

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
OBSERWATORIUM RYNKU PRACY**

---

**POTRZEBY EDUKACYJNE BEZROBOTNEJ  
MŁODZIEŻY**

**BADANIE SONDAŻOWE**

**w rejonie działania WUP w Katowicach Filii w Częstochowie**

---

**Częstochowa – luty – 2010r.**

## Spis treści

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | Potrzeby edukacyjne w świetle szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy – analiza źródeł zastanych..... | 2  |
| 1.1 | Organizacja szkoleń w województwie śląskim przez powiatowe urzędy pracy w latach 2006 – 2008 .....                | 2  |
| 1.2 | Struktura wykształcenia i wieku uczestników szkoleń.....  | 4  |
| 1.3 | Obszary szkoleń oraz ich efektywność.....   | 7  |
| 2   | Potrzeby edukacyjne bezrobotnej młodzieży – badania sondażowe .....   | 13 |
| 2.1 | Cel i sposób realizacji badań .....   | 13 |
| 3   | RAPORT - Wyniki sondażu wśród młodzieży.....  | 14 |
| 3.1 | Charakterystyka respondentów.....   | 14 |
| 3.2 | Sytuacja zawodowa respondentów .....  | 16 |
| 3.3 | Formy aktywizacji zawodowej.....  | 19 |
| 3.4 | Potrzeby edukacyjne młodzieży .....   | 28 |
| 4   | RAPORT Wyniki wywiadu wśród pracowników powiatowych urzędów pracy zajmujących się organizacją szkoleń.....        | 36 |
| 4.1 | Sytuacja kadrowa.....   | 36 |
| 4.2 | Organizacja szkoleń.....  | 38 |
| 4.3 | Inne problemy związane z reedukacją.....  | 47 |
| 5   | Podsumowanie wyników badań.....   | 48 |

Przy publikacji danych prosimy o podanie źródła.

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach  
Obserwatorium Rynku Pracy

## WSTĘP

Na charakter rynku pracy w zasadniczy sposób wpływa wszechstronne zastosowanie w miejscu pracy zaawansowanych technologii. (...) Bez względu na szczegóły technologie te w oczywisty sposób zmieniają organizację i charakter pracy, jej treść, rolę pracowników, wymagania, co do ich kwalifikacji, w szczególności w zawodach związanych z wysoko zaawansowanymi technologiami i procesami technologicznymi. (...) W takiej rzeczywistości podkreślane jest znaczenie wiedzy jako jednego z głównych, jeśli nie podstawowego czynnika rozwoju potencjału ludzkiego, rozwoju gospodarczego i możliwości współzawodnictwa w warunkach konkurencji globalnej. Wynika stąd wnioski, iż w miarę wkraczania w XXI wiek, umiejętności nabyte w procesie edukacyjnym oraz te związane z pracą zawodową muszą się wzajemnie uzupełniać i przenikać. Zdolności i osiągnięcia szkolne, jak też konkretne umiejętności zawodowe, stają się podstawowymi elementami procesu indywidualnego rozwoju kariery zawodowej<sup>1</sup>. Dlatego coraz ważniejszym celem polityki wielu krajów, w tym Unii Europejskiej jest zapewnienie każdemu obywatelowi dostępu do kształcenia ustawicznego w ramach edukacji szkolnej i pozaszkolnej. W Polsce państwo zapewnia ten dostęp wszystkim obywatelom, a w szczególności tym, którzy pozostają bez pracy i są zarejestrowani w urzędach pracy jako osoby bezrobotne i poszukujące pracy poprzez oferowanie im różnego rodzaju bezpłatnych usług rynku pracy. Jedną z takich usług jest organizacja szkoleń jako aktywnej formy przeciwdziałania bezrobociu, której głównym zadaniem jest umożliwienie osobom zarejestrowanym w urzędach pracy uzyskania, uzupełnienia lub doskonalenia umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia<sup>2</sup>.

## 1 Potrzeby edukacyjne w świetle szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy – analiza źródeł zastanych

### 1.1 Organizacja szkoleń w województwie śląskim przez powiatowe urzędy pracy w latach 2006 – 2008

Ważnym instrumentem aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy są szkolenia organizowane przez powiatowe urzędy pracy. Na przestrzeni 2008 r.<sup>3</sup> szkolenia polegające na przyuczeniu do zawodu, re kwalifikacji, podwyższaniu kwalifikacji oraz nabyciu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy ukończyły 19 523 osoby. W porównaniu do 2007 r. liczba uczestników tej formy aktywizacji bezrobotnych była niższa o 2 067 osób, tj. o 9,6%. Jednocześnie w odniesieniu do danych za 2006r. liczba kończących szkolenia wzrosła o 2 172 osoby (+12,5%). Efektywność zatrudnieniowa po ukończonych szkoleniach zmniejszała się, przyjmując wartości od 44,2% w 2006r. do 37,4% w 2008r. Jak z tego wynika, ukończenie szkolenia daje coraz mniejsze gwarancje na podjęcie zatrudnienia. Odrębną kwestią jest fakt, że efektywność zatrudnieniowa liczona jest w okresie do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia.

<sup>1</sup> Edwin I. Herr, Stanley H. Cramer „Planowanie kariery zawodowej” Zeszyty informacyjno - metodyczne doradcy zawodowego zeszyt 15 KUP, Warszawa 2001 str. 10-11

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - art. 2 pkt 37

<sup>3</sup> Źródłem danych w tej części opracowania jest załącznik nr 4 do sprawozdania MPiPS-01, który zbierany jest w okresach rocznych., wg stanu na 31 grudnia. Stąd najbardziej aktualne dane dotyczą 2008r.

Z analizy danych dotyczących trzech ostatnich lat sprawozdawczych wynika, że w latach 2006-2007 przeważającą grupę osób przeszkolonych stanowili mężczyźni. Sytuacja zmieniła się w ubiegłym roku, wśród kończących szkolenia wystąpiła niewielka nadreprezentacja pań. Może to wskazywać na większą chęć uczestnictwa kobiet w tej aktywnej formie przeciwdziałania bezrobociu lub na lepsze dopasowanie programu szkoleń dla potrzeb omawianej płci. Wysoce prawdopodobna jest także hipoteza, że wraz z poprawą sytuacji na rynku pracy, to mężczyźni w pierwszej kolejności podejmowali zatrudnienie, spadało ich zainteresowanie udziałem w aktywizacji.

|           | Osoby, które ukończyły szkolenie (bezrobotni oraz poszukujący pracy) |       |        |       |        |       |
|-----------|--|-------|--------|-------|--------|-------|
|           | 2006   |       | 2007   |       | 2008   |       |
|           | razem  | %     | razem  | %     | razem  | %     |
| razem     | 17 351   | 100,0 | 21 590 | 100,0 | 19 523 | 100,0 |
| kobiety   | 8 010  | 46,2  | 10 513 | 48,7  | 9 884  | 50,6  |
| mężczyźni | 9 341  | 53,8  | 11 077 | 51,3  | 9 639  | 49,4  |

Bez względu na obserwowany okres sprawozdawczy, udział kobiet kończących szkolenia jest zdecydowanie niższy od udziału pań wśród ogółu zaewidencjonowanych. I tak, w 2008 r. kobiety stanowiły 50,6% ogółu kończących szkolenia, w końcu grudnia 2008r. ich udział wśród ogółu bezrobotnych wynosił 59,5%. We wcześniejszych latach tendencje były jeszcze mniej korzystne (grudzień 2007r., odsetek kobiet wśród ogółu 61,2%, w całym roku panie stanowiły 48,7% kończących szkolenia, rok 2006 odpowiednio 59,8%, 46,2%).

| Śląskie bezrobocie z podziałem na płeć – stan na koniec miesiąca |                |             |                |             |                |             |                |             |               |             |               |             |
|--|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
|  | VI. 2006       |             | XII 2006       |             | VI.2007        |             | XII 2007       |             | VI.2008       |             | XII.2008      |             |
|  | ogółem         | %           | ogółem         | %           | ogółem         | %           | ogółem         | %           | ogółem        | %           | ogółem        | %           |
| ogółem   | 258 921        | 100,0       | 229 819        | 100,0       | 189 565        | 100,0       | 165 960        | 100,0       | 130 013       | 100,0       | 122 748       | 100,0       |
| <b>kobiety</b>   | <b>150 926</b> | <b>58,3</b> | <b>137 357</b> | <b>59,8</b> | <b>115 469</b> | <b>60,9</b> | <b>101 539</b> | <b>61,2</b> | <b>80 396</b> | <b>61,8</b> | <b>73 071</b> | <b>59,5</b> |
| mężczyźni  | 107 995        | 41,7        | 92 462         | 40,2        | 74 096         | 39,1        | 64 421         | 38,8        | 49 617        | 38,2        | 49 677        | 40,5        |

W latach 2006-2008 w województwie śląskim wydatki z Funduszu Pracy zarówno na programy promocji zatrudnienia ogółem, jak i same szkolenia ulegały ciągłemu zwiększaniu. Równocześnie w 2008r. spadł udział wydatków na szkolenia w ogólnych środkach finansowych kierowanych na programy promocji zatrudnienia.

| Wyszczególnienie                               | Wydatki na szkolenia (w tys. zł) |       |           |       |           |        |
|--|----------------------------------|-------|-----------|-------|-----------|--------|
|  | 2006                             |       | 2007      |       | 2008      |        |
|  |                                  | %     |           | %     |           | %      |
| wydatki z FP na programy promocji zatrudnienia | 193 484,60                       | 100%  | 231 725,7 | 100%  | 291 356,6 | 100,0% |
| wydatki na szkolenia                           | 24 247,10                        | 12,5% | 32 138,4  | 13,9% | 33 864,4  | 11,6%  |

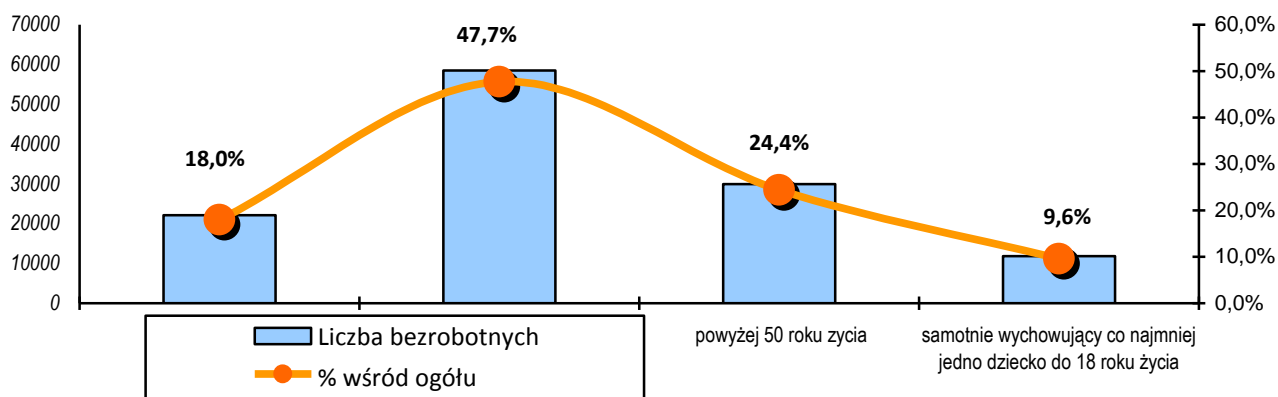
W latach 2007-2008 blisko jedna czwarta kończących szkolenia to osoby poniżej 25 roku życia. W 2006r. ten udział był znacznie wyższy (30,9%). Biorąc za podstawę porównań kryterium liczb bezwzględnych stwierdzamy, że liczba najmłodszych bezrobotnych, którzy ukończyli szkolenia systematycznie spada. Odwrotna tendencja obserwowana jest grupie 50+, gdzie z roku na rok rośnie liczba przeszkolonych. Wśród ogółu objętych re kwalifikacją, bezrobotni powyżej 50 roku życia stanowili w kolejnych latach 8,1% (2006r.), 12,1% (2007r.) oraz 13,5% ogółu (2008r.). Nadal jednak liczba kończących szkolenia najstarszych

bezrobotnych pozostaje niedoszacowana. Warto pamiętać, że w końcu 2008r. co czwarty zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy był bezrobotnym powyżej 50 roku życia (24,4%).

**Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy, które ukończyły szkolenie**

| Lata | bezrobotni do 25 roku życia | % wśród wszystkich osób, które ukończyły szkolenie | długotrwale bezrobotni | % wśród wszystkich osób, które ukończyły szkolenie | bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego | % wśród wszystkich osób, które ukończyły szkolenie | bezrobotni powyżej 50 roku życia | % wśród wszystkich osób, które ukończyły szkolenie | bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 7/18 roku życia | % wśród wszystkich osób, które ukończyły szkolenie |
|------|-----------------------------|--|------------------------|--|--|--|----------------------------------|--|--|--|
| 2006 | 5 357                       | 30,9   | 6 780                  | 39,1   | Brak danych  | X  | 1 409                            | 8,1  | 444  | 2,6  |
| 2007 | 5 121                       | 23,7   | 9 090                  | 45,3   | Brak danych  | x  | 2 618                            | 12,1   | 718  | 3,3  |
| 2008 | 4 580                       | 23,5   | 7 593                  | 38,9   | 10 275   | 52,6   | 2 643                            | 13,5   | 1 103  | 5,6  |

**Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zarejestrowani w woj. śląskim. Stan 31.12.2008r.**



## 1.2 Struktura wykształcenia i wieku uczestników szkoleń

W okresie trzech ostatnich lat możemy zaobserwować pewne zmiany w strukturze wieku osób, które ukończyły szkolenie. Zmniejsza się liczba osób z najmłodszej kategorii wiekowej wzrasta liczba przeszkolonych w starszych kategoriach.

**Osoby, które ukończyły szkolenia wg wieku**

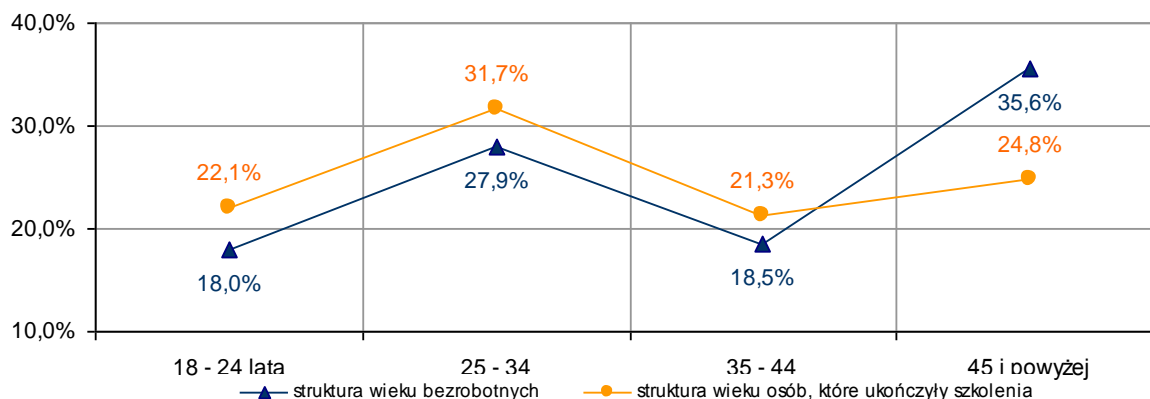
| Lata | Osoby, które ukończyły szkolenie według wieku |       |                     |       |                     |       |                     |             |                     |
|------|---|-------|---------------------|-------|---------------------|-------|---------------------|-------------|---------------------|
|      | Ogółem  | 18-24 | udział w ogółem (%) | 25-34 | udział w ogółem (%) | 35-44 | udział w ogółem (%) | 45 i więcej | udział w ogółem (%) |
| 2006 | 17 351  | 5 132 | 29,6                | 5 651 | 32,6                | 3 588 | 20,7                | 2 980       | 17,2                |
| 2007 | 21 590  | 4 829 | 22,4                | 7 118 | 33,0                | 4 767 | 22,1                | 4 876       | 22,6                |
| 2008 | 19 523  | 4317  | 22,1                | 6 197 | 31,7                | 4 168 | 21,3                | 4 841       | 24,8                |

Struktura wieku odbywających szkolenia znacznie odbiega od struktury ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (dane na koniec 2008 r.) Przede wszystkim widać dużą dysproporcję w kategorii powyżej 45 lat. W 2008r. osoby zaliczane do tej grupy stanowiły 24,8% wszystkich przeszkolonych (w 2007r. 22,6%), podczas gdy w całej zbiorowości

bezrobotnych ich udział był znacznie wyższy i wynosił 35,6% (w 2007r. 37,3%). Podobna sytuacja wystąpiła również w roku 2006. Wskazuje to na niedopasowanie programów szkoleniowych do potrzeb tej grupy bezrobotnych i poszukujących pracy. Dla pozostałych kategorii wiekowych możemy mówić o nadreprezentacji przeszkolonych w stosunku do swoich grup wiekowych w całej zbiorowości bezrobotnych.

Bez względu na analizowany rok sprawozdawczy, najbardziej zbilansowana sytuacja występuje w przedziale wiekowym od 35 do 44 lat.

*Struktura wieku osób, które ukończyły szkolenia oraz bezrobotnych ogółem (stan na 31.12.2008 r.)*

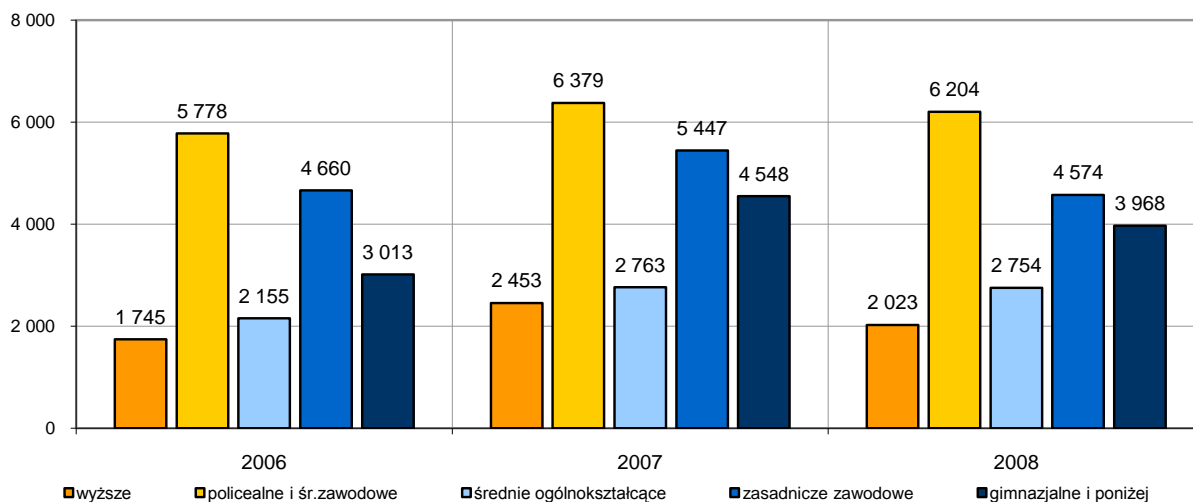


Na przestrzeni trzech ostatnich lat w strukturze wykształcenia osób, które ukończyły szkolenie nie zaszły istotne zmiany. W 2008 roku najwięcej przeszkolonych bezrobotnych legitymowało się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (31,8%) oraz zasadniczym zawodowym (23,4%). Te dwie kategorie były najliczniejsze także w latach 2006 i 2007.

Bez względu na rok sprawozdawczy, wśród kończących szkolenia dominują osoby legitymujące się wykształceniem wyższym i średnim (2006 – 55,8%, 2007 – 53,7%, 2008r. - 56,2%). Struktura wykształcenia odbywających rekwalifikację odbiega znacząco od struktury kwalifikacyjnej zarejestrowanych bezrobotnych ogółem, wśród których dominują osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i poniżej.

Dokładne dane prezentuje poniższy wykres i tabela.

*Bezrobotni i poszukujący pracy, którzy ukończyli szkolenia wg poziomu wykształcenia*



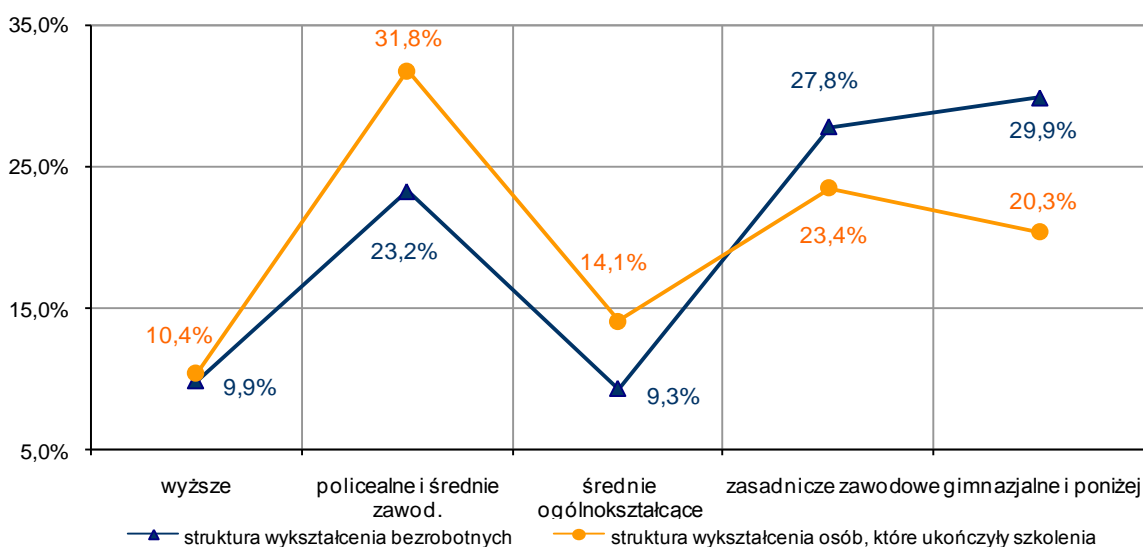
### Osoby, które ukończyły szkolenia wg poziomu wykształcenia. Lata 2006-2008

| Lata | Osoby, które ukończyły szkolenie według wykształcenia |        |                     |                             |                     |                          |                     |                     |                     |                       |                     |
|------|---|--------|---------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
|      | ogółem  | wyższe | udział w ogółem (%) | policealne i średnie zawod. | udział w ogółem (%) | średnie ogólnokształcące | udział w ogółem (%) | zasadnicze zawodowe | udział w ogółem (%) | gimnazjalne i poniżej | udział w ogółem (%) |
| 2006 | 17 351  | 1 745  | 10,1                | 5 778                       | 33,3                | 2 155                    | 12,4                | 4 660               | 26,9                | 3 013                 | 17,4                |
| 2007 | 21 590  | 2 453  | 11,4                | 6 379                       | 29,5                | 2 763                    | 12,8                | 5 447               | 25,2                | 4 548                 | 21,1                |
| 2008 | 19 523  | 2 023  | 10,4                | 6 204                       | 31,8                | 2 754                    | 14,1                | 4 574               | 23,4                | 3 968                 | 20,3                |

Korelując dane dotyczące struktury wykształcenia zarejestrowanych bezrobotnych wg stanu na koniec 2008 roku oraz strukturę wykształcenia bezrobotnych i poszukujących pracy, którzy ukończyli szkolenia w całym 2008r. stwierdzamy, że wskaźniki udziału w grupach osób z wyższym wykształceniem są prawie identyczne. Jeżeli chodzi o osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym to udział wśród wszystkich przeszkolonych jest o kilka punktów procentowych wyższy, niż udział tych kategorii zaewidencjonowanych w ogólnej liczbie bezrobotnych. Największa nierównowaga dotyczy osób najgorzej wykształconych. I tak, wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej stanowili w końcu 2008r. blisko jedną trzecią zaewidencjonowanych w powiatowych urzędach pracy w województwie śląskim (29,9%). Natomiast wśród ogółu przeszkolonych (bezrobotni + poszukujący pracy) wykształcenie gimnazjalne lub niższe posiadała zaledwie jedna piąta (20,3%).

Wydaje się, że zwiększenie liczby szkoleń dla grupy najgorzej wykształconych bezrobotnych mogłoby być ważnym elementem procesu aktywizacji zawodowej. Często na przeszkodzie stoi brak pomysłów, w jakich zawodach szkolić takie osoby. Barięą bywa także niska gotowość do podjęcia re kwalifikacji, obserwowana w subpopulacji najgorzej wykwalifikowanych bezrobotnych.

*Struktura wykształcenia osób, które ukończyły szkolenia i bezrobotnych ogółem (stan na 31.12.2008 r.)*



### 1.3 Obszary szkoleń oraz ich efektywność

Na podstawie danych uzyskanych w okresie ostatnich trzech lat widać, że efektywność szkoleń spada. W 2006 roku efektywność szkoleń osiągnęła wartość 44,2%. Na koniec 2007 r. wskaźnik ukształtował się na poziomie 38,8%. Kolejny rok przyniósł niewielki spadek wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, do poziomu 37,4%.

Należy pamiętać, że efektywność zatrudnieniowa szkoleń (stopa ponownego zatrudnienia) jest to stosunek liczby osób, które w danym roku, w trakcie uczestnictwa w szkoleniu lub **w okresie do 3 miesięcy po jego ukończeniu udziału** podjęły pracę, do liczby osób, które w tym roku zakończyły udział w szkoleniu<sup>4</sup>. Wskaźnik ten informuje nas, jaki procent osób kończących szkolenia znalazł zatrudnienie w ściśle określonym czasie od jego zakończenia. Jest wysoce prawdopodobne, że część uczestników szkoleń podjęła zatrudnienie w okresie późniejszym (np. w okresie 4, 5 czy 6 miesięcy po zakończeniu szkolenia).

Analizując efektywność szkoleń z uwzględnieniem podziału na płeć widać, że mężczyźni którzy uczestniczyli w szkoleniu, częściej podejmują zatrudnienie. Jak pokazuje tabela, wartości wskaźników dla kobiet rokrocznie były niższe od tych dla mężczyzn w okresie trzech ostatnich lat.

#### *Osoby, które ukończyły szkolenie, podjęły pracę po ukończeniu szkolenia oraz efektywność szkoleń*

| Lata | osoby, które ukończyły szkolenie |         |           | podjęły pracę po ukończeniu szkolenia |         |           | efektywność szkoleń |         |           |
|------|----------------------------------|---------|-----------|---------------------------------------|---------|-----------|---------------------|---------|-----------|
|      | razem                            | kobiety | mężczyźni | razem                                 | kobiety | mężczyźni | razem               | kobiety | mężczyźni |
| 2006 | 17351                            | 8010    | 9341      | 7662                                  | 2900    | 4762      | 44,2%               | 36,2%   | 51,0%     |
| 2007 | 21590                            | 10513   | 11077     | 8386                                  | 3337    | 5049      | 38,8%               | 31,7%   | 45,6%     |
| 2008 | 19 523                           | 9 884   | 9 639     | 7 310                                 | 3 023   | 4 287     | 37,4%               | 30,6%   | 44,5%     |

Szkolenia organizowane przez powiatowe urzędy pracy, ze względu na tematykę i zdobywane w ich trakcie kwalifikacje zawodowe dzieli się na 34 grupy.

W 2008 r. największą popularnością cieszyły się następujące obszary szkoleń:<sup>5</sup>

- usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy – 3 526 osób tj. 18,4%, w tym 261 kobiet tj. 7,4%
- informatyka i wykorzystanie komputerów – 1 575 osób tj. 8,2%, w tym 1 209 kobiet tj. 76,8%
- sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami – 1 571 osób tj. 8,2%, w tym 1 4219 kobiet tj. 91,0%
- pozostałe usługi – 1 405 osób tj. 7,3%, w tym 599 kobiet tj. 42,6%
- rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna – 838 osób tj. 4,4%, w tym 763 kobiety tj. 91,1%
- zarządzanie i administrowanie – 761 osób tj. 4,0%, w tym 442 kobiety tj. 58,1%
- architektura i budownictwo – 680 osób tj. 3,6%, w tym 36 kobiet tj. 5,3%
- usługi fryzjerskie, kosmetyczne – 680 osób tj. 3,6%, w tym 666 kobiet tj. 97,9%

Wśród szkoleń cieszących się największym powodzeniem, szkolenia z zakresu usług transportowych (w tym kursy prawa jazdy) oraz architektury i budownictwa były tymi,

<sup>4</sup> Przyjmuje się, że osoba podjęła zatrudnienie, jeżeli w okresie do 3 miesięcy od czasu zakończenia udziału w szkoleniu nie wróciła do rejestrów PUP lub też po jego zakończeniu została wyłączona z ewidencji z powodu podjęcia pracy (subsydiowanej lub niesubsydiowanej), albo też rozpoczęła staż, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy lub prace społecznie użyteczne.

<sup>5</sup> osoby, które ukończyły szkolenia w 2008r., źródło zał. Nr 4 do MPiPS -01



którymi kobiety właściwie nie były zainteresowane. Pozostałe to szkolenia zdecydowanie sfeminizowane.

Szczegółowe dane dotyczące liczby osób, które ukończyły szkolenie, podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia oraz efektywności szkoleń w każdej z tych obszarów prezentuje poniższa tabela.

**Obszary zawodowe szkoleń - liczba osób kończących szkolenia, podejmujących pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia oraz efektywność szkoleń**

| obszary zawodowe szkoleń   | 2006                                  |   |                         | 2007                                  |   |                         | 2008                                  |   |                         |
|--|---------------------------------------|---|-------------------------|---------------------------------------|---|-------------------------|---------------------------------------|---|-------------------------|
|  | Osoby, które w okresie sprawozdawczym |   |                         | Osoby, które w okresie sprawozdawczym |   |                         | Osoby, które w okresie sprawozdawczym |   |                         |
|  | ukończyły szkolenie                   | podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia | efektywność szkoleń (%) | ukończyły szkolenie                   | podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia | efektywność szkoleń (%) | ukończyły szkolenie                   | podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia | efektywność szkoleń (%) |
| <b>Ogółem osoby szkolone</b>   | <b>17351</b>                          | <b>7662</b>   | <b>44,2</b>             | <b>21590</b>                          | <b>8386</b>   | <b>38,8</b>             | <b>19 523</b>                         | <b>7 310</b>  | <b>37,4</b>             |
| Podstawowe programy ogólne (w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia)  | 1                                     | 1   | 100,0                   | 1                                     | 1   | 100,0                   | 0                                     | 0   | 0                       |
| Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej   | 218                                   | 138   | 63,3                    | 642                                   | 297   | 46,3                    | 164                                   | 18  | 11,0                    |
| Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu  | 11                                    | 7   | 63,6                    | 7                                     | 1   | 14,3                    | 6                                     | 5   | 83,3                    |
| Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne   | 96                                    | 35  | 36,5                    | 162                                   | 26  | 16,0                    | 232                                   | 40  | 17,2                    |
| Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne (w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia) | 0                                     | 0   | 0,0                     | 2                                     | 1   | 50,0                    | 2                                     | 0   | 0,0                     |
| Języki obce  | 655                                   | 226   | 34,5                    | 841                                   | 273   | 32,5                    | 548                                   | 198   | 36,1                    |
| Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna   | 10                                    | 0   | 0,0                     | 1                                     | 1   | 100,0                   | 0                                     | 0   | 0                       |
| Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami   | 1745                                  | 596   | 34,2                    | 1895                                  | 610   | 32,2                    | 1 571                                 | 437   | 27,8                    |
| Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna   | 870                                   | 359   | 41,3                    | 1100                                  | 374   | 34,0                    | 838                                   | 308   | 36,8                    |
| Zarządzanie i administrowanie  | 739                                   | 461   | 62,4                    | 701                                   | 441   | 62,9                    | 761                                   | 515   | 67,7                    |
| Prace sekretarskie i biurowe   | 973                                   | 283   | 29,1                    | 843                                   | 286   | 33,9                    | 607                                   | 190   | 31,3                    |
| Prawo  | 1                                     | 0   | 0,0                     | 5                                     | 3   | 60,0                    | 0                                     | 1   | x                       |
| Nauki o życiu i nauki przyrodnicze (w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka)   | 20                                    | 6   | 30,0                    | 0                                     | 0   | 0,0                     | 0                                     | 0   | 0                       |
| Matematyka i statystyka  | 0                                     | 0   | 0,0                     | 0                                     | 0   | 0,0                     | 0                                     | 0   | 0                       |
| Informatyka i wykorzystanie komputerów   | 1275                                  | 420   | 32,9                    | 1662                                  | 435   | 26,2                    | 1 575                                 | 343   | 21,8                    |

| obszary zawodowe szkoleń  | 2006                                  |   |                         | 2007                                  |   |                         | 2008                                  |   |                         |
|---|---------------------------------------|---|-------------------------|---------------------------------------|---|-------------------------|---------------------------------------|---|-------------------------|
|   | Osoby, które w okresie sprawozdawczym |   |                         | Osoby, które w okresie sprawozdawczym |   |                         | Osoby, które w okresie sprawozdawczym |   |                         |
|   | ukończyły szkolenie                   | podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia | efektywność szkoleń (%) | ukończyły szkolenie                   | podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia | efektywność szkoleń (%) | ukończyły szkolenie                   | podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia | efektywność szkoleń (%) |
| Technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów) | 661                                   | 311   | 47,0                    | 631                                   | 309   | 49,0                    | 646                                   | 292   | 45,2                    |
| Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny)  | 2                                     | 2   | 100,0                   | 99                                    | 46  | 46,5                    | 2                                     | 2   | 100,0                   |
| Architektura i budownictwo  | 636                                   | 314   | 49,4                    | 825                                   | 334   | 40,5                    | 680                                   | 298   | 43,8                    |
| Rolnictwo, leśnictwo, rybolówstwo   | 71                                    | 33  | 46,5                    | 107                                   | 51  | 47,7                    | 18                                    | 20  | x                       |
| Weterynaria   | 0                                     | 0   | 0,0                     | 0                                     | 0   | 0,0                     | 1                                     | 1   | 100,0                   |
| Opieka zdrowotna  | 115                                   | 46  | 40,0                    | 41                                    | 11  | 26,8                    | 72                                    | 33  | 45,8                    |
| Opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)   | 250                                   | 89  | 35,6                    | 470                                   | 147   | 31,3                    | 361                                   | 76  | 21,1                    |
| Ochrona własności i osób  | 416                                   | 192   | 46,2                    | 301                                   | 141   | 46,8                    | 187                                   | 86  | 46,0                    |
| Ochrona środowiska  | 0                                     | 0   | 0,0                     | 1                                     | 1   | 100,0                   | 1                                     | 0   | 0,0                     |
| Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja   | 82                                    | 35  | 42,7                    | 32                                    | 9   | 28,1                    | 108                                   | 39  | 36,1                    |
| Usługi gastronomiczne   | 538                                   | 130   | 24,2                    | 540                                   | 194   | 35,9                    | 345                                   | 103   | 29,9                    |
| Usługi fryzjerskie, kosmetyczne   | 424                                   | 138   | 32,5                    | 925                                   | 243   | 26,3                    | 680                                   | 209   | 30,7                    |
| Usługi krawieckie, obuwnicze  | 45                                    | 16  | 35,6                    | 117                                   | 46  | 39,3                    | 66                                    | 15  | 22,7                    |
| Usługi stolarskie, szklarskie   | 49                                    | 19  | 38,8                    | 2                                     | 1   | 50,0                    | 19                                    | 13  | 68,4                    |
| Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy  | 2954                                  | 1557  | 52,7                    | 4194                                  | 1801  | 42,9                    | 3 526                                 | 1 475   | 41,8                    |
| Pozostałe usługi  | 1092                                  | 461   | 42,2                    | 1281                                  | 491   | 38,3                    | 1 405                                 | 750   | 53,4                    |
| BHP   | 1                                     | 1   | 100,0                   | 0                                     | 0   | 0,0                     | 1                                     | 1   | 100,0                   |
| Nauka aktywnego poszukiwania pracy  | 78                                    | 15  | 19,2                    | 202                                   | 58  | 28,7                    | 479                                   | 99  | 20,7                    |
| Inne obszary szkoleń  | 3323                                  | 1771  | 53,3                    | 3960                                  | 1754  | 44,3                    | 4 622                                 | 1 761   | 38,1                    |

Dane zebrane w tabeli pokazują, że efektywność szkoleń jest bardzo zróżnicowana. Wartość wskaźnika jest zależna od liczby osób, które ukończyły szkolenie oraz od liczby osób, które w jego trakcie lub trzy miesiące po jego ukończeniu podjęły pracę. Co za tym idzie trudno oceniać rzeczywistą efektywność dla szkoleń w których udział wzięło kilka lub kilkanaście

osób. Poniższa tabela przedstawia listę 18 obszarów szkoleniowych, w których liczba kończących szkolenie w 2008r. przekroczyła 100 osób.

*Obszary zawodowe szkoleń „znaczących dla rynku pracy” z najwyższą efektywnością szkoleń*

| obszary zawodowe szkoleń  | 2006                                  |   |                         | 2007                                  |   |                         | 2008                                  |   |                         |
|---|---------------------------------------|---|-------------------------|---------------------------------------|---|-------------------------|---------------------------------------|---|-------------------------|
|   | Osoby, które w okresie sprawozdawczym |   |                         | Osoby, które w okresie sprawozdawczym |   |                         | Osoby, które w okresie sprawozdawczym |   |                         |
|   | ukończyły szkolenie                   | podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia | efektywność szkoleń (%) | ukończyły szkolenie                   | podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia | efektywność szkoleń (%) | ukończyły szkolenie                   | podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia | efektywność szkoleń (%) |
| Zarządzanie i administrowanie   | 739                                   | 461   | 62,4                    | 701                                   | 441   | 62,9                    | 761                                   | 515   | 67,7                    |
| Pozostałe usługi  | 1092                                  | 461   | 42,2                    | 1281                                  | 491   | 38,3                    | 1 405                                 | 750   | 53,4                    |
| Ochrona własności i osób  | 416                                   | 192   | 46,2                    | 301                                   | 141   | 46,8                    | 187                                   | 86  | 46,0                    |
| Technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów) | 661                                   | 311   | 47,0                    | 631                                   | 309   | 49,0                    | 646                                   | 292   | 45,2                    |
| Architektura i budownictwo  | 636                                   | 314   | 49,4                    | 825                                   | 334   | 40,5                    | 680                                   | 298   | 43,8                    |
| Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy  | 2954                                  | 1557  | 52,7                    | 4194                                  | 1801  | 42,9                    | 3 526                                 | 1 475   | 41,8                    |
| Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna  | 870                                   | 359   | 41,3                    | 1100                                  | 374   | 34                      | 838                                   | 308   | 36,8                    |
| Języki obce   | 655                                   | 226   | 34,5                    | 841                                   | 273   | 32,5                    | 548                                   | 198   | 36,1                    |
| Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja   | 82                                    | 35  | 42,7                    | 32                                    | 9   | 28,1                    | 108                                   | 39  | 36,1                    |
| Prace sekretarskie i biurowe  | 973                                   | 283   | 29,1                    | 843                                   | 286   | 33,9                    | 607                                   | 190   | 31,3                    |
| Usługi fryzjerskie, kosmetyczne   | 424                                   | 138   | 32,5                    | 925                                   | 243   | 26,3                    | 680                                   | 209   | 30,7                    |
| Usługi gastronomiczne   | 538                                   | 130   | 24,2                    | 540                                   | 194   | 35,9                    | 345                                   | 103   | 29,9                    |
| Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami  | 1745                                  | 596   | 34,2                    | 1895                                  | 610   | 32,2                    | 1 571                                 | 437   | 27,8                    |
| Informatyka i wykorzystanie komputerów  | 1275                                  | 420   | 32,9                    | 1662                                  | 435   | 26,2                    | 1 575                                 | 343   | 21,8                    |
| Opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)   | 250                                   | 89  | 35,6                    | 470                                   | 147   | 31,3                    | 361                                   | 76  | 21,1                    |
| Nauka aktywnego poszukiwania pracy  | 78                                    | 15  | 19,2                    | 202                                   | 58  | 28,7                    | 479                                   | 99  | 20,7                    |
| Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne  | 96                                    | 35  | 36,5                    | 162                                   | 26  | 16                      | 232                                   | 40  | 17,2                    |
| Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej  | 218                                   | 138   | 63,3                    | 642                                   | 297   | 46,3                    | 164                                   | 18  | 11,0                    |

\* dla szkoleń z liczbą uczestników równą lub wyższą od 100 w roku 2008 (sortowanie malejąco wg wskaźnika efektywności zatrudnienia)

Jak widać, w przypadku szkoleń „znaczących dla rynku pracy” najwyższą efektywnością cieszyły się szkolenia z obszaru „zarządzanie i administrowanie”. Można domniemać, że w ich wyniku podwyższały bądź zmieniały swoje kwalifikacje także osoby podejmujące zatrudnienie na stanowisku pracownika biurowego. Zawód „pracownik biurowy” od kilku okresów sprawozdawczych charakteryzuje się deficytowością, dla tej kategorii zawodowej w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego zgłaszanych jest relatywnie dużo ofert pracy. Nie bez znaczenia jest fakt, że w omawianym obszarze wśród przeszkolonych relatywnie wysoki był udział mężczyzn (41,9%), po re kwalifikacji zatrudnienie podjęło aż 81,5% z nich (dla kobiet kończących szkolenia w tym obszarze wskaźnik efektywności przyjął wartość 57,7%). Równocześnie warto zwrócić uwagę, że w przypadku obszaru „Prace sekretarskie i biurowe”, osiągnięto efektywność poniżej średniej wojewódzkiej. To może świadczyć o relatywnie małej przydatności szkoleń, w wyniku których uczestniczki (osoby kończące ten szkolenia z tego obszaru to w 93,9% kobiety) zdobywają umiejętności predysponujące do nisko kwalifikowanej pracy biurowej. Prawdopodobna jest też sytuacja, że w przypadku niektórych zawodów (np. sekretarki<sup>6</sup>), nie wystarcza samo szkolenie, ważne są inne cechy społeczno-demograficzne kandydatki (np. doświadczenie zawodowe, aparycja, znajomość języków obcych lub tp.)

Kolejny obszar wysokiej skuteczności zatrudnieniowej to obszar „pozostałe usługi”, w tym przypadku niemożliwe jest jednak dokładne wyspecyfikowanie rodzaju przekwalifikowań.

Nie dziwi wysoka efektywność szkoleń w obszarze „ochrona własności osób”. W świetle wyników monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych pracownik ochrony od kilku okresów sprawozdawczych kwalifikuje się do zawodów z wysokim wskaźnikiem deficytu. Dla „ochroniarzy” pojawia się bardzo dużo ofert pracy, odrębną kwestią jest fakt, że do zdobycia licencji pracownika ochrony istnieją określone wymagania formalne (niekaralność).

„Technika i handel artykułami technicznymi”, „Architektura i budownictwo” oraz „Usługi transportowe” to kolejne obszary, które charakteryzują się względnie wysoką liczbą przeszkolonych i w których zanotowano efektywność zatrudnieniową powyżej średniej wojewódzkiej.

Na przestrzeni analizowanych trzech lat relatywnie niską efektywnością zatrudnieniową charakteryzowały się obszary szkoleń pn. „Informatyka i wykorzystanie komputerów” oraz „Języki obce”. Jest to o tyle ciekawe, że oba obszary umożliwiają zdobycie tzw. kompetencji kluczowych<sup>7</sup>, które pozwalają łatwo przystosować się do szybko zmieniającego się świata, w którym zachodzą rozliczne wzajemne powiązania. Okazuje się, że w przypadku osób bezrobotnych i poszukujących pracy, którzy ukończyli kursy obszarach umożliwiających zdobycie (podniesienie) kompetencji kluczowych, efektywność zatrudnieniowa jest mniejsza od przeciętnej. W szczególności dotyczy to obszaru „Informatyka i wykorzystanie komputerów”. Wydaje się, że obecnie większość pracodawców wymaga od kandydatów podstawowej wiedzy w zakresie informatyki (umiejętność obsługi programów komputerowych, poczty elektronicznej, korzystanie z internetu). Podstawowa umiejętność

---

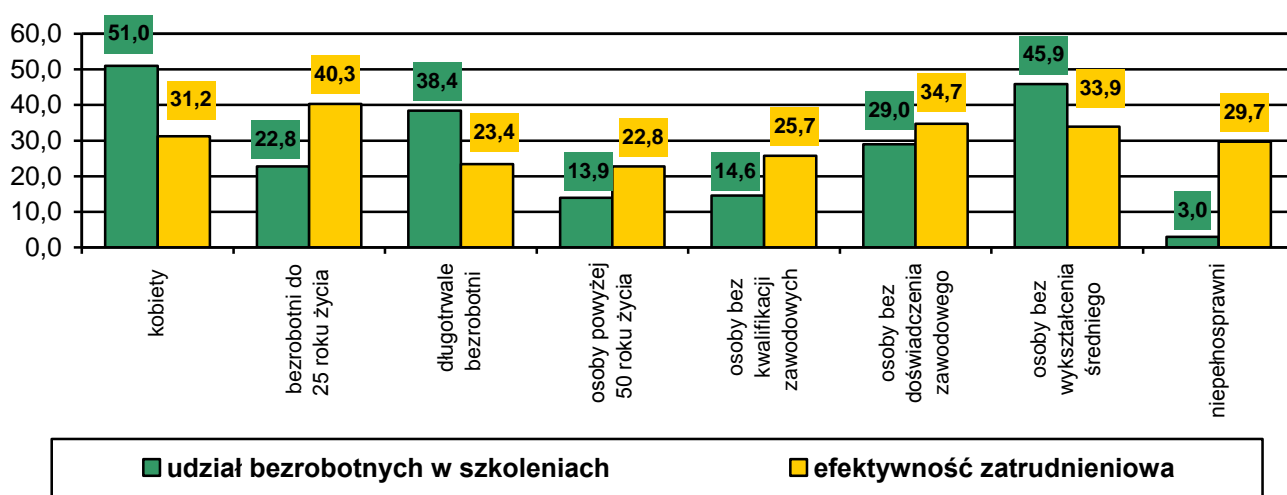
<sup>6</sup> Użyto formy żeńskiej, gdyż szkolenie w tym zawodzie w zdecydowanej większości podejmują kobiety

<sup>7</sup> Zgodnie z dyrektywami UE kompetencje kluczowe są definiowane jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia. Ustanowiono osiem kompetencji kluczowych: porozumiewanie się w języku ojczystym; **porozumiewanie się w językach obcych**; kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne; **kompetencje informatyczne**; umiejętność uczenia się; kompetencje społeczne i obywatelskie; inicjatywność i przedsiębiorczość; oraz świadomość i ekspresja kulturalna.

obsługi sprzętu komputerowego jest niezbędnym standardem, o przyjęciu do pracy decydują prawdopodobnie pozostałe umiejętności (np. specjalistyczna wiedza w danej dziedzinie, uprawnienia do wykonywania zawodu, staż i doświadczenie zawodowe, cechy społeczne lub demograficzne, inne umiejętności- ściśle określone przez pracodawcę).

W pierwszym półroczu 2009r. dokonano w Obserwatorium Rynku Pracy analizy<sup>8</sup> skuteczności aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w województwie śląskim w 2008r. Z danych statystycznych wynika, że w 2008r., co piąty bezrobotny i poszukujący pracy korzystał ze szkoleń, których efektywność zatrudnieniowa wynosiła 36,3%<sup>9</sup>. W analizowanym okresie przeciętny koszt uzyskania zatrudnienia po zakończeniu szkolenia wyniósł 4,9 tys. zł, a przeciętny koszt szkoleń na jedną osobę wynosił 1,7 tys. zł.

**Województwo śląskie. Udział % i efektywność zatrudnieniowa wybranych kategorii bezrobotnych w 2008r.**



Od kilku lat wśród ogółu bezrobotnych i poszukujących pracy, wyłączonych z rejestrów powiatowych urzędów pracy z tytułu rozpoczęcia szkolenia, maleje udział osób w wieku od 18 do 25 lat. Dokładne dane zawarto w poniższej tabeli:

| Lata | Bezrobotni wyłączeni z tytułu rozpoczęcia szkolenia ogółem | Z tego: bezrobotni w wieku od 18-24 lat |               |
|------|--|---|---------------|
|      |  | osoby                                   | % wśród ogółu |
| 2005 | 20 981   | 7 746                                   | 36,9%         |
| 2006 | 18 552   | 5 824                                   | 31,4%         |
| 2007 | 22 756   | 5 495                                   | 24,1%         |
| 2008 | 19 940   | 4 553                                   | 22,8%         |

<sup>8</sup> Efektywność aktywnych programów rynku pracy w województwie śląskim w 2008r. – WUP w Katowicach opracowanie własne, czerwiec 2009

<sup>9</sup> efektywność zatrudnieniowa (stopa ponownego zatrudnienia) – stosunek liczby osób, które w 2008r. w trakcie uczestnictwa w programie lub w okresie d 3 m-cy po ukończeniu udziału w określonym aktywnym programie rynku pracy podjęły pracę, do liczby osób, które w 2008r. zakończyły udział w programie. Wskaźnik ten informuje nas, jaki procent osób kończących program znalazł zatrudnienie w ściśle określonym czasie od jego zakończenia.

Przyjmuje się, że osoba podjęła zatrudnienie, jeżeli w okresie do 3 m-cy od czasu zakończenia udziału w programie nie wróciła do rejestrów PUP lub też po powrocie z programu została wyłączona z ewidencji z powodu podjęcia pracy (subsydiowanej lub niesubsydiowanej), albo też rozpoczęła staż, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy lub prace społecznie użyteczne.

Równocześnie analiza danych statystycznych<sup>10</sup> wykazała, że w 2008r. najwyższą efektywność zatrudnieniową szkoleń osiągnięto wśród przeszkolonych bezrobotnych i poszukujących pracy w wieku poniżej 25 lat. Na podstawie danych obowiązkowej sprawozdawczości statystycznej nie można stwierdzić jednoznacznie, jaka tematyka szkoleń, preferowana przez młodych ludzi, powoduje tak wysoką efektywność.

Zestawienie tych dwóch informacji tj. zmniejszający się udział bezrobotnych w wieku poniżej 25 lat wśród rozpoczynających szkolenia oraz wysoka efektywność zatrudnieniowa takich szkoleń, zainspirowało nas do przeprowadzenia badań sondażowych dotyczących potrzeb edukacyjnych młodzieży zarejestrowanej w powiatowych urzędach pracy.

## **2 Potrzeby edukacyjne bezrobotnej młodzieży – badania sondażowe**

### **2.1 Cel i sposób realizacji badań**

Podstawowym celem badań było wzbogacenie wyników analizy danych statystycznych z załącznika nr 6 do sprawozdania MPiPS-01 dokonanej w WUP w 2009r. oraz rozpoznanie sytuacji w zakresie działalności szkoleniowej prowadzonej w powiatowych urzędach pracy na terenie działania Filii WUP w Częstochowie. Zarówno badania jak i ich rezultaty zostały potraktowane jako pilotaż do badań, które będą realizowane w 2010r. na terenie całego województwa.

Cele szczegółowe to:

- uzyskanie informacji na temat dotychczasowej sytuacji zawodowej bezrobotnej młodzieży,
- uzyskanie informacji na temat: potrzeb edukacyjnych młodzieży, a w tym dotyczących tematyki szkoleń preferowanych przez młodzież oraz jej doboru do oczekiwań bezrobotnych kierowanych na szkolenia oferowane przez urzędy pracy,
- uzyskanie informacji na temat innej pomocy oferowanej młodzieży przez urzędy pracy, a w tym, odpowiedź na pytanie, które z tych form są uważane przez młodzież za najefektywniejsze,
- uzyskanie informacji dotyczących sytuacji kadrowej w urzędach pracy, w szczególności kadry zajmującej się organizacją szkoleń i kursów,
- uzyskanie informacji na temat doboru oferty szkoleniowej w powiatowych urzędach pracy: z czego wynika wybór szkoleń i ich tematyka, na czym polega dobór uczestników szkoleń do oferty szkoleniowej, jaka jest efektywność szkoleń dla młodzieży, realizowanych przez urzędy pracy,

Badania swym zasięgiem obejmowały teren działania WUP w Katowicach Filii w Częstochowie. Prowadzone były dwutorowo tzn., sondaż wśród bezrobotnej młodzieży zarejestrowanej w powiatowych urzędach pracy na terenie działania Filii WUP w Częstochowie oraz wywiad bezpośredni wśród pracowników 5 powiatowych urzędów pracy (PUP w Częstochowie, PUP w Kłobucku, PUP w Lublińcu, PUP w Myszkowie i PUP w Zawierciu), którzy zajmują się organizacją szkoleń.

Dobór próby badawczej w sondażu polegał na wyłonieniu (w sposób kwotowo-losowy) z 6 040 osób bezrobotnych do 25 roku życia zarejestrowanych w urzędach pracy na koniec lipca 2009r. 303 respondentów stanowiących 5% ogółu populacji bezrobotnych w tej

---

<sup>10</sup> Analizie poddano dane zawarte w miesięcznych sprawozdaniach MPiPS-01 oraz informacje zawarte w sporządzanym raz w roku Załączniku nr 6 do sprawozdania MPiPS-01. Więcej na ten temat w opracowaniu „Efektywność aktywnych programów rynku pracy w województwie śląskim w 2008r” Ilona Antoniewicz, Izabela Sommer

kategorii.

Tak wyłonionej próbie badawczej rozdano anonimowy kwestionariusz ankiety, który składał się z 4 części:

- metryczki,
- części A dotyczącej sytuacji zawodowej respondentów,
- części B dotyczącej form aktywizacji zawodowej,
- części C dotyczącej potrzeb edukacyjnych respondentów.

Z 303 rozdanych kwestionariuszy ankiety do Filii WUP w Częstochowie powróciły 254 prawidłowo wypełnione ankiety tj. 83,8%, które stanowią nasz materiał badawczy.

W wywiadzie nie zastosowano doboru próby badawczej – było to badanie pełne, wywiad przeprowadzono ze wszystkimi 15 pracownikami zajmującymi się organizacją szkoleń w powiatowych urzędach pracy. Materiał badawczy w tej części badań stanowi 12 wywiadów (tylu pracowników było obecnych w czasie prowadzenia badań) tj. 80% wszystkich zatrudnionych na interesujących nas stanowiskach pracy.

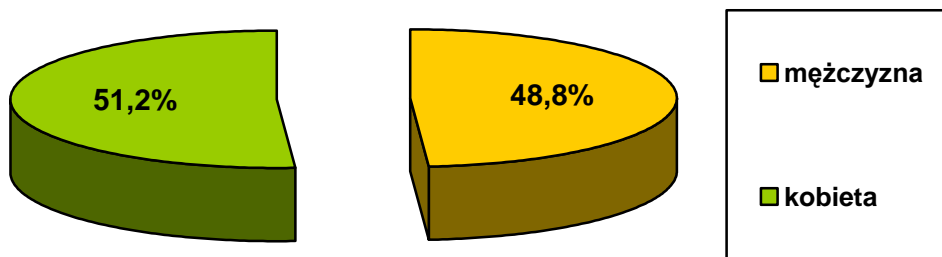
### 3 RAPORT - Wyniki sondażu wśród młodzieży

#### 3.1 Charakterystyka respondentów

Respondenci biorący udział w sondażu to osoby do 25 roku życia przede wszystkim z wykształceniem policealnym i średnim technicznym, zarejestrowani w urzędach pracy jako bezrobotni po raz pierwszy. Większość z nich stanowią kobiety oraz osoby pozostające w rejestrach raczej niedługo, do 6 miesięcy, przy czym należy zwrócić uwagę na fakt, że aż co czwarty respondent pozostawał w rejestrach urzędów pracy powyżej 12 miesięcy, a co szósty od 7 do 12 miesięcy. W połączeniu z młodym wiekiem respondentów jest to bardzo niepokojące zjawisko.

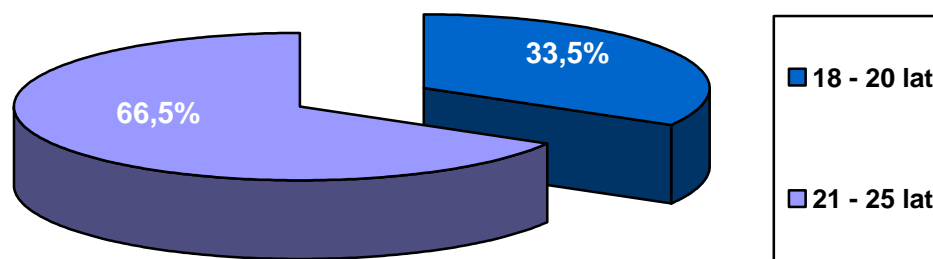
wg płci

- mężczyzna – 124 osoby tj. 48,8%
- kobieta – 130 osób tj. 51,2%



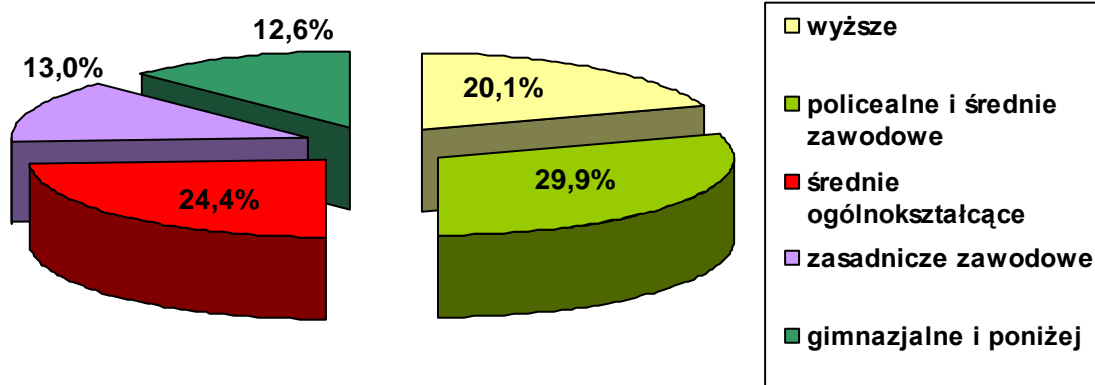
wg wieku

- 18 – 20 lat – 85 osób tj. 33,5%
- 21 – 25 lat – 169 osób tj. 66,5%



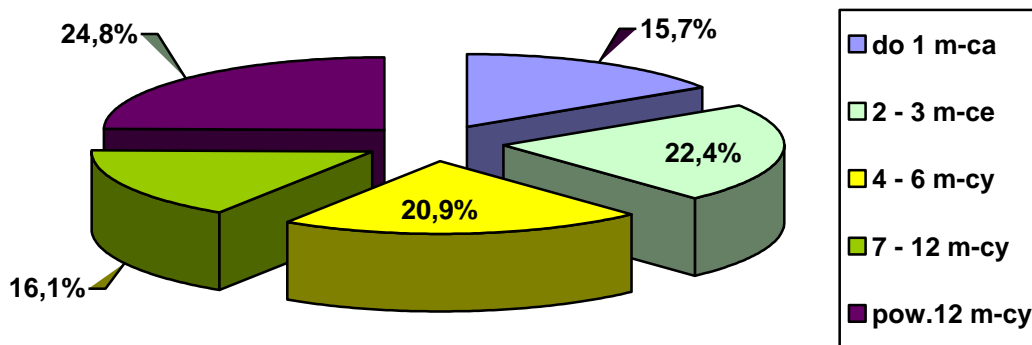
*wg poziomu wykształcenia*

- wyższe – 51 osób tj. 20,1%
- policealne i średnie techniczne – 76 osób tj. 29,9%
- średnie ogólnokształcące – 62 osoby tj. 24,4%
- zasadnicze zawodowe – 33 osoby tj. 13,0%
- gimnazjalne i poniżej – 32 osoby tj. 12,6%



*wg czasu pozostawania bez pracy*

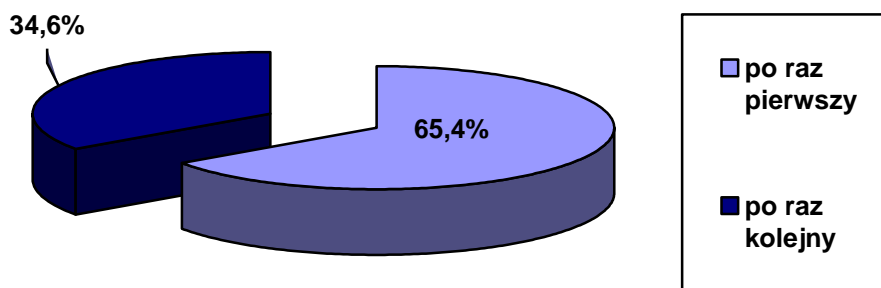
- do 1 miesiąca – 40 osób tj. 15,8%
- 2 – 3 miesiące – 57 osób tj. 22,4%
- 4 – 6 miesięcy – 53 osoby tj. 20,9%
- 7 – 12 miesięcy – 41 osób tj. 16,1%
- powyżej 12 miesięcy – 63 osoby tj. 24,8%





wg kolejności rejestracji urządzie pracy

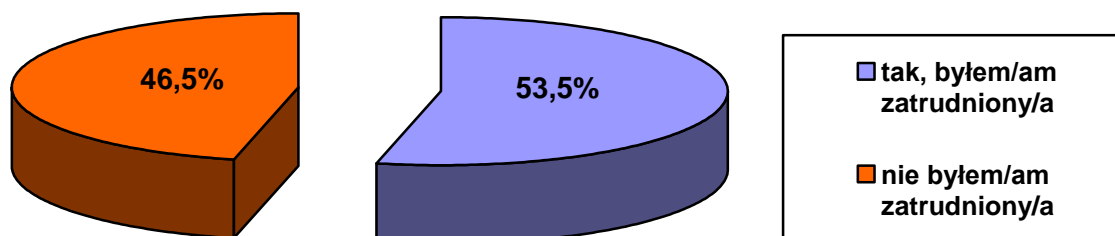
- po raz pierwszy – 166 osób tj. 65,4%
- po raz kolejny – 88 osób tj. 34,6%



Struktura próby badawczej nie jest reprezentatywna dla ogółu bezrobotnych w wieku poniżej 25 roku życia, zarejestrowanych w województwie śląskim. Rozkład respondentów według płci jest adekwatny do ich struktury w całym województwie – większość stanowią kobiety, ale już struktura respondentów według poziomu wykształcenia nie odpowiada danym ogólnowojeńdzkim (w badaniu mamy do czynienia z nadreprezentacją osób z wykształceniem wyższym i niedoreprezentowaniem osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej). Podobnie jest w przypadku czasu pozostawania bez pracy – nadreprezentacja osób pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy oraz w przypadku kolejności rejestracji w urzędzie – wśród badanych, większość stanowią osoby zarejestrowane po raz pierwszy. Te różnice to rezultat zebrania 84% prawidłowo wypełnionych kwestionariuszy. Mimo wymienionych powyżej niedokładności dotyczących próby badawczej, zebrane dane można uznać za reprezentacyjne, zwłaszcza w części dotyczącej gotowości do uczestnictwa młodzieży w szkoleniach oraz części dotyczącej jej potrzeb edukacyjnych.

### 3.2 Sytuacja zawodowa respondentów

Z odpowiedzi respondentów wynika, że odsetek młodych ludzi zarejestrowanych w urzędach pracy, posiadających już jakieś doświadczenie zawodowe jest o 7 punktów procentowych większy od odsetka osób, które jeszcze takiego doświadczenia nie posiadają.



Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczący ich wcześniejszego zatrudnienia wygląda następująco:

– *wg płci*

Wśród mężczyzn większość stanowią osoby legitymujące się doświadczeniem zawodowym (57,3%), a wśród kobiet rozkład odpowiedzi jest równomierny.

– *wg wieku*

Wśród osób w wieku 18 – 20 lat większość to ludzie bez jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego (62,4%), a wśród osób w wieku 21 – 25 lat sytuacja jest odwrotna – zdecydowaną większość stanowią osoby z doświadczeniem zawodowym (76,5%).

– *wg poziomu wykształcenia*

Ponad połowa osób z wykształceniem wyższym nigdy wcześniej nie pracowała (52,9%). Podobnie jak respondenci z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (58,1%). Z kolei wśród osób z wykształceniem policealnym i zasadniczym zawodowym (67,1%) oraz wśród respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym (51,5%) oraz gimnazjalnym i poniżej (56,3%) dominują młodzi ludzie posiadający doświadczenie zawodowe.

– *wg czasu pozostawania bez pracy*

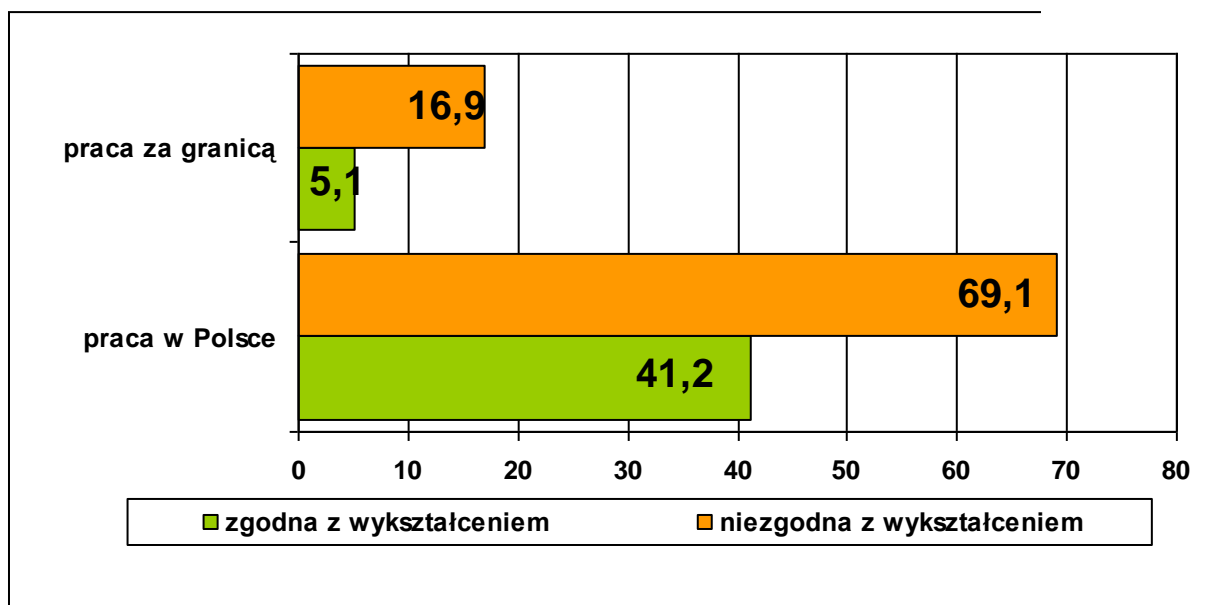
Jedynie wśród osób pozostających w rejestrach urzędów pracy do 1 miesiąca (52,5%) oraz wśród osób pozostających w rejestrach powyżej 12 miesięcy (57,1%) przeważają bezrobotni bez żadnego doświadczenia zawodowego. Natomiast w pozostałych kategoriach większość stanowią osoby z doświadczeniem zawodowym.

– *wg kolejności rejestracji w urzędzie pracy*

Ponad połowa osób rejestrujących się w urzędach pracy po raz pierwszy nigdy dotychczas nie pracowała (56,0%). Natomiast wśród osób rejestrujących się po raz kolejny dominują osoby z doświadczeniem zawodowym (71,6%).

Respondenci doświadczenie zawodowe zdobywali przede wszystkim na terenie Polski, zaledwie co piąty z nich pracował za granicą. Jednocześnie praca przez nich wykonywana była na ogół niezgodna z ich kierunkiem wykształcenia i zdobytym zawodem.

dane w %

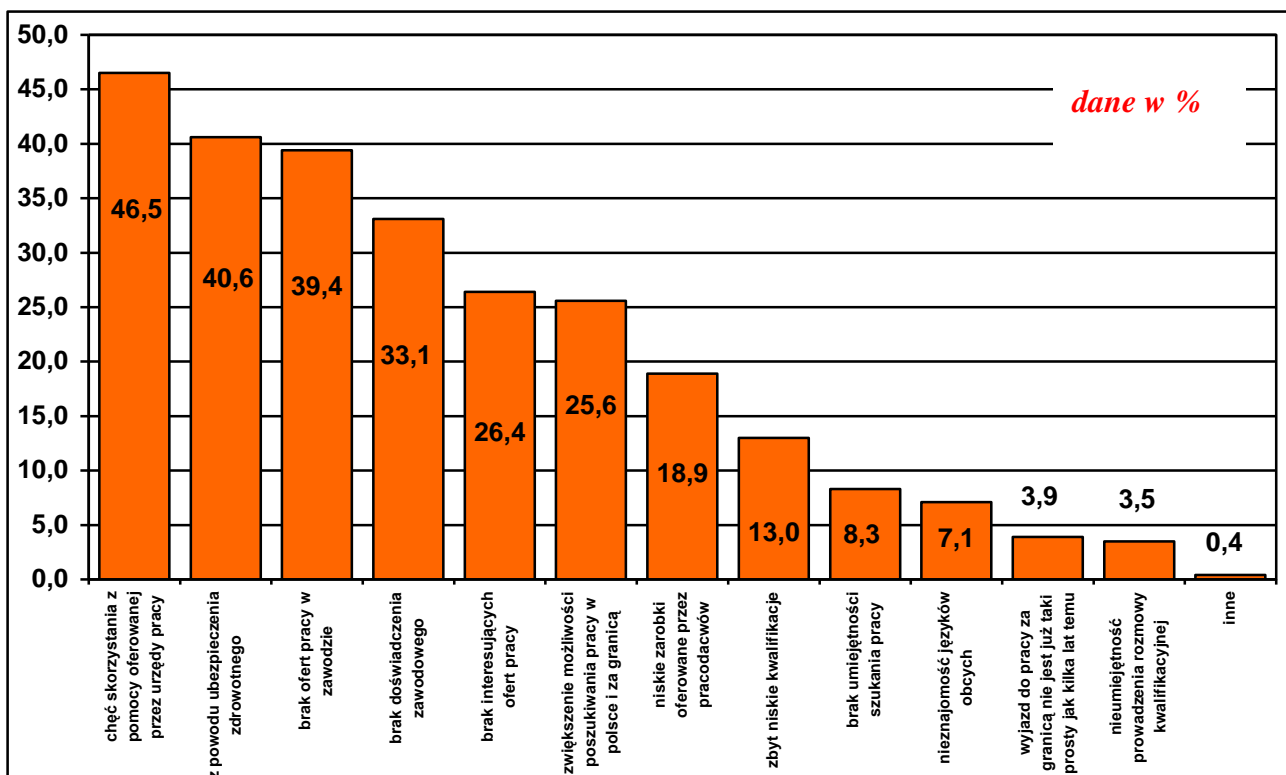


\* odpowiedzi nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać kilka wariantów

Respondenci legitymujący się doświadczeniem zawodowym zdobytym w Polsce zgodnie z wykształceniem, byli zatrudniani przede wszystkim w ramach umowy o pracę (19,1%) oraz w ramach stażu (12,5%). W przypadku zatrudnienia niezgodnego z kierunkiem wykształcenia również dominowały umowy o pracę (37,5%), a na drugim miejscu znalazło się zatrudnienie w ramach umów cywilno-prawnych (15,4%). Pozostałe formy zatrudnienia stanowią bardzo niewielki odsetek odpowiedzi respondentów, w tym także zatrudnienie bez żadnej umowy - „na czarno”.

Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku zatrudnienia za granicą. Bez względu na to, czy respondenci pracowali zgodnie czy niezgodnie z posiadanym wykształceniem najczęściej byli zatrudniani w ramach umowy o pracę lub w ramach umów cywilno-prawnych. Co ciekawe, żaden z nich nie zadeklarował wykonywania pracy „na czarno” (tzn. bez umowy).

Jak wynika z odpowiedzi badanych, w wielu przypadkach ich zatrudnienie nie trwało zbyt długo (staże, umowy cywilno-prawne itp.), co przede wszystkim było powodem decyzji o rejestracji w urzędach pracy jako osoby bezrobotne. Ale do tego młodzi ludzie rejestrowali się w urzędach z następujących przyczyn:

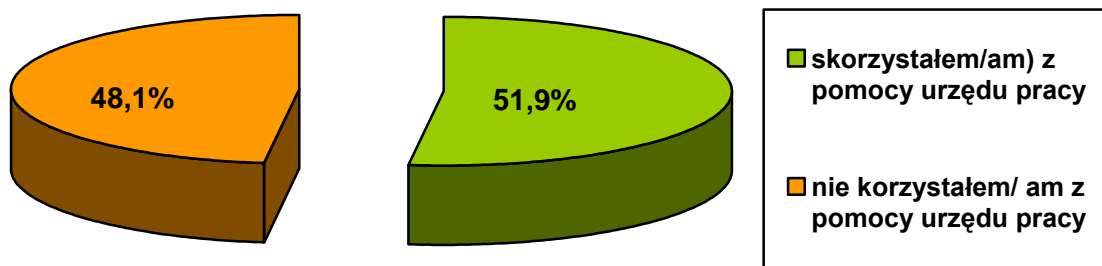


\* odpowiedzi nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać kilka wariantów

Podstawową motywacją dla niemal połowy młodych ludzi rejestrujących się w urzędach pracy była chęć skorzystania z pomocy oferowanej przez urzędy w ramach aktywizacji zawodowej bezrobotnych (46,5%) oraz chęć zdobycia ubezpieczenia zdrowotnego (40,6%). Dla co trzeciego respondenta ważną przyczyną rejestracji był brak ofert zatrudnienia na otwartym rynku pracy w zawodzie przez niego reprezentowanym (39,4%) oraz brak doświadczenia zawodowego (33,1%). Z kolei, dla co czwartego młodego człowieka powodem był brak interesujących go ofert pracy (26,4%), a dla co piątego, zbyt niskie zarobki oferowane przez pracodawców. Natomiast takie czynniki jak zbyt niskie kwalifikacje, nieznajomość języków obcych, trudności z wyjazdem do pracy za granicą itp. były przez nich bardzo rzadko wymieniane jako powody rejestracji w powiatowym urzędzie pracy.

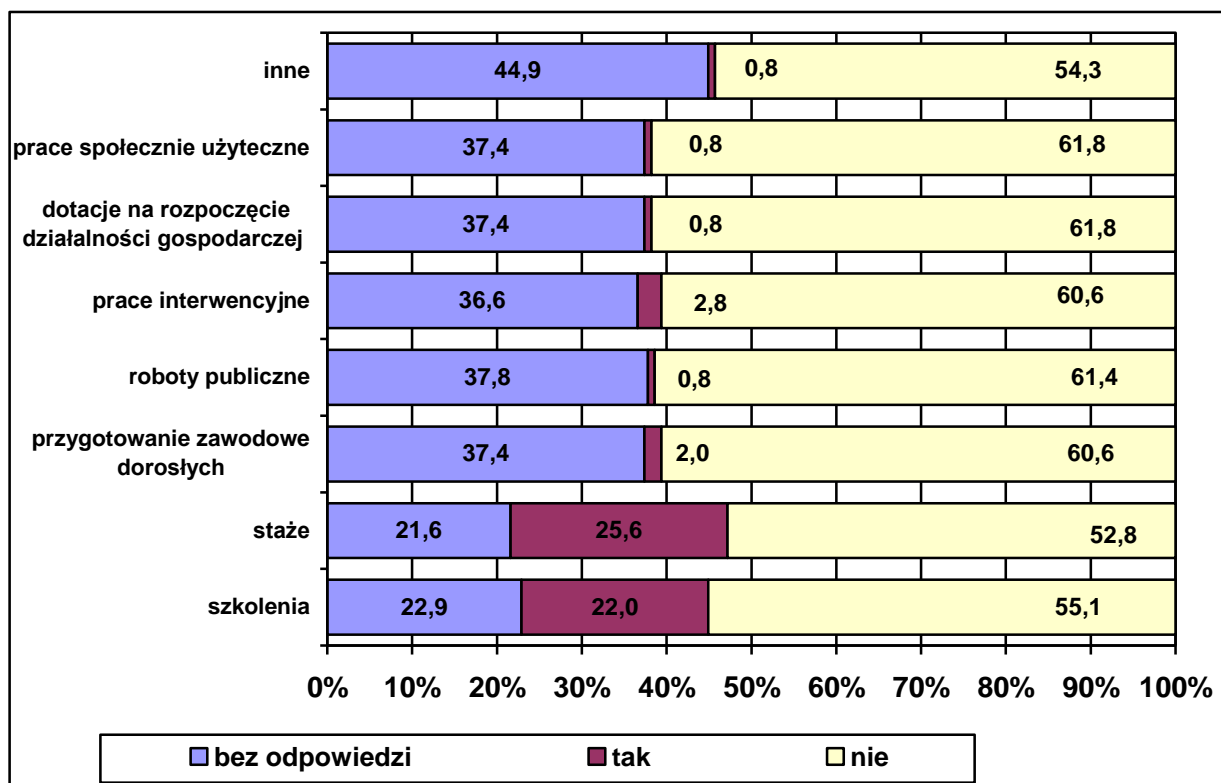
### 3.3 Formy aktywizacji zawodowej

Najważniejszym motywem rejestracji w powiatowych urzędach pracy była chęć skorzystania z pomocy jaką oferują bezrobotnym publiczne służby zatrudnienia. I należy zaznaczyć, że aż połowa respondentów skorzystała z tej pomocy (51,9%).



Młodzi ludzie, jako osoby bezrobotne, brali udział w następujących formach aktywizacji zawodowej:

*dane w %*



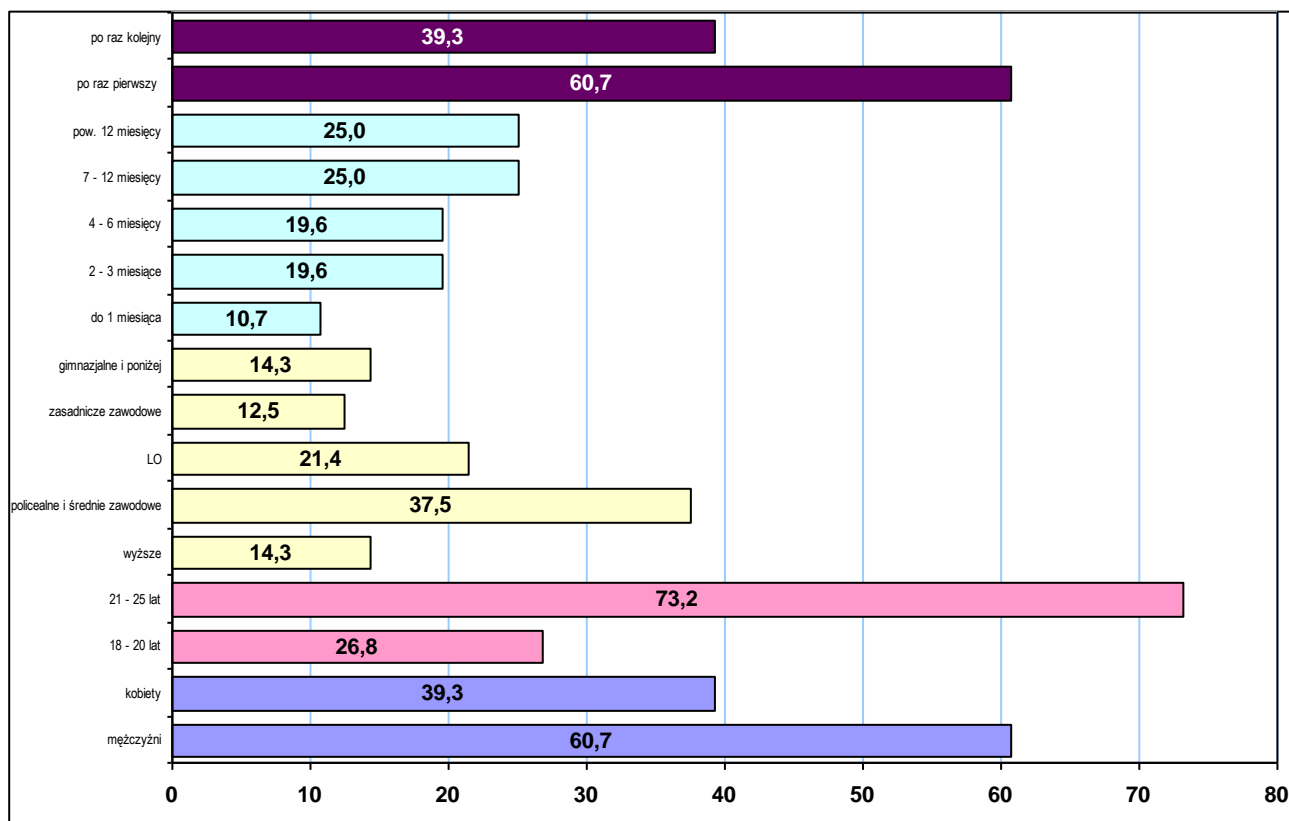
Okazuje się, że bezrobotni poniżej 25 roku życia korzystali przede wszystkim z takich form aktywizacji zawodowej, które prowadzą bezpośrednio albo do zdobycia umiejętności praktycznych albo do zdobycia lub podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych i dlatego co czwarty z nich skorzystał z możliwości odbycia stażu zawodowego, a co piąty ze szkolenia zmieniającego lub podnoszącego dotychczasowe umiejętności.

Rozkład odpowiedzi wśród respondentów, którzy zadeklarowali uczestnictwo w różnych formach aktywizacji zawodowej przedstawia się następująco:

### szkolenia

Osoby uczestniczące w szkoleniach to przede wszystkim mężczyźni (60,7%) i osoby w wieku 21 – 25 lat (73,2%) posiadające wykształcenie policealne i średnie zawodowe (37,5%) oraz średnie ogólnokształcące (21,4%). Aż połowa z nich to ludzie pozostający bez pracy co najmniej od 7 miesięcy, którzy zarejestrowali się w urzędzie pracy po raz pierwszy (60,7%).

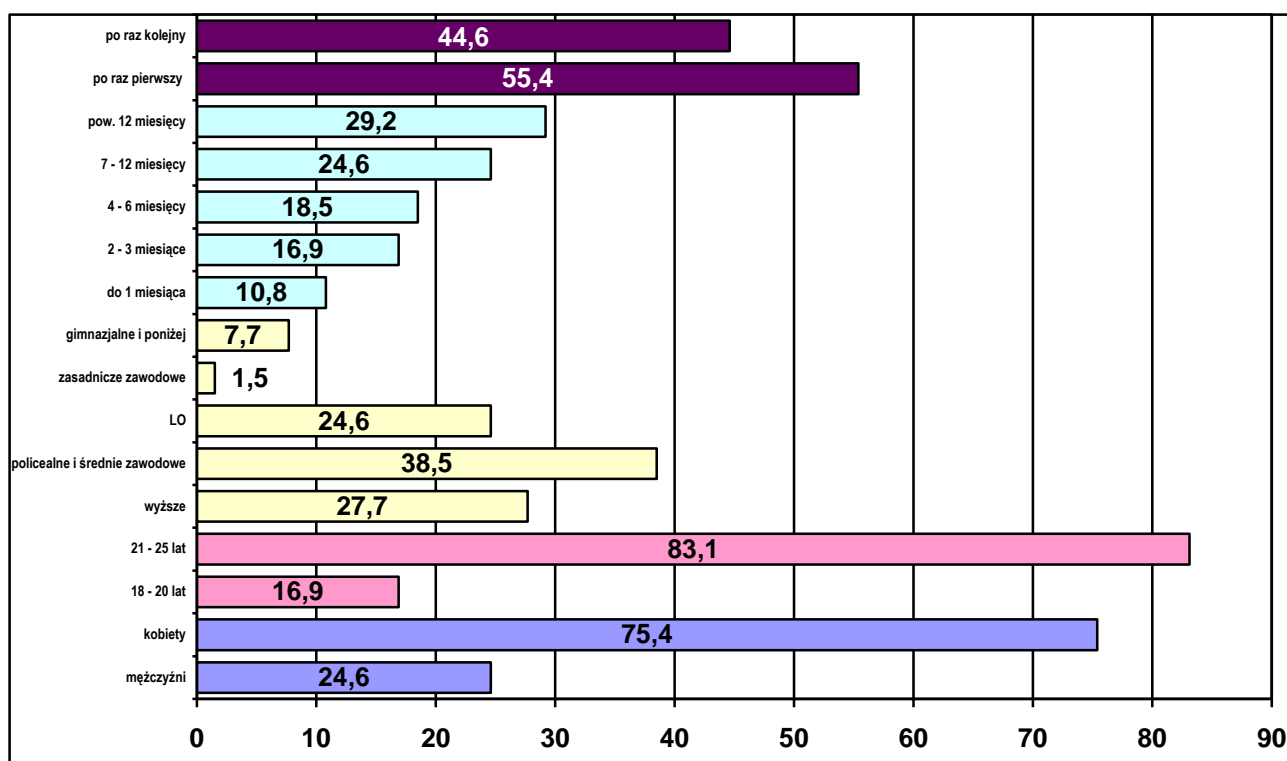
*dane w %*



### staże

Osoby uczestniczące w stażach to głównie kobiety (75,4%) w wieku 21 – 25 lat (83,1%) z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (38,5%) oraz z wykształceniem wyższym(27,7%). Ponad połowa to osoby pozostające bez pracy co najmniej 7 miesięcy i zarejestrowane po raz pierwszy.

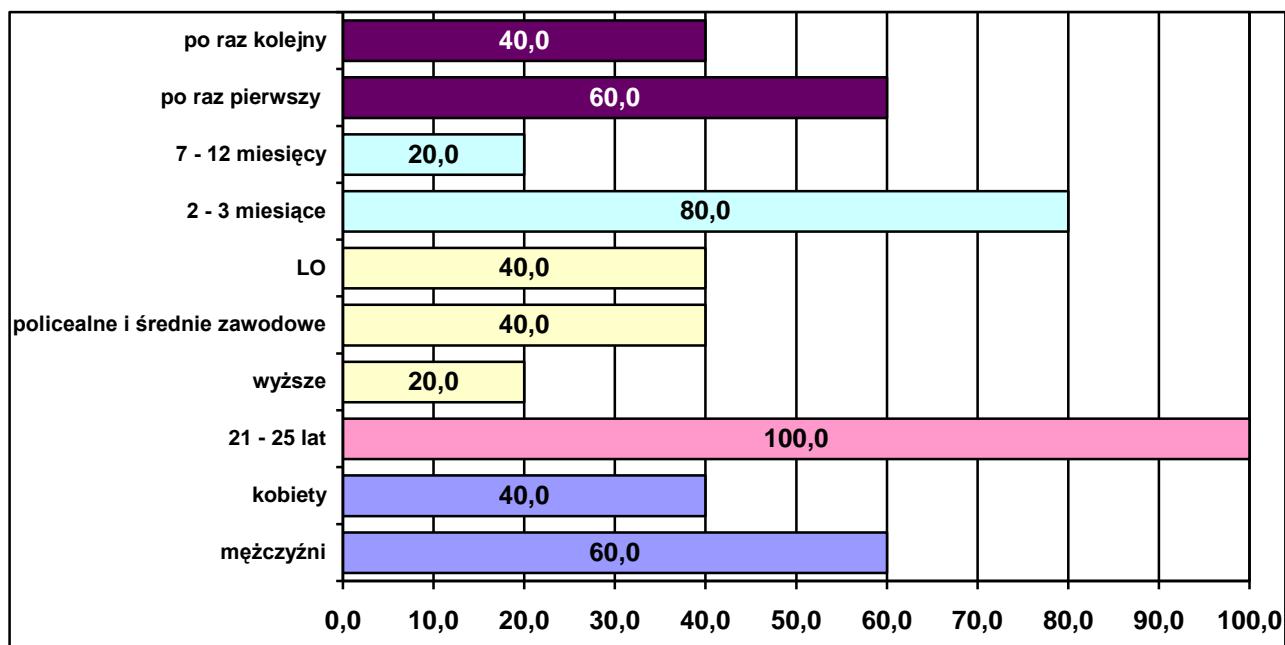
dane w %



### przygotowanie zawodowe dorosłych

Osoby uczestniczące w przygotowaniu zawodowym dorosłych to przede wszystkim mężczyźni (60,0%) w wieku 21 – 25 lat (100,0%) z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (40,0%) oraz z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (40,0%). Aż 80,0% z nich to osoby pozostające bez pracy krótko 2 – 3 miesiące i zarejestrowane po raz pierwszy (60,0%).

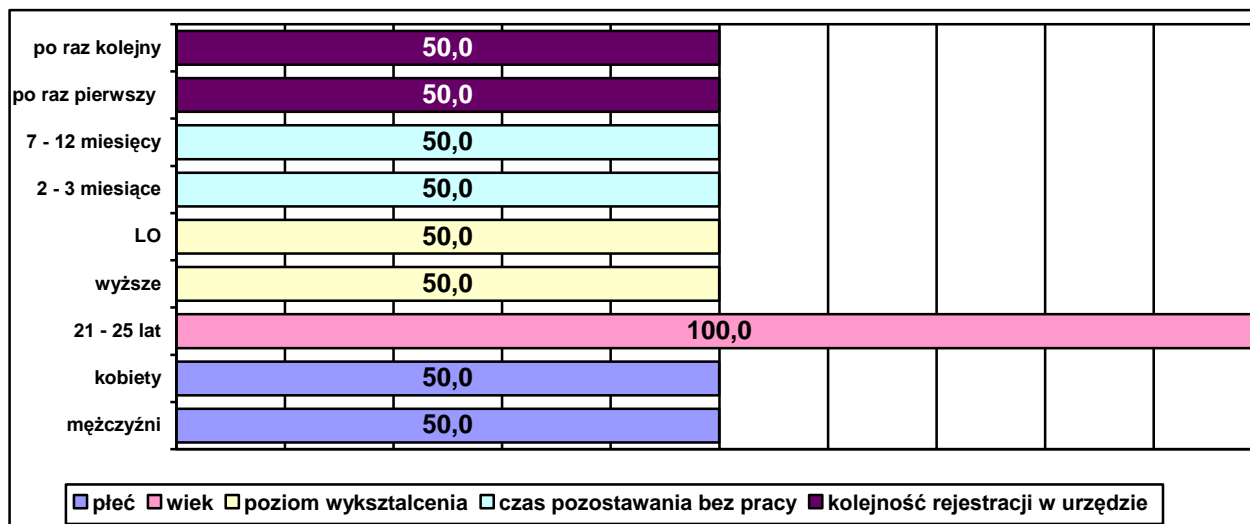
dane w %



### roboty publiczne

Osoby uczestniczące w aktywizacji zawodowej w ramach robót publicznych to zarówno kobiety jak i mężczyźni (po 50,0%) w wieku 21 – 25 lat (100,0%) z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (50,0%) oraz z wykształceniem wyższym (50,0%). Połowa z nich to ludzie pozostający albo krótko bez pracy 2 – 3 miesiące albo długo powyżej 12 miesięcy, zarejestrowani po raz pierwszy lub kolejny.

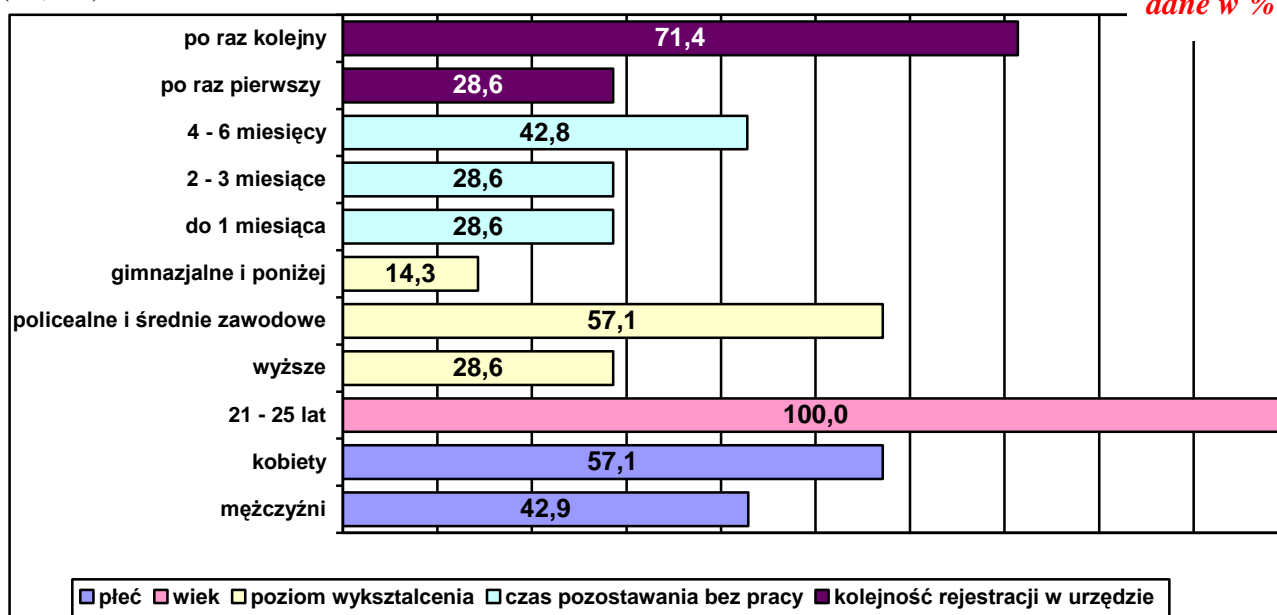
*dane w %*



### prace interwencyjne

Osoby uczestniczące w aktywizacji zawodowej w ramach prac interwencyjnych to w większości kobiety (57,1%) w wieku 21 – 25 lat (100,0%) z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (57,1%) oraz z wykształceniem wyższym (28,6%). Niemal połowa z respondentów biorących udział w tej formie aktywizacji zawodowej to osoby pozostające bez pracy 4 - 6 miesięcy i zarejestrowane w urzędzie po raz kolejny (71,4%).

*dane w %*

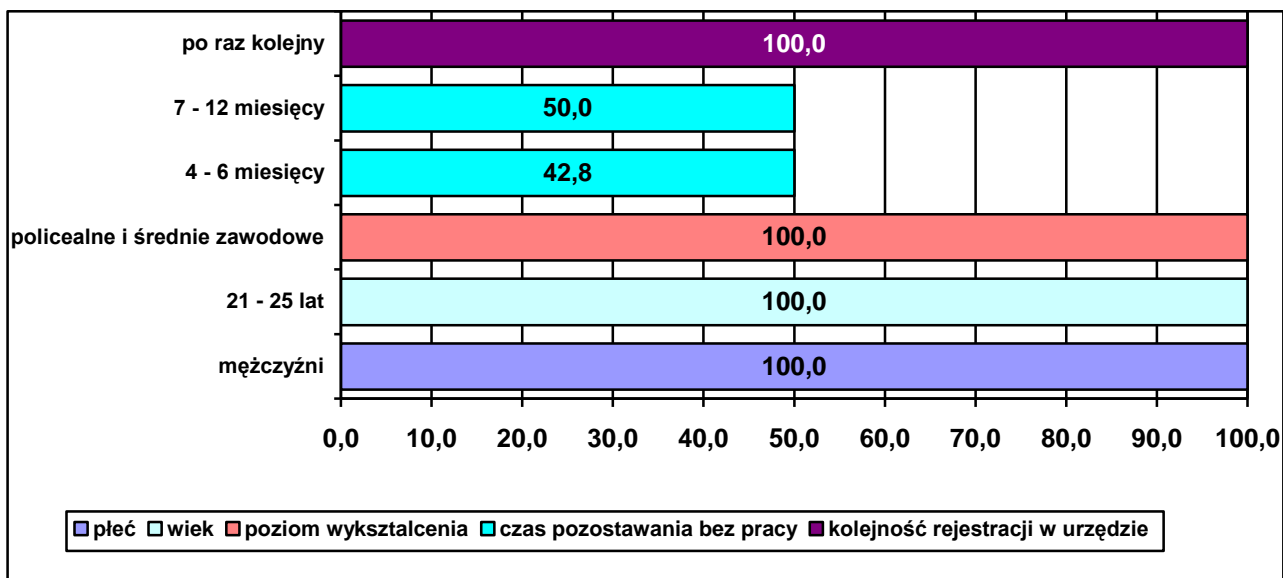




### dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej

Osoby ubiegające się o dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej to wyłącznie mężczyźni w wieku 21 – 25 lat (100,0%) z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym pozostający bez pracy od 4 do 12 miesięcy i zarejestrowani w urzędzie po raz kolejny.

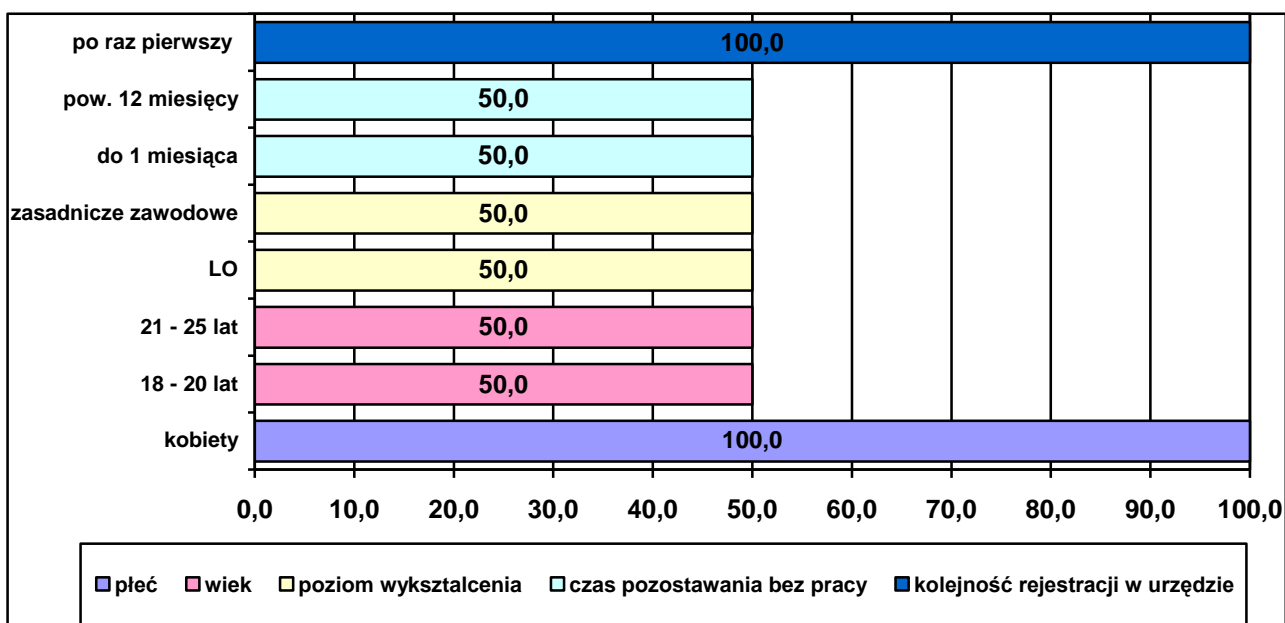
dane w %



### prace społecznie użyteczne

Osoby biorące udział w pracach społecznie użytecznych to kobiety w wieku 18 – 25 lat z wykształceniem zarówno średnim ogólnokształcącym (50,0%) jak i zasadniczym zawodowym (50,0%). Są to osoby pozostające bez pracy albo bardzo krótko (do 1 miesiąca) albo powyżej 12 miesięcy (po 50,0%) i wszystkie zarejestrowane są w urzędzie po raz pierwszy.

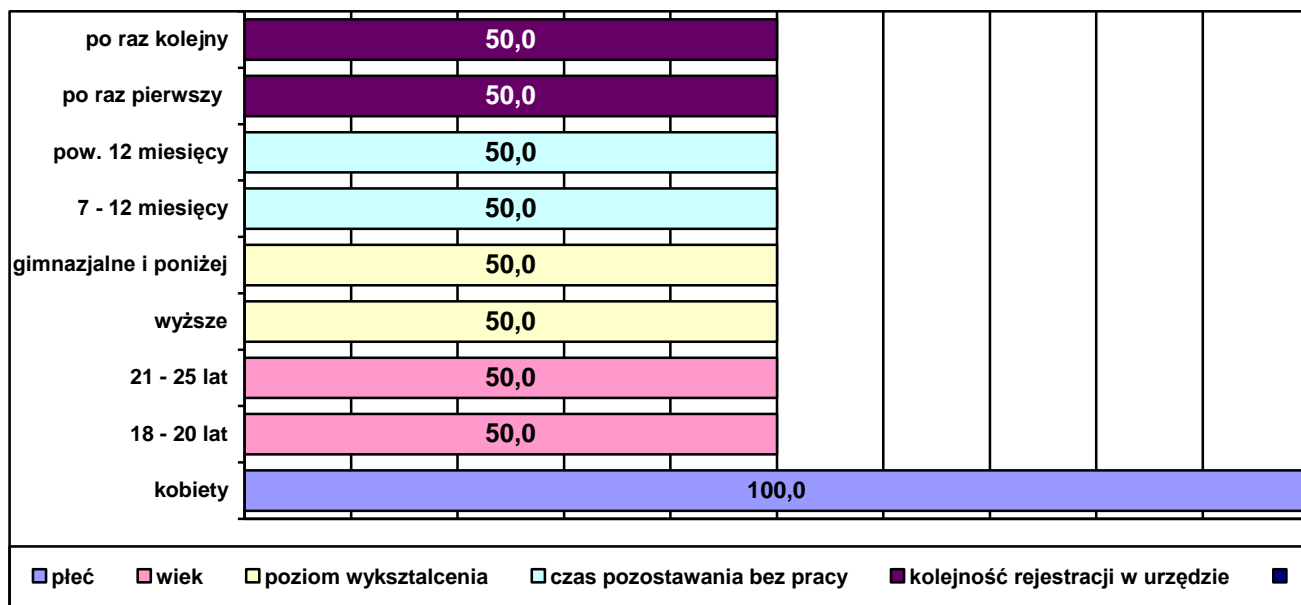
dane w %



### inne formy aktywizacji zawodowej

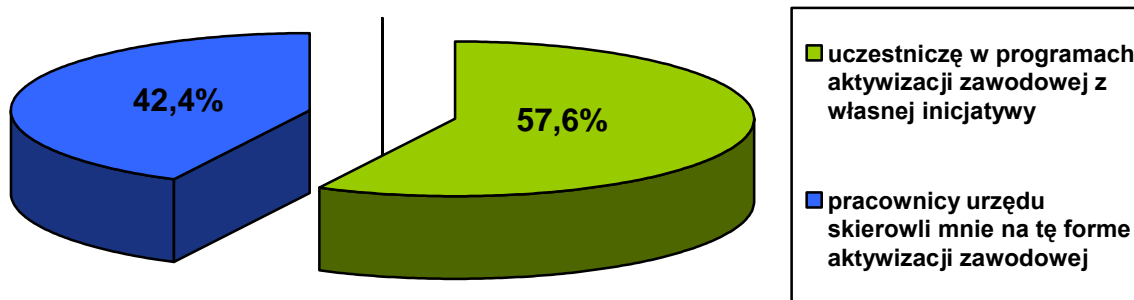
Osoby biorące udział w pracach społecznie użytecznych to kobiety w wieku 18 – 25 lat z wykształceniem zarówno średnim ogólnokształcącym (50,0%) jak i zasadniczym zawodowym (50,0%). Są to osoby pozostające bez pracy albo bardzo krótko tj. do 1 miesiąca albo powyżej 12 miesięcy (po 50,0%) i wszystkie zarejestrowane w urzędzie po raz pierwszy.

*dane w %*



Inne formy aktywizacji zawodowej to uczestnictwo w szkoleniach w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy.

Osoby, które wzięły udział w jakiegokolwiek formie aktywizacji zawodowej stanowiły nieco ponad połowę (51,9%) wszystkich respondentów. Trzeba zauważyć, że większość z nich (57,6%) to osoby samodzielne i zaradne, ponieważ uczestnictwo w programach aktywizacji wynikało z ich własnej inicjatywy.



Jednakże, jak wynika z powyższych danych, aż 48,1% respondentów dotychczas nie brało udziału w żadnej z form aktywizacji zawodowej oferowanej przez urzędy pracy. Młodzi ludzie tłumaczyli tę sytuację w następujący sposób:

- pozostają w rejestrze jako bezrobotny od bardzo krótkiego okresu czasu,
- oczekują wyłącznie na ofertę pracy w ramach stażu,

- nie przedstawiono mi żadnej oferty w ramach żadnej formy aktywizacji zawodowej,
- do tej pory nie było w ofercie szkoleń, które by mnie interesowały,
- dopiero od niedawna wiem, w jaki sposób można starać się o uczestnictwo w stażach lub szkoleniach, a tylko te formy aktywizacji zawodowej mnie interesują,
- dotychczas otrzymywałam propozycje niezgodne z moim wykształceniem,
- nie jestem zainteresowany,
- moja sytuacja osobista i rodzinna nie pozwala mi na razie na uczestnictwo w żadnej formie
- aktywizacji zawodowej,
- brak miejsc na interesujących mnie szkoleniach.

Z kolei ci respondenci, którzy uczestniczyli w różnych formach aktywizacji zawodowej oceniali je w następujący sposób:

#### *szkolenia*

Niemal połowa uczestników szkoleń (49,2%) oceniła je jako przydatne w znalezieniu pracy, 44,6% uznało je za bardzo przydatne przy poszukiwaniu pracy, a tylko co szesnasty uczestnik szkoleń ocenił je jako kompletnie nieprzydatne w tym zakresie. Szkolenia otrzymały średnią ocenę 2,38

A były to m.in. następujące rodzaje kursów: księgowość wspomagana komputerem, kierowca wózka widłowego, opiekun osób starszych, spawacz, prawo jazdy kat. C+E, operator wózka jezdniowego, bukieciarstwo, sprzedawca, kosmetyczny z elementami wizażu czy z zakresu przedsiębiorczości.

#### *staże*

Jeszcze wyżej zostały przez respondentów ocenione staże. 62,2% młodych ludzi uznało je za bardzo przydatne w poszukiwaniu pracy, a co trzeci z nich (32,4%) stwierdził, że nabyte doświadczenie przyda mu się w poszukiwaniu zatrudnienia. Co dziewiętnasty stażysta uznał, że uczestnictwo w tej formie aktywizacji zawodowej okazało się kompletnie nieprzydatne w jego dalszej karierze zawodowej. Staże zostały ocenione na 2,57.

#### *przygotowanie zawodowe dorosłych*

Większość respondentów oceniła tę formę aktywizacji zawodowej pozytywnie, przy czym, co trzeci z nich ocenił ją jako bardzo przydatną, a co czwarty jako pomocną w poszukiwaniu pracy. Jednocześnie należy zaznaczyć, że aż 37,5% uczestników przygotowania zawodowego oceniło je negatywnie, a średnia ocena wyniosła – 2,00.

#### *roboty publiczne*

Połowa z respondentów tę formę aktywizacji zawodowej uznała za nieprzydatną w dalszym poszukiwaniu pracy. Pozostali natomiast ocenili pozytywnie pracę realizowaną w ramach robót publicznych. Średnia ocena respondentów to 1,75.

#### *prace interwencyjne*

W tym wypadku również niemal połowa (42,9%) uczestników nie była zadowolona z efektów swojej pracy w ramach prac interwencyjnych. Pozostali natomiast oceniali zdobyte doświadczenie i umiejętności jako przydatne w dalszej karierze zawodowej. Prace interwencyjne zostały ocenione na 1,86.

Respondenci staże, przygotowanie zawodowe, roboty publiczne i prace interwencyjne odbywali zarówno w urzędach, instytucjach samorządowych jak i w prywatnych firmach

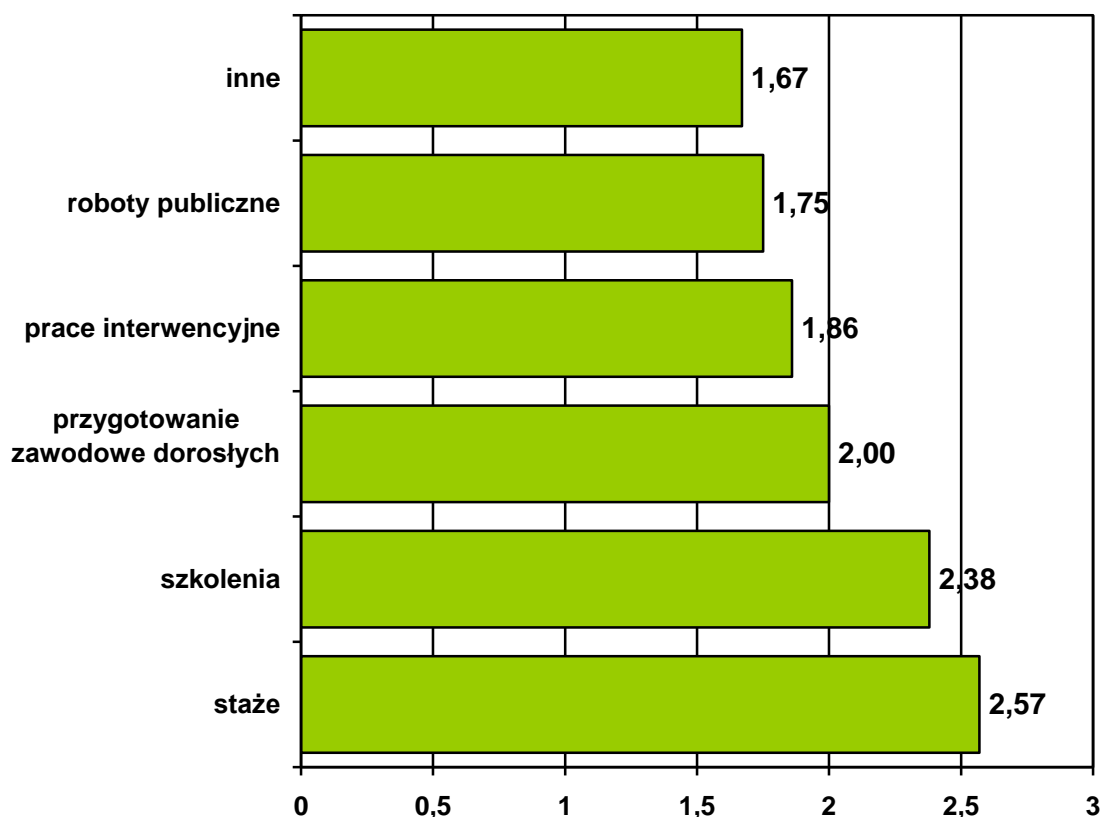
i przedsiębiorstwach.

*inne*

Inne formy aktywizacji zawodowej, w których uczestniczyli respondenci to warsztaty poszukiwania pracy, oceniane przez nich w większości (66,7%) jako przydatne i pomocne w znalezieniu pracy. Co trzeci z uczestników tych warsztatów nie ocenił ich jednak pozytywnie. Warsztaty poszukiwania pracy zostały ocenione na 1,67.

**Respondenci za najbardziej przydatne w poszukiwaniu pracy uznali staże i szkolenia, najniżej oceniono roboty publiczne i prace interwencyjne.**

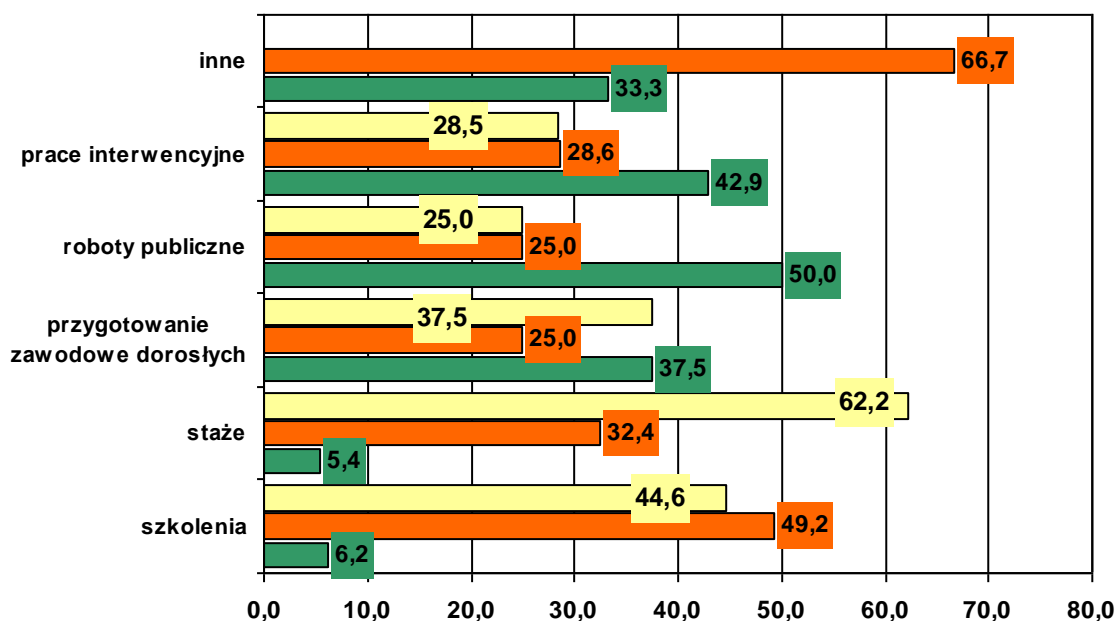
*dane wg średniej ocen w skali 1 do 3*



**Większość respondentów oceniła te formy aktywizacji zawodowej, w których uczestniczyła jako przydatne i pomocne w dalszym poszukiwaniu zatrudnienia. Najbardziej trafione okazały się szkolenia i staże, a najmniej roboty publiczne (50,0% ocen negatywnych).**

Opinie respondentów na ten temat obrazuje poniższy wykres:

dane w %

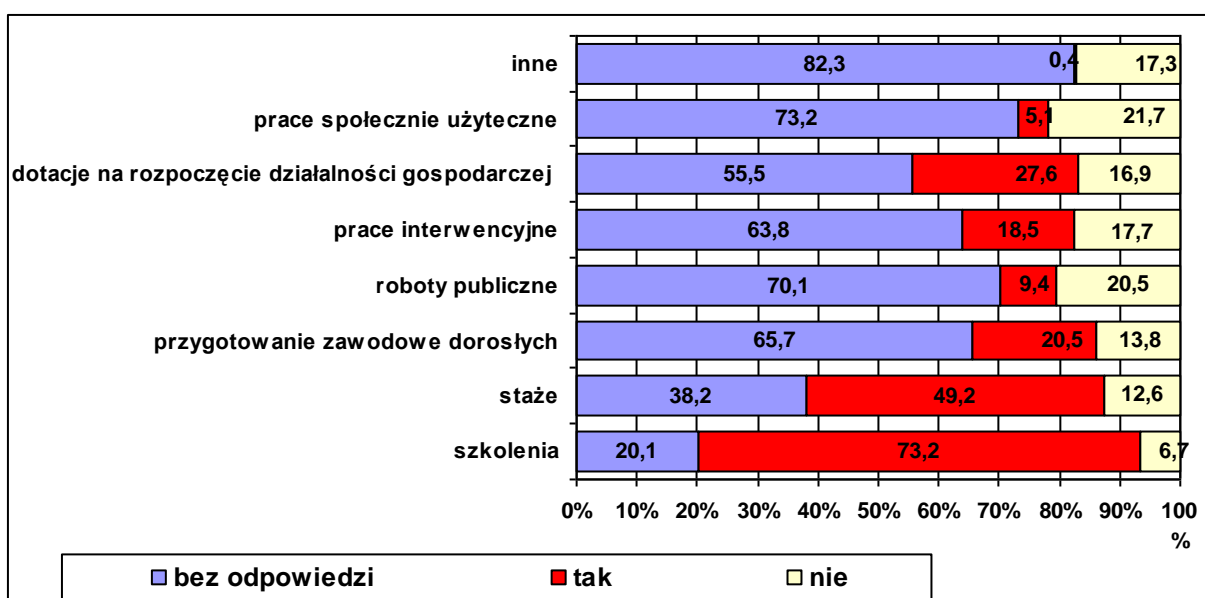


■ 1 - nie przyda się w ogóle w poszukiwaniu pracy    
 ■ 2 - może być pomocne w znalezieniu pracy  
■ 3 - bardzo przydatne w poszukiwaniu pracy

### 3.4 Potrzeby edukacyjne młodzieży

Najbardziej pożądaną przez respondentów formą aktywizacji zawodowej są szkolenia (73,2%) i staże (49,2%). Co czwarty młody człowiek deklaruje chęć założenia własnej firmy i pozyskania z urzędu pracy dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, a co piąty wyraża gotowość wzięcia udziału w przygotowaniu zawodowym dorosłych lub w pracach interwencyjnych. Pozostałe odpowiedzi dotyczą bardzo nielicznej grupy respondentów. Szczegółowe informacje na temat chęci uczestnictwa w poszczególnych programach aktywizacji zawodowej respondentów pokazują poniższe dane:

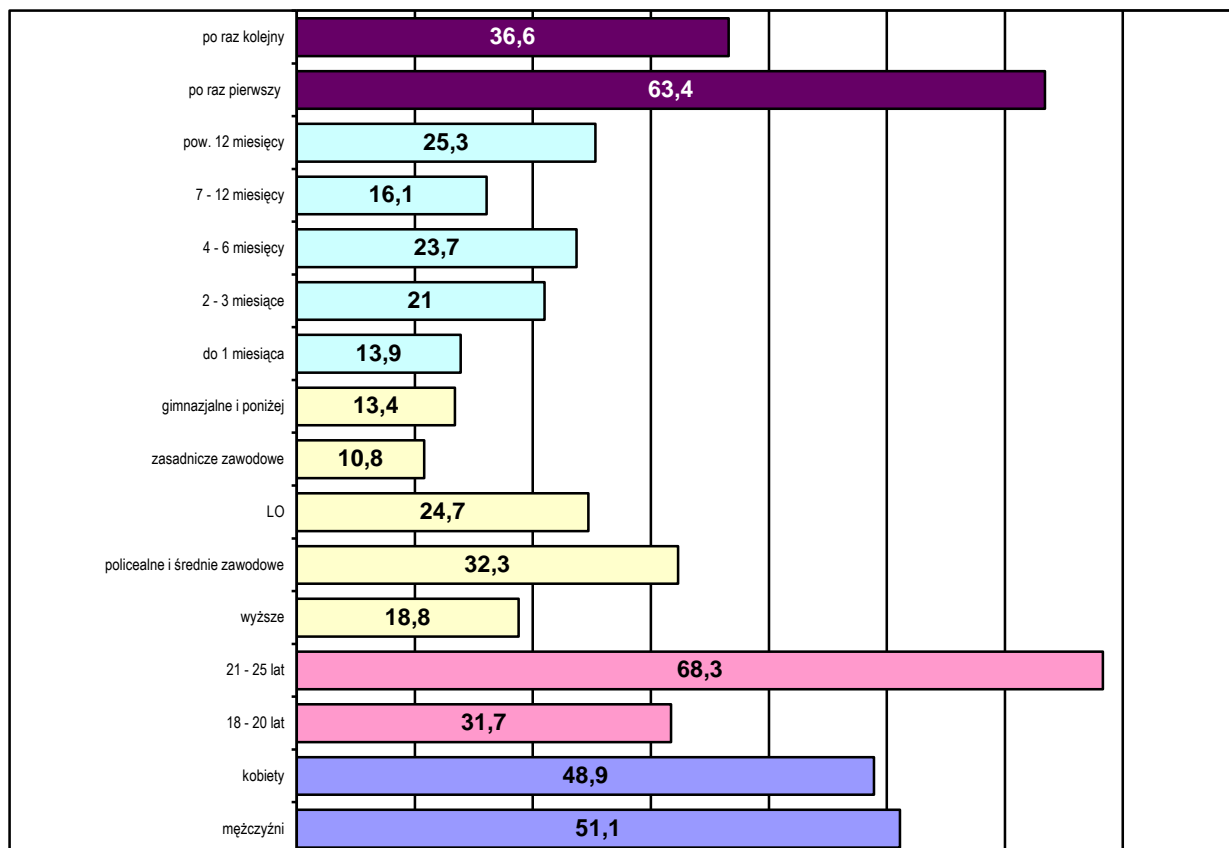
dane w %



## szkolenia

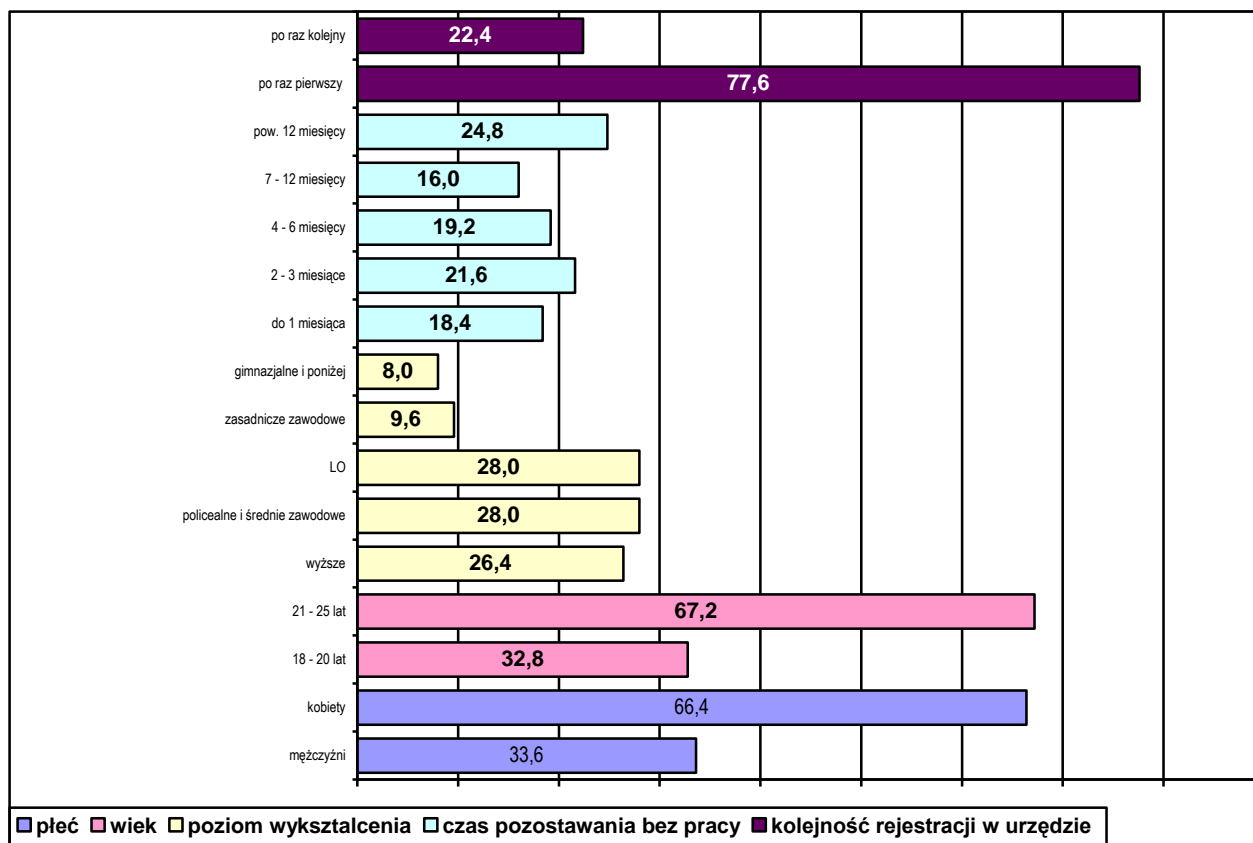
Chęć uczestnictwa w tym programie aktywizacji zawodowej deklarują zarówno mężczyźni (51,1%) jak i kobiety (48,9%), w wieku 21 – 25 lat (68,3%) z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (32,3%) oraz średnim ogólnokształcącym, z których ponad połowa jest zarejestrowana po raz pierwszy. Są to ludzie, z których co czwarty pozostaje bez pracy powyżej 12 miesięcy. Tak długi okres pozostawania bez pracy jest najprawdopodobniej główną przyczyną wyboru właśnie tej formy aktywizacji zawodowej. Respondenci chcą podnieść lub zmienić kwalifikacje zawodowe, ponieważ te aktualnie przez nich posiadane nie do końca odpowiadają potrzebom rynku pracy.

*dane w %*



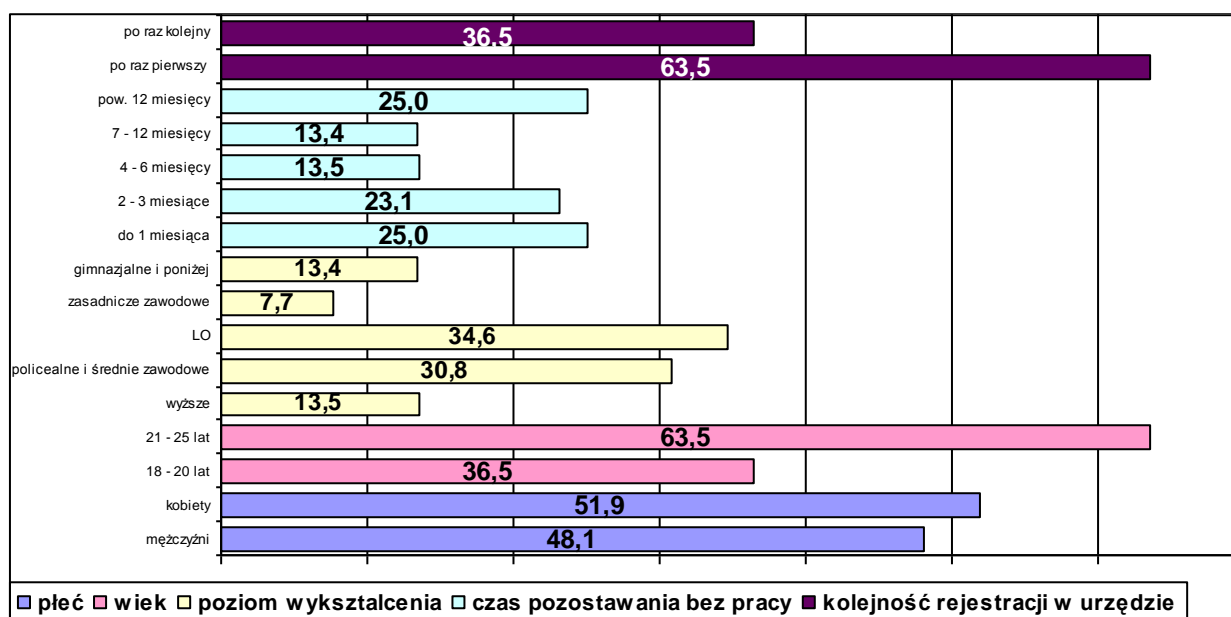
## staże

Osoby chcące uczestniczyć w stażach to głównie kobiety (66,4%) w wieku 21 – 25 lat (67,2%) z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (28,0%) oraz ze średnim ogólnokształcącym (28,0%). Co czwarty respondent pozostaje bez pracy powyżej 12 miesięcy, a większość (77,6%) jest zarejestrowana po raz pierwszy. Można wnioskować, że tę formę aktywizacji zawodowej preferują głównie osoby bez doświadczenia zawodowego, co utrudnia im znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy.



### przygotowanie zawodowe dorosłych

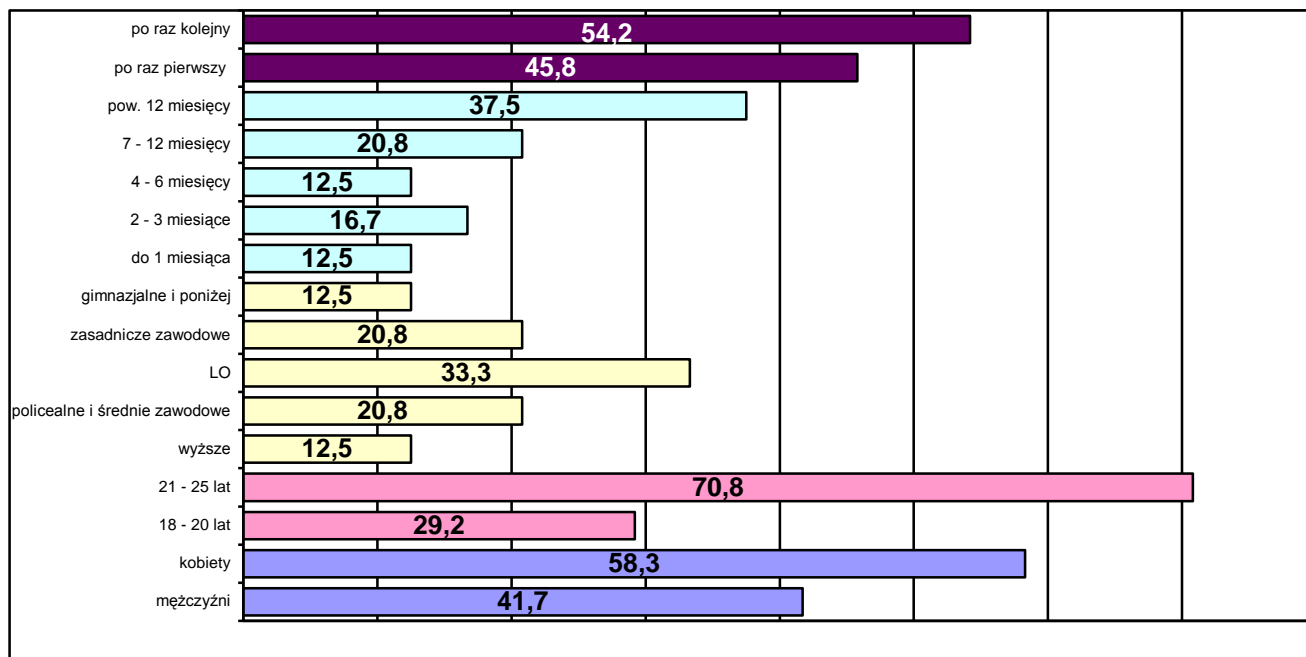
Osoby wyrażające chęć uczestnictwa w przygotowaniu zawodowym dorosłych to zarówno mężczyźni (48,1%) jak i kobiety (51,9%) w wieku 21 – 25 lat (63,5%) z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (34,6%). Ponad połowa z nich to osoby zarejestrowane w urzędzie po raz pierwszy (63,5%) i albo przebywające w rejestrach bardzo krótko – do 1 miesiąca, albo bardzo długo – powyżej 12 miesięcy (po 25,0%). Z zebranych informacji wynika, że podstawową motywacją tych osób jest nabycie doświadczenia zawodowego.



### roboty publiczne

Tą formą aktywizacji zawodowej bardziej zainteresowane są kobiety (58,3%), osoby w wieku 21 – 25 lat (70,8%), z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (33,3%). Wśród osób zainteresowanych tym programem aktywizacji co trzecia pozostaje bez pracy powyżej 12 miesięcy, a ponad połowa jest zarejestrowana po raz kolejny (54,2%).

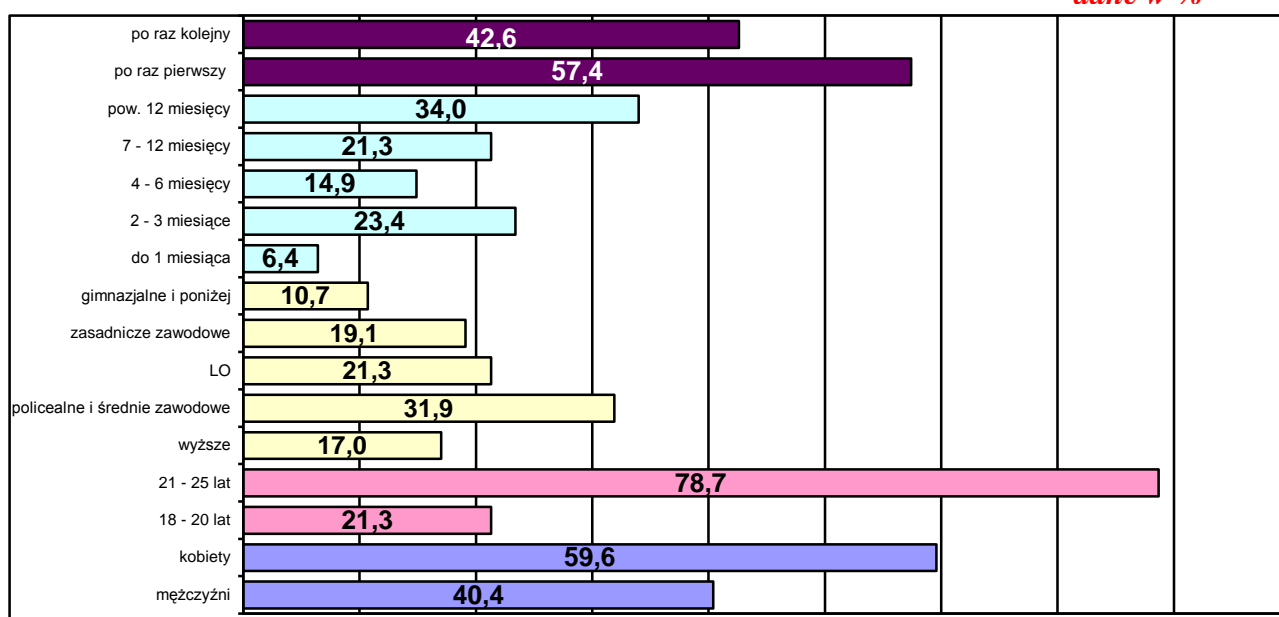
*dane w %*



### prace interwencyjne

Również i tym programem aktywizacji zawodowej bardziej zainteresowane są kobiety (59,6%), osoby w wieku 21 – 25 lat (78,7%), z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (31,9%), zarejestrowane w większości po raz pierwszy (57,4%). Co trzeci z respondentów to osoba pozostająca bez pracy powyżej 12 miesięcy (34,0%).

*dane w %*

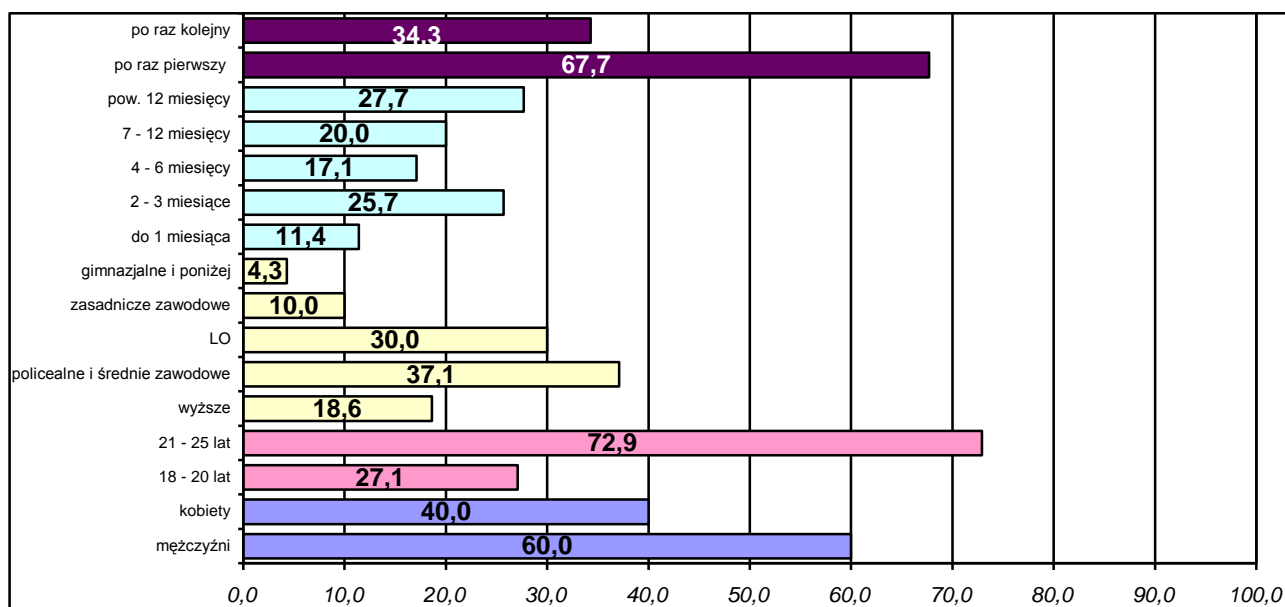




### dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej

Mężczyźni zdecydowanie częściej chcą wyjść z bezrobocia poprzez założenie własnej firmy (60,0%). Są to osoby w wieku 21 – 25 lat (72,9%), z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (37,1%), pozostające bez pracy od 2 do 3 miesięcy (25,7%) i zarejestrowane w urzędzie po raz pierwszy (67,7%).

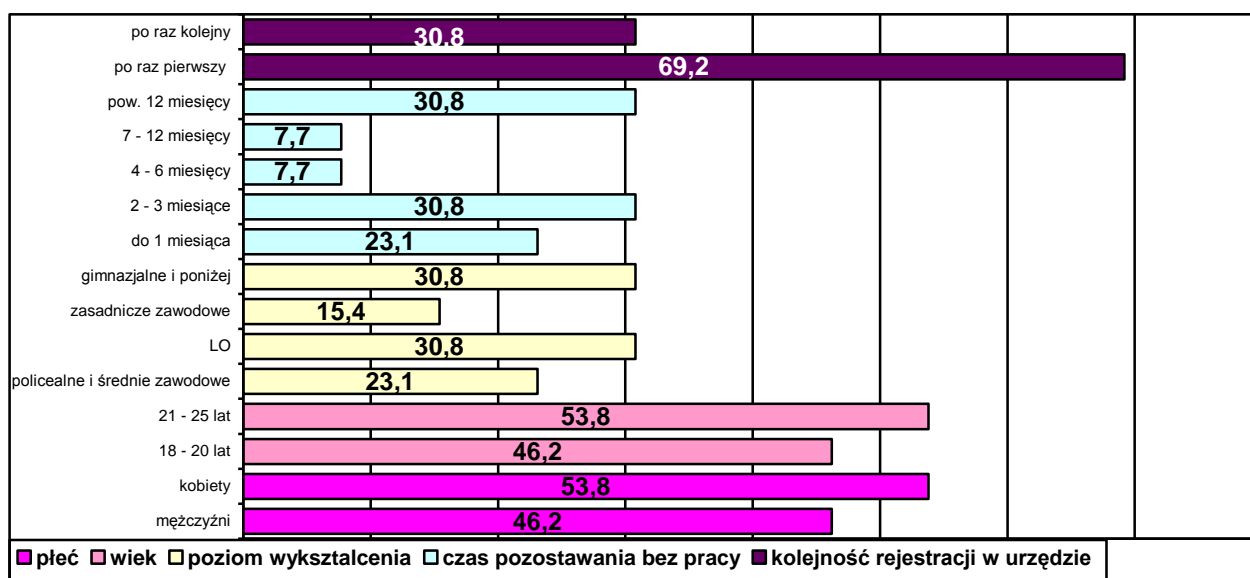
*dane w %*



### prace społecznie użyteczne

Wśród osób deklarujących chęć uczestnictwa w pracach społecznie użytecznych większość stanowią kobiety (53,8%) i osoby w wieku 21 – 25 lat (53,8%), z wykształceniem zarówno średnim ogólnokształcącym (30,8%) jak i gimnazjalnym i poniżej (30,8%). Na ogół są to osoby pozostające bez pracy albo krótko, 2 – 3 miesiące albo powyżej 12 miesięcy (po 30,8%) i w większości zarejestrowane w urzędzie po raz pierwszy. (69,2%).

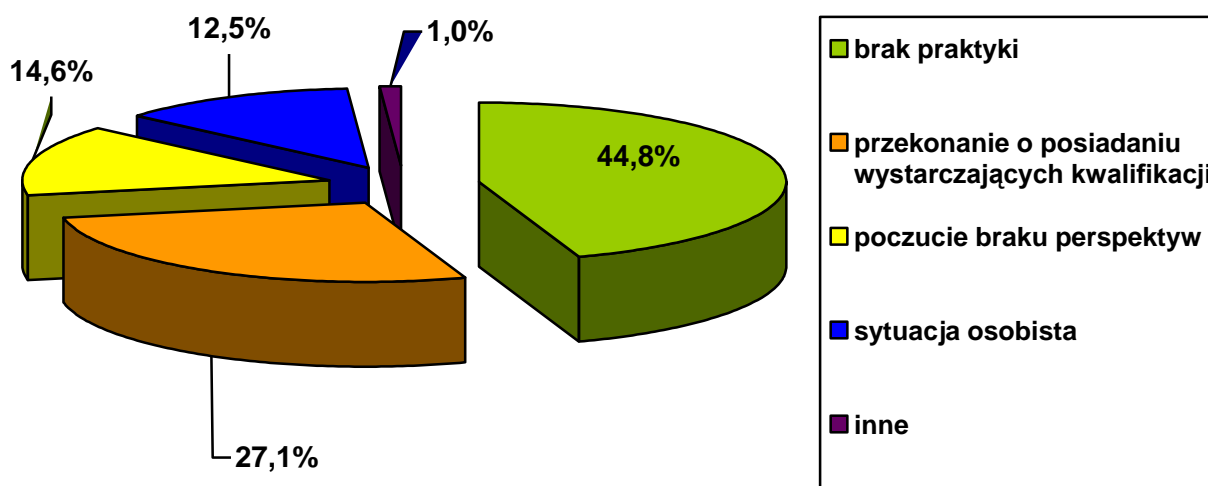
*dane w %*



### *inne formy aktywizacji zawodowej*

Inną formę aktywizacji zawodowej - uczestnictwo w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy wybrała tylko jedna osoba – kobieta, w wieku 21 – 25 lat, z wykształceniem zasadniczym zawodowym, pozostająca bez pracy 4 – 6 miesięcy i zarejestrowana w urzędzie po raz pierwszy..

Większość z respondentów najchętniej uczestniczyłaby w różnych szkoleniach podnoszących lub zmieniających kwalifikacje zawodowe. Jedynie co piętnasty młody człowiek nie ma zamiaru brać udziału w tym programie aktywizacji zawodowej. Głównym powodem takiej decyzji jest brak doświadczenia zawodowego i przekonanie tych osób, że nie nabeżdżą go w drodze kursów i szkoleń. Uważają, że podniesienie lub zmiana kwalifikacji nie podparte praktyką, nie gwarantują im większej konkurencyjności na otwartym rynku pracy. Inne powody braku zainteresowania szkoleniami to: przekonanie respondentów, że ich kwalifikacje są wystarczające, poczucie braku perspektyw i szans na znalezienie pracy oraz trudna sytuacja osobista.

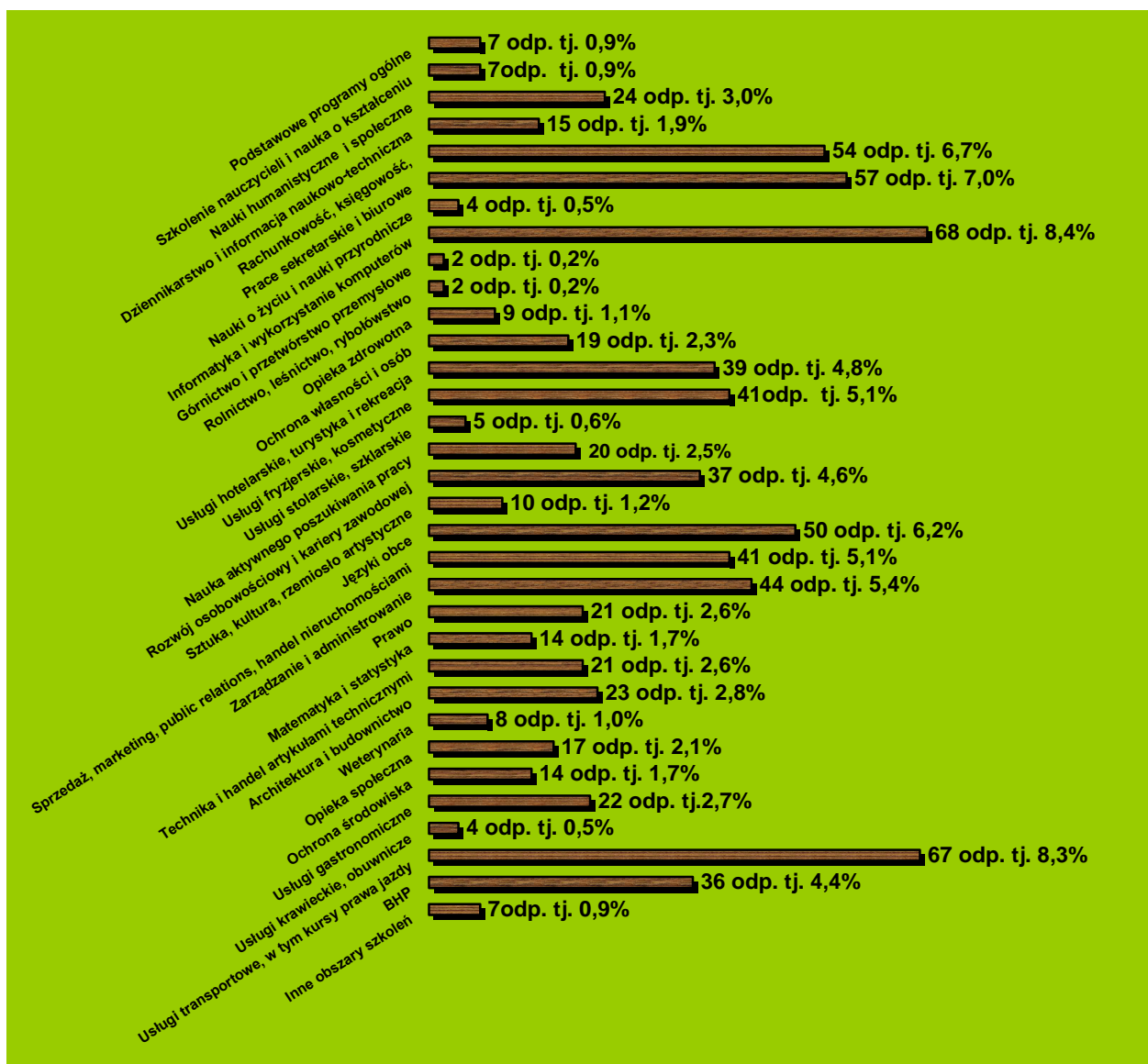


**Respondenci zainteresowani udziałem w szkoleniach preferowali przede wszystkim szkolenia z zakresu:**

- informatyki i wykorzystania komputerów – 8,4%
- usług transportowych, w tym kursy prawa jazdy – 8,3%
- prac sekretarskich i biurowych – 7,0%
- rachunkowości, księgowości, bankowości, ubezpieczeń, analizy inwestycyjnej – 6,7%
- języków obcych (angielski, niemiecki) – 6,2%
- usług fryzjerskich, kosmetycznych – 5,1%
- sprzedaży, marketingu, public relations, handlu nieruchomościami – 5,1%
- usług hotelarskich, turystyki i rekreacji – 4,8%
- rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej – 4,6%
- BHP – 4,4%

Pozostała tematyka szkoleń jest wybierana przez młodzież w zdecydowanie mniejszym stopniu, zwłaszcza w obszarze górnictwa i przetwórstwa przemysłowego oraz rolnictwa, leśnictwa i rybołówstwa.

Wybory młodzieży na temat preferowanych treści szkoleń przedstawia poniższy wykres:

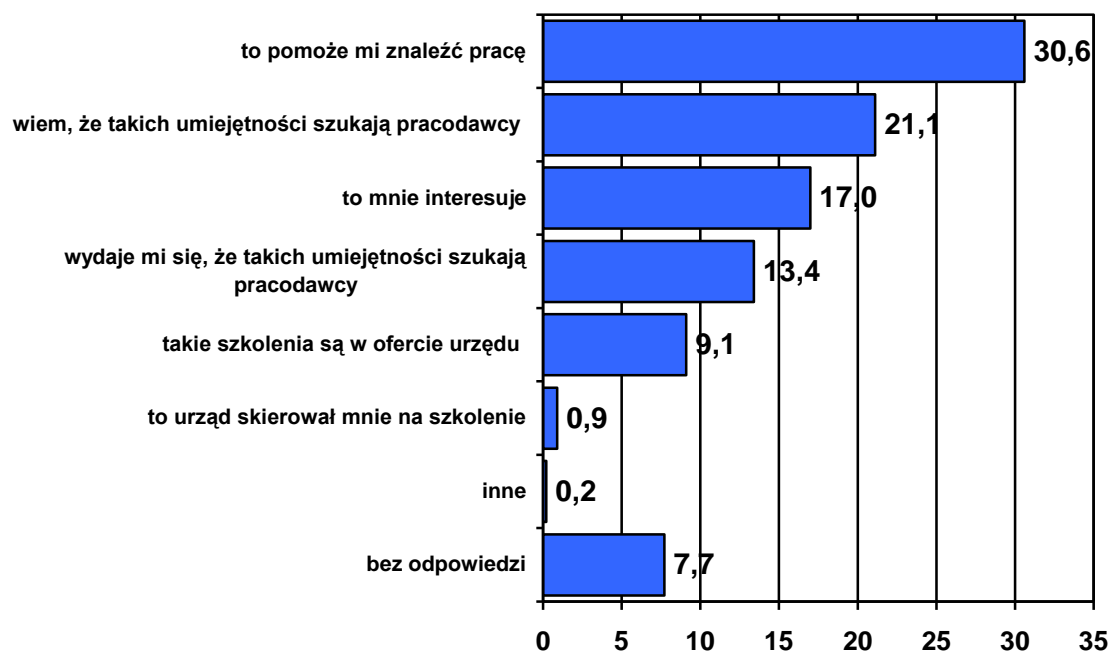


Ponad połowa respondentów (53,1%) swój wybór właśnie takiej tematyki szkoleń tłumaczy tym, że zdobycie konkretnych kwalifikacji zawodowych ułatwi im znalezienie pracy. Co trzeci młody człowiek uważa, że takich kwalifikacji poszukują pracodawcy, a co czwartemu wydaje się, że właśnie te kwalifikacje są przez nich pożądane. Ciekawa jest motywacja respondentów, wynikająca z ich zainteresowań bez względu na możliwość znalezienia pracy – taki powód wyboru tematyki szkoleń podał aż co trzeci uczestnik sondażu. Natomiast nikt nie wymienił odpowiedzi, która wskazywałaby na całkowitą obojętność względem wyboru treści szkolenia.

Przyczyny wyboru tematyki szkoleń układają się w następujący ranking:

- zdobycie właśnie takich kwalifikacji pomoże mi w znalezieniu pracy – 135 odp. tj. 30,6%
- wiem na pewno, że takich umiejętności szukają pracodawcy – 93 odp. tj. 21,1%
- to mnie interesuje – 75 odp. tj. 17,0%
- wydaje mi się, że takich umiejętności poszukują pracodawcy – 59 odp. tj. 13,4%
- takie szkolenia oferuje urząd – 40 odp. tj. 9,1%
- zostałam/ zostałem skierowany/a przez urząd – 4 odp. tj. 0,9%
- inne - 1 odp. tj. 0,2%
- bez odpowiedzi – 34 odp. tj. 7,7%.

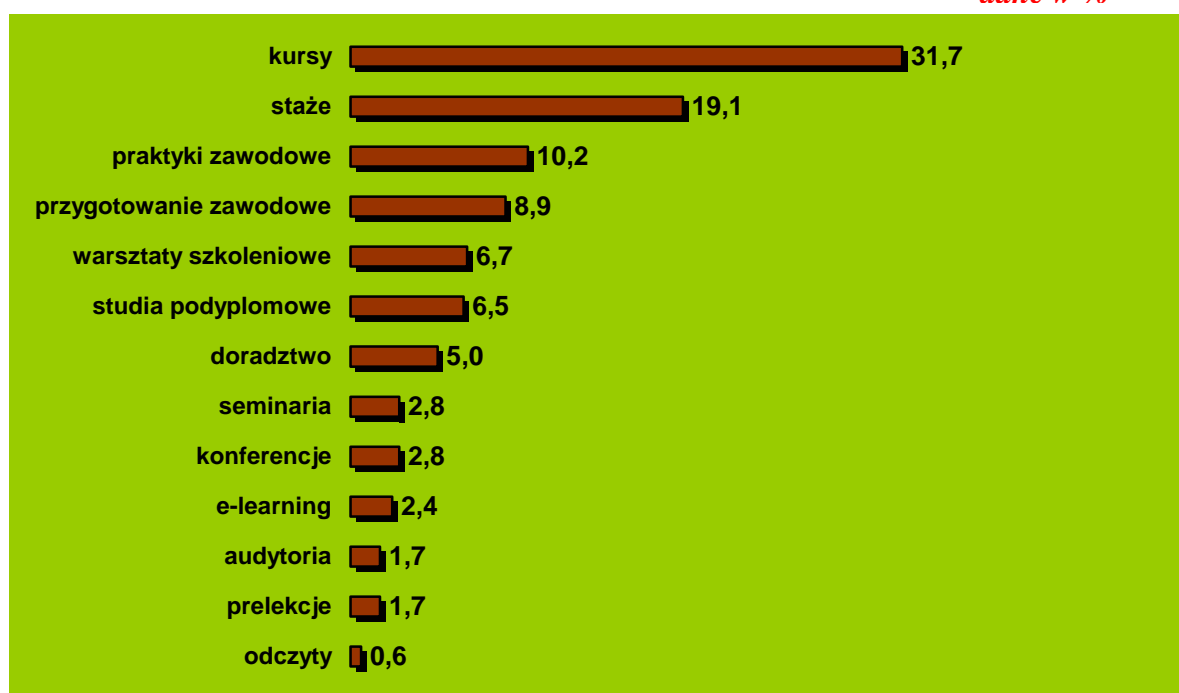
*dane w %*



Ponad połowa respondentów najchętniej podnosiłaby lub zmieniałaby swoje kwalifikacje korzystając z warsztatów szkoleniowych. Prawie połowa (40,6%) z nich stawia z kolei na nabywanie praktyki poprzez staż, a co piąty poprzez praktyki zawodowe. Młodym ludziom brakuje pomocy w postaci doradztwa czy coachingu i taką formę kształcenia wybiera, co dziesiąty respondent.

Ranking form kształcenia preferowanych przez młodzież przedstawia się następująco:

*dane w %*



## 4 RAPORT Wyniki wywiadu wśród pracowników powiatowych urzędów pracy zajmujących się organizacją szkoleń

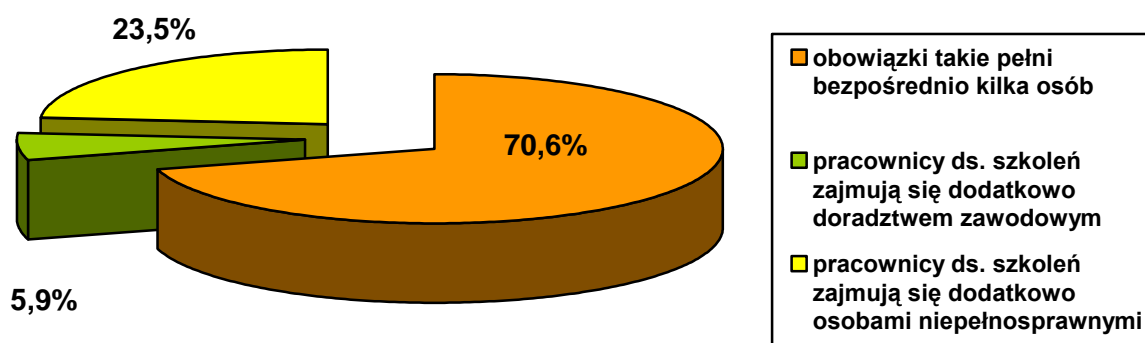
Celem wywiadu przeprowadzonego wśród pracowników powiatowych urzędów pracy mających swoją siedzibę na terenie działania WUP w Katowicach Filii w Częstochowie było przede wszystkim zebranie informacji na temat organizacji szkoleń realizowanych w tych urzędach oraz sprawdzenie, na ile są one realizowane zgodnie z potrzebami rynku pracy i bezrobotnych, w tym w szczególności bezrobotnej młodzieży do 25 roku życia.

### 4.1 Sytuacja kadrowa

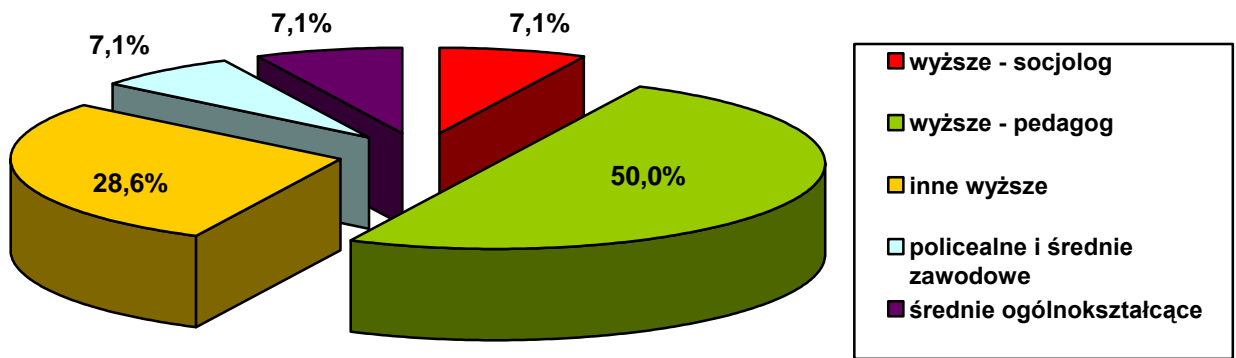
Respondenci reprezentowali urzędy pracy obejmujące swym zasięgiem również gminy wiejskie i zatrudniające od 21 do powyżej 100 pracowników. W strukturze każdego z urzędów objętych badaniem wyodrębniono kilkusobowe stanowiska do spraw szkoleń, gdzie zatrudnieni pracownicy pełnią bezpośrednio obowiązki związane z organizacją szkoleń, a w tym m.in. z obsługą klientów, doбором tematyki szkoleń czy z kontaktami z jednostkami szkoleniowymi zajmując się dodatkowo (co trzeci z nich) osobami niepełnosprawnymi, ale wyłącznie w kontekście organizacji szkoleń, a jedna osoba realizuje dodatkowo usługi z zakresu doradztwa zawodowego.

Struktura odpowiedzi dotyczących zakresu obowiązków wygląda następująco:

- tak, obowiązki takie pełni bezpośrednio kilka osób – 12 odp. tj. 70,6%
- pracownicy ds. szkoleń zajmują się dodatkowo doradztwem zawodowym – 1 odp. tj. 5,9%
- pracownicy ds. szkoleń zajmują się dodatkowo osobami niepełnosprawnymi – 4 odp. tj. 23,5%



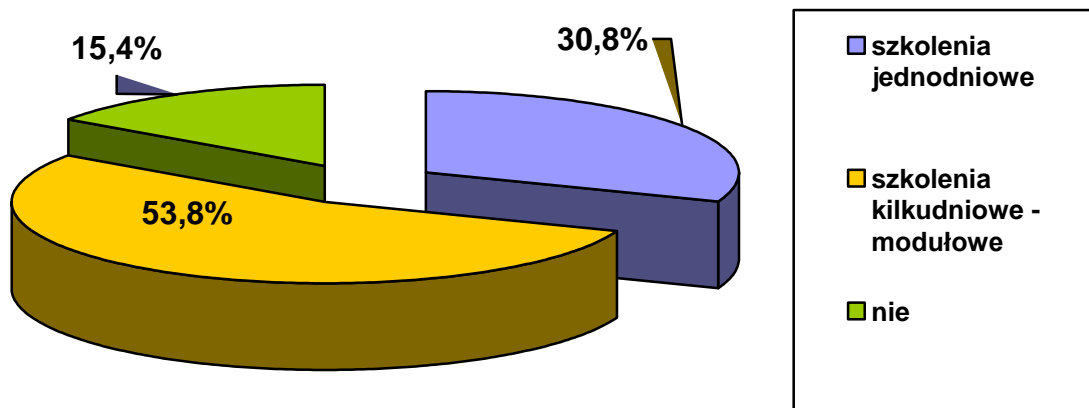
**Profesjonalne przygotowanie kadry odpowiedzialnej za problematykę szkoleń należy ocenić pozytywnie.** Niemal wszyscy respondenci (85,7%) mają wyższe wykształcenie o kierunku pedagogika, socjologia lub inne, a pozostali policealne i średnie zawodowe lub średnie ogólnokształcące.



Dobrze należy również ocenić działania w obrębie kształcenia ustawicznego pracowników odpowiedzialnych za szkolenia bezrobotnych. **W 2009r. niemal wszyscy (83,3%) uczestniczyli w szkoleniach doskonalących kwalifikacje zawodowe lub z zakresu rozwoju umiejętności osobistych.** Były to m.in. szkolenia:

- diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy
- nowa organizacja i planowanie szkoleń na 2010r. wg nowych standardów
- stres i wypalenie zawodowe
- archiwistyka.

Te szkolenia były organizowane zarówno jako jednodniowe kursy jak i szkolenia kilkudniowe złożone z kilku modułów.



Reasumując, w strukturze kadrowej urzędów pracy objętych badaniem istnieją wydzielone stanowiska pracy dla pracowników zajmujących się bezpośrednio organizacją szkoleń. Pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach mają w większości wyższe wykształcenie i ciągle doskonalą swoje kwalifikacje poprzez uczestnictwo w szkoleniach i kursach dotyczących organizacji i doboru tematyki szkoleń dla bezrobotnych oraz poprzez uczestnictwo w szkoleniach z zakresu umiejętności osobistych.

## 4.2 Organizacja szkoleń

### *Promocja szkoleń i kształcenia ustawicznego*

Organizacja szkoleń to zarówno dobór odpowiedniej tematyki szkoleń do potrzeb rynku pracy i bezrobotnych jak i adekwatna rekrutacja. W urzędach pracy zazwyczaj prowadzona jest szeroka kampania informacyjna w celu powiadomienia jak największej liczby osób o organizowanych szkoleniach. Pracownicy za najbardziej efektywną formę upowszechniania informacji o szkoleniach uważają bezpośrednie rozmowy prowadzone w trakcie obowiązkowych wizyt bezrobotnych w urzędzie pracy oceniając ją na 2,83. Efektywność pozostałych sposobów jest uzależniona od specyfiki urzędu np. w niektórych urzędach w ogóle nie prowadzono w 2009r. kampanii plakatowych czy kampanii informacyjnych w lokalnych mediach. Ogólna ocena efektywności poszczególnych sposobów upowszechniania informacji o szkoleniach przyjęła wartość – 2,0.

Ranking sposobów upowszechniania informacji o organizowanych szkoleniach wg oceny ich efektywności kształtuje się następująco:

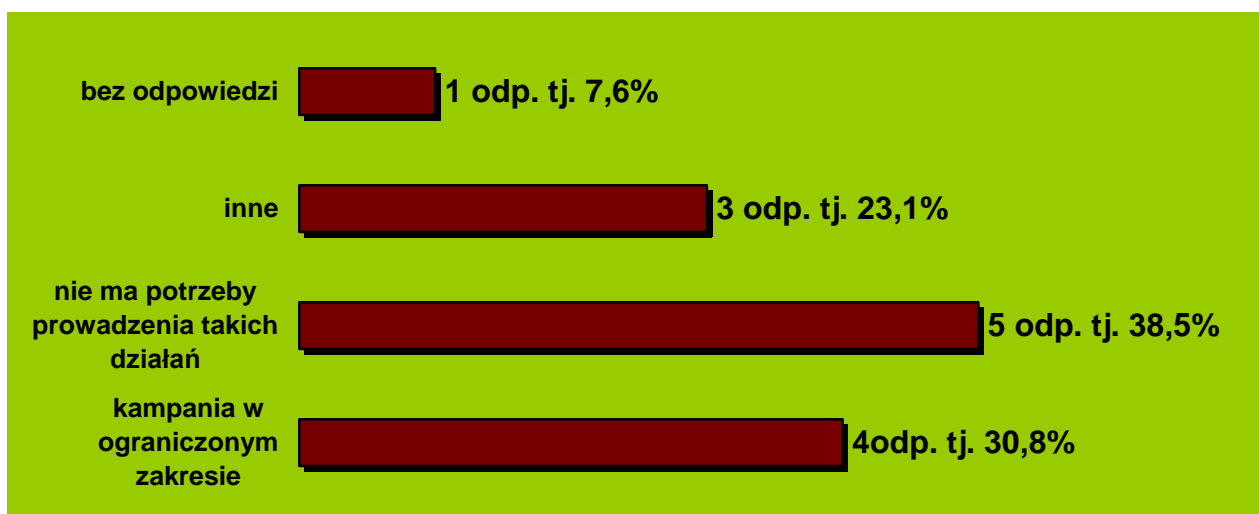
*dane wg średniej ocen w skali 1 do 3*



Z powyższych danych wynika, że **bezpośrednie rozmowy z bezrobotnymi są oceniane najwyżej – 2,83 w skali od 1 do 3** (ten sposób upowszechniania informacji w ogóle nie dostał ocen negatywnych). **Drugim bardzo skutecznym sposobem docierania z informacją do bezrobotnych (zwłaszcza tych młodych) jest jej zamieszczanie na stronach internetowych urzędu – ocena 2,50, a trzecim kampanie w lokalnych mediach – ocena 2,20.** Za najmniej efektywne uważane są wydawnictwa informacyjne (broszury) dotyczące kształcenia ustawicznego – ocena 1,58 oraz broszury kierowane do specyficznych grup bezrobotnych – ocena 1,60.

Kampania informacyjna dotycząca organizowanych szkoleń w urzędach pracy, kierowana do bezrobotnych to ważna, ale nie jedyna droga docierania z informacją do zainteresowanych osób. Urzędy pracy powinny również współpracować z pracodawcami w tym zakresie, bo to oni kreują potrzeby lokalnego rynku pracy ze względu na kompetencje i kwalifikacje pracobiorców. Z odpowiedzi respondentów wynika, że w ciągu ostatnich 3 lat takie kampanie były prowadzone okazjonalnie – w trakcie Targów Pracy lub wśród pracodawców zmuszonych do redukcji zatrudnienia w ramach zwolnień grupowych. Respondenci tłumaczą incydentalność takich działań wobec pracodawców ich doskonałą znajomością unormowań dotyczących reedukacji oraz samodzielnym zgłaszaniem się z propozycjami szkoleniowymi do urzędów.

Odpowiedzi respondentów w tym zakresie przedstawia poniższy wykres:



W sytuacji, kiedy w każdym urzędzie pracy objętym badaniem prowadzi się promocję szkoleń na szeroką skalę zwłaszcza wśród bezrobotnych, ale również wśród pracodawców, interesujące jest poznanie inicjatorów uczestnictwa w szkoleniach. Okazuje się, że mimo szerokiej kampanii, **inicjatywa udziału w re kwalifikacji wychodziła najczęściej od pracowników urzędu** (43,7% wskazań - jest to najprawdopodobniej związane z najbardziej efektywnym sposobem upowszechniania informacji - bezpośrednimi rozmowami z bezrobotnymi). Bezrobotni zdecydowanie rzadziej wnioskowali o skierowanie na konkretne szkolenia (18,8% wskazań). Najrzadziej taka inicjatywa, zdaniem respondentów, wychodziła od pracodawców (12,5% wskazań), a często respondenci nie mogli dokładnie określić kto jest pomysłodawcą tych działań (25,0% wskazań).

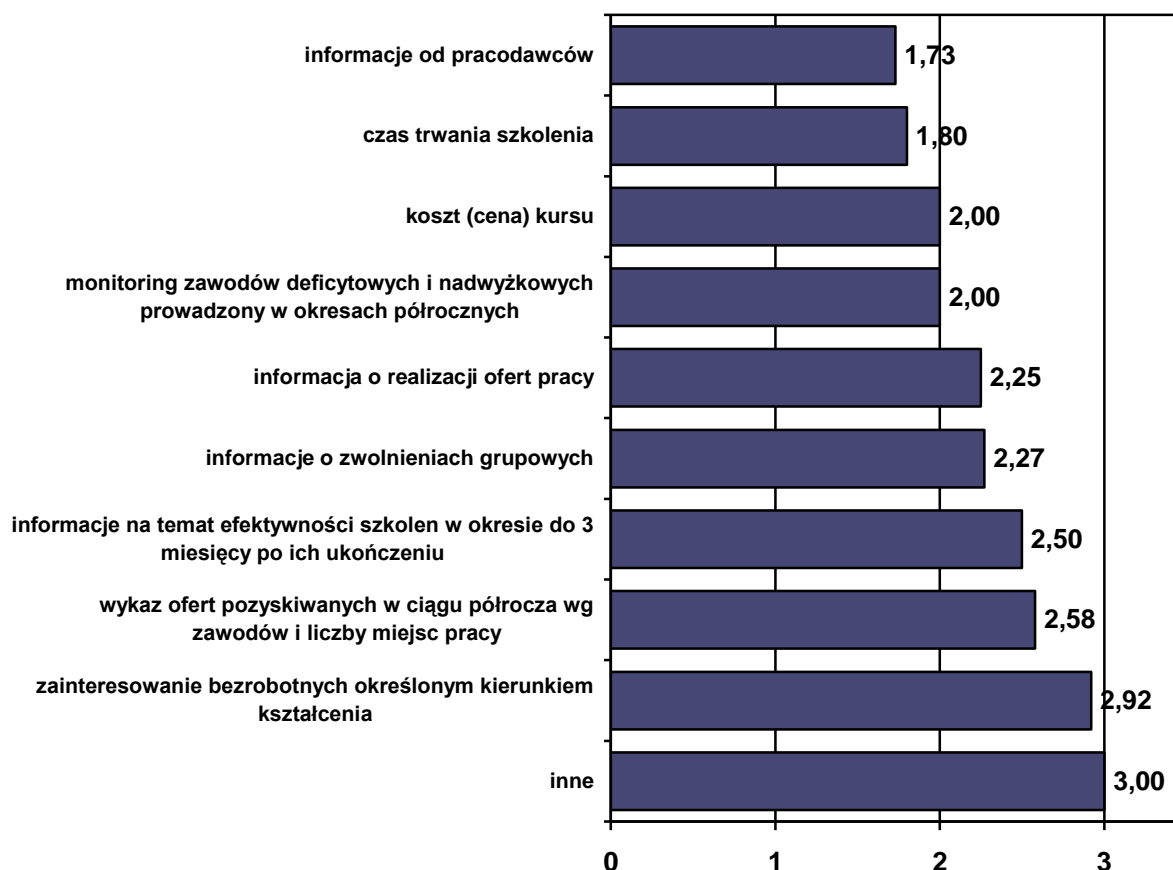
*Nabór na szkolenia*



Pracownicy ds. szkoleń uruchamiając poszczególne kierunki opierają na ogólnodostępnych źródłach informacji nt. lokalnego rynku pracy oraz na takich ich cechach jak efektywność zatrudnieniowa, koszt kursu czy czas trwania szkolenia. Zdaniem respondentów, źródłem najbardziej przydatnych informacji (ocena 3 w skali od 1 do 3) są bieżące doniesienia prasowe o nowo otwieranych zakładach pracy na terenie działania urzędu i przewidywanym naborze nowych pracowników oraz potrzeby konkretnych bezrobotnych uprawdopodobnione możliwością zatrudnienia (kursy indywidualne). Planując nowe kierunki szkoleń, respondenci badają zapotrzebowanie i zainteresowania bezrobotnych (ocena – 2,92), doceniają przydatność informacji zawartych w wykazie ofert pracy pozyskanych w ciągu półrocza wg zawodów i liczby miejsc pracy (ocena – 2,58) oraz wagę efektywności zatrudnieniowej dotychczasowych szkoleń (nota 2,50). Przy uruchamianiu kursu najmniej istotnymi okazały się informacje uzyskiwane od pracodawców w ramach działalności marketingowej (ocena – 1,73) , czas trwania szkolenia (nota – 1,80) i jego koszt (ocena – 2,00) oraz monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (nota – 2,00).

Ranking przydatności dostępnych źródeł informacji przy planowaniu szkoleń:

*dane wg średniej ocen w skali 1 do 3*

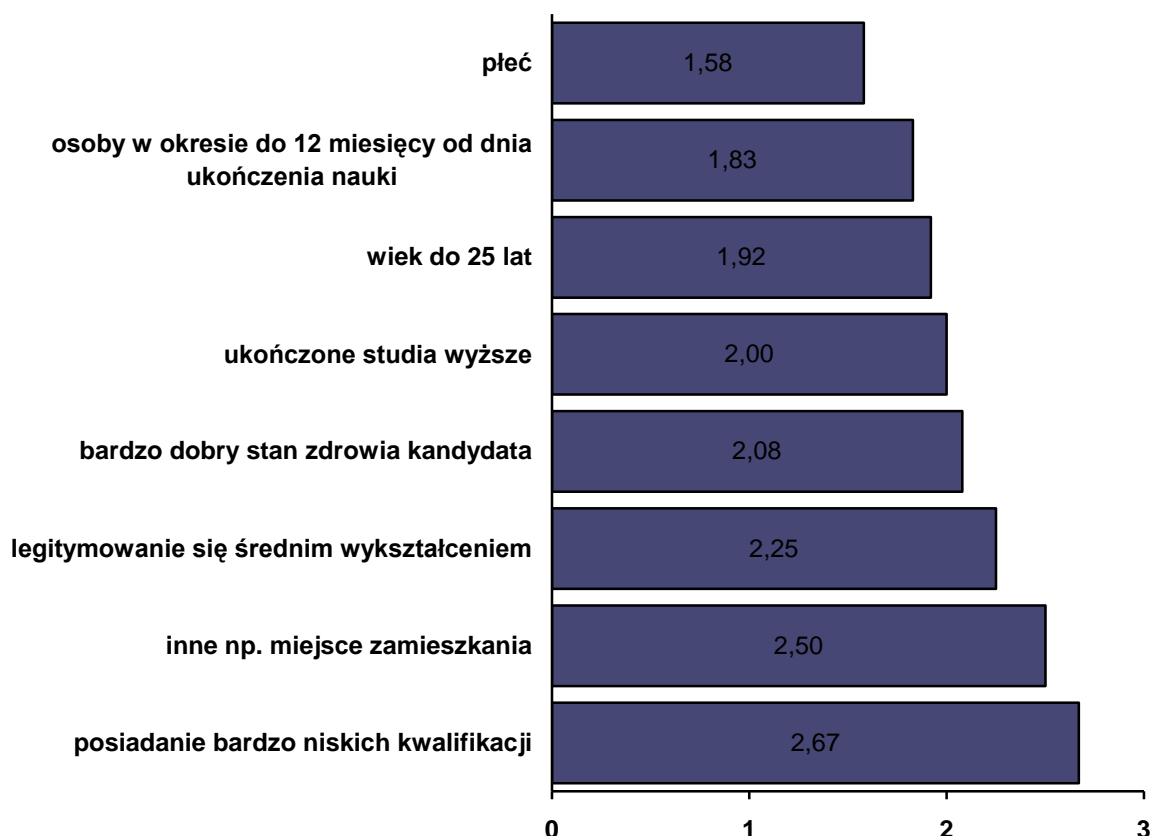


Z danych statystycznych wynika, że w 2008r. niektóre kategorie bezrobotnych szczególnie często uczestniczyły w szkoleniach. Grupy uprzywilejowane to kobiety (51%), osoby bez wykształcenia średniego (45,9%), osoby długotrwale bezrobotne (38,4%) i osoby do 25 roku życia (22,8%). Zdecydowanie rzadziej ze szkoleń korzystali bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych (14,6%). Interesujące jest więc ustalenie, co jest tego powodem. Czy wynika to z niechęci niektórych grup bezrobotnych do podejmowania nauki,

czy z braku zainteresowania rekwalifikacją czy może raczej jest to rezultat kwalifikowania na szkolenia grup najbardziej mobilnych i rokujących wysoką efektywność zatrudnieniową

**W opinii respondentów cechą społeczno-demograficzną, która zdecydowanie dominuje przy naborze kandydatów na szkolenia są bardzo niskie kwalifikacje bezrobotnych.** (ocena – 2,67 w skali od 1 do 3). Następną ważną cechą jest miejsce zamieszkania (dojazdy są sporym problemem dla mieszkańców wsi) oraz czas pozostawania w rejestrach urzędów pracy (nota – 2,50), a także legitymowanie się średnim wykształceniem (ocena 2,25). Najmniej istotne okazały się płeć (nota – 1,58) i bycie osobą w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki (ocena – 1,83).

*dane wg średniej ocen w skali 1 do 3*



Nie wszyscy respondenci byli przekonani jak zakwalifikować takie cechy społeczno-demograficzne jak legitymowanie się wyższym wykształceniem czy bardzo dobry stan zdrowia. Ich zdaniem, akurat te czynniki są bardzo silnie uzależnione od tematyki szkolenia i w związku z tym muszą być brane pod uwagę np. w przypadku szkolenia drwal – pilarz trzeba legitymować się dobrym zdrowiem lub w przypadku szkolenia z zakresu informatyki trzeba posiadać wykształcenie wyższe (jest to wymaganie jednostki szkoleniowej). Natomiast bardzo pozytywny jest fakt braku jakiegokolwiek dyskryminacji przy naborze na szkolenia ze względu na płeć lub wiek.

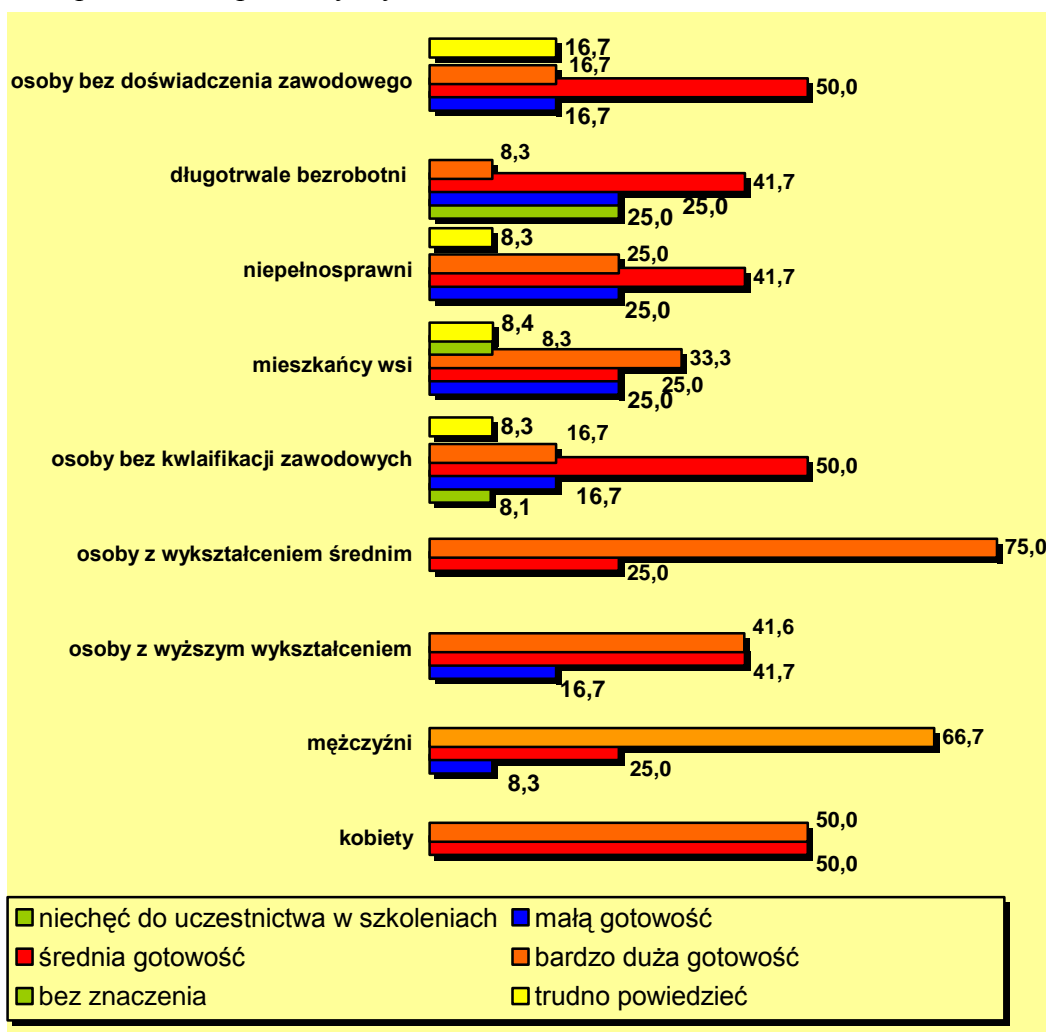
Opinie respondentów mają pokrycie w danych statystycznych o tyle, że rzeczywiście niskie kwalifikacje zawodowe są ważną przesłanką kwalifikowania kandydatów na szkolenia. Tylko, że nadal większość tak rekrutowanych uczestników wywodzi się z grup osób lepiej wykształconych – w porównaniu do 2007r. zwiększył się odsetek przeszkolonych osób

z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym o 2,3 punkty procentowe oraz z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – o 1,3 punktu procentowego. Natomiast wśród bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej nastąpił spadek ich udziału w całej populacji osób przeszkolonych (odpowiednio o 1,8 i 0,8 punktu procentowego). **Wydaje się więc, że pracownicy ds. szkoleń powinni zwrócić baczniejszą uwagę na osoby najslabiej wykształcone, a ich niskie kwalifikacje powinny stać się podstawowym warunkiem rekwalifikacji. Warto by było również aktywizować tę grupę osób poprzez zajęcia realizowane w ramach poradnictwa zawodowego czy klubów pracy, tak, aby przekonać jak największą liczbę osób do celowości idei kształcenia ustawicznego.**

### Gotowość do uczestnictwa w szkoleniach

Respondenci w swojej codziennej praktyce zawodowej spotykają się z bardzo różnym nastawieniem bezrobotnych do idei kształcenia ustawicznego. Najwyższą gotowość do zmiany, podnoszenia lub nabywania nowych kwalifikacji wykazują kobiety, co zgadza się z danymi statystycznymi (w 2008r. kobiety stanowiły 51,0% wszystkich uczestników szkoleń). **A najtrudniejszą do zaktywizowania grupą bezrobotnych są osoby długotrwale bezrobotne, wśród których zdarzają się bezrobotni całkowicie niechętni do uczestnictwa w szkoleniach oraz osoby bez doświadczenia zawodowego.** Opinie respondentów na ten temat przedstawia poniższy wykres:

*dane w %*

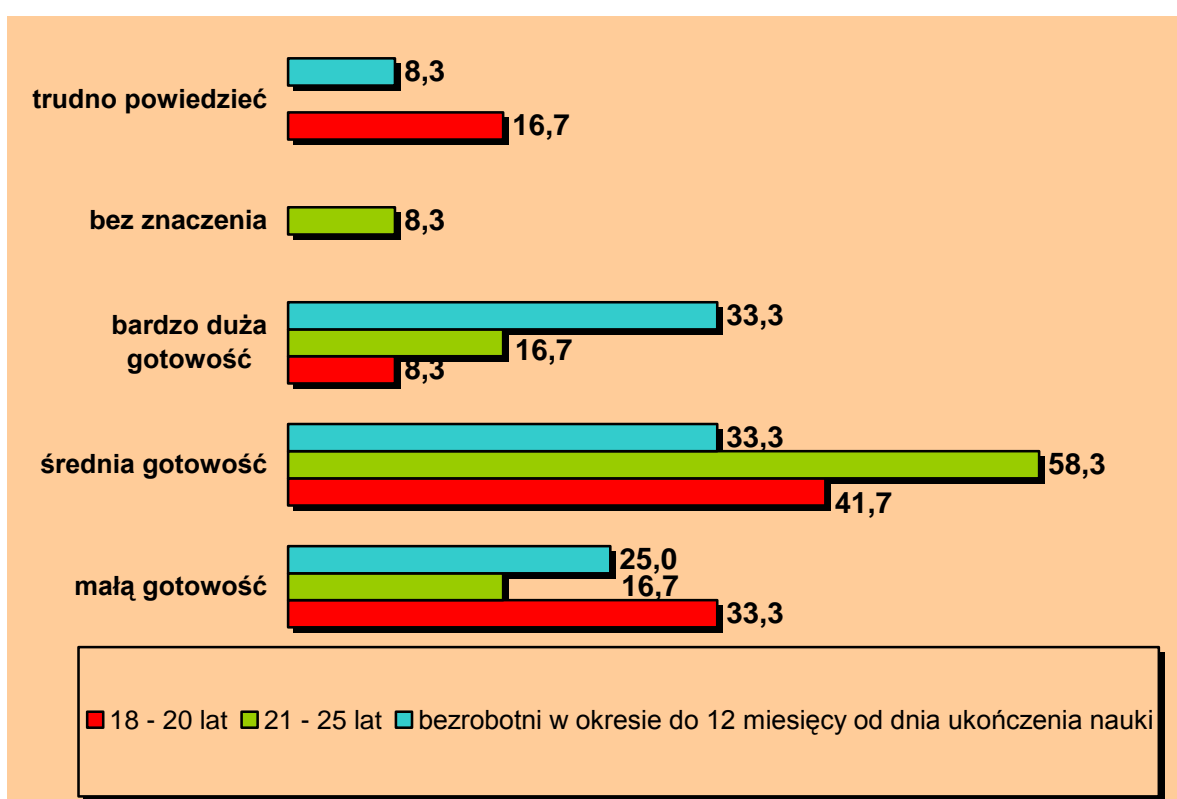


Rozkład statystyczny bezrobotnych - uczestników szkoleń jest wypadkową działań pracowników ds. szkoleń (propagowanie idei kształcenia ustawicznego, kwalifikowanie na szkolenia osób chętnych) i gotowości bezrobotnych do podejmowania tego typu wyzwań. Zresztą szkolenia nie są jedynym programem aktywizującym bezrobotnych. Tym, którzy nie są nim zainteresowani albo łatwiej i szybciej uczą się nowych umiejętności poprzez praktykę, zawsze można zaproponować inne formy aktywizacji zawodowej takie jak staż, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy itp.

**W opinii respondentów młodzi ludzie nie są zbyt entuzjastycznie nastawieni do podejmowania nauki w trybie kursowym.** I rzeczywiście w 2008r. tylko, co czwarty bezrobotny do 25 roku życia brał udział w szkoleniach organizowanych przez urzędy pracy swoje zainteresowania kierując przede wszystkim na zdobycie doświadczenia zawodowego w ramach staży.

Przekonania respondentów przedstawia poniższy wykres:

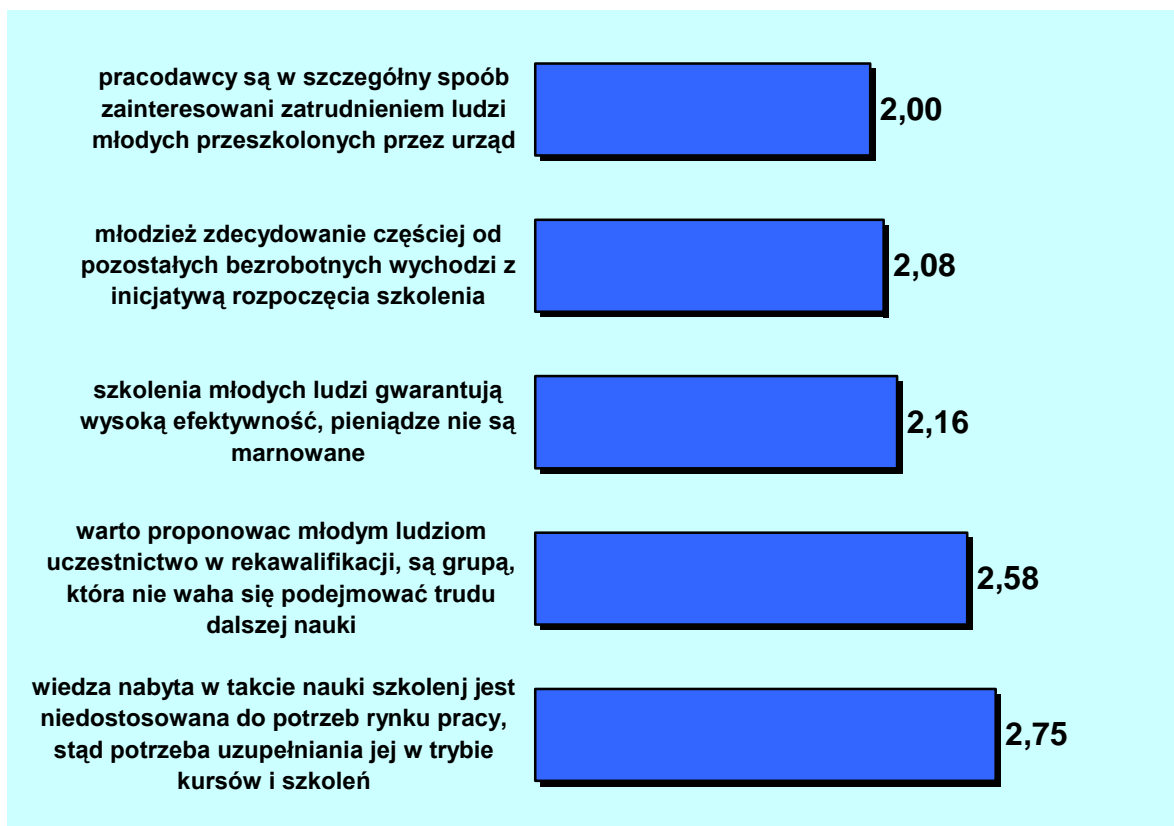
*dane w %*



W ocenie respondentów młodzi ludzie, podobnie jak pozostali bezrobotni, są kwalifikowani na szkolenia przede wszystkim ze względu na nieadekwatność umiejętności zawodowych zdobytych w szkole do potrzeb rynku pracy (ocena – 2,75). Ale powodem rekrutacji jest również ocenianie tej grupy bezrobotnych, jako ludzi dynamicznych i chętnych do dalszej nauki (nota – 2,58), co gwarantuje wysoką efektywność zatrudnieniową szkoleń (ocena – 2,16). Rzeczywiście, według danych statystycznych efektywność zatrudnieniowa szkoleń wśród bezrobotnych do 25 roku życia jest bardzo wysoka i wyniosła w 2008r. 40,3%.

Pozostałe opinie na temat uczestnictwa młodych ludzi w szkoleniach obrazuje poniższy wykres:

*dane wg średniej ocen w skali 1 do 3*



Ale w opinii niektórych pracowników ds. szkoleń wysoka aktywność „szkoleniowa” młodych ludzi często jest również rezultatem swoistego hobby młodego człowieka. Bywa tak, że bezrobotny jest zatrudniony bez żadnej umowy - pracuje „na czarno” i stara się korzystać ze wszystkich szkoleń, na które zostanie zakwalifikowany. Respondenci nazwali takie osoby „zawodowymi bezrobotnymi uczniami”

### *Dobór tematyki szkoleń*

Celem wszystkich programów aktywizacyjnych jest pomoc bezrobotnym w lepszym dopasowaniu się do potrzeb rynku pracy. Dlatego w przypadku organizacji szkoleń, tak ważne jest odpowiednie dopasowanie ich tematyki do realiów otoczenia społeczno – ekonomicznego. Wybór obszarów szkoleń jest uzależniony od wielu informacji zbieranych przez pracowników ds. szkoleń, a w tym m.in. od informacji pozyskiwanych z masmediów, od danych zbieranych w urzędach pracy na temat pozyskiwania ofert pracy, od efektywności szkoleń i przede wszystkim od zainteresowania bezrobotnych.

W opinii respondentów bezrobotni młodzi ludzie są zainteresowani następującymi obszarami szkoleń:

| <i>Tematyka szkoleń</i>   | <i>ocena</i> |          |          | <i>średnia ocen</i> |
|---|--------------|----------|----------|---------------------|
|   | <b>1</b>     | <b>2</b> | <b>3</b> |                     |
| Inne obszary szkoleń tzn. Szkolenia indywidualne np. Instruktor samolotowy, operator sprzętu ciężkiego, wózków jezdniowych, maszyn budowlanych itp.                       | -            | -        | 3        | <b>3,00</b>         |
| Informatyka i wykorzystanie komputerów  | -            | 2        | 10       | <b>2,83</b>         |
| Usługi fryzjerskie, kosmetyczne   | -            | 2        | 10       | <b>2,83</b>         |
| Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami  | -            | 2        | 10       | <b>2,83</b>         |
| Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna  | -            | 4        | 8        | <b>2,67</b>         |
| Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy  | 1            | 2        | 9        | <b>2,67</b>         |
| Prace sekretarskie i biurowe  | -            | 6        | 6        | <b>2,50</b>         |
| Języki obce np. Angielski, niemiecki lub kursy indywidualne   | -            | 6        | 6        | <b>2,50</b>         |
| Opieka społeczna (w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat)   | 2            | 3        | 7        | <b>2,42</b>         |
| Ochrona własności i osób  | -            | 9        | 3        | <b>2,25</b>         |
| Usługi gastronomiczne   | 2            | 5        | 5        | <b>2,25</b>         |
| Usługi krawieckie, obuwnicze  | 3            | 3        | 6        | <b>2,25</b>         |
| Nauka aktywnego poszukiwania pracy  | 3            | 6        | 3        | <b>2,00</b>         |
| BHP   | 3            | 6        | 3        | <b>2,00</b>         |
| Nauki humanistyczne (bez języków obcych) i społeczne (w tym: ekonomia, socjologia, psychologia, politologia, etnologia, geografia)  | 6            | 3        | 3        | <b>1,75</b>         |
| Opieka zdrowotna  | 5            | 5        | 2        | <b>1,75</b>         |
| Górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (w tym: przemysł spożywczy, lekki, chemiczny)  | 5            | 4        | 2        | <b>1,73</b>         |
| Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej  | 5            | 6        | 1        | <b>1,67</b>         |
| Technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów) | 5            | 6        | 1        | <b>1,67</b>         |
| Architektura i budownictwo  | 6            | 4        | 2        | <b>1,67</b>         |
| Weterynaria   | 6            | 4        | 2        | <b>1,67</b>         |
| Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja   | 7            | 3        | 2        | <b>1,58</b>         |
| Usługi stolarskie, szklarskie   | 6            | 5        | 1        | <b>1,58</b>         |
| Zarządzanie i administrowanie   | 7            | 3        | 2        | <b>1,58</b>         |
| Ochrona środowiska  | 7            | 3        | 1        | <b>1,45</b>         |
| Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu   | 8            | 4        |          | <b>1,33</b>         |
| Nauki o życiu i nauki przyrodnicze (w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka)  | 9            | 2        | 1        | <b>1,33</b>         |
| Podstawowe programy ogólne (w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia)   | 8            | 3        | -        | <b>1,27</b>         |
| Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne  | 8            | 3        | -        | <b>1,27</b>         |
| Dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna  | 9            | 3        | -        | <b>1,25</b>         |

| Tematyka szkoleń                  | ocena |   |   | średnia ocen |
|-----------------------------------|-------|---|---|--------------|
|                                   | 1     | 2 | 3 |              |
| Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo | 9     | 3 | - | 1,25         |
| Prawo                             | 9     | 3 | - | 1,25         |
| Matematyka i statystyka           | 9     | 3 | - | 1,25         |

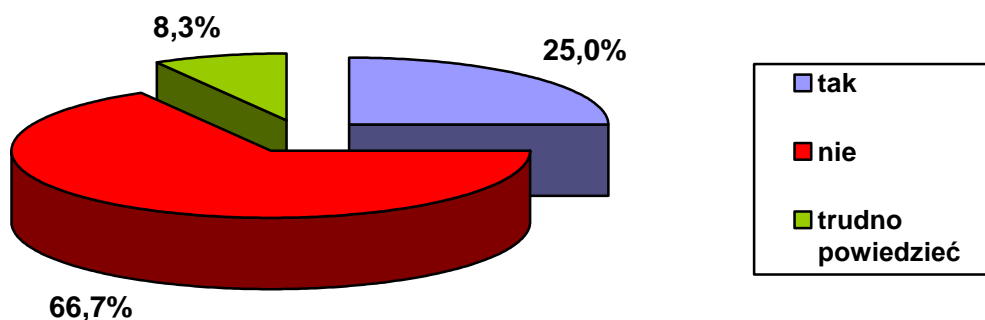
W opinii respondentów **młodzi ludzie najbardziej interesują się szkoleniami z zakresu informatyki i wykorzystania komputerów, kursami w obszarze usług fryzjerskich i kosmetycznych, sprzedaży, marketingu, public relations i handlu nieruchomościami (ocena - 2,83)**. Ponadprzeciętnie są zainteresowani szkoleniami w obszarze rachunkowości, księgowości, bankowości i ubezpieczeń, kursami z zakresu usług transportowych i prawa jazdy w różnych kategoriach (nota – 2,67) oraz szkoleniami dotyczącymi prac sekretarskich i biurowych czy kursami języków obcych **zwłaszcza z języka angielskiego i niemieckiego o różnym stopniu zaawansowania** (ocena – 2,50). Natomiast młodzi ludzie nie chcą podejmować szkoleń w następujących obszarach:

- szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu
- nauki o życiu i nauki przyrodnicze (w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka)
- podstawowe programy ogólne (w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia)
- sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne
- dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna
- rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo
- prawo
- matematyka i statystyka

Ta niechęć do podejmowania szkoleń z wymienionego powyżej zakresu wynika, zdaniem respondentów, przede wszystkim z dobrego rozeznania potrzeb pracodawców. Młodzi ludzie dosyć dobrze orientują się, jakie kwalifikacje i kompetencje są cenione na rynku pracy, często mają za sobą nieudane próby podjęcia zatrudnienia. Jednocześnie działa tutaj prawo owczego pędu i mody (*kolega poszedł na taki kurs i był zadowolony to ja też pójdę – może mi się przyda*). Bywa też tak, że młodzież często inicjuje różne kursy, a później szybko z nich rezygnuje – bo nudne, bo trzeba w nich aktywnie uczestniczyć, bo i tak nikt nie zatrudni absolwenta kursu bez doświadczenia.

**Planowanie tematyki szkoleń jest skorelowane przede wszystkim z zainteresowaniami bezrobotnych i potrzebami rynku pracy. Ale elementem, który wpływa dosyć znacząco na plany szkoleniowe jest czas trwania szkolenia i jego cena.** Co prawda respondenci ocenili te czynniki na – odpowiednio 1,80 i 2,00, a więc nieco poniżej przeciętnej, ale to nie oznacza, że one nie mają wpływu na realizację szkoleń. Ponad połowa respondentów przyznała, że bywają takie szkolenia, których urząd pracy nie może zrealizować właśnie z tych względów np. zbyt wysokie koszty - kurs kwalifikacji na przewóz osób czy kurs doradcy finansowego, albo zbyt długi okres trwania kursu – szkolenie dla audytorów energetycznych. Jeszcze jedną przyczyną zaniechania organizowania szkoleń grupowych jest według respondentów duża liczba rezygnacji ze szkolenia ze strony bezrobotnych. Dlatego np. szkolenia językowe często są organizowane w ramach kursów indywidualnych.

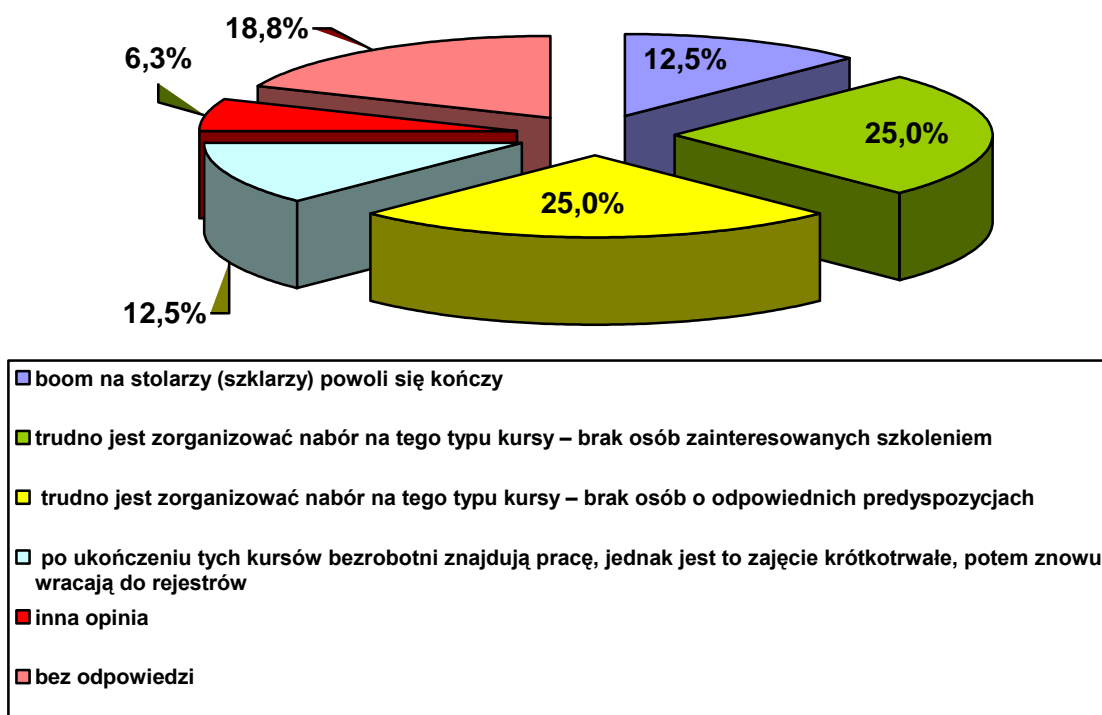
Rozkład odpowiedzi w tym zakresie przedstawia poniższy wykres:



### 4.3 Inne problemy związane z reedukacją

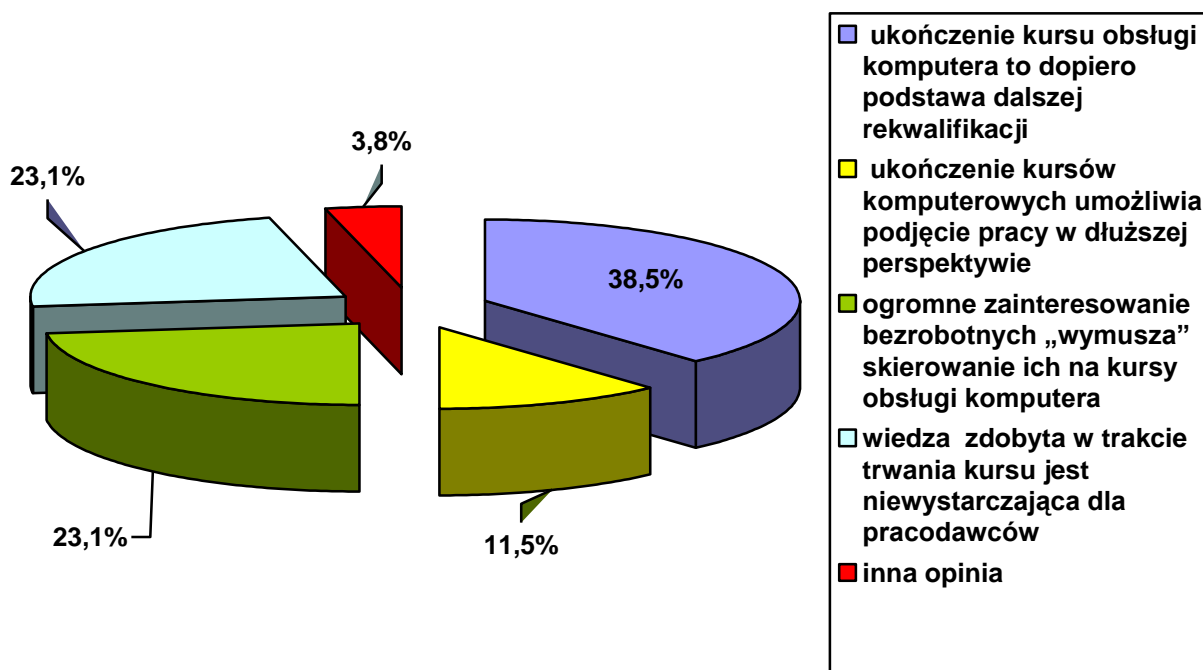
Z analizy statystycznej przeprowadzonej w Wojewódzkim Urzędzie Pracy wynika, że dużą efektywnością charakteryzują się kursy z zakresu usług stolarskich i szklarskich. Z drugiej strony maleje liczba osób kończących tego typu szkolenia. Pytanie brzmi, co jest tego powodem, dlaczego wysoka efektywność zatrudnieniowa nie idzie w parze z dużą liczbą uczestników tych szkoleń. Zdaniem, co trzeciego pracownika ds. szkoleń, przyczyną tego stanu są trudności z naborem uczestników ze względu na brak zainteresowania ze strony bezrobotnych oraz brak osób o odpowiednich predyspozycjach. Jednocześnie nie ma aż tylu ofert pracy w tych zawodach, a w rejestrach urzędów znajdują się osoby z odpowiednimi kwalifikacjami. Dlatego zamiast organizować kursy w omawianym obszarze lepiej najpierw sięgnąć do zasobów i zaproponować pracodawcy osobę nie tylko z odpowiednimi kwalifikacjami, ale również z odpowiednią praktyką.

Rozkład odpowiedzi w tym zakresie przedstawia poniższy wykres:





Z kolei, umiejętność obsługi komputera to jedna z kluczowych umiejętności w dzisiejszych czasach, bez której nie sposób sobie wyobrazić wykonywania wielu zawodów. Pomimo to w większości urzędów w województwie, kursy komputerowe charakteryzują się stosunkowo niską efektywnością. I znowu pytanie brzmi, jaka jest tego przyczyna, dlaczego umiejętności zdobyte na tych kursach nie przekładają się na wyższą efektywność zatrudnieniową. Zdaniem respondentów, ukończenie kursu z zakresu obsługi komputera jest tak naprawdę podstawą do dalszego kształcenia i rekwalifikacji – w wielu zawodach dopiero znajomość specjalistycznych programów komputerowych daje szansę na znalezienie zatrudnienia. Natomiast nadal wielu ludzi uważa, że podstawy komputera wystarczą do wykonywania pracy i swoim zachowaniem wręcz „wymusza” organizację takich szkoleń. Rozkład odpowiedzi w tym zakresie przedstawia poniższy wykres:



## 5 Podsumowanie wyników badań

Zebrane informacje zdecydowanie wzbogaciły naszą wiedzę z zakresu problematyki szkoleń, uzyskaną w drodze analizy danych statystycznych:

### *Po pierwsze*

Pozytywną informacją jest to, że ponad połowa młodzieży biorącej udział w sondażu miała za sobą doświadczenia związane z wykonywaniem pracy przede wszystkim na terenie Polski, a tylko, co piąty respondent pracował za granicą<sup>11</sup>. Tak więc są podstawy do stwierdzenia, że emigracja zarobkowa nie jest już priorytetem dla wielu młodych ludzi,

<sup>11</sup> z danych statystycznych na koniec 2008r. wynika, że sytuacja jest odwrotna – 55% młodzieży nie posiada doświadczenia zawodowego. W sondażu próba badawcza w każdym urzędzie została dobrana w sposób losowy – wynika z tego, że albo sytuacja się zmienia, albo urząd częściej odwiedzają osoby z doświadczeniem zawodowym, które są bardziej zdeterminowane w poszukiwaniu pracy

a spora część z nich stara się znaleźć zatrudnienie w kraju. Mniej optymistyczna jest natomiast wiadomość, że większość młodych ludzi swoje doświadczenie zawodowe zdobywa wykonując pracę niezgodną z posiadanym wykształceniem i zawodem.

#### *Po drugie*

Zatrudnienie wielu respondentów nie trwało zbyt długo, co przyczyniło się do podjęcia decyzji o rejestracji w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna. Jednocześnie młodzi ludzie zdając sobie sprawę ze swoich braków (nieadekwatne umiejętności zawodowe, brak praktyki), chcieli i chcą skorzystać z pomocy oferowanej przez urzędy. I to jest najważniejszy powód ich rejestracji. Do tego należy dodać możliwość skorzystania z ubezpieczenia zdrowotnego, trudności ze znalezieniem pracy w zawodzie czy w końcu zwiększenie możliwości poszukiwania pracy w Polsce i za granicą.

#### *Po trzecie*

Wskazania młodzieży dotyczące chęci skorzystania z pomocy oferowanej przez urzędy pracy nie są gołosłowne. Aż 52% uczestników sondażu wzięło udział w różnych formach aktywizacji zawodowej skupiając się przede wszystkim na stażach (26%) i szkoleniach (22%), przy czym w szkoleniach częściej brali udział mężczyźni, a w stażach częściej uczestniczyły kobiety. Uczestnictwo w pozostałych formach aktywizacji zawodowej stanowi niewielki odsetek wśród respondentów. W sondażu uzyskano ważną informację dotyczącą poziomu wykształcenia młodych ludzi uczestniczących w różnych programach aktywizacyjnych. Okazuje się, że osoby z niskim poziomem wykształcenia (zasadniczym zawodowym i poniżej) rzadko w nich uczestniczą, a większość stanowią osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, średnim ogólnokształcącym lub wyższym. Natomiast młodzi ludzie z niskimi kwalifikacjami częściej uczestniczyli w pracach społecznie użytecznych.

W ocenie respondentów, najmniej celowe dla dalszego poszukiwania zatrudnienia okazało się uczestnictwo w programie aktywizacji zawodowej w ramach robót publicznych czy prac interwencyjnych. W tych wypadkach, co drugi młody człowiek uznał zdobyte doświadczenie i umiejętności za mało przydatne w swojej dalszej karierze zawodowej. Pozostałe programy, zwłaszcza staże i szkolenia zostały ocenione bardzo pozytywnie.

Taka korzystna ocena uczestnictwa w programach aktywizacyjnych świadczy o dobrej pracy kadry zatrudnionej w urzędach pracy na stanowiskach ds. szkoleń. I rzeczywiście, pracownicy ds. szkoleń są dobrze wykształceni i stale gotowi do podnoszenia swoich kwalifikacji w ramach kształcenia ustawicznego.

#### *Po czwarte*

Niemal połowa respondentów (48%) dotychczas nie brała udziału w żadnej formie aktywizacji zawodowej, najczęściej z powodu zbyt krótkiego okresu pozostawania w rejestrach urzędów pracy. Ale równie ważną przyczyną tego stanu rzeczy jest niedoinformowanie młodych ludzi – wielu z nich twierdziło, że nie zostali powiadomieni o możliwościach skorzystania z różnych form pomocy oferowanych przez urzędy pracy. Wydaje się, że ci młodzi ludzie należą do grupy osób mniej zaradnych i przedsiębiorczych na rynku pracy, która biernie czeka na pomoc z zewnątrz. Dlatego dobrze by było właśnie im proponować na początek zajęcia w klubie pracy w ramach warsztatów poszukiwania pracy, aby nauczyli się samodzielności i aktywności w tym zakresie.

Z kolei z opinii pracowników urzędów pracy ds. szkoleń wynika, że w urzędach pracy prowadzi się szerokie kampanie informacyjne na temat różnych programów aktywizacyjnych,

a zwłaszcza szkoleń. Niemniej jednak, zdaniem respondentów, nie wszystkie sposoby docierania z informacją są tak samo efektywne. Nadal za najskuteczniejsze uważane są bezpośrednie rozmowy prowadzone z zainteresowanymi oraz ogłoszenia zamieszczone na stronie internetowej. Być może, w świetle odpowiedzi młodzieży, należy jeszcze bardziej zintensyfikować działania w ramach tych metod.

Jednakże bez względu na sposób, w jaki bezrobotny dowiadyuje się o możliwościach skorzystania z pomocy oferowanej przez urzędy pracy to i tak inicjatywa skierowania go na konkretną formę aktywizacji często wychodzi ze strony pracowników urzędu (44% wskazań wśród pracowników urzędu przy dwukrotnie niższych wskazaniach młodzieży - 22%). Wynika z tego, że pracownicy są dobrymi doradcami, którzy tak potrafią rozmawiać z bezrobotnymi, aby przekonać ich do podjęcia decyzji w przeświadczeniu, że jest to ich własna inicjatywa.

#### *Po piąte*

Zdecydowana większość młodzieży deklaruje chęć uczestnictwa w szkoleniach (73%) lub w stażach (49%), przy czym w szkoleniach chce uczestniczyć tylko, co czwarty respondent z wykształceniem zasadniczym zawodowym i poniżej, a w stażach zaledwie, co szósty. Gotowość osób z niskim poziomem wykształcenia do wzięcia udziału w innych formach aktywizacji zawodowej rośnie, zwłaszcza w ramach robot publicznych i prac interwencyjnych – w tych przypadkach, co trzeci respondent chce skorzystać z pomocy urzędu pracy, a w ramach prac społecznie użytecznych nawet, co drugi.

Pracownicy ds. szkoleń twierdzą, że podstawowym kryterium doboru kandydatów na szkolenia są niskie kwalifikacje (ocena – 2,73 w skali od 1 do 3) uważając przy tym, że równie ważna jest chęć uczestnictwa bezrobotnego w tej formie aktywizacji – zainteresowanie osób bezrobotnych określonymi kierunkami kształcenia traktowane jako źródło informacji przy doborze kierunków szkoleń, oceniane jest przez nich jeszcze wyżej – 2,90. Zestawienie tych dwóch kryteriów – niskie kwalifikacje i gotowość do uczestnictwa w szkoleniach, deklarowana przez młodzież prowadzi do następujących wniosków:

- rzeczywiście niskie kwalifikacje są ważnym warunkiem doboru kandydatów na szkolenia, ale najbardziej zainteresowani nimi są bezrobotni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i powyżej. Stąd udział w szkoleniach osób z niewielkimi umiejętnościami jest niewysoki zarówno wśród uczestników sondażu jak i w całej populacji bezrobotnych do 25 roku życia.
- trzeba, więc zintensyfikować działania zmierzające do podniesienia gotowości do kształcenia ustawicznego wśród osób z niskimi kwalifikacjami poprzez proponowanie im zajęć w ramach klubów pracy i poradnictwa zawodowego.

Ciekawie wygląda również zestawienie przekonań pracowników ds. szkoleń na temat gotowości młodych ludzi do uczestnictwa w szkoleniach z ich własnymi opiniami na ten temat. Okazuje się, że pracownicy są przekonani o większym zainteresowaniu młodzieży stażami, natomiast młodzież chętniej uczestniczyłaby w szkoleniach.

#### *Po szóste*

Młodzi ludzie zainteresowani udziałem w szkoleniach preferują kursy z zakresu:

- informatyki i wykorzystania komputerów
- usług transportowych, w tym kursy prawa jazdy
- prac sekretarskich i biurowych
- rachunkowości, księgowości, bankowości, ubezpieczeń, analizy inwestycyjnej

- języków obcych (angielski, niemiecki)
- usług fryzjerskich , kosmetycznych
- sprzedaży, marketingu, public relations, handlu nieruchomościami
- usług hotelarskich, turystyki i rekreacji
- rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej
- BHP

Swoje wybory tłumaczą przede wszystkim przydatnością zdobytych kwalifikacji na rynku pracy uważając przy tym, że nowe umiejętności pomogą im znaleźć zatrudnienie. Ale nie wszyscy są tak bardzo pragmatyczni. Niektórzy wybierają kierunki kształcenia ze względu na własne preferencje, a inni z kolei godzą się na propozycje, jakie oferuje im urząd pracy.

Zainteresowanie młodzieży określonymi kierunkami szkoleń pokrywa się z dobrem tematyki kursów realizowanych przez urzędy pracy. Wynika to z dobrego rozeznania przez pracowników ds. szkoleń potrzeb bezrobotnych. Jednocześnie te kierunki pokrywają się z potrzebami lokalnego rynku pracy, rozpoznawanymi na podstawie wielu różnych źródeł informacji, a zwłaszcza wykazu ofert pozyskiwanych w ciągu półroczu wg zawodów i liczby miejsc pracy oraz informacji na temat efektywności szkoleń. Urzędy pracy chcąc jak najlepiej dopasować kierunki szkoleń do potrzeb bezrobotnych i możliwości rynku pracy często realizują kursy w trybie indywidualnym, a jedyną przeszkodą w organizacji takich działań może być koszt i czas trwania szkolenia.

Opierając się na powyższej analizie, można stwierdzić, że realizacja programów aktywizacyjnych, w tym szczególnie szkoleń w urzędach pracy z siedzibą na terenie działania WUP w Katowicach Filii w Częstochowie przebiega prawidłowo. Informacje o szkoleniach są właściwie rozpowszechniane, a dobór tematyki jest konsekwencją analizy różnych dostępnych źródeł informacji, a w tym i potrzeb osób bezrobotnych i potrzeb lokalnego rynku pracy.

Jedynie, na co należałoby zwrócić baczniejszą uwagę, to aktywizacja młodych bezrobotnych z niskimi kwalifikacjami i przekonanie ich do idei kształcenia ustawicznego nie tylko drogą bezpośredniego nabywania doświadczenia zawodowego poprzez np. uczestnictwo w takich programach aktywizacyjnych jak prace społecznie użyteczne, roboty publiczne czy prace interwencyjne, ale i poprzez zdobywanie nowych lub podwyższanie posiadanych kwalifikacji zawodowych w ramach szkoleń. Trzeba przyznać, że przy tak profesjonalnie przygotowanej kadrze odpowiedzialnej za problematykę szkoleń nie jest to zadanie niemożliwe do zrealizowania.

Wyniki badań opracowała: Ilona Antoniewicz

Analiza źródeł zastanych: Barbara Kubica i Marta Suchanek - Bijak