chętnych osób bezrobotnych może być problemem przy obecnej i przyszłej realizacji tego typu rozwiązania.	Rozwiązaniem takiej sytuacji, szczególnie po stronie osób bezrobotnych, jest wzmocnienie bodźca finansowego poprzez zwiększenie wynagrodzenia za staż rekrutacyjny. Dziś wynosi ono 120% zasiłku dla osób bezrobotnych. Proponujemy podwyższenie wysokości stypendium.
Ze strony pracodawców pojawiały się postulaty zwiększenia wynagrodzenia dla opiekuna stażu. Dodatkowe obowiązki, które dodatkowo obciążają zawodowo opiekunów, sprawiają, że nie chcą oni zajmować się stażystą, szczególnie, że w krótkim czasie opiekun musi wprowadzić stażystę w zakres obowiązków jego stanowiska.	Proponujemy, by zwiększyć wynagrodzenie dla opiekuna stażu.
Projektodawcy zgłaszają kłopoty w rekrutacji uczestników staży. Często występował problem niechęci wśród osób bezrobotnych do uczestniczenia w takim rozwiązaniu. Było to związane z niską wiedzą bezrobotnych nt. proponowanego rozwiązania.	Poszerzenie działań informacyjno-promocyjnych o promocję w mediach społecznościowych (lub intensyfikację tych działań). Działania informacyjno-promocyjne powinny być rozpowszechniane przez różnego rodzaju środki, zarówno tradycyjne (radio, telewizja, prasa, ulotki, plakaty), jak i nowoczesne, oparte na Internecie, np. media społecznościowe, targetowane na mieszkańcach konkretnych obszarów.
Jako czynnik zniechęcający do udziału w projekcie, zarówno pracodawcy jak i przedstawiciele powiatowych urzędów pracy wskazywali na rozbudową biurokracji, która odstrasza wielu potencjalnych uczestników.	Proponujemy, by opracowanie dokumentów, które są związane z wprowadzeniem rozwiązania w postaci stażu w miejscu pracy, zostało połączone z opracowaniem krótkiej broszury, która wyjaśniałaby w prosty sposób, bez zbędnego odwoływania się

Wnioski	Rekomendacje
	do przepisów i ustaw, a skupiając się głównie na przykładach, w jaki sposób należy je wypełnić. Dużą pomocą może też być wsparcie pracowników urzędów pracy przy rozliczaniu udziału w projekcie.
Zbyt krótki okres odbywania stażu (do 2 tygodni), w czasie którego trudno zdobyć doświadczenie stanowiskowe i umiejętności zawodowe (tylko 16% stażystów potwierdziło, że udało im się w tym czasie je zdobyć). Jest to dość krótki czas dla pracodawców, by w pełni zapoznać stażystów ze wszystkimi elementami stanowiska, a także zwyczajnie lepiej się wzajemnie poznać.	Proponujemy, by staż mógł trwać dłużej niż w pierwotnych założeniach. Okres 1 miesiąca powinien być wystarczający zarówno z punktu widzenia pracodawcy, jak i stażysty.
Zarówno po stronie bezrobotnych, jak i po stronie pracodawców brakuje osób chętnych i gotowych do współpracy. Wynikać to może z nieznamomości tego instrumentu wsparcia, który ma charakter pilotażowy.	Należy w materiałach informacyjnych nt. tej formy wsparcia przedstawiać ją jako atrakcyjną zarówno dla pracodawcy (który może w krótkim czasie zdobyć przynajmniej wstępnie przygotowanego pracownika do objęcia wakującego stanowiska), jak i bezrobotnych (którzy mogą sprawdzić w dość krótkim czasie, czy tego typu stanowisko pracy spełnia ich oczekiwania).

## Projekt rozporządzenia w sprawie sposobu i trybu organizowania i odbywania staży rekrutacyjnych

Na podstawie art. 53n<sup>4</sup> ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 poz. 690 z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

<sup>4</sup> Proponowana treść dodatkowego artykułu: Art. 53n 1. Starosta może skierować bezrobotnych do odbycia stażu rekrutacyjnego przez okres nieprzekraczający 1 miesiąca do pracodawcy, rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub pełnoletniej osoby fizycznej, zamieszkującej i prowadzącej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej, w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym obejmującym obszar użytków rolnych o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub prowadzącej dział specjalny produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2022 r. poz. 933 z późn. zm.).

§ 1. 1. Uprawniony podmiot, zwany dalej „organizatorem”, o którym mowa w art. 53 ust. 1 i 8 oraz art. 61a ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwanej dalej „ustawą”, zamierzający zorganizować staż rekrutacyjny dla bezrobotnych, składa do starosty wniosek o zorganizowanie stażu rekrutacyjnego, zawierający:

- 1) dane organizatora: firmę lub imię i nazwisko, siedzibę i miejsce prowadzenia działalności oraz imię i nazwisko osoby upoważnionej do reprezentowania organizatora;
- 2) liczbę zatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy);
- 3) liczbę przewidywanych miejsc pracy, na których bezrobotni będą odbywać staż rekrutacyjny;
- 4) imię i nazwisko oraz stanowisko opiekuna bezrobotnego odbywającego staż rekrutacyjny;
- 5) proponowany termin odbywania stażu rekrutacyjnego przez bezrobotnego;
- 6) opis stanowiska pracy oraz zadania i czynności wykonywane na stanowisku pracy podczas stażu rekrutacyjnego przez bezrobotnego, w tym nazwa zawodu lub specjalności, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy;
- 7) wymagania dotyczące predyspozycji psychofizycznych i zdrowotnych, poziomu wykształcenia oraz minimalnych kwalifikacji niezbędnych do podjęcia stażu rekrutacyjnego przez bezrobotnego na danym stanowisku pracy;
- 8) wymagania pracodawcy od kandydata do pracy, które będą weryfikowane w trakcie stażu rekrutacyjnego;
- 9) metody oceny kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz predyspozycji kandydata do pracy podczas odbywania stażu rekrutacyjnego

2. Organizator we wniosku, o którym mowa w ust. 1, wskazuje imię i nazwisko bezrobotnego, którego przyjmuje na staż rekrutacyjny.

§ 2. 1. U organizatora stażu rekrutacyjnego, który jest pracodawcą, staż rekrutacyjny mogą odbywać jednocześnie bezrobotni w liczbie nieprzekraczającej liczby pracowników zatrudnionych u organizatora w dniu składania wniosku w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

§ 3. Starosta w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku organizatora informuje go pisemnie o sposobie rozpatrzenia wniosku.

---

2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki odbywania stażu rekrutacyjnego, mając na uwadze konieczność zapewnienia właściwych warunków nabywania umiejętności.



§ 4. 1. Starosta zawiera z organizatorem umowę, określającą w szczególności:

- 1) firmę lub imię i nazwisko organizatora;
- 2) imię i nazwisko osoby upoważnionej do reprezentowania organizatora;
- 3) siedzibę organizatora;
- 4) miejsce odbywania stażu rekrutacyjnego;
- 5) dane bezrobotnego odbywającego staż rekrutacyjny: imię i nazwisko, datę urodzenia, adres;
- 6) imię i nazwisko oraz zajmowane stanowisko opiekuna bezrobotnego odbywającego staż rekrutacyjny;
- 7) datę rozpoczęcia i zakończenia stażu rekrutacyjnego;
- 8) opis zadań i czynności wymaganych na stanowisku pracy przez bezrobotnego, program oceny stażu rekrutacyjnego;
- 9) zobowiązanie organizatora do zapewnienia należytej realizacji stażu rekrutacyjnego zgodnie z zawartą umową.

§ 4. 2. Program oceny kandydata do pracy podczas stażu rekrutacyjnego powinien określać:

- 1/ nazwę pracodawcy,
- 2/ nazwę zawodu lub specjalności, której program dotyczy,
- 3/ nazwę stanowiska pracy, na którym odbywany będzie staż rekrutacyjny,
- 4/ zakres zadań wykonywanych przez kandydata do pracy,
- 5/ rodzaj weryfikowanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych kandydata do pracy oraz wykorzystywane metody oceny tych kwalifikacji lub umiejętności,
- 6/ nazwisko i imię oraz stanowisko służbowe opiekuna osoby skierowanej na staż rekrutacyjny.

§ 5. 1. Organizator stażu rekrutacyjnego:

- 1) zapoznaje bezrobotnego z programem oceny stażu rekrutacyjnego;
- 2) zapoznaje bezrobotnego z jego obowiązkami oraz uprawnieniami;
- 3) zapewnia bezrobotnemu bezpieczne i higieniczne warunki odbywania stażu rekrutacyjnego na zasadach przewidzianych dla pracowników;
- 4) zapewnia bezrobotnemu profilaktyczną ochronę zdrowia w zakresie przewidzianym dla pracowników;

- 5) szkoli bezrobotnego na zasadach przewidzianych dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz zapoznaje go z obowiązującym regulaminem pracy;
- 6) przydziela bezrobotnemu, na zasadach przewidzianych dla pracowników, odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz niezbędne środki higieny osobistej;
- 7) zapewnia bezrobotnemu, na zasadach przewidzianych dla pracowników, bezpłatne posiłki i napoje profilaktyczne;
- 8) niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 3 dni, informuje starostę o przypadkach przerwania odbywania stażu rekrutacyjnego oraz o innych zdarzeniach istotnych dla realizacji stażu rekrutacyjnego;
- 9) niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 5 dni, po zakończeniu realizacji programu stażu rekrutacyjnego wydaje bezrobotnemu opinię o przydatności zawodowej kandydata do pracy, zawierającą w szczególności:
  - nazwisko i imię kandydata do pracy, PESEL,
  - nazwę stanowiska pracy, na którym przeprowadzony został staż rekrutacyjny,
  - opis wymagań i kwalifikacji wymaganych na stanowisku pracy,
  - ocenę kandydata do pracy na stanowisku na którym przeprowadzony został staż rekrutacyjny,
  - ocenę poziomu wykonywania zadań przez kandydata do pracy, w tym wymagania, które spełnia i których nie spełnia kandydat ,
  - propozycje pracodawcy dotyczące uzupełnienia kompetencji kandydata,
  - propozycje pracodawcy dotyczące zatrudnienia bezrobotnego.
- 10) dostarcza staroście w terminie 5 dni po zakończeniu stażu rekrutacyjnego listę obecności podpisywaną przez bezrobotnego;
- 11) wydaje opinię o przydatności zawodowej bezrobotnego odbywającego staż rekrutacyjny i dostarcza ją w terminie 5 dni roboczych po zakończeniu stażu rekrutacyjnego;
- 12) ustala we współpracy z PUP czynności wykonywane na stanowisku pracy, których poziom należy podwyższyć.

## 2. Bezrobotny skierowany do odbycia stażu rekrutacyjnego:

- 1) przestrzega ustalonego przez organizatora rozkładu czasu pracy;
- 2) sumiennie i starannie wykonuje zadania i czynności objęte programem stażu rekrutacyjnego oraz stosuje się do poleceń organizatora i opiekuna, o ile nie są one sprzeczne z prawem;

3) przestrzega przepisów i zasad obowiązujących u organizatora, w szczególności regulaminu pracy, tajemnicy służbowej, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;

4) bierze czynny udział w ustalaniu czynności wykonywanych na stanowisku pracy przez bezrobotnego, których poziom wykonania wymaga podwyższenia;

5) współpracuje z PUP przy ocenie poziomu wykonywania zadań i czynności na stanowisku pracy.

3. Bezrobotny skierowany do odbycia stażu rekrutacyjnego może dodatkowo skorzystać z następujących elementów wsparcia:

1) pośrednictwo pracy;

2) poradnictwo zawodowe;

3) wsparcie coachingowe;

4) szkolenia w przypadku zdiagnozowanych luk kompetencyjnych;

5) szkolenia przystanowiskowe w przypadku, gdyby osoba skierowana do zatrudnienia lub na staż wymagała dodatkowego szkolenia.

4. Bezrobotny skierowany do odbycia stażu rekrutacyjnego może po jego zakończeniu dodatkowo skorzystać ze stażu, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 34 i 35, art. 53, art. 54, art. 61 a i art. 66l ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 poz. 690 z późn. zm.) lub prac interwencyjnych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 26, art. 51, art. 56, art. 59, art. 59a, art. 61a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.).

5. Opiekun bezrobotnego odbywającego staż rekrutacyjny może jednocześnie sprawować opiekę nad nie więcej niż 3 osobami bezrobotnymi odbywającymi staż rekrutacyjny.

§ 6. 1. Czas pracy bezrobotnego odbywającego staż rekrutacyjny nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a bezrobotnego będącego osobą niepełnosprawną zaliczoną do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności — 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

2. Bezrobotny nie może odbywać stażu rekrutacyjnego w niedziele i święta, w porze nocnej, w systemie pracy zmianowej ani w godzinach nadliczbowych.

3. Bezrobotnemu odbywającemu staż rekrutacyjny przysługuje prawo do okresów odpoczynku na zasadach przewidzianych dla pracowników.

§ 7. 1. Starosta na wniosek bezrobotnego odbywającego staż rekrutacyjny lub z urzędu może rozwiązać z organizatorem umowy o odbycie stażu rekrutacyjnego

w przypadku nierealizowania przez organizatora programu stażu lub niedotrzymywania warunków jego odbywania, po wysłuchaniu organizatora stażu.

2. Starosta na wniosek organizatora lub z urzędu, po zasięgnięciu opinii organizatora i wysłuchaniu bezrobotnego, może pozbawić bezrobotnego możliwości kontynuowania stażu rekrutacyjnego w przypadku:

- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności podczas więcej niż jednego dnia stażu;
- 2) naruszenia podstawowych obowiązków określonych w regulaminie pracy, w szczególności stawienia się do odbycia stażu w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych lub spożywania w miejscu pracy alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych;
- 3) usprawiedliwionej nieobecności uniemożliwiającej zrealizowanie programu stażu rekrutacyjnego.

§ 8. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie ... od dnia ogłoszenia.

#### UZASADNIENIE

Przedkładany projekt rozporządzenia stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 53n ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.).

Projektowane rozporządzenie stanowi nowe rozwiązanie i nie było poprzedzone innymi aktami.

Projekt rozporządzenia określa szczegółowe zasady i warunki organizowania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy, w tym w szczególności zawartość wniosku o zorganizowanie stażu rekrutacyjnego w miejscu pracy, elementy umowy zawieranej przez starostę z organizatorem stażu rekrutacyjnego, obowiązki i prawa stron tej umowy, zawiera też program oceny kandydata do pracy podczas stażu rekrutacyjnego.

Projektowane rozporządzenie wskazuje również z jakich elementów wsparcia może dodatkowo skorzystać bezrobotny skierowany do odbycia stażu rekrutacyjnego.

## 9. Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Cele szczegółowe badania wraz z pytaniami badawczymi .....	7
Tabela 2. Zastosowane techniki badawcze .....	9
Tabela 3. Nazwa stanowiska pracy, w ramach którego realizowany był staż rekrutacyjny; n=100 .....	24
Tabela 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Co najbardziej pomogło w sprawnym odbyciu stażu rekrutacyjnego w ramach projektu?”; n=100 (możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi) .....	32
Tabela 5. Analiza SWOT schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy z dodatkowymi elementami wsparcia oferowanymi przez urzędy pracy” w ramach projektu pilotażowego „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” .....	66
Wykres 1. Płeć badanych uczestników projektu – osoby bezrobotne, w %; n=100 .....	20
Wykres 2. Wiek badanych uczestników projektu – osoby bezrobotne, w %; n=100 .....	20
Wykres 3. Poziom wykształcenia badanych uczestników projektu – osoby bezrobotne, w %; n=100 .....	21
Wykres 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w momencie przystąpienia do projektu, korzystał(a) Pan(i) ze świadczeń z pomocy społecznej?; w %; n=100 .....	22
Wykres 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy posiada Pan(i) co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia?”, w %; n=100 .....	22
Wykres 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy posiada Pan(i) co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia?”, w %; n=100 .....	23
Wykres 7. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy posiada Pan(i) orzeczenie o stopniu niepełnosprawności?”, w %; n=100 .....	23
Wykres 8. Powiat zamieszkania uczestnika projektu w momencie przystąpienia do projektu, w %; n=100 .....	23
Wykres 9. Siedziba przedsiębiorstwa wg powiatów woj. podlaskiego, w %; n=100 .....	25
Wykres 10. Udział pracowników w badanych przedsiębiorstwach wg wielkości zatrudnienia, w %; n=100 .....	25
Wykres 11. Główna branża działalności badanych przedsiębiorstw, w %; n=100 .....	26
Wykres 12. Forma prawna badanych przedsiębiorstw, w %; n=100 .....	27
Wykres 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy udział w projekcie „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” poprawił Pana(-i) sytuację na rynku pracy?”, w %; n=100 .....	28
Wykres 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jeśli tak to, w jaki sposób?”, w %; n=82 .....	28
Wykres 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę ocenić skuteczność form wsparcia, z których korzystał(a) Pan(i) w trakcie udziału w projekcie”, skala <1;5>; n=100 .....	30
Wykres 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak ocenia Pan(i) skuteczność współpracy z powiatowym urzędem pracy w trakcie udziału w projekcie?”, w %; n=100 .....	31
Wykres 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w trakcie współpracy z urzędem pracy związanej z udziałem w projekcie pojawiły się jakieś problemy?”, w %; n=100 .....	31
Wykres 18. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w trakcie udziału w projekcie pojawiły się jakieś elementy, które utrudniły w nim udział?”, w %; n=100 .....	32
Wykres 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy udział w projekcie „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” umożliwił osiągnięcie założonych przez Pana(-i) firmę celów, tj. umożliwił usprawnienie procesu rekrutacji na wolne stanowiska pracy i poprawił sytuację kadrową w Pana(-i) firmie?”, w %; n=100 .....	34

Wykres 20. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę ocenić, w jakim stopniu działania realizowane w projekcie wpłynęły na usprawnienie procesu rekrutacji na wolne stanowiska pracy i poprawę sytuacji kadrowej w Pana(-i) firmie”, n=100, skala <1;5>; n=100 .....	34
Wykres 21. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę ocenić skuteczność współpracy Pana(-i) firmy z powiatowym urzędem pracy przy realizacji schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy”; skala <1;5>; n=100 .....	35
Wykres 22. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy podczas realizacji staży rekrutacyjnych zidentyfikowano zagrożenia, mające wpływ na zakłócenie realizacji staży rekrutacyjnych?”, w %; n=100 .....	36
Wykres 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy współpraca Pana(-i) firmy z powiatowym urzędem pracy pozwoliła na wypracowanie niezbędnych rozwiązań, które przysłużyły się do lepszej realizacji staży rekrutacyjnych?”, w %; n=100 .....	36
Wykres 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy podczas realizacji projektu wystąpiły jakieś trudności organizacyjne, które mogły mieć wpływ na realizację staży rekrutacyjnych?”, w %; n=100 .....	38
Wykres 25. „Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy realizowany w ramach projektu „Staże rekrutacyjne w miejscu pracy” schemat wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy umożliwił osiągnięcie celów projektu?”; n=11.....	39
Wykres 26. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę ocenić stopień osiągnięcia celów projektu na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższy stopień osiągnięcia danego celu, a 5 najwyższy stopień osiągnięcia danego celu”, skala <1;5>; n=11.....	39
Wykres 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 najwyższą, ocenić stopień osiągnięcia założonych celów w ramach Państwa współpracy z pracodawcami oraz osobami bezrobotnymi”; n=11.....	40
Wykres 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy podczas współpracy z pracodawcami i osobami bezrobotnymi zidentyfikowano zagrożenia, które mogą mieć wpływ na osiągnięcie celów projektu?”; n=11.....	40
Wykres 29. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy współpraca z pracodawcami i osobami bezrobotnymi umożliwiła wypracowanie niezbędnych zmian służących poprawie efektów wdrażania projektu?”; n=11.....	41
Wykres 30. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy podczas realizacji projektu wystąpiły jakieś trudności organizacyjne?”; n=11.....	43
Wykres 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy przed udziałem w projekcie w jakikolwiek sposób zidentyfikowano Pana(-i) potrzeby wsparcia w procesie rekrutacji?”, w %; n=100 .....	43
Wykres 32. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy formy wsparcia oferowane w ramach projektu były zgodne z Pana(-i) potrzebami?”; uczestnicy poszczególnych form wsparcia, % odpowiedzi twierdzących .....	44
Wykres 33. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy zastosowane w projekcie rozwiązania i działania dotyczące schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy były według Pana(-i) trafne?”, w %; n=100.....	45
Wykres 34. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę ocenić, które z poniżej wymienionych form wsparcia odpowiadały na potrzeby Pana(-i) firmy w procesie rekrutacji”; skala <1;5>; n=100.....	46

Wykres 35. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy zastosowane rozwiązania, metody oraz modele działań dotyczące schematu wdrażania staży rekrutacyjnych w miejscu pracy były według Pana(-i) trafne?"; n=11 .....	48
Wykres 36. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę ocenić przydatność form wsparcia, oferowanych Panu(-i) w trakcie udziału w projekcie"; skala <1;5>, uczestnicy poszczególnych form wsparcia .....	51
Wykres 37. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy poniższe działania poprawiły Pana (-i) sytuację w zakresie dostosowania Pana(-i) kwalifikacji do wymagań oferowanego stanowiska pracy?"; uczestnicy poszczególnych form wsparcia, % odpowiedzi twierdzących .....	52
Wykres 38. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy udział w stażu rekrutacyjnym umożliwił weryfikację Pana(-i) umiejętności i predyspozycji do pracy na danym stanowisku?", w %; n=100 .....	53
Wykres 39. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy udział w stażu rekrutacyjnym umożliwił Panu(-i) poznanie specyfiki pracy na danym stanowisku i weryfikację wyobrażeń na ten temat?", w %; n=100 .....	54
Wykres 40. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy oferowane w ramach projektu formy wsparcia spełniły Pana(-i) oczekiwania?", w %; n=100 (bez odpowiedzi „nie wiem, trudno powiedzieć”) .....	55
Wykres 41. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy działania podjęte w ramach pilotażu przyczyniły się do rozwiązania problemów rekrutacyjnych na wolne stanowiska pracy?", w %; n=100 .....	56
Wykres 42. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy działania w ramach pilotażu poprawiły Pana(-i) sytuację w zakresie pozyskania odpowiednich pracowników i usprawnienia lub skrócenia procesu rekrutacji?", w %; n=100 .....	56
Wykres 43. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które dodatkowe formy wsparcia oferowane przez urzędy pracy w ramach projektu pilotażowego w największym stopniu przyczyniły się do usprawnienia procesu rekrutacji na wolne stanowiska pracy i zwiększyły jego efektywność?"; skala <1;5>, n=100 .....	57
Wykres 44. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które formy wsparcia oferowane przez powiatowe urzędy pracy w ramach projektu pilotażowego ocenia Pan(i) jako najbardziej, a które jako najmniej przydatne?"; skala <1;5>, n=100 .....	58
Wykres 45. „Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy według Pana(-i) staże rekrutacyjne umożliwiają weryfikację predyspozycji i umiejętności kandydata do pracy w rzeczywistym środowisku pracy?", w %; n=100 .....	58
Wykres 46. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy nowa forma staży rekrutacyjnych ma szansę na jej stałe realizowanie wraz z innymi działaniami publicznymi – wzmacniając je?"; n=11 .....	59
Wykres 47. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy potrzebne są dodatkowe elementy wsparcia?"; n=11 .....	60
Wykres 48. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy do realizacji projektu zostały zaangażowane dodatkowe środki publiczne (nie pochodzące z rezerwy Ministra)?"; n=11 .....	60