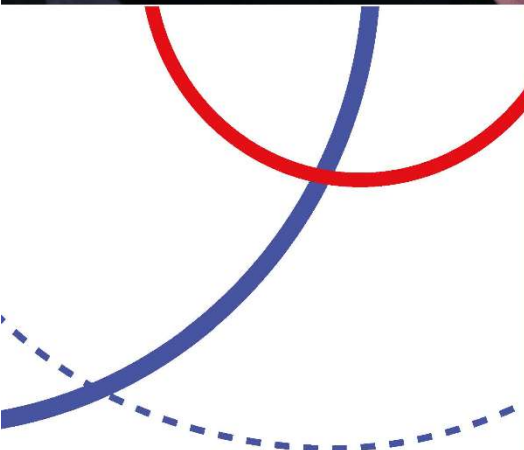


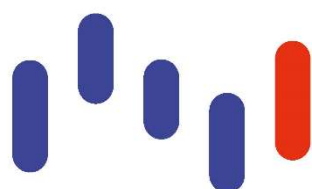


research
solutions
strategy



Przeprowadzenie badania aktualnego sposobu funkcjonowania różnych form nabywania doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych przez absolwentów szkół i uczelni na tzw. wolnym rynku

Wskazujemy
drogę



RAPORT
KOŃCOWY
Październik 2023

Zamawiający:
Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej

Wykonawca:

ASM - Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.99-301 Kutno, ul. Grunwaldzka 5,
tel.: + 48 24 355 77 00, e-mail: publiczne@asmresearch.pl

asmresearch.com.pl / neurodata.pl

Zamawiający:

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

ul. Nowogrodzka 1/3/5

00-513 Warszawa

Isbn: 978-83-969209-9-7

Raport opracował: Zespół ASM Centrum Badań i Analiz Rynku

Spis treści

Skrót raportu.....	4
Executive summary	6
1. Kontekst badania.....	8
2. Problematyka badania	10
2.1 Próba badawcza	13
Wywiady (CATI) z przedsiębiorcami	13
Wywiady (CATI) z absolwentami.....	17
Wywiady (IDI) z absolwentami	18
3. Prezentacja wyników badania	19
Charakterystyka badanych.....	19
3.1 „Kondycja” praktyk absolwenckich na rynku pracy	24
3.2 Konkurencyjność praktyk absolwenckich	41
4. Wnioski i rekomendacje	47
Spis tabel i wykresów.....	48
Narzędzia badawcze	50
Narzędzia ilościowe	50
Kwestionariusz CATI dla pracodawców	50
Kwestionariusz CATI dla absolwentów.....	61
Scenariusz wywiadu z pracodawcami	72
Scenariusz dla absolwentów.....	75
Warsztat heurystyczny	79

Skrót raportu

Niniejszy raport powstał w związku z realizacją badania aktualnego sposobu funkcjonowania różnych form nabywania doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych przez absolwentów szkół i uczelni na tzw. wolnym rynku, ze szczególnym pogłębieniem problematyki praktyk absolwenckich.

W celu ukazania dualistycznej perspektywy badaniem objęto zarówno przedsiębiorców jak i osoby młode tj. do 30 r.ż. W sumie zrealizowano 1600 ankiet (1000 w grupie młodych osób oraz 600 w grupie przedsiębiorców). Utrzymano reprezentatywność próby przedsiębiorców na poziomie województwa funkcjonowania firmy, sekcji PKD oraz klasy wielkości określanej na podstawie wielkości zatrudnienia. Próba badawcza młodych osób była reprezentatywna na poziomie płci i województwa zamieszkiwania dla populacji Polski. Dodatkowo w celu pogłębienia wnioskowania w przedmiocie badania przeprowadzono 16 wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami obu w/w przebadanych grup.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że świadomość społeczna na temat takiej formy uzupełnienia kształcenia jak praktyki absolwenckie kształtuje się na niskim poziomie. Dodatkowo powszechność korzystania z praktyk absolwenckich jest dużo niższa w porównaniu z alternatywnymi formami nawiązania współpracy między przedsiębiorcami a młodymi osobami (zarówno tymi opartymi na stosunku pracy jak i innymi formami praktyk i staży).

Absolwenci zapytani o to, z jakimi formami współpracy z pracodawcą spotykają się najczęściej jedynie w 2,7% wskazywali na praktyki absolwenckie. To oznacza, że były wskazywane czterokrotnie rzadziej niż praktyka studencka oraz niemal dwukrotnie rzadziej od staży uczniowskich i prawie ośmiokrotnie od staży oferowanych przez powiatowe urzędy pracy. Za to zdecydowanie powszechniej młodzi pracownicy mają do czynienia z umowami o pracę - 69,6% oraz innymi umowami cywilnoprawnymi (zleceniem, o dzieło, agencyjną) - 60,1%. Zdecydowana większość, z nich bo aż 68,3% zadeklarowało, że nie spotkało się nigdy wcześniej z pojęciem praktyk absolwenckich a kolejne 18,2% słyszało, kiedyś to pojęcie, ale nie wie na czym dokładnie one polegają.

W grupie badanych przedstawicieli przedsiębiorstw zdecydowanie wyższy odsetek osób wskazał, że wie czym są praktyki absolwenckie – 54,3% oraz że spotkał się już wcześniej z tym pojęciem, ale nie potrafi zdefiniować czym właściwie są takie praktyki – 23,5%.

Badanie jakościowe ujawniło, jednak że zarówno absolwenci jak i przedsiębiorcy nagminnie mylą pojęcie praktyki absolwenckiej z tą studencką. Tylko jedna z szesnastu osób objętych badaniem jakościowym poproszona o zdefiniowanie pojęcia praktyk absolwenckich zrobiła to poprawnie.

Niska świadomość na temat praktyk absolwenckich może wynikać z jej rzadkiego wykorzystywania tej formy współpracy na tzw. wolnym rynku. Warto zauważyć, że tylko 30% przedsiębiorstw w próbie deklaruje, że przynajmniej czasami przyjmowali młode osoby na praktyki absolwenckie. Spośród form praktyk i staży to praktyki studenckie okazały się być najczęściej oferowaną formą uzupełnienia kształcenia, bowiem z deklaracji badanych wynika, że w 35,8% spośród przebadanych przedsiębiorstw czasami, raczej często, często lub zawsze oferowane młodym osobom są praktyki studenckie. Widoczna jest także tendencja zwykła oferowania współpracy zawieranej na podstawie umowy o praktyki i staże wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa.

Zgromadzone w badaniu dane wyraźnie wskazują, że to nie praktyki absolwenckie stanowią formę preferowaną przez młode osoby. Z doświadczenia pracodawców wynika, że najbardziej atrakcyjne dla młodych osób są umowy o pracę – 79,8% wskazań, co potwierdzają odpowiedzi udzielane przez samych młodych. Warunki współpracy na umowie o praktykę absolwencką w ocenie absolwentów wydają się być mało atrakcyjne. Młode osoby udzielając wywiadów jakościowych stwierdzały, że osoby realizujące praktyki absolwenckie powinny być odpowiednio wynagradzane, tj. przede wszystkim dla praktykanta powinna przewidziana być wypłata, która na pewno pozytywnie wpływałaby na zaangażowanie młodych osób w powierzone im obowiązki.

Jednocześnie odpowiedzi przebadanych pracowników przedsiębiorstw wskazują, że w prawie połowie firm - 45,5%, które prowadzą praktyki absolwenckie, praktykantowi nie wypłaca się wynagrodzenia. W przypadku przedsiębiorstw, gdzie prowadzone są praktyki absolwenckie najczęściej wskazywanym przedziałem płacy oferowanym praktykantom był ten między 900-1800 zł miesięcznie, czyli zdecydowanie poniżej obowiązującego aktualnie wynagrodzenia minimalnego.

Badani z obu grup zgadzali się, co do tego, że wprowadzenie obowiązku wypłaty wynagrodzenia praktykantowi, będzie korzystne dla praktykantów, jednak stracą na tym przedsiębiorcy. Analogiczna sytuacja wystąpiła w przypadku dyskusowania kwestii objęcia uprawnieniami pracowniczymi osób realizujących praktyki absolwenckie. Zarówno absolwenci jak i przedstawiciele przedsiębiorców byli zdania, że zmiana regulacji prawnych praktyk absolwenckich w kierunku objęcia praktykantów uprawnieniami pracowniczymi - analogicznymi do stosunku pracy byłoby korzystane dla absolwentów, ale byłoby pewnym obciążeniem dla przedsiębiorców. Okazało się, że dla 91,6% przebadanych absolwentów znaczenie mają uprawnienia pracownicze, które postrzegane są przez nich jako pewien rodzaj zabezpieczenia pracownika na rynku pracy.

Obie grupy respondentów zgadzały się również, co do tego, że osoby, które odbyły praktykę absolwencką nabyły umiejętności pozwalających im na pracę na podobny stanowisku oraz podniosły swoją „atrakcyjność” na rynku pracy. Jednak młodzi ludzie zdecydowanie chętniej doświadczenie zawodowe zdobywają na zasadzie współpracy z przedsiębiorcą opartej na umowie o pracę lub umowach cywilnoprawnych, a korzystanie z formy praktyki absolwenckich traktują jako ostateczność, nie planując przy tym przedłużania współpracy po zakończeniu praktyki z przedsiębiorcą, u którego ją odbywali.

Faktycznie niskie zainteresowanie podejmowaniem nieobowiązkowych praktyk i staży potwierdzenie znajduje również w doświadczeniach przedsiębiorców. Z danych wynika, że główną przyczyną zniechęcającą przedsiębiorców do prowadzenia praktyk absolwenckich jest małe zainteresowanie tą formą ze strony samych absolwentów, na co wskazało 41,2% z respondentów reprezentujących przedsiębiorstwa. Wydaje się zatem, że w związku z obecną koniunkturą rynku pracy praktyki absolwenckie nie są konkurencyjną formą nawiązywania współpracy między młodymi ludźmi a przedsiębiorcami.

Executive summary

This report was prepared in connection with the study of the current functioning of various forms of acquiring professional experience and practical skills by school and university graduates in the so-called free market, with particular emphasis on the issue of graduate internships. In order to show a dualistic perspective, the study covered both entrepreneurs and young people, i.e. up to 30 years of age. A total of 1,600 surveys were completed (1,000 in the group of young people and 600 in the group of entrepreneurs). The representativeness of the sample of entrepreneurs was maintained at the level of the voivodeship of the company's operation, the PKD section and the employment volume in the enterprise. The research sample of young people was representative of the Polish population at the level of gender and voivodeship of residence. Additionally, in order to deepen conclusions on the subject of the study, 16 Individual In-depth Interview (IDI) were conducted with representatives of both of the above-mentioned research groups.

The analysis shows that public awareness of such a form of supplementing education as graduate internships is at a low level. Additionally, the popularity of graduate internships is much lower compared to alternative forms of establishing cooperation between entrepreneurs and young people (both those based on an employment relationship and other forms of apprenticeships and internships). When asked about the most common forms of cooperation with employers, only 2.7% of graduates mentioned graduate internships. This means that they were indicated four times less often than student internships, almost twice as often as student internships, and almost eight times less often than internships offered by district labor offices. However, young employees are much more likely to have employment contracts - 69.6% and other civil law contracts (contracts of mandate, contract for specific work, agency contracts) - 60.1%. The vast majority of them, as many as 68.3%, declared that they had never heard of the concept of graduate internships before, and another 18.2% had heard of this concept before, but did not know what exactly it was about. In the group of surveyed company representatives, a much higher percentage of people indicated that they knew what graduate internships were - 54.3% and that they had already encountered this concept, but were unable to define what such internships actually were - 23.5%. The qualitative study revealed, however, that both graduates and entrepreneurs often confuse the concept of graduate internship with student internship. Only one of the sixteen people included in the qualitative study, asked to define the concept of graduate internships, did it correctly. Low awareness of graduate internships may result from the rare use of this form of cooperation in the so-called free market. It is worth noting that 70.2% of enterprise representatives declared that they never, rarely or rather rarely accepted young people for graduate internships; a higher percentage of this type of responses was recorded only in the case of student internships - 73.9%. Among the forms of apprenticeships and internships, student internships turned out to be the most frequently offered form of supplementing education, because the respondents' declarations show that in 35.8% of the surveyed enterprises, student internships are sometimes, rather often, often or always offered to young people. However, there is an upward trend in offering cooperation concluded on the basis of an apprenticeship and internship contract as the size of the enterprise increases.

The data collected in the study clearly indicate that graduate internships are not the form preferred by young people. Employers' experience shows that employment contracts are the most attractive for young people - 79.8% of responses, which is confirmed by the answers provided by the young people themselves. According to graduates, the terms of cooperation under the graduate internship contract seem to be unattractive. While giving

qualitative interviews, young people stated that people carrying out graduate internships should be appropriately remunerated, i.e., first of all, a payment should be provided for the intern, which would certainly have a positive impact on the young people's involvement in the duties entrusted to them. In turn, the responses of surveyed enterprise employees indicate that in less than half of the companies - 45.5% - that provide graduate internships, the intern is not paid a salary. Importantly, young people would also like to receive employee benefits, which are perceived by the majority of respondents - 81.1% - as an additional motivation to undertake optional internships.

Respondents from both groups agreed that introducing the obligation to pay remuneration to interns would be beneficial for interns, but entrepreneurs would lose out. A similar situation occurred when discussing the issue of extending employment rights to people carrying out graduate internships. Both graduates and entrepreneurs' representatives were of the opinion that changing the legal regulations regarding graduate apprenticeships to provide apprentices with employment rights - analogous to the employment relationship - would be beneficial for graduates, but would be a certain burden for entrepreneurs. It turned out that for 91.6% of the surveyed graduates, being covered by employee rights is important, which they perceive as a kind of employee protection on the labor market.

Both groups of respondents also agreed that people who completed graduate internships acquired skills that allowed them to work in a similar position and increased their "attractiveness" on the labor market. However, young people are much more willing to gain professional experience through cooperation with an entrepreneur based on an employment contract or civil law contracts, and they treat the use of graduate internships as a last resort, without planning to extend cooperation after the end of the internship with the entrepreneur with whom they completed it. In fact, the low interest in undertaking optional apprenticeships and internships is also confirmed by the experiences of entrepreneurs. The data show that the main reason discouraging entrepreneurs from conducting graduate internships is the low interest in this form on the part of the graduates themselves, as indicated by 41.2% of respondents representing enterprises. Therefore, it seems that due to the current labor market situation, graduate internships are not a competitive form of establishing cooperation between young people and entrepreneur.

1. Kontekst badania

Niniejszy raport powstał w związku z realizacją badania aktualnego sposobu funkcjonowania różnych form nabywania doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych przez absolwentów szkół i uczelni na tzw. wolnym rynku. Ze względu na podjęcie próby poznania sposobu funkcjonowania tychże form nabywania doświadczenia na wolnym rynku, szczególne znaczenie miała kwestia dokonania rozpoznania w obszarze praktyk absolwenckich. Badanie ma charakter eksploracyjny, w polskiej literaturze przedmiotu problematykę praktyk absolwenckich dotychczas podejmowano w bardzo ograniczonym zakresie. Nieliczne dostępne publikacje skupiają się raczej na prawnych aspektach funkcjonowania tego rodzaju praktyk, aniżeli stanowią empirycznie ugruntowane rozważania nad rynkową użytecznością tej formy uzupełnienia kształcenia i wchodzenia na rynek pracy młodych osób.

Z danych zgromadzonych przez Departament Rynku Pracy wynika, że osoby młode tj. do 30 r.ż. wciąż stanowią grupę o relatywnie trudnej sytuacji na rynku pracy¹. Odsetek młodych osób zarejestrowanych jako bezrobotni we wrześniu 2023 wyniósł w Polsce 24,7% ogółu bezrobotnych. Oznacza to, że „młodzi” stanowią znaczną część grupy osób zarejestrowanych jako bezrobotne². Uśredniony na poziomie Polski odsetek bezrobocia rejestrowanego we wrześniu wynosił 5,0%, co oznacza, że w tym okresie blisko 192 tys. młodych osób było zarejestrowanych jako bezrobotne³. Ponadto z danych Departamentu Rynku pracy wynika, że młodzi bezrobotni stanowią jedną z głównych grup beneficjentów działań aktywizacyjnych prowadzonych przez Urzędy Pracy⁴. Jednak trzeba pamiętać, iż wskaźnik bezrobocia rejestrowanego nie dość trafnie określa poziom zjawiska tzw. bezrobocia nierejestrowanego. Dodatkowo, jednym z warunków otrzymania statusu osoby bezrobotnej jest nieposiadanie statusu studenta lub ucznia⁵. To wyłącza istotną grupę młodych osób z możliwości korzystania ze staży organizowanych przez powiatowe urzędy pracy i finansowanych ze środków Funduszu Pracy.

W 2009 roku na mocy ustawy z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich, t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 735 z późn. zm. wprowadzono nowy instrument aktywizacji zawodowej – praktyki absolwenckie, mający zredukować problem formalizmu i ekskluzywności dostępnych dotąd form aktywizacji. Według

¹ Ministerstwo Rodziny i Polityki społecznej, Bezrobocie Rejestrowane raport miesięczny 9/2023

² Ministerstwo Rodziny i Polityki społecznej, Bezrobocie Rejestrowane raport miesięczny 9/2023

³ Ministerstwo Rodziny i Polityki społecznej, Bezrobocie Rejestrowane raport miesięczny 9/2023

⁴ Statystyki Departament Rynku Pracy Data publikacji: 19.01.2016 Data modyfikacji: 16.05.2022, 2023 r.

⁵ [Bezrobotni w urzędzie pracy. Odpowiedzi na najważniejsze pytania - Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej - Portal Gov.pl \(www.gov.pl\)](#) (dostęp: 26.07.2023)

zapisu ustawy praktyka absolwencka „(...) ma na celu ułatwienie absolwentom uzyskiwania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy.”⁶ Jest zawierana na podstawie umowy cywilnoprawnej między praktykantem a podmiotem przyjmującym na praktykę. Podmiot przyjmujący na praktykę nie jest zobowiązany do wypłacania wynagrodzenia praktykantowi, w związku z czym praktyka absolwencka może przyjmować formę nieodpłatnej, ale i odpłatnej. W założeniu miało to zachęcić przedsiębiorców do prowadzenia działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób młodych, bez pośrednictwa urzędu pracy w prowadzonych działaniach. Wskazuje się, że umowa o praktykę absolwencką była do pewnego momentu powszechnie zawierany rodzajem umowy cywilnoprawnej⁷. Jednak w 2018 roku nowelizacją Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe⁸ wprowadzono nowe narzędzie uzupełnienia kształcenia zawodowego – staże uczniowskie, które mogą częściowo funkcjonować jako alternatywa do praktyk absolwenckich i także ułatwiać nabywanie umiejętności praktycznych i doświadczenia zawodowego. Za wprowadzeniem praktyk absolwenckich stała przesłanka ułatwienia zawierania umowy między osobą chcącą zdobyć doświadczenie zawodowe a podmiotem oferującym młodej osobie zdobycie takowego. W związku z tym w przypadku umowy o praktyki absolwenckie stronami są praktykant oraz podmiot przyjmujący na praktyki absolwenckie. Podobnie wygląda to w przypadku stażu uczniowskiego. Natomiast praktyki zawodowe studenckie najczęściej organizowane są na podstawie porozumienia zawieranego między podmiotem przyjmującym na praktyki oraz uczelnią. Podobna sytuacja ma miejsce, jeśli chodzi o staże organizowane przez urząd pracy, tam również umowa wiąże urząd pracy i pracodawcę -podmiot przyjmujący bezrobotnego na staż (sam bezrobotny nie jest stroną umowy). Praktyki absolwenckie dzięki niższemu stopniowi formalizacji miały z powodzeniem funkcjonować na tzw. „wolnym” rynku. Jednak być może w obliczu istnienia na rynku innych form zdobywania doświadczenia zawodowego, praktyki absolwenckie przestały być konkurencyjną i efektywną formą aktywizacji.

Diagnoza aktualnej „kondycji” praktyk absolwenckich wymaga przeprowadzenia empirycznie ugruntowanej analizy form nabywania doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych przez młodych absolwentów wokół czego skupiono problematykę niniejszego badania.

⁶ Dz.U. 2009 Nr 127 poz. 1052 U S T AWA z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich z późn. zm.

⁷ M. Nycz, Umowa o praktyki absolwenckie i umowa o staż uczniowski – charakter prawny, w: STUDIA PRAWNICZE 2020 nr 2 (222), s. 73

⁸ Tj. Dz.U. 2023 poz. 900

2. Problematyka badania

Za cel prowadzonego badania obrano ustalenie aktualnego sposobu funkcjonowania różnych form nabywania doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych przez absolwentów szkół i uczelni na tzw. wolnym rynku, czyli w formie przede wszystkim praktyk absolwenckich. W związku z czym określono trzy główne obszary problemowe:

- I. Skala korzystania z formy praktyk absolwenckich.**
- II. „Konkurencyjność” praktyk absolwenckich na wolnym rynku.**
- III. Ocena efektywności funkcjonowania praktyk absolwenckich na wolnym rynku.**

Dążąc do sformułowania wielowymiarowej diagnozy aktualnego statusu praktyk absolwenckich na wolnym rynku w badaniu uwzględniono perspektywę młodych absolwentów jak i pracodawców, czyli podmiotów potencjalnie przyjmujących na praktyki absolwenckie. Zastosowanie triangulacji metodologicznej pozwoli otrzymać dobrze ugruntowane empirycznie dane. Chcąc postawić możliwie jak najpełniejszą diagnozę w ramach wskazanych wyżej obszarów problemowych sformułowano szereg pytań uszczegóławiających przedmiot badania:

I. Skala korzystania z praktyk absolwenckich

1. Jak często firmy korzystają z praktyk absolwenckich?
2. Na podstawie jakiej umowy najczęściej przyjmowani są młodzi pracownicy (do 30 r.ż.)? Jakie alternatywne (do praktyk absolwenckich) formy wykorzystują pracodawcy? Oparte na stosunku pracy (umowa o pracę), umowa zlecenie, o dzieło, samozatrudnienie?
3. Czy firmy przyjmują osoby do 30 r.ż. na praktyki absolwenckie?
4. Główne motywacje pracodawców do oferowania praktyk absolwenckich?
5. Jakie firmy korzystają z praktyk absolwenckich? (wielkość- mikro-duże, profil działalności PKD, lokalizacja-miasto/wieś- wielkość lokalnego rynku pracy?)

II. „Konkurencyjność” praktyk absolwenckich na wolnym rynku

6. Jakie warunki firmy oferują praktykantom (praktyki nieodpłatne czy za wynagrodzeniem i ewentualnie w jakiej wysokości, długość praktyk, inne bonusy)?
7. Jaka jest skala zainteresowania (i wykorzystywania) możliwości odbycia praktyk absolwenckich i ew. alternatywnych form wśród absolwentów?
8. Jaka jest skala zainteresowania (i wykorzystywania) alternatywnych wobec praktyk absolwenckich form wśród absolwentów?

III. Ocena efektywności funkcjonowania praktyk absolwenckich

9. Jaka jest efektywność praktyk absolwenckich (czy absolwenci nabywają założone doświadczenie i umiejętności, czy znajdują łatwiej zatrudnienie i jakie)?
10. Co zwiększa, a co zmniejsza efektywność skuteczności praktyk absolwenckich?
11. Jak pracodawcy i absolwenci oceniają istniejące możliwości nabywania doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych w ww. formie?
12. Czy pracodawcy i absolwenci oczekują zmian w obszarze funkcjonowania praktyk absolwenckich na wolnym rynku (jakich?)

Na udzielenie odpowiedzi na postawione wyżej pytania problemowe pozwoliło zastosowanie triangulacji metodologicznej, w tym przypadku wykorzystano dwie techniki badawcze - wywiady ilościowe ze wspomaganiami komputerowymi (CATI) oraz indywidualne wywiady pogłębione (IDI). Dane pozyskane tymi technikami stanowią dane wywołane stanowiące „rdzeń” analizy, która uzupełniona została o dane zastane pozyskane w wyniku przeprowadzenia Desk Research. Poniżej zamieszczono tabelę prezentującą sposób przyporządkowania technik badawczych do poszczególnych pytań.

Tabela 1. Przyporządkowanie technik badawczych do poszczególnych pytań

Lp.	Pytanie	Metody/ techniki gromadzenia/ analizy danych
1.	Jak często (i jakie) firmy korzystają z praktyk absolwenckich i jakie ewentualne alternatywne formy wykorzystują oraz jaka jest ich główna motywacja do oferowania praktyk absolwenckich?	1) CATI – z przedsiębiorstwami; 1) IDI z przedsiębiorstwami, (które oferują praktyki oraz ewentualnie oferują alternatywne formy); 2) Warsztat heurystyczny*.
2.	Jakie warunki firmy oferują praktykantom (praktyki nieodpłatne czy za wynagrodzeniem i ewentualnie w jakiej wysokości, długość praktyk, inne bonusy)?	1) CATI – z przedsiębiorstwami; 2) CATI – z absolwentami; 3) IDI z przedsiębiorstwami, (które oferują praktyki); 4) IDI – z absolwentami, (które korzystają z praktyk); 5) Warsztat heurystyczny*.
3.	Jaka jest skala zainteresowania (i wykorzystywania) możliwości odbycia praktyk absolwenckich ew. alternatywnych form wśród absolwentów? Co wyróżnia absolwentów korzystających z oferty praktyk absolwenckich? Jaka jest ich główna motywacja do podejmowania praktyk?	1) CATI – z przedsiębiorstwami 2) CATI – z absolwentami 3) IDI z przedsiębiorstwami, (które oferują praktyki); 4) IDI – z absolwentami, (które korzystają z praktyk); 5) Warsztat heurystyczny*.
4.	Jaka jest efektywność praktyk absolwenckich (czy absolwenci nabywają założone doświadczenie i umiejętności, czy znajdują łatwiej zatrudnienie i jakie)? Co zwiększa, a co zmniejsza tę efektywność?	1) CATI – z przedsiębiorstwami; 2) CATI – z absolwentami; 3) IDI z przedsiębiorstwami, (które oferują praktyki i przyjmują); 4) IDI – z absolwentami, (które korzystają z praktyk); 5) Warsztat heurystyczny*.
5.	Jak pracodawcy i absolwenci oceniają istniejące możliwości nabywania doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych w ww. formie? Czy oczekują zmian w tym obszarze i ewentualnie jakich?	1) CATI – z przedsiębiorstwami 2) CATI – z absolwentami 3) IDI z przedsiębiorstwami 4) IDI – z absolwentami 5) Warsztat heurystyczny*.

Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku

*Zgodnie z opisem warsztatu heurystycznego, który będzie poświęcony całościowemu omówieniu wyników badania, Wykonawca przypisał go do każdego pytania badawczego przedmiotowego badania.

2.1 Próba badawcza

Wywiady (CATI) z przedsiębiorcami

Wywiady z przedsiębiorcami zrealizowane zostały na reprezentatywnej próbie 600 przedsiębiorstw. Przy doborze próby uwzględniono podział na mikro, małe, średnie i duże przedsiębiorstwa z terenu całej Polski tj. z uwzględnieniem wszystkich województw oraz została zróżnicowana pod względem zakresu prowadzonej działalności wg sekcji kodów PKD. Próba została dobrana z uwzględnieniem błędu szacowania na poziomie 4% przy przedziale ufności na poziomie 95% oraz frakcji równej 0,5.

Na potrzeby badania wykorzystano komercyjną bazę danych Bisnode. Baza Bisnode charakteryzuje się bardzo wysoką kompletnością oraz aktualnością. Jest to największa komercyjna baza aktywnych podmiotów gospodarczych działających na terenie kraju. Zawiera informacje o ponad 4 mln polskich firm z pełnymi danymi teleadresowymi oraz dodatkowymi informacjami w ramach dodatkowych raportów. W zaproponowanej operacji znajdują się firmy ze wszystkich województw, wszystkich klas wielkości, co pozwoli na dobór próby reprezentatywnej dla ogółu przedsiębiorstw. Ponadto Bisnode gwarantuje ponad 90% poprawność podanych w bazie danych. Pozwoliło to na zniwelowanie błędu pokrycia i błędów braku odpowiedzi w badaniu a tym samym ograniczyło występowanie zniekształceń obniżających jakość pozyskiwanych danych.

Niżej zamieszczono tabelę obrazującą strukturę zrealizowanej próby, ze względów techniczno-edycyjnych została ona opatrzona legendą:

Legenda:

1 - dolnośląskie	9 - podkarpackie
2 - kujawsko-pomorskie	10 - podlaskie
3 - lubelskie	11 - pomorskie
4 - lubuskie	12 - śląskie
5 - łódzkie	13 - świętokrzyskie
6 - małopolskie	14 - warmińsko-mazurskie
7 - mazowieckie	15 - wielkopolskie
8 - opolskie	16 - zachodniopomorski

Sekcja A - ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO

Sekcja B - GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE

Sekcja C - PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE

Sekcja D - WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNA, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH

Sekcja E - DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ

Sekcja F - BUDOWNICTWO

Sekcja G - HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE

Sekcja H - TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA

Sekcja I - DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI

Sekcja J - INFORMACJA I KOMUNIKACJA

Sekcja K - DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA

Sekcja L - DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OBSŁUGĄ RYNKU NIERUCHOMOŚCI

Sekcja M - DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA

Sekcja N - DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA

Sekcja O - ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Sekcja P - EDUKACJA

Sekcja Q - OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA

Sekcja R - DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ

Sekcja S - POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA

Sekcja T - GOSPODARSTWA DOMOWE ZATRUDNIAJĄCE PRACOWNIKÓW; GOSPODARSTWA DOMOWE PRODUKUJĄCE WYROBY I ŚWIADCZĄCE USŁUGI NA WŁASNE POTRZEBY

Sekcja U - ORGANIZACJE I ZESPOŁY EKSTERYTORIALNE

Tabela 2 Struktura próby do CATI z przedsiębiorcami⁹ w podziale na sekcje PKD

SEKCJA PKD WOJEWÓDZTWO	A	C	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	SiT	U	N=
	1	1	4	0	7	10	3	2	3	1	3	6	2	0	2	3	1	4	0
2	0	2	0	4	5	1	1	2	1	3	3	1	0	1	2	0	2	0	28
3	0	2	0	4	5	2	1	1	1	1	2	1	0	1	2	1	2	0	26
4	0	1	0	2	3	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	13
5	1	2	0	6	7	2	1	1	1	3	2	1	0	1	2	1	3	0	34
6	1	6	0	7	13	3	1	2	1	2	5	2	0	2	4	1	4	0	54
7	1	11	0	19	23	8	5	7	2	5	12	4	1	4	7	2	8	0	119
8	0	1	0	1	3	1	0	1	0	1	2	1	0	0	1	0	1	0	13
9	1	2	0	4	5	1	1	1	1	2	2	1	0	1	1	1	2	0	26
10	0	1	0	2	3	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	12
11	1	3	0	7	9	3	1	2	1	1	4	1	0	1	3	1	3	0	41
12	1	7	0	9	10	4	3	3	2	5	7	2	0	2	4	1	4	0	64

⁹ W przypadku trudności z realizacją wywiadów w określonych warstwach (np. ze względu na trudność w dotarciu do przedstawicieli firm w danej sekcji i danym województwie) Wykonawca dopuszcza możliwość zmiany liczebności realizacji próby-za każdym razem Wykonawca będzie musiał uzyskać na to zgodę Zamawiającego

13	0	1	0	2	3	1	0	1	0	1	2	0	0	1	1	0	1	0	14
14	0	2	0	3	4	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	15
15	2	5	0	9	10	3	2	2	1	5	5	2	0	2	4	1	5	0	58
16	1	3	0	5	6	2	1	1	1	1	3	1	0	1	2	1	2	0	31
ogółem:	10	53	0	91	119	37	19	29	13	35	58	19	1	22	39	11	44	0	600

Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie danych GUS/BDL

Struktura próby- stworzone sub-grupy (warstwy) zostały wyodrębnione a ich liczebność określona na podstawie alokacji proporcjonalnej, co pozwoliło na zachowanie reprezentatywności na poziomie województwa i sekcji PKD, przy wdrożeniu procedury losowania warstwowego.

Wywiady (CATI) z absolwentami

CATI z absolwentami przeprowadzone zostało na reprezentatywnej próbie mieszkańców Polski, N = 1000 osób w przedziale wiekowym 15-30 tj. młodych pracowników, z uwzględnieniem reprezentatywności próby na poziomie województw oraz płci. Wyniki zostaną przedstawione z uwzględnieniem klas wielkości miejsca zamieszkania respondenta. Próba została dobrana z uwzględnieniem błędu szacowania na poziomie 3% przy przedziale ufności na poziomie 95% oraz frakcji równej 0,5. Operat losowania stanowiła zakupiona baza komercyjna zawierająca kontakty telefoniczne do osób spełniających kryteria osoby, mogącej wziąć udział w praktykach absolwenckich tj. takiej, która ukończyła co najmniej gimnazjum lub ośmioletnią szkołę podstawową i w dniu realizacji badania nie ukończyła 30. roku życia.

Niżej przedstawiono strukturę próby w podziale na płeć oraz województwo, na poziomie tych cech próba zachowano reprezentatywność próby dla populacji Polski:

Tabela 3 Struktura próby dla CATI z absolwentami

Nazwa	mężczyźni	kobiety	ogółem:
MAŁOPOLSKIE	44	46	90
ŚLĄSKIE	56	60	116
LUBUSKIE	13	13	26
WIELKOPOLSKIE	45	47	92
ZACHODNIOPOMORSKIE	21	22	44
DOLNOŚLĄSKIE	37	40	76
OPOLSKIE	12	13	25
KUJAWSKO-POMORSKIE	26	27	53
POMORSKIE	30	32	62
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	18	19	36
ŁÓDZKIE	30	33	63
ŚWIĘTOKRZYSKIE	15	16	31
LUBELSKIE	26	28	54
PODKARPACKIE	27	28	55
PODLASKIE	15	16	30
MAZOWIECKIE	69	76	145
ogółem:	483	517	1000

Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie danych GUS/BDL

Wywiady (IDI) z absolwentami

W celu uzupełnienia i pogłębienia wiedzy w przedmiocie badania wykorzystano technikę pogłębionego wywiadu indywidualnego, która jest klasyczną techniką badań jakościowych. Dysponujący scenariuszem o niższym poziomie standaryzacji niż kwestionariusze ankiet, badacz w trakcie wywiadu ma możliwość dopasowania przebiegu rozmowy do wiedzy i kompetencji respondenta, uzyskując pogłębione informacje, rozszerzające obszar badawczy.

Indywidualne wywiady jakościowe zrealizowane zostały w grupie absolwentów (N=10) i przedsiębiorców (N=10), którzy deklarowali, iż korzystali z formy praktyk absolwenckich oraz w grupie tych, którzy z niej nie korzystali. W przypadku obydwu grup objętych badaniem jakościowym zastosowano celowy dobór próby, który polega na subiektywnym, świadomym i kontrolowanym wyborze respondentów pod względem określonych cech.

Opisywane w tym podrozdziale kwestie metodologiczną są istotne z punktu widzenia przejrzystości wdrożonej procedury badawczej. Mają również istotne znaczenie dla formułowanych w wyniku prowadzonej analizy wniosków oraz określają zakres, w którym mogą być one ekstrapolowane.

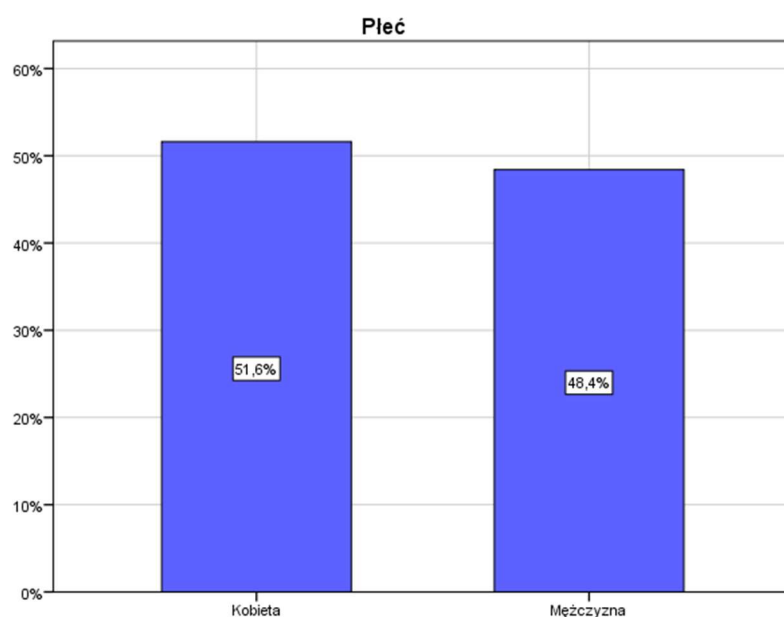
3. Prezentacja wyników badania

Wyniki badania aktualnego sposobu funkcjonowania różnych form nabywania doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych przez absolwentów szkół i uczelni na tzw. wolnym rynku wskazują przede wszystkim na brak świadomości społecznej w obszarze formalnych różnic między funkcjonującymi obecnie formami uzupełnienia kształcenia młodych osób. Problem z rozróżnianiem pojęć praktyki absolwenckiej, praktyki studenckiej i stażu uczniowskiego mieli nie tylko absolwenci, ale także przedstawiciele przedsiębiorstw. Warto zaznaczyć, że dane z wywiadów IDI ujawniły, iż nawet osoby reprezentujące przedsiębiorstwa, w których według deklaracji prowadzone były praktyki absolwenckie mylili tę formę z praktykami studenckimi i stażami uczniowskimi. To sugeruje, że to pojęcia praktyki studenckiej i stażu uczniowskiego lepiej funkcjonują w świadomości zarówno młodych osób, jak i przedsiębiorców. Można przypuszczać, że związane to jest z faktycznie relatywnie niższą częstotliwością występowania tej formy na wolnym rynku pracy.

Charakterystyka badanych

Formułowane w dalszej części rozdziału wnioski oparte są na wynikach badania przeprowadzonego na próbie 1000 młodych pracowników (tj. osób między 15 r.ż. a 30 r.ż. oraz 600 przedsiębiorstw. Próba młodych osób była reprezentatywna na poziomie płci i miejsca zamieszkania respondentów, 51,6% z przebadanych młodych stanowiły kobiety, natomiast pozostałe 48,4% mężczyźni:

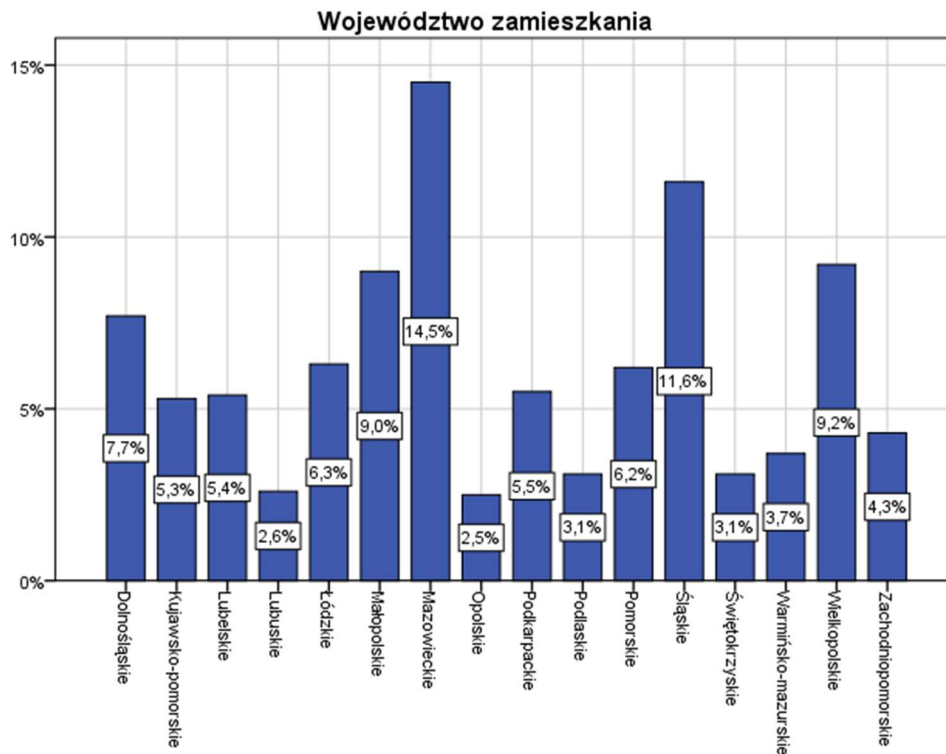
Rysunek 1 struktura płci w próbie młodych osób



Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=1000

Jeśli chodzi o miejsce zamieszkania młodych osób to najwięcej respondentów mieszkało w województwie mazowieckim – 14,5% oraz śląskim – 11,6% a najmniej w lubuskim – 2,6% i opolskim – 2,5%:

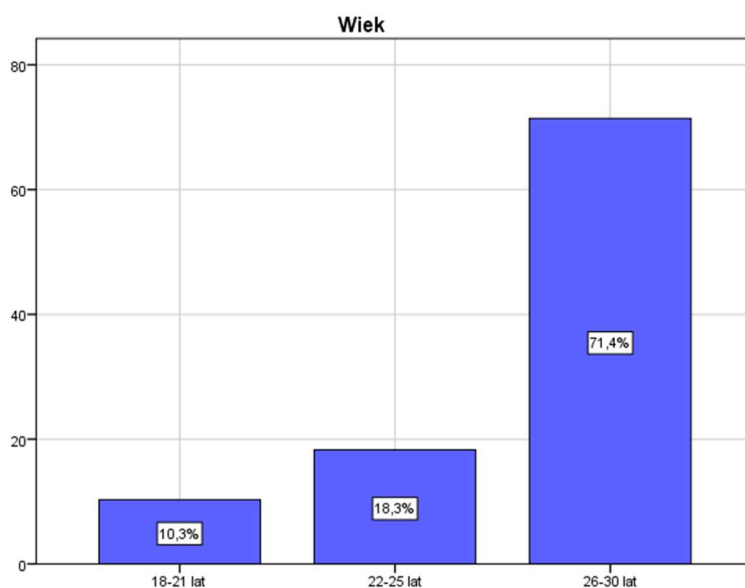
Rysunek 2 struktura województwa zamieszkania w próbie młodych osób



Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=1000

Ponadto grupa badanych osób była zróżnicowana, jeśli chodzi o wiek, bowiem zdecydowana większość (71,4%) młodych respondentów było w wieku 26-30 lat, kolejne 18,3% miało między 22-25lat a pozostałe 10,3% miało nie więcej niż 21 lat:

Rysunek 3 struktura wieku w próbie młodych osób



Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=1000

Przebadane młode osoby w 92,6% przypadków miały już za sobą pierwsze doświadczenia zawodowe a 71,1% zadeklarowało, że obecnie są aktywni zawodowo.

Tabela 4 Posiadanie pierwszych doświadczeń zawodowych w grupie młodych osób

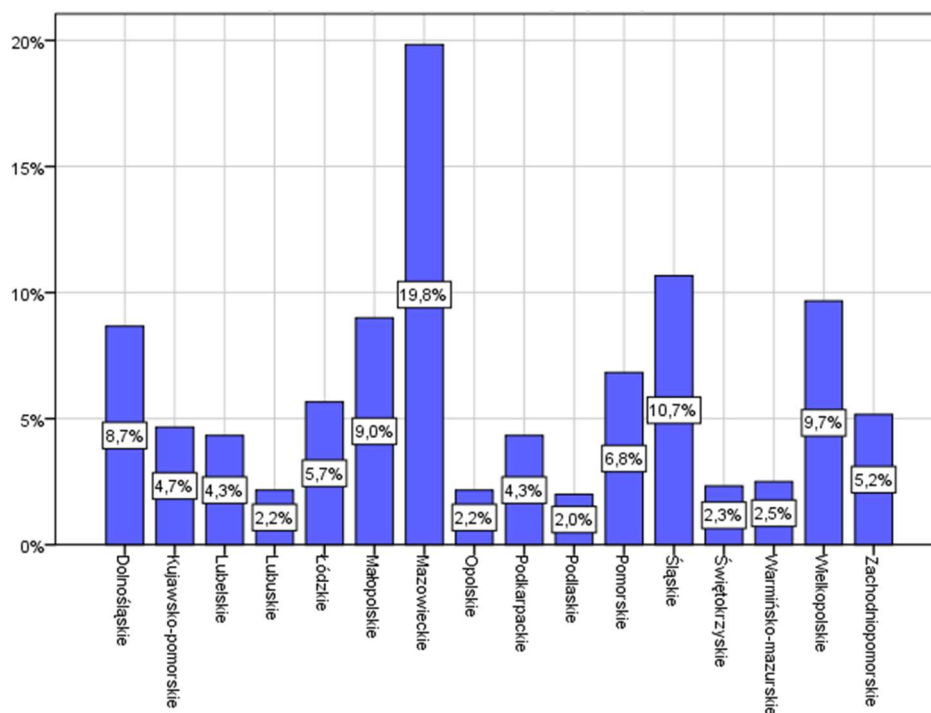
Wiek badanych	Posiadanie pierwszych doświadczeń zawodowych		Pozostawanie osobą aktywną zawodowo		
	Tak	Nie	Tak	Nie	Odmowa Odpowiedzi
18-21 lat	83,5%	16,5%	54,4%	41,7%	3,9%
22-25 lat	91,3%	8,7%	57,4%	41,5%	1,1%
26-30 lat	94,3%	5,7%	77,0%	22,7%	0,3%
Ogółem	92,6%	7,4%	71,1%	28,1%	0,8%

Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=1000

Zgodnie z przypuszczeniami widoczna jest tu tendencja wzrostowa, wraz z wiekiem badanych rośnie odsetek osób pracujących oraz tych posiadających pierwsze doświadczenia na rynku pracy.

W przypadku badanych przedsiębiorstw zachowano reprezentatywność na poziomie sekcji PKD oraz województw, w którym znajdują się przedsiębiorstwa. W związku z tym najwięcej, bo 19,8% z badanych reprezentowało przedsiębiorstwa z województwa mazowieckiego a 10,7% z województwa śląskiego. Najmniej badanych reprezentowało przedsiębiorstwa działające na terenie województwa lubuskiego oraz opolskiego – po 2,2%. Procentowy udział przedsiębiorstw działających na terenie innych województw zilustrowano na wykresie poniżej.

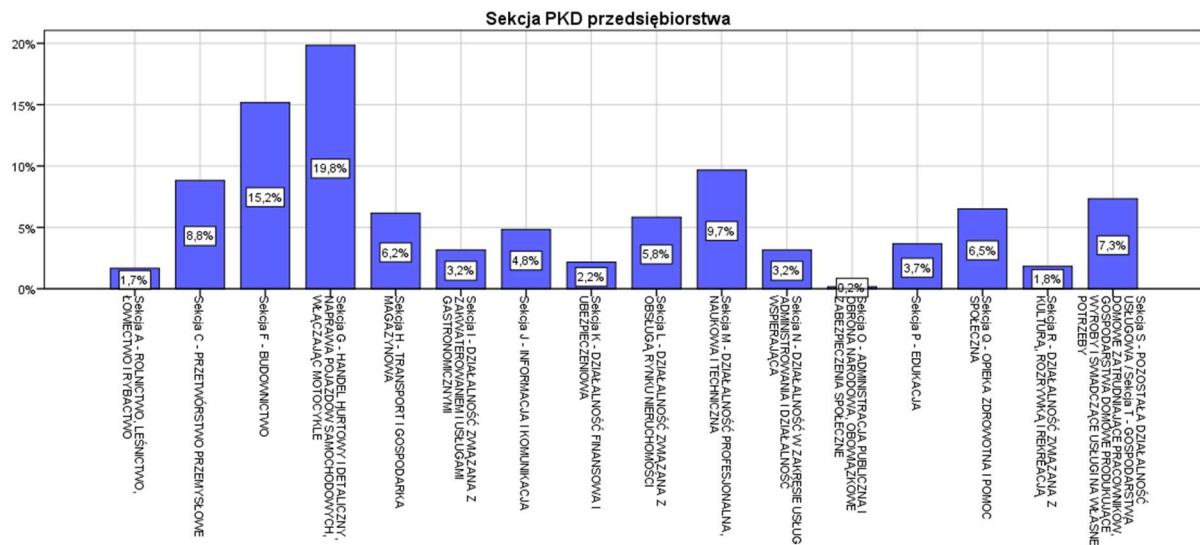
Rysunek 4 Struktura województwa funkcjonowania przedsiębiorstwa w próbie przedsiębiorstw



Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Jeśli chodzi o odsetek przedsiębiorstw reprezentujących poszczególne sekcje PKD to kształtował się następujący sposób:

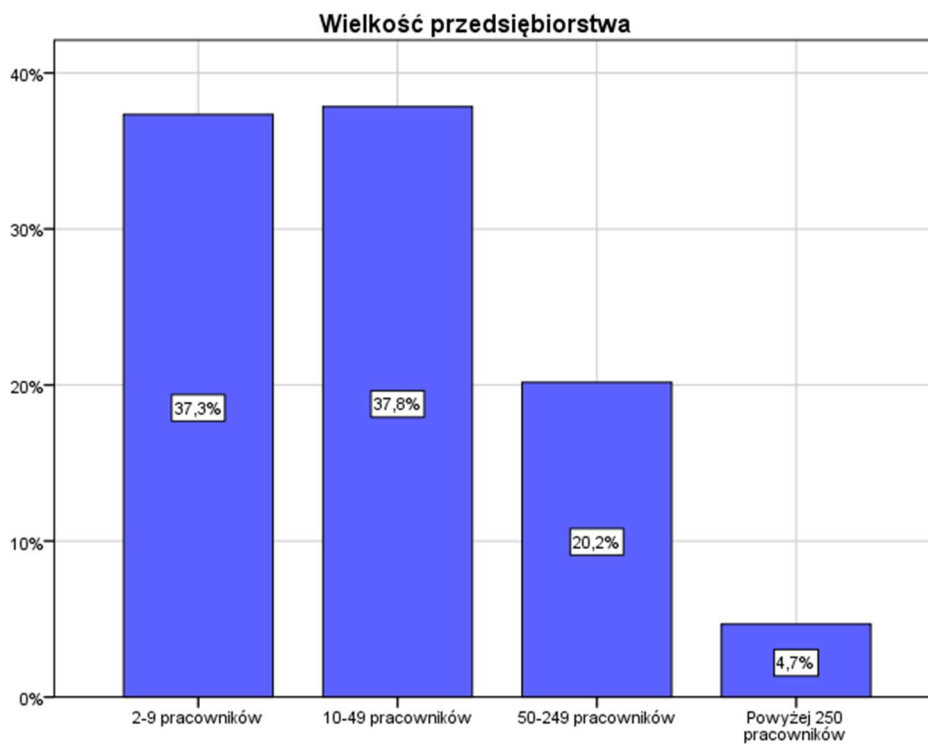
Rysunek 5 Struktura sekcji PKD w próbie przedsiębiorców



Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Przedsiębiorstwa włączone do badania charakteryzowały się różną wielkością, dominowały mikro i małe przedsiębiorstwa, których odsetek w badaniu wyniósł w sumie 75,1%.

Rysunek 6 struktura wielkości przedsiębiorstwa w próbie przedsiębiorców



Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Większość z przebadanych przedsiębiorstw cechuje się dobrze ugruntowaną pozycją na rynku, ponad 50% przedsiębiorstw swoją działalność prowadzi od 20-30 lat.

Podsumowując, w prowadzonym badaniu udział wzięło 1000 osób młodych oraz 600 reprezentantów przedsiębiorstw. Badani udzielali odpowiedzi na pytania kwestionariuszowe dotyczące przedmiotu badania. W badaniu posłużono się dwiema wersjami kwestionariusza, jedną przeznaczoną dla młodych pracowników, drugą dla osób reprezentujących przedsiębiorstwa. Pozwoliło to sformułować bardziej szczegółowe pytania dopasowane zarówno do zbiorowych doświadczeń i perspektywy młodych osób jak i przedsiębiorców.

3.1 „Kondycja” praktyk absolwenckich na rynku pracy

Badanie wykazało, że praktyki absolwenckie są jedną z mniej popularnych form nawiązywania współpracy między młodymi pracownikami a przedsiębiorcami na tzw. wolnym rynku pracy. Zarówno w porównaniu do form zatrudnienia, ale i innych form praktyk i staży. Zdecydowanie powszechniej na rynku pracy wykorzystywane są inne niż praktyki absolwenckie formy nawiązywania współpracy między młodymi osobami a przedsiębiorcami. Potwierdzają to odpowiedzi udzielane przez jedną jak i drugą ze stron.

Absolwenci zapytani o to, z jakimi formami współpracy z pracodawcą spotykają się najczęściej jedynie w 2,7% wskazywali na praktyki absolwenckie. To oznacza, że były wskazywane czterokrotnie rzadziej niż praktyka studencka oraz niemal dwukrotnie rzadziej od staży uczniowskich i prawie ośmiokrotnie od staży oferowanych przez powiatowe urzędy pracy. Za to zdecydowanie powszechniej młodzi pracownicy mają do czynienia z umowami o pracę - 69,6% oraz innymi umowami cywilnoprawnymi (zleceniem, o dzieło, agencyjną) - 60,1%. Nie wystąpiły istotne statystycznie różnice w częstotliwości wskazań poszczególnych form funkcjonujących na rynku pracy ze względu na płeć respondentów.

Wiek badanych w większym stopniu niż płeć różnicował zmienność udzielanych przez młode osoby odpowiedzi. Respondenci między 18 a 21 r.ż. rzadziej niż pozostali stwierdzali, że spotykają się z umowami o pracę, tymi cywilnoprawnymi oraz b2b. Za to istotnie statystycznie częściej wskazywali, na wszystkie uwzględnione w badaniu formy praktyk i staży. Mimo to, w grupie najmłodszych badanych odsetek wskazań praktyk absolwenckich także był niski i nie przekroczył 4,0%.

W badaniu założono, że również województwo zamieszkania respondentów może różnicować udzielane przez nich odpowiedzi. Jednak mimo przestrzennego zróżnicowania uwarunkowań społeczno-ekonomicznych oraz gospodarczych, województwo zamieszkania w nieznacznym stopniu wpływało na otrzymane wyniki. Największą zmienność obserwuje się w przypadku kategorii odpowiedzi z najmniejszą liczbą wskazań na poziomie słabiej reprezentowanych w próbie

województw. Wydaje się zatem, że to w związku z błędem próbkowania dla województwa lubuskiego otrzymano istotnie wyższy odsetek odpowiedzi dotyczących praktyk absolwenckich – 7,7%. Szczególnie, że w przypadku relatywnie częściej wybieranych przez badanych opcji odpowiedzi, na poziomie województw nie odnotowano tak znacznych różnic (patrz Tabela 5).

Badani zapytani zostali również o to z jakimi rodzajem umów o praktyki i staże spotykają się najczęściej. Ponownie umowa o praktyki absolwenckie była jedną z najrzadziej wskazywanych rodzajów umów o praktyki/staże. Zaledwie 2,2% przebadanych młodych osób wskazało na praktyki absolwenckie, mniej wskazań otrzymała jedynie umowa o wolontariat. Jednocześnie na umowę o praktyki studenckie wskazało 23,4% badanych, a na staże z urzędów pracy 24,6%, zatem ponad 10-krotnie częściej wskazywano te formy zdobywania doświadczenia zawodowego.

Ponadto wydaje się, że niski odsetek wskazań praktyk absolwenckich nie jest jedynie wynikiem ogólnie niższego zainteresowania i generalnie rzadszego zawierania umów o praktyki czy staże. Warto w tym miejscu bowiem zaznaczyć, że odsetek wskazań opcji odpowiedzi „Trudno stwierdzić” był istotnie wyższy, gdy respondentów poproszono o określenie, tego z jaką formą praktyki i stażu spotykają się najczęściej w porównaniu do sytuacji, w której w pytaniu uwzględniono także formy zatrudnienia (patrz Tabela 5, Tabela 6). Zatem można domniemywać, że **młode osoby są lepiej zaznajomione z formami zatrudnienia aniżeli tymi praktyk i staży.**

Tabela 5 Praktyki absolwenckie i alternatywne formy uzupełniania kształcenia osób młodych

		Formy zatrudnienia/stażu/praktyki, z którymi spotykają się najczęściej młodzi pracownicy								
		Umową o pracę.	Umowami cywilnoprawne: zlecenie, o dzieło, agencyjna.	Umową partnerską (b2b).	Umową o praktyki absolwenckie	Umową o staż uczniowski	Praktykami studenckimi (w ramach umowy z uczelnią).	Stażami (w ramach umowy z powiatowym urzędem pracy).	Innymi, jakimi?	Trudno stwierdzić.
Płeć:	Kobieta	71,1%	63,4%	19,0%	2,5%	5,0%	10,3%	18,6%	0,6%	0,4%
	Mężczyzna	68,0%	56,6%	15,9%	2,9%	5,2%	11,8%	21,1%	0,6%	1,4%
	Ogółem	69,6%	60,1%	17,5%	2,7%	5,1%	11,0%	19,8%	0,6%	0,9%
Wiek:	18-21 lat	65,0%	45,6%	9,7%	3,9%	11,7%	14,6%	25,2%	1,0%	1,9%
	22-25 lat	70,5%	60,1%	13,1%	2,2%	6,0%	13,1%	20,2%	0,0%	0,0%
	26-30 lat	70,0%	62,2%	19,7%	2,7%	3,9%	9,9%	18,9%	0,7%	1,0%
	Ogółem	69,6%	60,1%	17,5%	2,7%	5,1%	11,0%	19,8%	0,6%	0,9%
Województwo:	Dolnośląskie	64,9%	62,3%	18,2%	2,6%	2,6%	7,8%	13,0%	0,0%	1,3%
	Kujawsko-pomorskie	56,6%	58,5%	20,8%	1,9%	9,4%	15,1%	22,6%	0,0%	0,0%
	Lubelskie	70,4%	59,3%	18,5%	1,9%	5,6%	13,0%	18,5%	0,0%	1,9%
	Lubuskie	80,8%	69,2%	15,4%	7,7%	7,7%	11,5%	23,1%	0,0%	0,0%
	Łódzkie	68,3%	61,9%	12,7%	3,2%	3,2%	12,7%	27,0%	1,6%	0,0%
	Małopolskie	70,0%	57,8%	12,2%	2,2%	6,7%	14,4%	23,3%	0,0%	1,1%
	Mazowieckie	68,3%	58,6%	15,2%	3,4%	2,1%	11,0%	17,2%	0,7%	1,4%
	Opolskie	68,0%	56,0%	24,0%	0,0%	8,0%	8,0%	16,0%	0,0%	0,0%
	Podkarpackie	70,9%	72,7%	9,1%	3,6%	7,3%	3,6%	20,0%	0,0%	0,0%
	Podlaskie	80,6%	74,2%	22,6%	3,2%	9,7%	12,9%	22,6%	3,2%	0,0%
	Pomorskie	67,7%	58,1%	16,1%	4,8%	8,1%	6,5%	21,0%	3,2%	0,0%
	Śląskie	74,1%	50,9%	27,6%	2,6%	4,3%	10,3%	18,1%	0,0%	1,7%
	Świętokrzyskie	58,1%	58,1%	6,5%	0,0%	9,7%	19,4%	16,1%	3,2%	0,0%

	Warmińsko-mazurskie	75,7%	62,2%	18,9%	0,0%	2,7%	8,1%	21,6%	0,0%	0,0%
	Wielkopolskie	67,4%	58,7%	21,7%	3,3%	4,3%	10,9%	19,6%	0,0%	2,2%
	Zachodniopomorskie	81,4%	67,4%	14,0%	0,0%	2,3%	14,0%	23,3%	0,0%	0,0%
	Ogółem	69,6%	60,1%	17,5%	2,7%	5,1%	11,0%	19,8%	0,6%	0,9%

Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=1000

Tabela 6 Najpopularniejsze formy nawiązywania współpracy z młodymi ludźmi

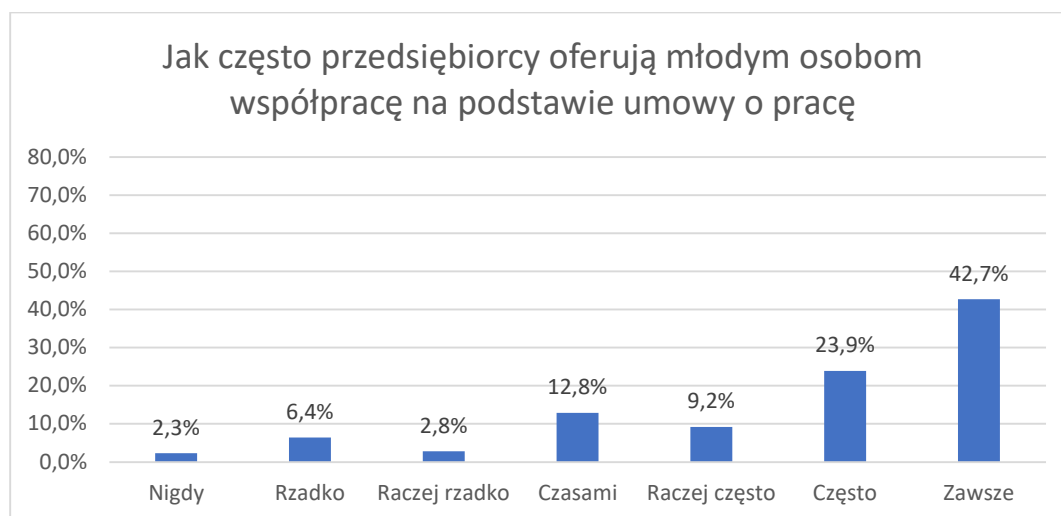
		Formy stażu/praktyki, z którymi spotykają się najczęściej młodzi pracownicy						
		Praktyki studenckie (uczelnia mnie kieruje, nie podpisuję żadnej umowy.	Umowa o staż uczniowski	Umowa o praktykę absolwencką	Staż z urzędu pracy (urząd pracy mnie kieruje, nie podpisuję umowy)	Umowa o wolontariat	Inne, jakimi?	Trudno powiedzieć.
Płeć:	Kobieta	24,8%	9,3%	2,5%	25,6%	1,6%	1,2%	7,9%
	Mężczyzna	21,9%	11,4%	1,9%	23,6%	3,1%	1,7%	9,9%
	Ogółem	23,4%	10,3%	2,2%	24,6%	2,3%	1,4%	8,9%
Wiek:	18-21 lat	21,4%	15,5%	1,0%	19,4%	1,9%	1,0%	5,8%
	22-25 lat	19,1%	16,9%	1,1%	22,4%	0,0%	3,3%	3,8%
	26-30 lat	24,8%	7,8%	2,7%	25,9%	2,9%	1,0%	10,6%
	Ogółem	23,4%	10,3%	2,2%	24,6%	2,3%	1,4%	8,9%
Województwo:	Dolnośląskie	23,4%	10,4%	2,6%	23,4%	1,3%	2,6%	6,5%
	Kujawsko-pomorskie	28,3%	13,2%	1,9%	18,9%	0,0%	0,0%	3,8%
	Lubelskie	29,6%	14,8%	0,0%	25,9%	5,6%	0,0%	7,4%

	Lubuskie	30,8%	7,7%	3,8%	11,5%	3,8%	0,0%	19,2%
	Łódzkie	28,6%	4,8%	3,2%	25,4%	4,8%	0,0%	9,5%
	Małopolskie	17,8%	15,6%	2,2%	28,9%	1,1%	4,4%	4,4%
	Mazowieckie	17,9%	7,6%	4,1%	22,1%	1,4%	0,7%	9,0%
	Opolskie	24,0%	12,0%	0,0%	24,0%	0,0%	0,0%	8,0%
	Podkarpackie	18,2%	12,7%	1,8%	21,8%	1,8%	1,8%	10,9%
	Podlaskie	19,4%	6,5%	3,2%	32,3%	3,2%	0,0%	9,7%
	Pomorskie	19,4%	9,7%	3,2%	29,0%	0,0%	1,6%	4,8%
	Śląskie	25,9%	7,8%	0,0%	23,3%	4,3%	0,9%	13,8%
	Świętokrzyskie	22,6%	25,8%	0,0%	25,8%	3,2%	6,5%	3,2%
	Warmińsko-mazurskie	27,0%	5,4%	0,0%	24,3%	0,0%	0,0%	18,9%
	Wielkopolskie	26,1%	10,9%	3,3%	22,8%	4,3%	1,1%	9,8%
	Zachodniopomorskie	27,9%	7,0%	2,3%	37,2%	0,0%	2,3%	7,0%
	Ogółem	23,4%	10,3%	2,2%	24,6%	2,3%	1,4%	8,9%

Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=1000

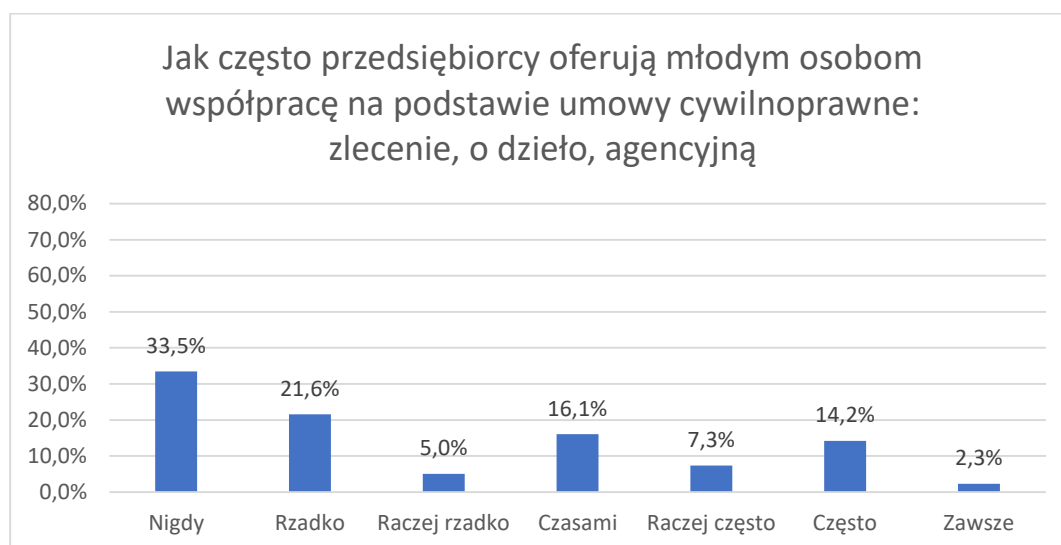
Taką hipotezę zdają się potwierdzać także doświadczenia badanych przedstawicieli przedsiębiorstw. To właśnie praktyki i staże stanowiły rzadziej oferowane młodym osobom formy nawiązania współpracy. **Reprezentanci przedsiębiorstw w 70,2% deklaruwali, że nigdy, rzadko lub raczej rzadko przyjmowali młode osoby na praktyki absolwenckie, jeszcze wyższy odsetek tego rodzaju odpowiedzi odnotowano w przypadku staży uczniowskich – 73,9%. Spośród form praktyk i staży to praktyki studenckie okazały się być najczęściej oferowaną formą uzupełnienia kształcenia, bowiem z deklaracji badanych wynika, że w 35,8% spośród przebadanych przedsiębiorstw czasami, raczej często, często lub zawsze oferowane młodym osobom są praktyki studenckie.** Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawiono na wykresach poniżej:

Rysunek 7 Typy umów oferowane młodym osobom – umowa o pracę



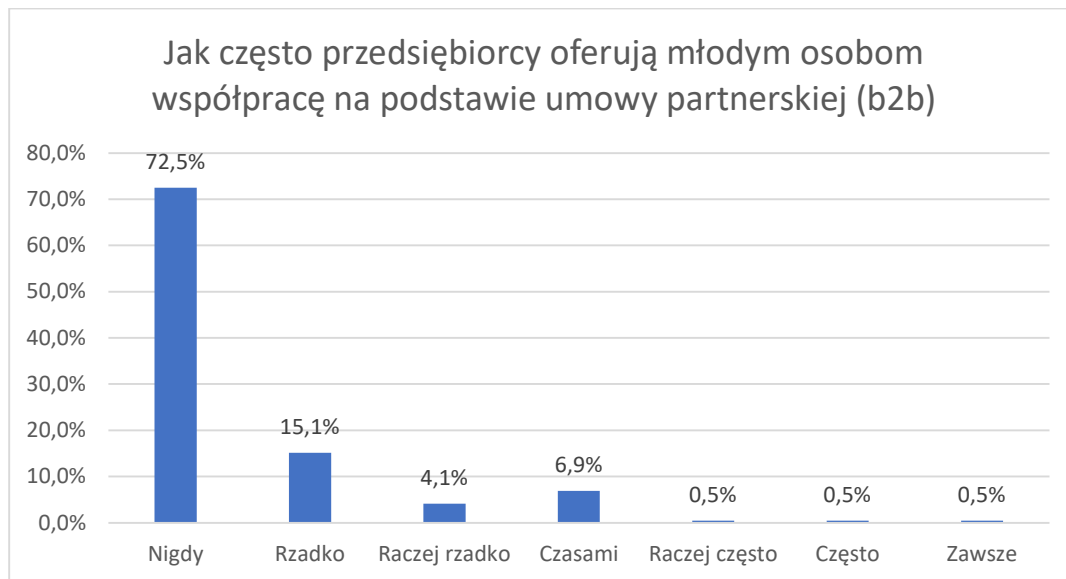
Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Rysunek 8 Typy umów oferowane młodym osobom – umowa cywilnoprawna



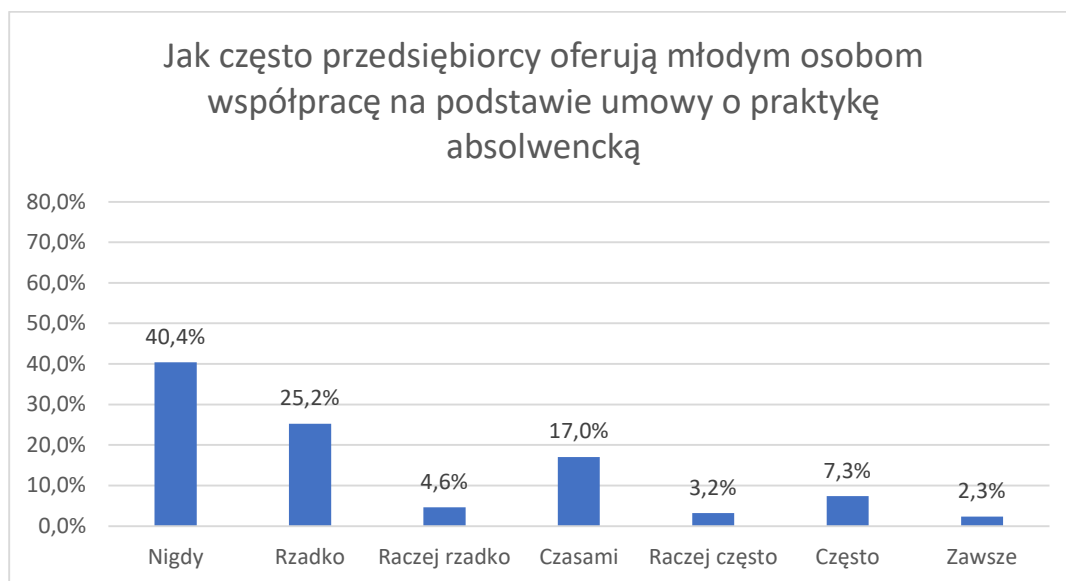
Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Rysunek 9 Typy umów oferowane młodym osobom – umowa partnerska (b2b)



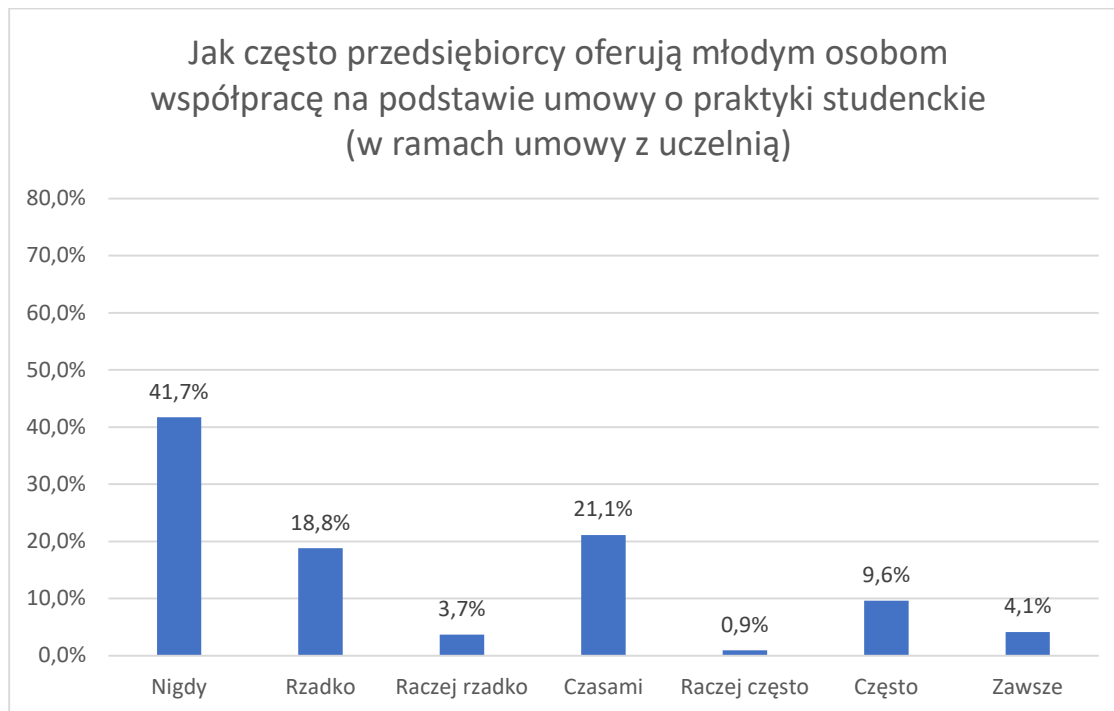
Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Rysunek 10 Typy umów oferowane młodym osobom – umowa o praktykę absolwencką



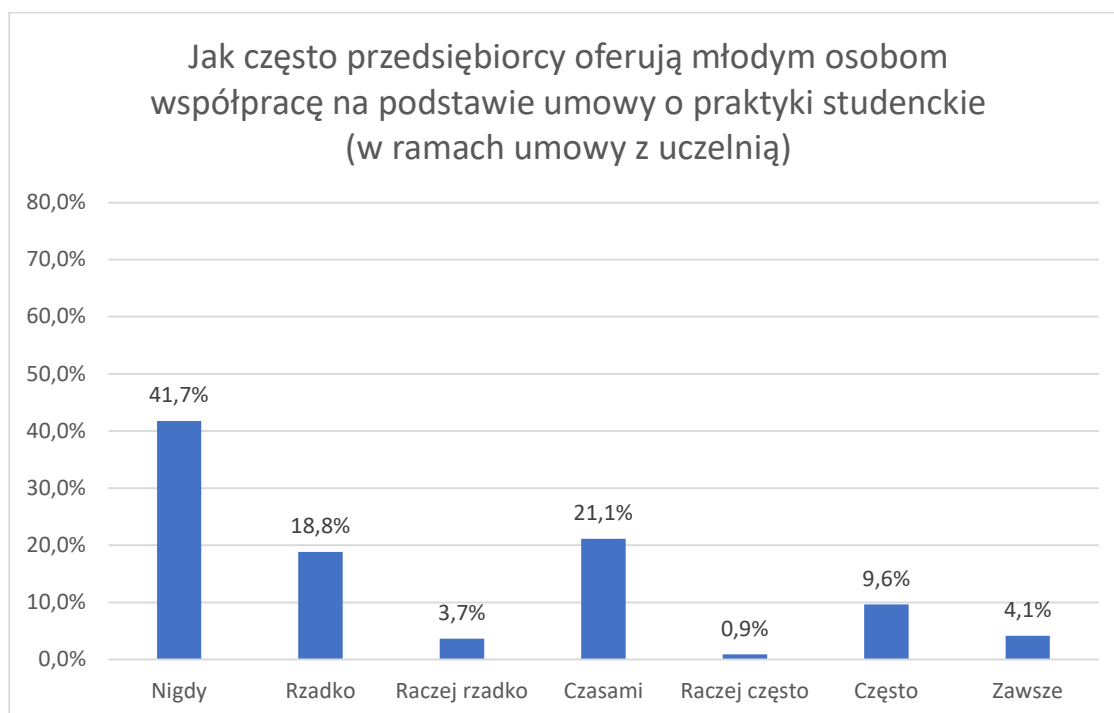
Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Rysunek 11 Typy umów oferowane młodym osobom – umowa o staż uczniowski



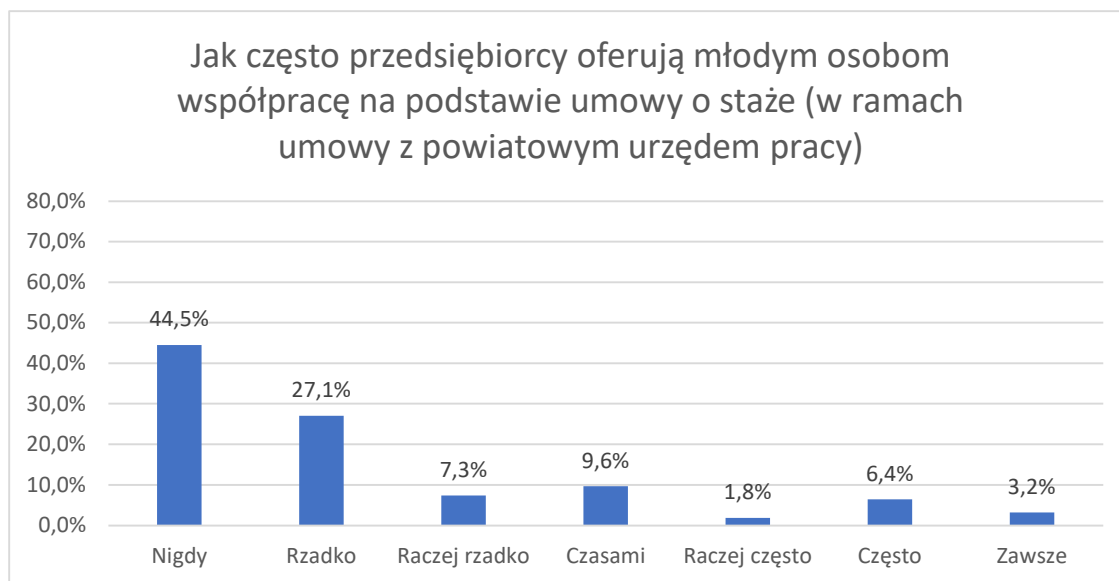
Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Rysunek 12 Typy umów oferowane młodym osobom –umowa o praktyki studenckie (w ramach umowy z uczelnią)



Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Rysunek 13 Typy umów oferowane młodym osobom –umowa o staże (w ramach umowy z powiatowym urzędem pracy)



Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Ze względu na bardzo niskie częstości wskazań części kategorii odpowiedzi dot. tego, jak często przedsiębiorcy proponują młodym osobom poszczególne rodzaje umów, nawet w przypadku agregacji danych, przedstawienie rozkładu odpowiedzi w podziale na województwa i sekcję PKD przedsiębiorstw jest nieuzasadnione z powodu zbyt wysokiego błędu próbkowania zniekształcającego wyniki.

Warto jednak zwrócić uwagę na to, jak wielkość badanego przedsiębiorstwa wpływała na częstotliwość oferowania młodym osobom staży i praktyk. **Widoczna jest bowiem tendencja zwyżkowa oferowania praktyk i staży wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa.**

Tabela 7 Częstotliwość prowadzenia praktyk i staży a klasa wielkości przedsiębiorstwa

		Czy w przedsiębiorstwie prowadzone są praktyki/staże:	
		Tak	Nie
Wielkość przedsiębiorstwa:	2-9 pracowników	24,6%	75,4%
	10-49 pracowników	42,4%	57,6%
	50-249 pracowników	65,2%	34,8%
	Powyżej 250 pracowników	78,6%	21,4%
	Ogółem	44,7%	55,3%

Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Zaprezentowane wyżej dane wskazują, że w co czwartym mikroprzedsiębiorstwie (2-9 pracowników) prowadzone są praktyki lub staże. W grupie małych przedsiębiorstw (10-49 pracowników) częstotliwość ta była wyższa. Jeszcze częściej z organizacją praktyk i staży spotkać się można

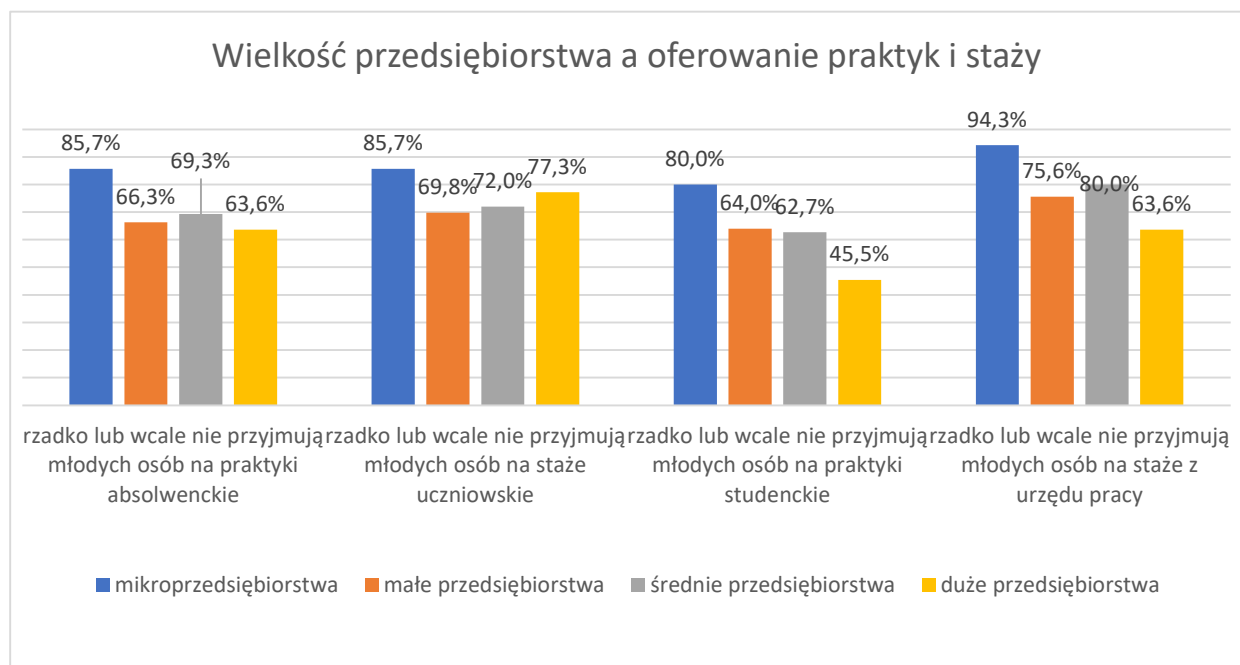
w przypadku średnich przedsiębiorstw (50-249 pracowników), przy czym to w grupie dużych przedsiębiorstw (powyżej 250 pracowników) w ponad ¾ przypadków prowadzi się staże lub praktyki. Sugestii dotyczącej potencjalnej przyczyny takiego stanu rzeczy dostarczyła analiza danych z wywiadów jakościowych z przedstawicielami przedsiębiorstw. Badani wskazywali, że przyjmowanie praktykantów i stażystów może być problematyczne ze względu na dezorganizację pracy przedsiębiorstwa, bowiem w przypadku nielicznej kadry pracowniczej problemem jest oddelegowanie, któregoś z pracowników do opieki nad osobami przyjętymi na przyuczenie:

„(...) musiałby być ktoś, kto ma mało obowiązków.”

„(...) podejrzewam, że musiałaby być to osoba wskazana przez kierownika. Jeżeli mamy na przykład kilku przedstawicieli, to przykładowo musiałaby być to osoba wskazana przez kierownika, ale są też takie stanowiska, na których są pojedyncze osoby i nikt ich nie zastępuje, więc to musi być osoba znająca to, co robi.”

Problem wynika więc po pierwsze, z braku możliwości przejęcia dotychczasowych obowiązków pełnionych przez pracownika wskazanego na opiekuna praktykantów czy stażystów. Po drugie, w relatywnie mniejszych przedsiębiorstwach istnieje niższe zapotrzebowanie na nowych pracowników, którymi potencjalnie mogą zostać praktykanci i stażyści. Przedsiębiorcy mają zatem niższą motywację do oferowania młodym osobom możliwości odbywania praktyk i staży. Poniżej przedstawiono wykres prezentujący odsetek mikro, małych, średnich oraz dużych przedsiębiorstw, które nie prowadzą praktyk i staży lub robią to rzadko:

Rysunek 14 Wielkość przedsiębiorstwa a formy praktyk i staży

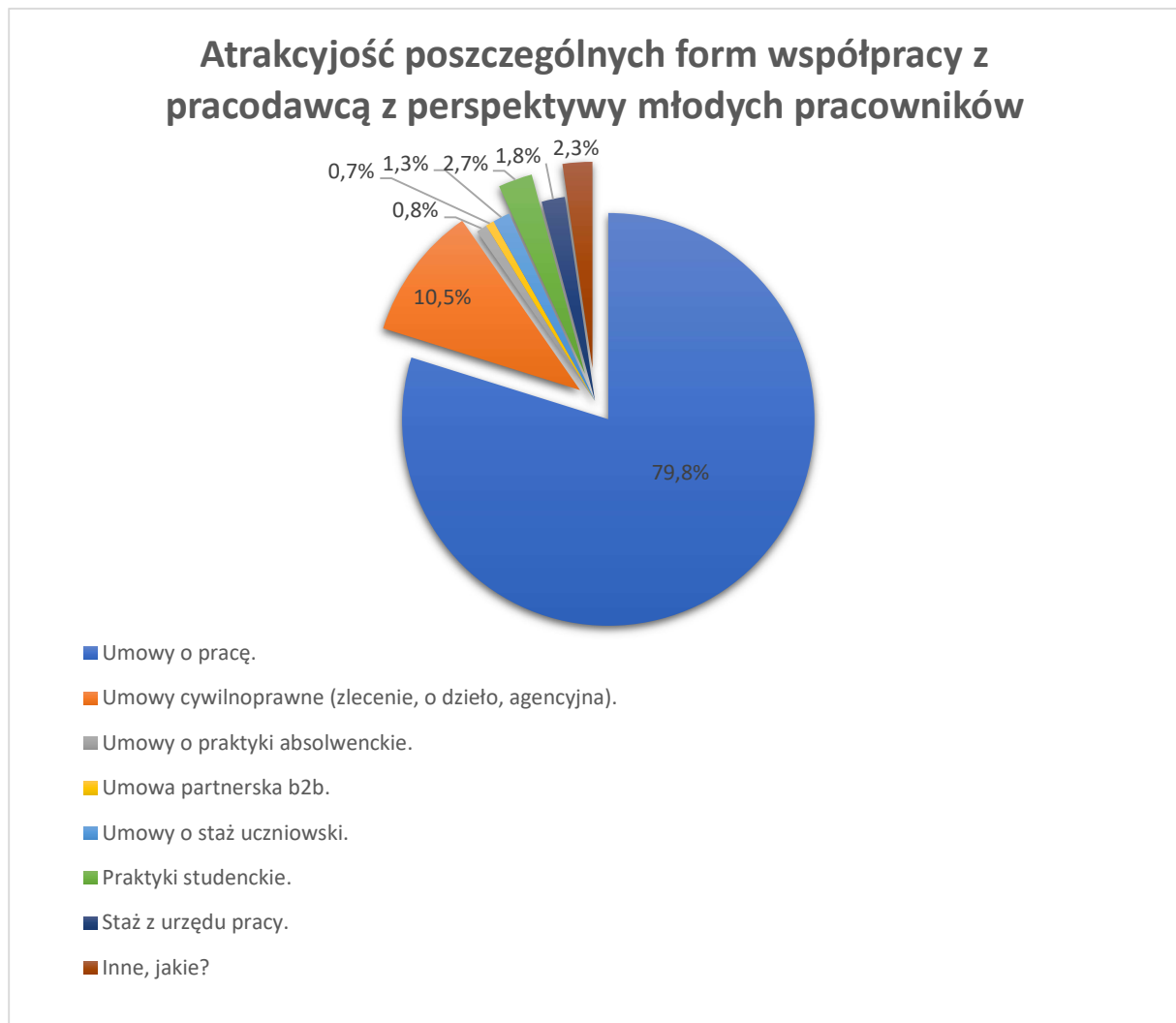


Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

W przypadku mikroprzedsiębiorstw, tych małych oraz średnich wyraźnie obserwuje się prawidłowość, że wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa spada udział odpowiedzi świadczących o nieprowadzeniu praktyk i staży lub małej powszechności funkcjonowania ww. form. Odstępstwem od reguły wydaje się być przypadek prowadzenia staży uczniowskich w dużych przedsiębiorstwach, jednak uzyskane wyniki mogą być efektem niedoreprezentowania w próbie tej klasy wielkości przedsiębiorstw.

Relatywnie niska częstotliwość korzystania z formy, jaką są praktyki absolwenckie może wynikać ze specyfiki tejże formy. W przeciwieństwie do praktyk studenckich i staży uczniowskich praktyka absolwencka nie należy do obowiązkowych form uzupełnienia kształcenia przewidzianych w programie nauczania. Praktyki absolwenckie są raczej słabiej uregulowaną formą zdobywania doświadczenia zawodowego. Inaczej niż w przypadku pozostałych form praktyk i staży umowa zawierana jest między dwiema stronami – praktykantem i podmiotem przyjmującym na praktykę absolwencką, nie uwzględnia podmiotu kierującego na praktykę. Po stronie absolwentów musi więc istnieć motywacja do wybrania właśnie tej formy współpracy z przedsiębiorcom, gdyż nie jest ona „obligatoryjna”. **Zgromadzone w badaniu dane wyraźnie wskazują, że to nie praktyki absolwenckie stanowią formę preferowaną przez młode osoby. Z doświadczenia pracodawców wynika bowiem, że najbardziej atrakcyjne dla młodych osób są umowy o pracę – 79,8% wskazań:**

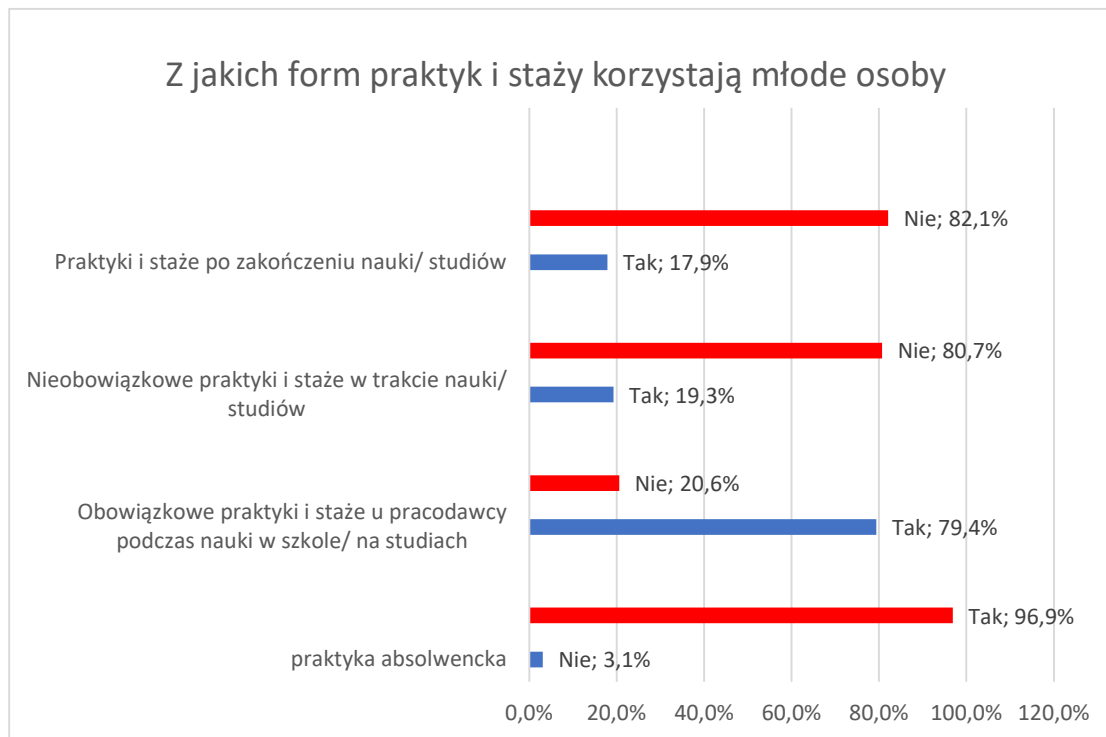
Rysunek 15 Atrakcyjność poszczególnych form współpracy z pracodawcą



Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Umowa o praktyki absolwenckie w opinii pracodawców jest jedną z dwóch najmniej atrakcyjnych dla młodych osób form podjęcia współpracy z przedsiębiorcą, wskazało na nią jedynie 0,7% badanych. Być może, ze względu na obecną koniunkturę rynku pracy tj. obowiązywania tzw. rynku pracownika pracodawcy zdają sobie sprawę z konieczności oferowania młodym ludziom konkurencyjnych form zatrudnienia. Stąd oferują absolwentom współpracę na podstawie umów o pracę lub innej umowy cywilnoprawnej. Co więcej, odpowiedzi młodych osób wskazują, że tylko niespełna 20,0% z nich korzystało z nieobowiązkowych praktyk i staży w trakcie nauki lub studiów a mniej niż 18,0% skorzystało z tych form po zakończeniu swojej kariery edukacyjnej.

Rysunek 16 Skala korzystania z różnych form praktyk i staży przez młode osoby



Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=1000

Faktycznie niskie zainteresowanie podejmowaniem nieobowiązkowych praktyk i staży potwierdzenie znajduje także w doświadczeniach przedsiębiorców. Z danych wynika, że **główną przyczyną zniechęcającą przedsiębiorców do prowadzenia praktyk absolwenckich jest małe zainteresowanie tą formą ze strony samych absolwentów**, na co wskazało 41,2% z respondentów reprezentujących przedsiębiorstwa. Badani wskazywali również na takie aspekty, jak brak zainteresowania praktykantów podjęciem dłuższej współpracy z pracodawcą, u którego realizowali praktyki – 26,1%, niską motywację praktykantów do pracy – 19,0% oraz brak wiedzy o funkcjonowaniu takiej formy, jak praktyki absolwenckie – 17,0%.

Udzielane przez badanych odpowiedzi wskazują, że to w grupie młodych osób istnieje zdecydowanie niższa świadomość dotycząca funkcjonowania na rynku pracy takiej formy jak praktyki absolwenckie. **Zdecydowana większość, bo 68,3% zadeklarowało, że nie spotkało się nigdy wcześniej z pojęciem praktyk absolwenckich a kolejne 18,2% słyszało, kiedyś to pojęcie, ale nie wie na czym dokładnie polegają te praktyki. Jedynie pozostałe 13,5% z przebadanych absolwentów deklarowało, że wiedzą czym są praktyki absolwenckie.**

Ponadto, trzeba zaznaczyć, że przeprowadzane badanie jakościowe ujawniło, że zarówno badani młodzi jak i osoby reprezentujące przedsiębiorca nagminnie mylą pojęcie praktyk absolwenckich z innymi formami praktyk i staży a nawet formami

zatrudnienia. Świadczą o tym chociażby odpowiedzi dotyczące warunków prowadzonych praktyk:

„Praktyki absolwenckie to taki staż studentów po skończonych studiach lub w trakcie studiów.”

„(...) jest to pewnie praktyka oferowana przez jakąś firmę dotycząca studentów. Podejrzewam że mniej płatna i na innych zasadach niż normalna umowa o pracę.”

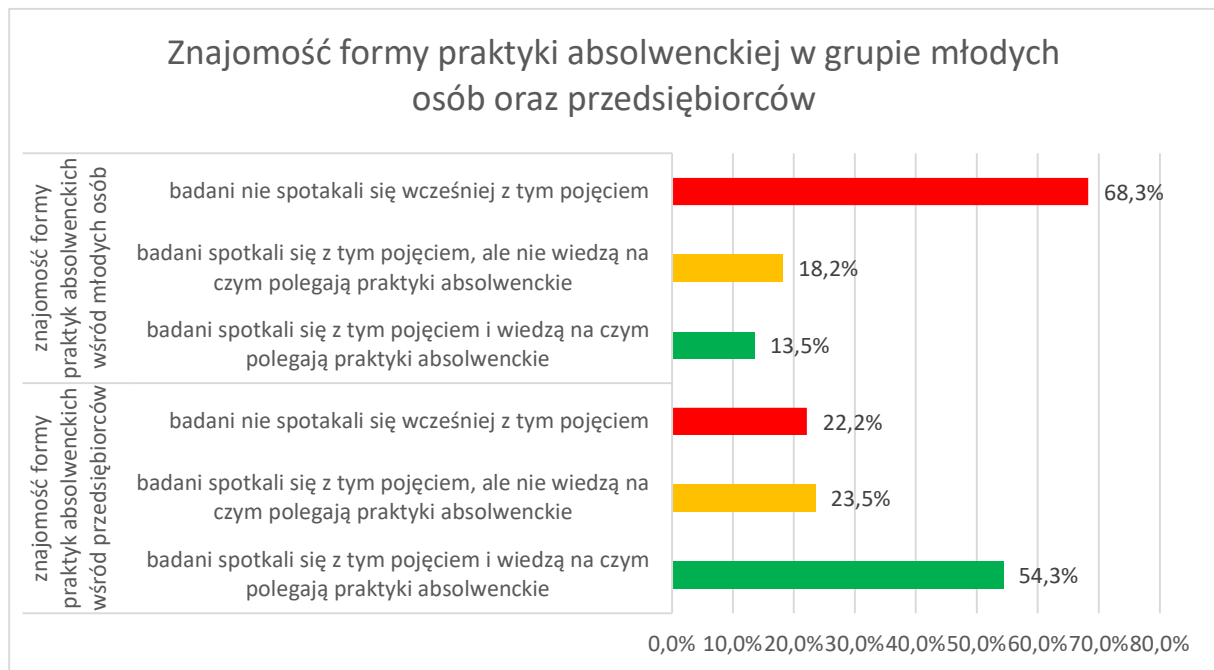
„Realizowane są w czasie studiów chociaż nie, absolwenckie to po studiach - staże tak zwane.”

(...) w zależności od zapotrzebowania placówki, czy to jest szkoła, czy to jest liceum, czy to są jakieś studia, my się dostosowujemy zawsze do liczby godzin, która jest wymagana przez daną placówkę lub uczelnię.”

„- Proszę opowiedzieć o tym jakie warunki Pani firma mogłaby zaoferować na praktykach absolwenckich? - Bardzo elastyczny grafik tak naprawdę, umowa pewnie zlecenie, bo tak młodzież pracuje, dobre warunki pracy (...).”

Należy zatem mieć na uwadze, że w rzeczywistości odsetek osób mający świadomość, czym spośród innych form praktyk wyróżniają się te absolwenckie prawdopodobnie kształtuje się na jeszcze niższym poziomie, tak po stronie osób młodych jak i tych reprezentujących przedsiębiorców. **W grupie badanych przedstawicieli przedsiębiorstw znacznie wyższy odsetek osób zadeklarował, że wie czym są praktyki absolwenckie – 54,3% oraz że spotkał się już wcześniej z tym pojęciem, ale nie potrafi zdefiniować czym właściwie są takie praktyki – 23,5%. W wywiadach jakościowych zarówno absolwentów jak i przedsiębiorców proszono o próbę zdefiniowania pojęcia praktyk absolwenckich. Tylko jedna z szesnastu osób, z którymi przeprowadzono wywiady pogłębione poprawnie zdefiniowała praktyki absolwenckie.** Ponadto, była to osoba posiadająca wiedzę ekspercką, jeśli chodzi o tematykę praktyk i staży, ponieważ zawodowo była związana z urzędem pracy.

Rysunek 17 Znajomość formy praktyki absolwenckiej w grupie młodych osób oraz przedsiębiorców



Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=1000, N=600

Przedstawiciele przedsiębiorstw zapytani o to, czy w reprezentowanych przez nich przedsiębiorstwach prowadzone były albo obecnie są praktyki absolwenckie w 38,6% przypadków udzielali odpowiedzi twierdzącej. Przy czym mniej, bo 21,1% przedstawiciele przedsiębiorstw stwierdziło, że w przyszłości także ma zamiar przyjmować młode osoby na praktyki absolwenckie. Natomiast kolejne 9,1% badanych zadeklarowało, że mimo, tego, że w ich przedsiębiorstwie prowadzono wcześniej praktyki absolwenckie, więcej nie będą już one oferowane a 16,1%, że trudno jednoznacznie stwierdzić, czy będą kiedyś prowadzone.

Rysunek 18 Czy w przedsiębiorstwie prowadzone są praktyki absolwenckie



Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Badani zapytani o główne motywacje przedsiębiorców do prowadzenia praktyk absolwenckich najczęściej wskazywali na kwestię możliwości pozyskania młodego wykwalifikowanego lub chętnego do nauki pracownika – 76,9% oraz aspekt wspomaganie młodych osób w zdobywaniu doświadczenia zawodowego – 61,5%. **Dane zebrane w ilościowej oraz jakościowej części badania sugerują, że absolwenci podobnie jak przedsiębiorcy uważają, że to możliwość zdobycia praktycznych umiejętności aniżeli uzupełnienia wiedzy jest ważniejszym aspektem praktyk absolwenckich.** Badani podzielali opinię, że młodym absolwentom brakuje praktycznych umiejętności i obycia z realiami rynku pracy:

„Studia nie przygotowują praktykantów, z tego co wiem, to każdego projektanta trzeba jednak wprowadzić. Wiedzę posiada podstawową a potem trzeba go wprowadzać.”

„(...) nie wyuczymy się tego nie pracując. Możemy siedzieć i w książkach i słuchać wykładów, ale tak naprawdę pracując i ucząc się od starszych doświadczonych. Wydaje mi się że to dużo, dużo więcej wnosi.”

W opinii badanych polski system kształcenia branżowego, jak i wyższego w dużej mierze oparto o przekazywanie wiedzy teoretycznej, co utrudnia absolwentom płynne przechodzenie między karierą edukacyjną a tą zawodową. Badani podczas wywiadów jakościowych stwierdzali, że młodym ludziom brakuje kompetencji miękkich, pewności siebie czy znajomości prawa pracy. Młode osoby zgodnie stwierdzały, że w momencie zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych

zdecydowanie brakowało im umiejętności pożądaných na rynku pracy. Znaczenie doświadczenia zawodowego w ocenie sytuacji osób młodych na rynku pracy potwierdza rozkład odpowiedzi udzielanych przez absolwentów, na pytanie o to, które grupy z punktu widzenia pracodawców w ich opinii są najatrakcyjniejsze:

Tabela 8 Atrakcyjność poszczególnych grup młodych pracowników

	Grupy potencjalnych pracowników najbardziej atrakcyjne dla pracodawców w opinii młodych osób:									
	Absolwenci szkół wyższych		Studenci		Absolwenci szkół branżowych		Uczniowie szkół branżowych	Osoby bez kierunkowego wykształcenia		Trudno jednoznacznie wskazać
Z doświadczeniem zawodowym:	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie		Tak	Nie	
Ogółem:	54,8%	6,4%	24,6%	2,5%	43,9%	4,3%	2,5%	8,3%	2,5%	8,8%

Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=1000

Rozkład udzielonych odpowiedzi wyraźnie wskazuje, że według młodych osób to doświadczenie zawodowe jest cechą cenioną u potencjalnego pracownika. Przebadani absolwenci, którzy deklaruowali udział w praktykach absolwenckich, ale także w alternatywnych formach praktyk oraz staży, stwierdzali, że **ich główną motywacją do skorzystania z tego rodzaju form współpracy z pracodawcą była chęć zdobycia doświadczenia zawodowego – 74,2% wskazań w przypadku praktyk absolwenckich, 54,5% w przypadku nieobowiązkowych praktyk i staży w trakcie nauki lub studiów oraz 57,1% w przypadku tych po ukończeniu nauki lub studiów**. W grupie badanych absolwentów istniał konsensus co do tego, że odbycie praktyki absolwenckiej poprawia sytuację absolwenta, na rynku pracy - 87,2% z przebadanych młodych osób wskazało odpowiedź „tak” lub „raczej tak” na pytanie o to, czy osoba, która odbyła praktyki absolwenckie generalnie poprawia swoją sytuację na rynku pracy. Ponadto 76,2% z badanych „młodych” zgodziło się ze stwierdzeniem, że pracodawcy relatywnie chętniej zatrudniliby osobę, która ma za sobą odbycie praktyki absolwenckiej.

Trudno jest jednoznacznie określić specyfikę grupy korzystającej z praktyk absolwenckich. Głównym problemem jest bowiem utożsamianie przez przedsiębiorców jak i samych absolwentów praktyk absolwenckich z tymi studenckimi. W opinii badanych osoba korzystająca z praktyk absolwenckich nastawiona jest na podnoszenie własnych kompetencji, w celu poprawy swojej sytuacji na rynku pracy, chce nabywać pierwsze doświadczenia zawodowe.

„Korzyści z odbywania praktyk absolwenckich to na początek to doświadczenie zawodowe i może zdobyć konkretne umiejętności, które zaprocentują tym, że będzie przygotowana do konkretnego zawodu”.

Rekomenduje się jednak, aby deklaracji badanych dot. praktyk absolwenckich nie przyjmować bezkrytycznie, ze względu na fakt istnienia słabej świadomości społecznej i uwarunkowań formalnych tego rodzaju praktyk.

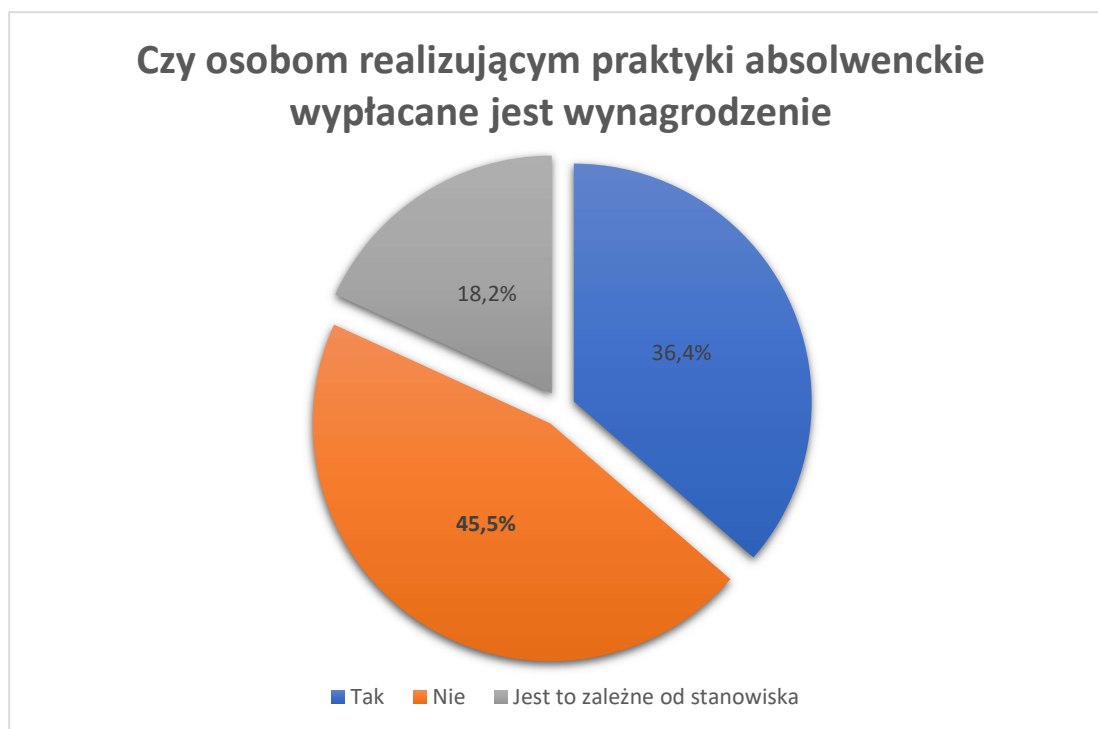
3.2 Konkurencyjność praktyk absolwenckich

Chcąc sprobematyzować konkurencyjność praktyk warto zwrócić uwagę na dwa główne obszary, po pierwsze to, jakie warunki firmy oferują w ramach realizacji praktyk absolwenckich, ale także na efektywność tej formy zdobywania uzupełnienia kształcenia osób młodych.

Przedsiębiorców, którzy zadeklarowali, że prowadzili, obecnie prowadzą lub w przyszłości mają zamiar prowadzić praktyki absolwenckie zapytano o oferowane z ich strony warunki współpracy. Należy bowiem przypomnieć, że praktyka absolwencka jest raczej słabiej regulowaną prawnie formą praktyk. To bowiem od podmiotu przyjmującego na praktyki zależy, czy zaproponuje on młodej osobie wynagrodzenie za pełnione obowiązki, benefity, jaki będzie dokładny wymiar czasowy, forma czy zakres współpracy.

Z odpowiedzi przebadanych pracowników przedsiębiorstw wynika, że w 45,5% firm, które prowadzą praktyki absolwenckie, praktykantowi nie wypłaca się wynagrodzenia.

Rysunek 19 Czy osobom na praktykach absolwenckich wypłaca się wynagrodzenie – deklaracje przedsiębiorców



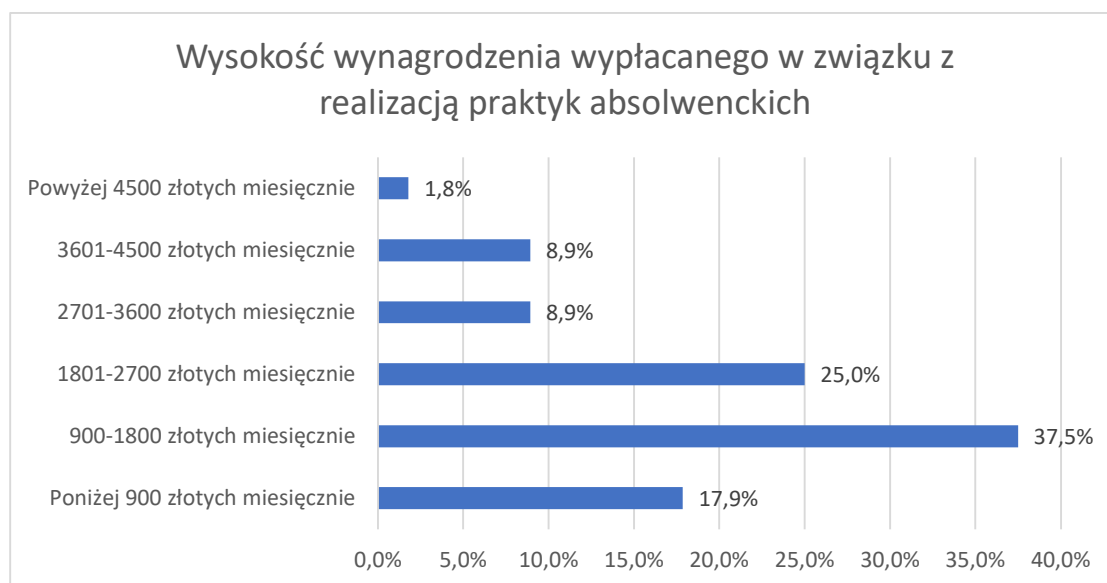
Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Podobnych odpowiedzi udzielali także respondenci reprezentujący przedsiębiorstwa, w których rozważa się wprowadzenie praktyk absolwenckich, jedynie 31,6% z nich stwierdziło, że rozważa się wynagrodzenie za praktyki absolwenckie.

W przypadku przedsiębiorstw, gdzie prowadzone są praktyki absolwenckie najczęściej wskazywanym przedziałem płacy oferowanym praktykantom był ten między 900-1800 zł miesięcznie, czyli zdecydowanie poniżej obowiązującego aktualnie wynagrodzenia minimalnego.

W ponad ¾ przypadków przedsiębiorcy nie oferowali praktykantom żadnych benefitów pracowniczych, mimo, że z odpowiedzi przez nich udzielanych wynika, że zdają sobie sprawę z tego, że benefity pracownicze uatrakcyjniłyby kierowane do młodych osób oferty praktyk absolwenckich.

Rysunek 20 Wysokość wynagrodzenia osoby realizującej praktyki absolwenckie



Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Większość przedsiębiorstw – 63,2%, nie umożliwia absolwentom realizowania praktyk w trybie hybrydowym, co dla młodych osób mogłoby być ciekawą alternatywą.

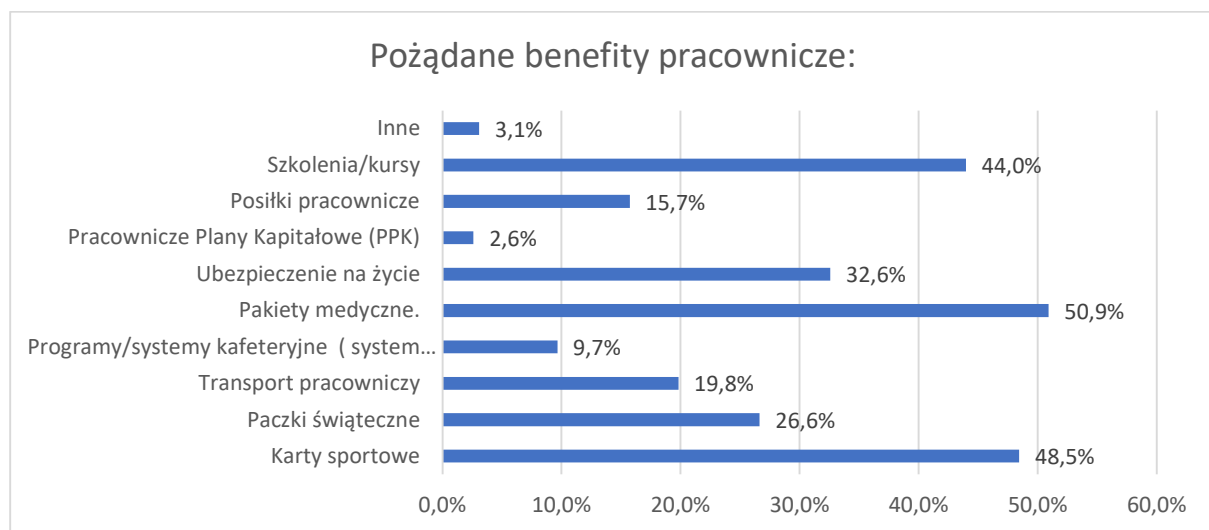
Okazuje się także, że w 70,2% z przedsiębiorstw, gdzie prowadzi się praktyki absolwenckie, funkcjonuje zwyczaj oferowania młodym osobom zatrudnienia po ukończeniu przez nich praktyki. Przedsiębiorcy deklarują, że chętniej zatrudniliby osoby, które mają za sobą zrealizowane praktyki absolwenckie, a odsetek takich odpowiedzi ukształtował się na poziomie 84,3%. Dodatkowo biorąc pod uwagę fakt, że 69,3% przedstawicieli przedsiębiorstw uważa, że co do zasady osoby realizujące praktyki absolwenckie nabywają nowych umiejętności i kompetencji można wnioskować, że po stronie przedsiębiorców istnieje chęć do nawiązywania trwalszej współpracy z absolwentami, którzy zakończą odbywanie praktyki. Należy przypuszczać, że to po stronie absolwentów brak jest motywacji do podejmowania zatrudnienia w miejscu realizacji praktyk absolwenckich.

Najprawdopodobniej należy łączyć to z faktem, że **warunki współpracy na umowie o praktykę absolwencką wydają się być mało atrakcyjne.** Badani

młodzi pracownicy udzielając wywiadów jakościowych stwierdzali, że osoby realizujące praktyki absolwenckie powinny być odpowiednio wynagradzane, tj. przede wszystkim dla praktykanta powinna przewidziana być wypłata, co pozytywnie wpływałoby na zaangażowanie młodych osób w powierzone im obowiązki.

Dodatkową formą wynagrodzenia absolwentów mogłyby być benefity pracownicze, które przez większość badanych – 81,1% postrzegane są jako dodatkowa motywacja do podejmowania nieobowiązkowych praktyk. W opinii badanych najatrakcyjniejsze benefity stanowią pakiety opieki medycznej, szkolenia i kursy oraz karty sportowe:

Rysunek 21 Atrakcyjność benefitów pracowniczych

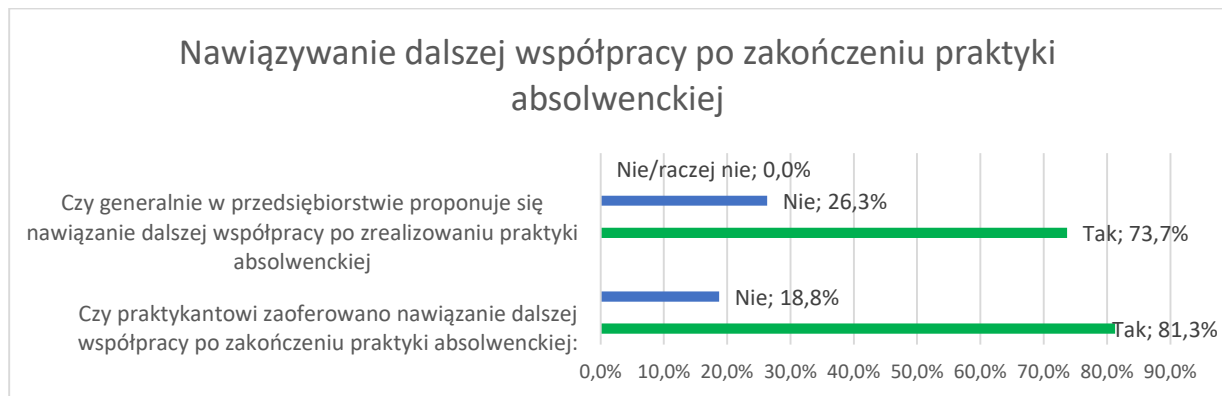


Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=600

Niestety doświadczenia absolwentów potwierdzają, że rzadko, bo w niespełna 20,0% przypadków praktykantom proponowano benefity pracownicze.

Jako dodatkową motywację do podejmowania praktyk można by było postrzegać perspektywę przedłużenia współpracy z przedsiębiorcą w oparciu o nawiązanie stosunku pracy. Odpowiedzi udzielane przez młode osoby potwierdzają te otrzymane od przedstawicieli przedsiębiorstw, bowiem **zdecydowanej większości (81,3%) absolwentów, którzy odbyli praktyki absolwenckie zaproponowano przedłużenie współpracy na podstawie umowy o pracę.**

Rysunek 22 Nawiązywanie dalszej współpracy po zakończeniu praktyki absolwenckiej



Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=1000, N=600

Jednak zdaje się, że absolwenci miejsce odbywania praktyk absolwenckich traktują raczej jako tymczasowy „przystanek” na ścieżce rozwoju kariery zawodowej, docelowo poszukując bardziej atrakcyjnego zatrudnienia.

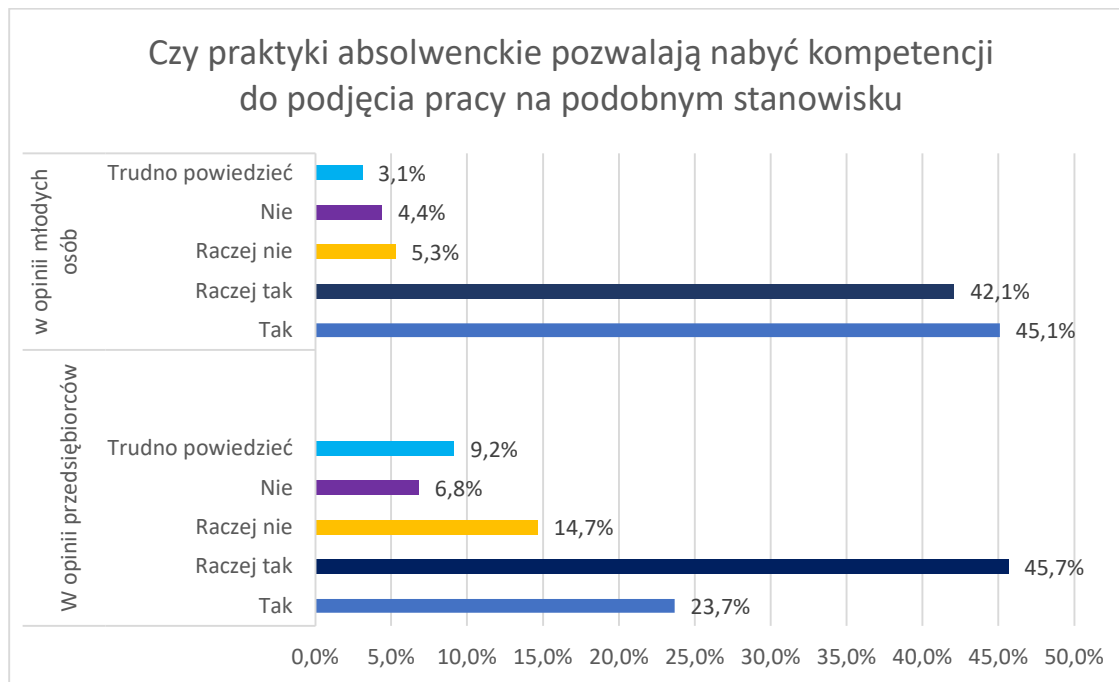
„(...) zatrudniałam jakiś czas temu ludzi, to znaczy starałam się zatrudnić i niestety ci absolwenci nie chcą pracować, więc ja nie wiem co trzeba im dać, nie mam pojęcia, żeby ich zachęcić. My kiedyś naprawdę staraliśmy się po szkole, a teraz przychodzą i są nie zaangażowani, nie chcą pracować (...).”

Z odpowiedzi udzielanych przez przedsiębiorców jak i młode osoby wynika, że zarówno jedni jak i drudzy mają świadomość tego, że praktyki absolwenckie nie są atrakcyjną i konkurencyjną formą zdobywania doświadczenia zawodowego. Absolwenci mimo mało atrakcyjnych warunków oferowanych przed podmioty przyjmujące na praktykę, decydują się na nią chcąc zdobyć doświadczenie zawodowe, które w bliższej perspektywie pozwoli nawiązać współpracę w ramach bardziej atrakcyjnych warunków i form zatrudnienia także z innymi pracodawcami:

„Myślę że na pewno później na rynku pracy byłabym bardziej atrakcyjna dla pracodawcy, miałabym już jakieś, jakiegokolwiek kontakty przed pracą, obeznanie z ludźmi, jakieś takie obycie, jakieś doświadczenie, nowe kontakty.”

Obie grupy respondentów zgadzały się, co do tego, że osoby, które odbyły praktykę absolwencką nabyły umiejętności pozwalających im na pracę na podobnym stanowisku (73,1% odpowiedzi twierdzących w grupie absolwentów).

Rysunek 23 Efektywność praktyk absolwenckich



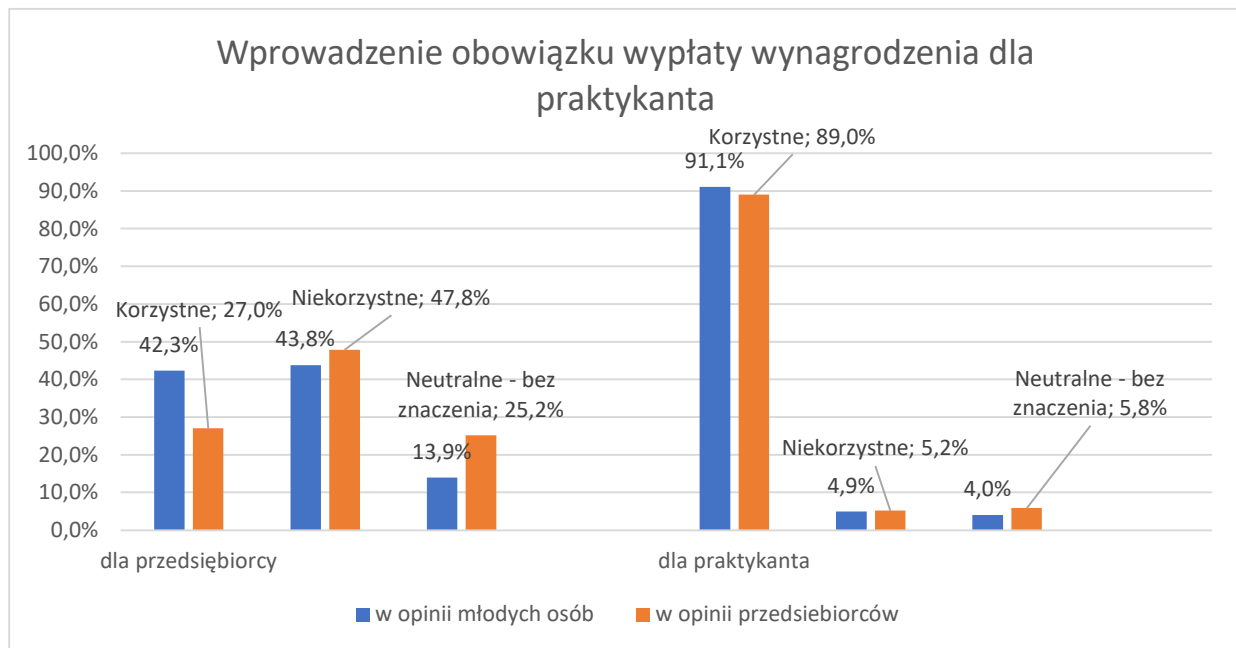
Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=1000, N=600

Konsensus ujawnił się również, jeśli chodzi o przeświadczenie, dotyczące tego, że osoby, które odbywają praktykę absolwencką realnie poprawiają swoje położenie na rynku pracy (87,2% odpowiedzi twierdzących w grupie absolwentów).

Mimo to wydaje się, że młodzi ludzie zdecydowanie chętniej doświadczenie zawodowe zdobywają na zasadzie współpracy z przedsiębiorcą opartej na umowie o pracę lub umowach cywilnoprawnych. Młodzi wskazują także, że duże znaczenie ma dla nich posiadanie uprawnień pracowniczych. W przypadku umowy o praktyki absolwenckie generalnie zastosowania nie mają przepisy prawa pracy, co skutkuje tym, że absolwent odbywający praktyki jest słabiej chroniony. Okazało się, że dla 91,6% przebadanych absolwentów nie bez znaczenia pozostaje posiadanie uprawnień pracowniczych, które postrzegane są przez nich jako pewien rodzaj zabezpieczenia pracownika na rynku pracy.

Badani przedsiębiorcy jak i młode osoby poproszone zostały także o ocenę potencjalnych zmian w obrębie regulacji prawnych praktyk absolwenckich. Zestawienie odpowiedzi obu grup wykazało, że przedsiębiorcy i pracownicy doskonale zaznajomieni są z perspektywą i doświadczeniami drugiej strony. Udzielali bowiem analogicznych odpowiedzi.

Rysunek 24 Regulacja wynagrodzenia za praktyki absolwenckie



Źródło: opracowanie ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie próby N=1000, N=600

Badani zgadzali się, co do tego, że wprowadzenie obowiązku wypłaty wynagrodzenia praktykantowi, będzie korzystne dla praktykantów, jednak według badanych stracą na tym przedsiębiorcy. Przedsiębiorcy okazali się być bardziej sceptycznie nastawieni do pomysłu wprowadzenie obowiązkowego wynagrodzenia, co najzwyczajniej wynika z dostrzegania partykularnego interesu własnej grupy. Mimo, to przedsiębiorcy świetnie zdają sobie sprawę z faktu, że wprowadzenie wynagrodzenia zdecydowanie uatrakcyjniłoby oferty praktyk absolwenckich.

Analogiczna sytuacja wystąpiła w przypadku dyskusowania kwestii objęcia uprawnieniami pracowniczymi osób realizujących praktyki absolwenckie. Tak absolwenci jak i przedstawiciele przedsiębiorców byli zdania, że zmiana regulacji prawnych praktyk absolwenckich w kierunku objęcia praktykantów uprawnieniami pracowniczymi - analogicznymi do stosunku pracy byłoby korzystane dla absolwentów, ale byłoby pewnym obciążeniem dla przedsiębiorców.

Konflikt interesów nie ujawnił się za to przy ocenie pomysłu objęcia ewentualnymi dopłatami, refundacją kosztów wynagrodzeń lub ulgą podatkową pracodawców, którzy zdecydują się przyjąć praktykanta. **Badani zgodnie stwierdzali, że byłoby to z korzyścią zarówno dla praktykantów jak i przedsiębiorców, tego zdania była zdecydowana większość badanych (79,5% w grupie młodych osób oraz 92,7% przedstawicieli przedsiębiorców).** Ponadto większość respondentów w każdej z obu grup dostrzega potrzebę, podnoszenia świadomość społecznej

dot. praktyk absolwenckich zarówno wśród osób młodych jak i pracodawców.

Badani mieli problem z zaproponowaniem własnych pomysłów dotyczących ulepszenia funkcjonowania praktyk absolwenckich, co wydaje się być związane z niskim poziomem wiedzy na temat tej formy uzupełnienia kształcenia i braku znajomości formalnych regulacji tego rodzaju praktyki.

Podsumowując, przeprowadzone badanie wskazuje, że praktyki absolwenckie nie stanowią obecnie popularnej i konkurencyjnej formy nawiązywania współpracy między pracodawcami a młodymi osobami. Wydaje się, że w głównej mierze należałoby to wiązać z poprawą koniunktury rynku pracy na przestrzeni ostatnich 10 lat i relatywnie niską stopą bezrobocia konstytuującą rynek pracownika. Ponadto przypuszczać można również, że wprowadzenie takich form uzupełnienia kształcenia jak praktyki studenckie i staże uczniowskie zaspokajają podaż na praktyki i staże zmniejszając tym samym zapotrzebowanie na funkcjonowanie praktyk absolwenckich na wolnym rynku pracy.

4. Wnioski i rekomendacje

Wnioski	Rekomendacje
Brak znajomości pojęcia praktyka absolwencka przez osoby młode jak i pracodawców.	Wdrożenie działania upowszechniających praktyki absolwenckie.
Praktyki absolwenckie nie stanowią obecnie popularnej formy nawiązywania współpracy, szczególnie ze strony młodych ludzi.	Wdrożenie działania upowszechniających świadomość społeczną dot. praktyk absolwenckich zarówno wśród osób młodych jak i pracodawców oraz ewentualne działania uatrakcyjniające tę formę.
Warunki współpracy na umowie o praktykę absolwencką zdaniem absolwentów są mało atrakcyjne i „niekonkurencyjne”.	Rozważenie wprowadzenia obowiązku wypłaty wynagrodzenia, zachęcanie pracodawców do oferowania benefitów pracowniczych.
Widoczna jest tendencja zwyżkowa oferowania praktyk i staży wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa.	Dostosowanie zakresu i formy praktyk absolwenckich do wielkości przedsiębiorstwa, z uwzględnieniem wyzwań, przed jakimi stoją mikroprzedsiębiorcy.

Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Przyporządkowanie technik badawczych do poszczególnych pytań.....	12
Tabela 2 Struktura próby do CATI z przedsiębiorcami w podziale na sekcje PKD....	15
Tabela 3 Struktura próby dla CATI z absolwentami.....	17
Tabela 4 Posiadanie pierwszych doświadczeń zawodowych w grupie młodych osób.....	21
Tabela 5 Praktyki absolwenckie i alternatywne formy uzupełniania kształcenia osób młodych	26
Tabela 6 Najpopularniejsze formy nawiązywania współpracy z młodymi ludźmi...27	
Tabela 7 Częstotliwość prowadzenia praktyk i staży a klasa wielkości przedsiębiorstwa.....	32
Tabela 8 Atrakcyjność poszczególnych grup młodych pracowników.....	40
Rysunek 1 struktura płci w próbie młodych osób	19
Rysunek 2 struktura województwa zamieszkania w próbie młodych osób.....	20
Rysunek 3 struktura wieku w próbie młodych osób.....	21
Rysunek 4 Struktura województwa funkcjonowania przedsiębiorstwa w próbie przedsiębiorstw.....	22
Rysunek 5 Struktura sekcji PKD w próbie przedsiębiorców	23
Rysunek 6 struktura wielkości przedsiębiorstwa w próbie przedsiębiorców	23
Rysunek 7 Typy umów oferowane młodym osobom – umowa o pracę	29
Rysunek 8 Typy umów oferowane młodym osobom – umowa cywilnoprawna	29
Rysunek 9 Typy umów oferowane młodym osobom – umowa partnerska (b2b) ..	30
Rysunek 10 Typy umów oferowane młodym osobom – umowa o praktykę absolwencką.....	30
Rysunek 11 Typy umów oferowane młodym osobom – umowa o staż uczniowski ..	31
Rysunek 12 Typy umów oferowane młodym osobom –umowa o praktyki studenckie (w ramach umowy z uczelnią).....	31
Rysunek 13 Typy umów oferowane młodym osobom –umowa o staże (w ramach umowy z powiatowym urzędem pracy)	32
Rysunek 14 Wielkość przedsiębiorstwa a formy praktyk i staży	33
Rysunek 15 Atrakcyjność poszczególnych form współpracy z pracodawcą.....	35
Rysunek 16 Skala korzystania z różnych form praktyk i staży przez młode osoby ..	36

Rysunek 17 Znajomość formy praktyki absolwenckiej w grupie młodych osób oraz przedsiębiorców	38
Rysunek 18 Czy w przedsiębiorstwie prowadzone są praktyki absolwenckie	39
Rysunek 19 Czy osobom na praktykach absolwenckich wypłaca się wynagrodzenie – deklaracje przedsiębiorców	41
Rysunek 20 Wysokość wynagrodzenia osoby realizującej praktyki absolwenckie	42
Rysunek 21 Atrakcyjność benefitów pracowniczych.....	43
Rysunek 22 Nawiązywanie dalszej współpracy po zakończeniu praktyki absolwenckiej	44
Rysunek 23 Efektywność praktyk absolwenckich.....	45
Rysunek 24 Regulacja wynagrodzenia za praktyki absolwenckie	46

Narzędzia badawcze

Narzędzia ilościowe

Kwestionariusz CATI dla pracodawców

Formuła aranżacyjna: Dzień dobry, nazywam się____ i reprezentuję firmę ASM-Centrum Badań i Analiz Rynku. Obecnie prowadzimy na zlecenie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, Departamentu Rynku Pracy, projekt badawczy, którego celem jest zbadanie aktualnego sposobu funkcjonowania różnych form nabywania doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych przez absolwentów szkół i uczelni na tzw. wolnym rynku, czyli w formie przede wszystkim praktyk absolwenckich - oraz określeniem kierunków przyszłych i/lub oczekiwanych zmian w tym obszarze. Udział w ankiecie nie zajmie Pani/Panu więcej niż 10 minut. Dane Państwa firmy zostaną całkowicie zanonimizowane a pozyskanych odpowiedzi wykorzystane jedynie do celów badawczych na potrzeby zbiorczej analizy.

Moduł I- skala korzystania z praktyk absolwenckich

1. **Czy w Państwa firmie zatrudniani są/byli młodzi pracownicy tj. do 30 r.ż.?**
 - a. Tak
 - b. Nie
2. **Czy w Państwa firmie przyjmowani na staże/praktyki są/były młode osoby tj. do 30 r.ż.?**
 - a. Tak
 - b. Nie
3. **Jak często przyjmowani są w Pańskiej firmie:**

	Nigdy	Rzadko	Raczej rzadko	Czasami	Raczej często	Często	Zawsze
a. absolwenci szkół wyższych posiadającymi doświadczenie zawodowe?							

b. absolwenci szkół wyższych bez doświadczenia zawodowego?							
c. studenci posiadającymi doświadczenie zawodowe?							
d. studenci bez doświadczenia zawodowego?							
e. absolwenci szkół branżowych z doświadczeniem zawodowym?							
f. absolwenci szkół branżowych bez doświadczenia zawodowego?							
g. uczniowie szkół branżowych?							
h. osoby bez kierunkowego wykształcenie posiadające doświadczenie zawodowe?							
i. osoby bez kierunkowego wykształcenia i doświadczenia zawodowego?							
j. trudno jednoznacznie wskazać.							

4. Jak często proponujecie Państwo młodym osobom (tj. do 30 roku życia):

	Nigdy	Rzadko	Raczej rzadko	Czasami	Raczej często	Często	Zawsze
--	-------	--------	---------------	---------	---------------	--------	--------

a. umowy o pracę?							
b. umowy cywilnoprawne: zlecenie, o dzieło, agencyjna?							
c. umowy partnerskie (b2b)							
d. umowy o praktyki absolwenckie?							
e. umowy o staż uczniowski?							
f. praktyki studenckie (w ramach umowy z uczelnią)?							
g. staże (w ramach umowy z powiatowym urzędem pracy)?							
h. Inne, jakie?							

5. Skąd głównie pozyskujecie Państwo młodych pracowników?

(skrypter: możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi).

- Przez portale rekrutacyjne typu np. pracuj.pl, LinkedIn.
- Przez portale społecznościowe np. Facebook.
- Przez przekazywanie ogłoszeń rekrutacyjnych placówkom oświatowym.
- Z polecenia.
- Przez Urzędy Pracy.
- Przez Agencje Pracy Tymczasowej.
- Po własnych programach staży i praktyk.

6. Czy wiecie Państwo czym są praktyki absolwenckie?

- Spotkałem/spotkałam się z już wcześniej tym pojęciem, wiem na czym polegają praktyki absolwenckie.
- Spotkałem/spotkałam się już wcześniej z tym pojęciem, ale nie wiem na czym dokładnie polegają praktyki absolwenckie. **(7.=b. to przeczytać definicję praktyk absolwenckich)**
- Nie spotkałem/spotkałam się wcześniej z tym pojęciem. **(7.=c. to przeczytać definicję praktyk absolwenckich)**

Def:

Praktyka absolwencka ma ułatwić absolwentom uzyskanie doświadczenia i umiejętności praktycznych. Praktyka ta nie jest stosunkiem pracy, a od wynagrodzenia nie są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Absolwentem jest osoba, do ukończenia 30 r.ż. z wykształceniem co najmniej gimnazjalnym lub podstawowym.

Praktyka absolwencka zawierana jest na podstawie umowy o praktykę między praktykantem a podmiotem przyjmującym na praktykę; może być nieodpłatna lub odpłatna (ale wynagrodzenie nie może przekraczać 2-krotności minimalnej krajowej), nie może trwać dłużej niż 3 miesiące.

7. Czy kiedykolwiek przyjmowali Państwo kogoś na praktyki absolwenckie?

- a. Tak, w przyszłości również mamy zamiar oferować praktyki absolwenckie. **(jeśli 7.=a to przejście do pytania 8)**
- b. Tak, jednak w przyszłości nie mamy już zamiaru oferować praktyk absolwenckich. **(7.=b. to przejście do pytania 8)**
- c. Tak, ale trudno stwierdzić czy w przyszłości będziemy jeszcze oferowane praktyki absolwenckie. **(7.=c. to przejście do pytania 8)**
- d. Nie, ale w przyszłości mam zamiar zacząć oferować praktyki absolwenckie. **(jeśli 7.=d to przejście do pytania 9)**
- e. Nie i w przyszłości nie mamy zamiaru oferować praktyk absolwenckich. **(jeśli 7.=e to przejście do pytania 9)**
- f. Nie i trudno stwierdzić czy w przyszłości będziemy oferować praktyki absolwenckie **(jeśli 7.=a to przejście do pytania 9)**

8. Jakie są/były Państwa główne motywacje do prowadzenia praktyk absolwenckich? Proszę wybrać maksymalnie 3 motywacje: (skrypter: możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi).

- a. Niższe koszty utrzymania praktykanta w porównaniu do pracownika.
- b. Krótki lub brak okresu wypowiedzenia.
- c. Możliwość pozyskania i zatrzymania młodego wykwalifikowanego/chętnego do nauki pracownika.
- d. Umożliwienie zdobywania doświadczenia zawodowego młodym ludziom.
- e. Możliwość kierowania rozwojem pracownika, w kierunku odpowiadającym specyfice i wymogom przedsiębiorstwa.
- f. Kwestie wizerunkowe.
- g. Inne, jakie?

Pytanie 9 zadać, jeśli 7=c lub 7=e lub 7=f

Jeśli 7=a lub 7=b lub 7=d to przejście do pytania 10

9. Co jest główną przyczyną zniechęcającą Państwa do prowadzenia praktyk absolwenckich w Państwa firmę? (skrypter: możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi).

- a. Niskie kwalifikacje kandydatów.
- b. Niska motywacja do pracy kandydatów/praktykantów.
- c. Brak chęci ze strony praktykantów do podjęcie dłuższej współpracy z pracodawcą po zakończeniu praktyk.
- d. Uciążliwość i dezorganizacja pracy związana z koniecznością wdrażania praktykanta do pracy.
- e. Małe zainteresowanie odbywaniem praktyk absolwenckich ze strony młodych ludzi.
- f. Brak wiedzy o tej formie
- g. Trudno stwierdzić.
- h. Inne, jakie?

Moduł II „Konkurencyjność” praktyk absolwenckich na wolnym rynku.

10. Jakie formy współpracy, z Państwa doświadczenia budzą największe zainteresowanie młodych pracowników:

- a. Umowy o pracę.
- b. Umowy cywilnoprawne (zlecenie, o dzieło, agencyjna).
- c. Umowy o praktyki absolwenckie.
- d. Umowa partnerska b2b
- e. Umowy o staż uczniowski.
- f. Praktyki studenckie.
- g. Staż z urzędu pracy,
- h. Inne, jakie?

11. Czy uważają Państwo, że młode osoby chętniej korzystają z ofert:

	Tak	Raczej tak	Raczej nie	Nie	Trudno stwierdzić
Pracy zdalnej niż stacjonarnej					
Pracy hybrydowej niż stacjonarnej					
Staży/praktyk w trybie zdalnym niż stacjonarnym					
Staży/praktyk w trybie hybrydowym niż stacjonarnym					

12. Czy uważają Państwo, że oferowanie benefitów pracowniczych zwiększa zainteresowanie podjęciem praktyk/staży? :

- a. Tak
- b. Raczej tak
- c. Raczej nie
- d. Nie
- e. Trudno stwierdzić

13. Jakie benefity są według Państwa najatrakcyjniejsze dla praktykantów i stażystów? (skrypter: możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi).

- a. Karty sportowe.
- b. Paczki świąteczne.
- c. Transport pracowniczy.
- d. Programy/systemy kafeteryjne *(wyjaśnić: system pozapłacowych świadczeń, w którym pracownik sam może wybierać spośród dostępnych opcji benefitów).*
- e. Pakiety medyczne.
- f. Ubezpieczenie na życie
- g. PPK
- h. Posiłki pracownicze.
- i. Szkolenia/kursy.
- j. Inne, jakie?

Pytania 14-19 zadać, jeśli 8.=a. lub 8.=b. lub 8.=c.)

14. Czy za realizowane u Państwa praktyki absolwenckie przewidywane jest wynagrodzenie?

- a. Tak.
- b. Nie. *(jeśli 14.=b. To przejść do pytania 16.)*
- c. Jest to zależne od stanowiska.

15. W jakiej wysokości przewidują Państwo wynagrodzenia za praktyki absolwenckie?

- a. Poniżej 900 złotych miesięcznie.
- b. 900-1800 złotych miesięcznie.
- c. 1801-2700 złotych miesięcznie.
- d. 2701-3600 złotych miesięcznie.
- e. 3601-4500 złotych miesięcznie.
- f. Powyżej 4500 złotych miesięcznie.

16. Czy w Państwa firmie praktykanci mają/mieli możliwość realizowania praktyk w trybie:

- A. zdalnym?

- a. Tak.
- b. Nie.
- B. hybrydowym?
 - a. Tak.
 - b. Nie.

17. Czy kierując do młodych osób ofertę praktyk absolwenckich oferowali Państwo benefity pracownicze?

- a. Tak.
- b. Nie. (jeśli 17.=a. to przejście do pytania 19.)**
- c. Jest to zależne od stanowiska

18. Jakie benefity oferowano osobom realizującym praktyki absolwenckie w Państwa firmie?

- a. Karty sportowe.
- b. Paczki świąteczne.
- c. Transport pracowniczy.
- d. Programy/systemy kafeteryjne *(wyjaśnić: system pozapłacowych świadczeń, w którym pracownik sam może wybierać spośród dostępnych opcji benefitów).*
- e. Pakiety medyczne.
- f. Ubezpieczenie na życie
- g. PPK
- h. Posiłki pracownicze.
- i. Szkolenia/kursy.
- j. Inne, jakie?

19. Czy co do zasady, po zakończeniu praktyk Pańska firma składała ofertę pracy absolwentom realizującym u Państwa praktyki?

- a. Tak. *(przejdź do modułu III- pytanie 24.)*
- b. Raczej tak. *(przejdź do modułu III- pytanie 24.)*
- c. Raczej nie. *(przejdź do modułu III- pytanie 24.)*
- d. Nie. *(przejdź do modułu III- pytanie 26.)*
- e. Trudno powiedzieć. *(przejdź do modułu III- pytanie 26.)*

Pytania 20-23 zadać, jeśli 7. = d.

20. Czy przewidują Państw, że realizowane u Państwa praktyki absolwenckie będą płatne?

- a. Tak.
- b. Raczej tak.
- c. Raczej nie. *(jeśli 20.=d. to przejść do pytania 22)*
- d. Nie. *(jeśli 20.=d. to przejść do pytania 22)*
- e. Będzie to zależne od stanowiska.
- f. Trudno stwierdzić. *(jeśli 20.=d. to przejść do pytania 22)*

21. W jakiej wysokości (przewidują Państwo) wynagrodzenia za praktyki absolwenckie?

- a. Poniżej 900 złotych miesięcznie.
- b. 900-1800 złotych miesięcznie.
- c. 1801-2700 złotych miesięcznie.
- d. 2701-3600 złotych miesięcznie.
- e. 3601-4500 złotych miesięcznie.
- f. Powyżej 4500 złotych miesięcznie.

22. Czy w Państwa firmie praktykanci będą mieli możliwość realizowania praktyk w trybie:

- A. zdalnym?
 - c. Tak.
 - d. Nie.
 - e. Trudno stwierdzić.
- B. hybrydowym?
 - c. Tak.
 - d. Nie.
 - e. Trudno stwierdzić.

23. Czy kierując do młodych osób ofertę praktyk absolwenckich przewidują Państwo benefity pracownicze?

- a. Tak.
- b. Raczej tak.
- c. Raczej nie. *(jeśli 23.=c. to przejście do pytania 25.)*
- d. Nie. *(jeśli 23.=d. to przejście do pytania 25.)*
- e. Będzie to zależne od stanowiska.
- f. Trudno stwierdzić. *(jeśli 23.=f. to przejście do pytania 25.)*

24. Jakie benefity oferowane będą osobom realizującym praktyki absolwenckie w Państwa firmie? (skrypter: możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi).

25.

- a. Karty sportowe.
- b. Paczki świąteczne.
- c. Transport pracowniczy.
- d. Programy/systemy kafeteryjne *(wyjaśnić: system pozapłacowych świadczeń, w którym pracownik sam może wybierać spośród dostępnych opcji benefitów).*
- e. Pakiety medyczne.
- f. Ubezpieczenie na życie

- g. PPK
- h. Posiłki pracownicze.
- i. Szkolenia/kursy.
- j. Inne, jakie?

26. Czy co do zasady, po zakończeniu praktyk przewidują Państwo złożenie oferty pracy absolwentom realizującym u Państwa praktyki?

- a. Tak. *(przejsć do modułu III- pytanie 26.)*
- b. Raczej tak. *(przejsć do modułu III- pytanie 26.)*
- c. Raczej nie. *(przejsć do modułu III- pytanie 26.)*
- d. Nie. *(przejsć do modułu III- pytanie 26..)*
- e. Trudno powiedzieć. *(przejsć do modułu III- pytanie 26..)*

Moduł III Ocena efektywności funkcjonowania praktyk absolwenckich na wolnym rynku.

27. Ogólnie rzecz biorąc, czy uważają Państwo, że osoba, która odbyła praktyki absolwenckie nabyła umiejętności i kompetencje pozwalające jej na wykonywanie pracy na podobnym stanowisku?

- a. Tak.
- b. Raczej tak.
- c. Raczej nie.
- d. Nie.
- e. Trudno powiedzieć.

28. Czy w Państwa ocenie, dzięki odbyciu praktyk absolwenckich, osoba relatywnie poprawia swoją sytuację na rynku pracy?

- a. Tak.
- b. Raczej tak.
- c. Raczej nie.
- d. Nie.
- e. Trudno powiedzieć

29. Czy chętniej zatrudniliby Państwo osobę posiadającą doświadczenie realizacji praktyk absolwenckich?

- a. Tak.
- b. Raczej tak.
- c. Raczej nie.
- d. Nie.
- e. Trudno powiedzieć.

30. Co w Państwa ocenie może najbardziej zniechęcać potencjalnych kandydatów do korzystania z praktyk absolwenckich? (skrypter: możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi).

- a. Brak wynagrodzenia lub niskie wynagrodzenie.
- b. Brak ubezpieczenia zdrowotnego, ubezpieczeń społecznych i innych uprawnień pracowniczych.
- c. Brak benefitów pracowniczych.
- d. Brak perspektyw na długoterminowe i stabilne zatrudnienie.
- e. Nieefektywność praktyk, jeśli chodzi o możliwość zdobycia kompetencji i kwalifikacji.
- f. Brak perspektywy na polepszenie swojej sytuacji na rynku pracy w związku z odbyciem praktyk absolwenckich.
- g. Uboga oferta praktyk absolwenckich.
- h. Inne, jakie?

31. Jak oceniają Państwo poziom zainteresowania praktykami absolwenckich wśród potencjalnych praktykantów?

- a. Jest wysoki.
- b. Jest raczej wysoki.
- c. Jest ani wysoki, ani niski.
- d. Jest raczej niski.
- e. Jest niski.
- f. Trudno stwierdzić.

32. Co z Państwa doświadczenia może najbardziej zniechęcać pracodawców do prowadzenia praktyk absolwenckich? skrypter: możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi).

- a. Niskie kwalifikacje kandydatów.
- b. Niska motywacja do pracy kandydatów/praktykantów.
- c. Brak chęci ze strony praktykantów do podjęcie dłuższej współpracy z pracodawcą po zakończeniu praktyk.
- d. Uciążliwość i dezorganizacja pracy związana z koniecznością wdrażania praktykanta do pracy.
- e. Małe zainteresowanie odbywaniem praktyk absolwenckich ze strony młodych ludzi.
- f. Brak wiedzy o tej formie
- g. Trudno stwierdzić.
- h. Inne, jakie?

33. Czy Pana/Pani zdaniem dobrym pomysłem byłoby:

- A) Wprowadzenie obowiązku wypłaty wynagrodzenia dla praktykanta (obecnie nie ma obowiązku płacenia za praktyki absolwenckie)?
 - a. Korzystne:

- i. Dla pracodawców
 - ii. Dla pracowników
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
 - b. Niekorzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla praktykantów
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
- B) Objęcie dopłatami, refundacją kosztów wynagrodzeń lub ulgą podatkową pracodawców, którzy zdecydują się przyjąć praktykanta?
 - c. Korzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla pracowników
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
 - d. Niekorzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla praktykantów
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
- C) Podnoszenie świadomości społecznej dotyczącej dostępności takiej formy kształcenia jak praktyki absolwenckie.
 - e. Korzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla pracowników
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
 - f. Niekorzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla praktykantów
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
- D) Zmiana regulacji prawnych praktyk absolwenckich w kierunku objęcia praktykantów uprawnieniami pracowniczymi - analogicznymi do stosunku pracy (ubezpieczeniem zdrowotnym i ubezpieczeniami społecznymi, zaliczaniem okresu praktyki do stażu pracy itd.)?
 - g. Korzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla pracowników
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
 - h. Niekorzystne:
 - i. Dla pracodawców

- ii. Dla praktykantów
- iii. Dla obu stron
- iv. Trudno stwierdzić.

E) Jakie inne mają Państwo pomysły związane z funkcjonowaniem praktyk absolwenckich?

- a. Korzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla pracowników
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
- b. Niekorzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla praktykantów
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić

Metryczka:

- 1. SEKCJA PKD (zaciągane z bazy)**
- 2. Wielkość firmy - liczba zatrudnianych osób (zaciągana z bazy)**
- 3. Województwo siedziby (zaciągane z bazy)**

M1. Jak długo Państwa firma funkcjonuje na rynku?

Proszę podać liczbę lat (w zaokrągleniu): _ _ _

Kwestionariusz CATI dla absolwentów

Formuła aranżacyjna: Dzień dobry, nazywam się____ i reprezentuję firmę ASM-Centrum Badań i Analiz Rynku. Obecnie prowadzimy na zlecenie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, Departamentu Rynku Pracy, projekt badawczy, którego celem jest zbadanie aktualnego sposobu funkcjonowania różnych form nabywania doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych przez absolwentów szkół i uczelni na tzw. wolnym rynku, czyli w formie przede wszystkim praktyk absolwenckich - oraz określeniem kierunków przyszłych i/lub oczekiwanych zmian w tym obszarze. Udział w ankiecie nie zajmie Panu/Pani więcej niż 10 minut. Pana/Pani dane zostaną całkowicie zanonimizowane a pozyskanych odpowiedzi wykorzystane jedynie do celów badawczych na potrzeby zbiorczej analizy.

Moduł I- skala korzystania z praktyk absolwenczkich

1. Jak ocenia Pan/Pani swoją sytuację na rynku pracy?

- b. Jest dobra.
- c. Jest raczej dobra.
- d. Nie jest ani dobra, ani zła.
- e. Jest raczej trudna.
- f. Jest trudna.
- g. Trudno powiedzieć.

2. Do której z poniższych grup pracowników by się Pan/Pani zakwalifikował/zakwalifikowała?

- a. Absolwentów szkół wyższych posiadających doświadczenie zawodowe.
- b. Absolwentów szkół wyższych bez doświadczenia zawodowego.
- c. Studentów posiadających doświadczenie zawodowe.
- d. Studentów bez doświadczenia zawodowego.
- e. Absolwentów szkół branżowych z doświadczeniem zawodowym.
- f. Absolwentów szkół branżowych bez doświadczenia zawodowego.
- g. Uczniów szkół branżowych.
- h. Osób bez kierunkowego wykształcenia, posiadających doświadczenie zawodowe.
- i. Osób bez kierunkowego wykształcenia i doświadczenia zawodowego,
- j. Trudno jednoznacznie wskazać.

3. Które z wymienionych grup są w Pani/Pana opinii najbardziej atrakcyjne z punktu widzenia pracodawców? (skrypter: możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi).

- a. Absolwenci szkół wyższych posiadających doświadczenie zawodowe.
- b. Absolwenci szkół wyższych bez doświadczenia zawodowego.
- c. Studenci posiadających doświadczenie zawodowe.
- d. Studenci bez doświadczenia zawodowego.
- e. Absolwenci szkół branżowych z doświadczeniem zawodowym.
- f. Absolwenci szkół branżowych bez doświadczenia zawodowego.
- g. Uczniowie szkół branżowych.
- h. Osoby bez kierunkowego wykształcenia posiadające doświadczenie zawodowe.
- i. Osoby bez kierunkowego wykształcenia i doświadczenia zawodowego.
- j. Trudno jednoznacznie wskazać.

- 4. Które z wymienionych grup są w Pani/Pana opinii najbardziej narażone na trudności na rynku pracy? (skrypter: możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi).**
- Absolwenci szkół wyższych posiadający doświadczenie zawodowe.
 - Absolwenci szkół wyższych bez doświadczenia zawodowego.
 - Studenci posiadający doświadczenie zawodowe.
 - Studenci bez doświadczenia zawodowego.
 - Absolwenci szkół branżowych z doświadczeniem zawodowym.
 - Absolwenci szkół branżowych bez doświadczenia zawodowego.
 - Uczniowie szkół branżowych.
 - Osoby bez kierunkowego wykształcenia posiadający doświadczenie zawodowe.
 - Osoby bez kierunkowego wykształcenia i doświadczenia zawodowego.
 - Trudno jednoznacznie wskazać.
- 5. Z jakimi oferowanymi formami zatrudnienia/stażu/praktyki najczęściej spotyka się Pan/Pani na rynku pracy? skrypter: możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi).**
- Umową o pracę.
 - Umowami cywilnoprawne: zlecenie, o dzieło, agencyjna.
 - Umową partnerską (b2b).
 - Umową o praktyki absolwenckie.
 - Umową o staż uczniowski.
 - Praktykami studenckimi (w ramach umowy z uczelnią)?
 - Stażami (w ramach umowy z powiatowym urzędem pracy)?
 - Innymi, jakimi?
 - Trudno stwierdzić.
- 6. Jeśli chodzi o same praktyki/staże, to z jakim rodzajem umowy spotyka się Pan/Pani najczęściej?**
- Praktyki studenckie (uczelnia mnie kieruje, nie podpisuję żadnej umowy).
 - Umowa o staż uczniowski.
 - Umowa o praktykę absolwencką.
 - Staż z urzędu pracy (urząd pracy mnie kieruje, nie podpisuję umowy)
 - Umowa zlecenie.
 - Umowa o wolontariat.
 - Inne, jakimi?
 - Trudno powiedzieć.

7. Gdzie najczęściej szuka/szukał/szukała Pan/Pani informacji o ofertach pracy/stażu i/lub praktyk? (skrypter: możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi).

- a. Przez portale rekrutacyjne typu np. pracuj.pl, LinkedIn.
- b. Przez portale społecznościowe np. Facebook.
- c. Przez przekazywanie ogłoszeń rekrutacyjnych placówkom oświatowym.
- d. Z polecenia.
- e. Przez Urzędy Pracy.
- f. Przez Agencje Pracy Tymczasowej.
- g. Po własnych programach staży i praktyk.

8. Czy słyszał/słyszała Pan/Pani o praktykach absolwenckich?

- a. Spotkałem/spotkałam się z już wcześniej tym pojęciem, wiem na czym polegają praktyki absolwenckie.
- b. Spotkałem/spotkałam się już wcześniej z tym pojęciem, ale nie wiem na czym dokładnie polegają praktyki absolwenckie. *(jeśli 8=b to przeczytać definicję praktyk absolwenckich)*
- c. Nie spotkałem/spotkałam się wcześniej z tym pojęciem. *(jeśli 8=c to przeczytać definicję praktyk absolwenckich)*

Def:

Praktyka absolwencka ma ułatwić absolwentom uzyskanie doświadczenia i umiejętności praktycznych. Praktyka ta nie jest stosunkiem pracy, a od wynagrodzenia nie są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Absolwentem jest osoba, do ukończenia 30 r.ż. z wykształceniem co najmniej gimnazjalnym lub podstawowym.

Praktyka absolwencka zawierana jest na podstawie umowy o praktykę między praktykantem a podmiotem przyjmującym na praktykę; może być nieodpłatna lub odpłatna (ale wynagrodzenie nie może przekraczać 2-krotności minimalnej krajowej), nie może trwać dłużej niż 3 miesiące).

9. Czy kiedykolwiek odbywał/odbywała Pan/Pani:

	Tak	Nie <i>(jeśli 9a=tak to przejdź do pytania 13)</i>
a. Praktykę na podstawie umowy o praktykę absolwencką?		
b. w obowiązkowe praktyki i staże u pracodawcy podczas nauki w szkole/ na studiach?		

c. nieobowiązkowe praktyki i staże w trakcie nauki/ studiów?		
d. Praktyki i staże po zakończeniu nauki/ studiów?		

10. (Jeśli 9=a/c/d) Co skłoniło Pana/Panią do odbycia skrypter wstaw 9a lub 9c lub 9d: _____?

- Krótki lub brak okresu wypowiedzenia.
- Możliwość pozyskania kompetencji i kwalifikacji.
- Możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego.
- Chęć poznania branży/pracodawcy.
- Perspektywa przedłużenia współpracy z pracodawcą po zakończeniu praktyki/ stażu.
- Potrzeba zarobienia pieniędzy.
- Brak innych ofert pracy.
- Inne, jakie?

Jeśli 9.=a zadać pytanie 11

11. Czy ponownie zdecydowałby/zdecydowałaby się Pan/Pani na odbycie skrypter wstaw 9a: _____?

- Tak. **(jeśli 11.=a. To przejść do pytania 13)**
- Nie
- Trudno stwierdzić. **(jeśli 11.=c. To przejść do pytania 13)**

Jeśli 9=a i 11=b zadać pytanie 12.

12. Co w głównej mierze wpłynęło na Pana/Pani decyzję o nieprzystępowaniu ponownie do skrypter wstaw 9b: _____?

- Brak wynagrodzenia lub niskie wynagrodzenie.
- Brak ubezpieczenia (zdrowotnego, ubezpieczeń społecznych)
- Brak perspektyw na długoterminowe i stabilne zatrudnienie.
- Nieefektywność praktyk, jeśli chodzi o możliwość zdobycia kompetencji i kwalifikacji.
- Brak perspektywy na polepszenie swojej sytuacji na rynku pracy w związku z odbyciem praktyk absolwenckich.
- Uboga oferta praktyk.
- Inne, jakie?

13. Jaka forma zatrudnienia – w Pana/Pani obecnej sytuacji - jest dla Pan/Pani najbardziej atrakcyjna:

- a. Umowa o pracę.
- b. Umowy cywilnoprawnymi (zlecenie, o dzieło, agencyjna)?
- c. Umowa partnerska (b2b)
- d. Umowa o praktykę absolwencką.
- e. Umowa o staż uczniowski.
- f. Praktyki studenckie.
- g. Staż z urzędu pracy
- h. Inne, jakie?
- i. Trudno powiedzieć.

14. Dlaczego wskazał P. jako najatrakcyjniejszą formę: (skrypter, wstaw zaznaczenie respondenta z P11) - - - -

15. Czy oferowanie benefitów pracowniczych przez potencjalnego pracodawcę wpłynęłoby na Pana/Pani zainteresowanie ofertą pracy/praktyki/stażu?

- a. Tak.
- b. Raczej tak.
- c. Raczej nie. *(jeśli 14=c i 9.=a przejście do pytania 17)*
- d. Nie. *(jeśli 14=d i 9.=a przejście do pytania 17)*
- e. Trudno stwierdzić. *(jeśli 14=e i 9.=a przejście do pytania 17)*

16. Jakie benefity są według Pana/Pani najbardziej atrakcyjne? (skrypter: możliwość wskazania max. 3 odpowiedzi).

- a. Karty sportowe.
- b. Paczki świąteczne.
- c. Transport pracowniczy.
- d. Programy/systemy kafeteryjne *(wyjaśnić: system pozapłacowych świadczeń, w którym pracownik sam może wybierać spośród dostępnych opcji benefitów).*
- e. Pakiety medyczne.
- f. Ubezpieczenie na życie
- g. PPK
- h. Posiłki pracownicze.
- i. Szkolenia/kursy.
- j. Inne, jakie?

17. Czy przy podejmowaniu aktywności zawodowej znaczenie ma dla Pana/Pani objęcie uprawnieniami pracowniczymi (ubezpieczeniem zdrowotnym, ubezpieczeniami społecznymi itd.)?

- a. Tak.
- b. Raczej tak.

- c. Raczej nie.
- d. Nie.
- e. Trudno stwierdzić.

18. Czy przy podejmowaniu aktywności zawodowej znaczenie ma dla Pana/Pani możliwość pracy zdalnej/hybrydowej?

- f. Tak.
- g. Raczej tak.
- h. Raczej nie.
- i. Nie.
- j. Trudno stwierdzić.

Pytania 19-23 zadać, jeśli w pytaniu 9a= Tak;

jeśli w pytaniu 9a.=Nie to przejdź do pytania 24.

19. Czy w ramach odbywania praktyk absolwenckich pracodawca oferował Panu/Pani benefity pracownicze?

- a. Tak.
- b. Nie.

20. Czy zrealizowane/realizowane przez Pana/Panią praktyki absolwenckie były/są płatne?

- a. Tak.
- b. Nie. **(jeśli 20.=b. to przejść do pytania 22)**

21. Jaka była/jest wysokość wynagrodzeń, które zaoferowano Panu/Pani za realizowanie praktyk absolwenckich?

- a. Poniżej 900 złotych miesięcznie.
- b. 900-1800 złotych miesięcznie.
- c. 1801-2700 złotych miesięcznie.
- d. 2701-3600 złotych miesięcznie.
- e. 3601-4500 złotych miesięcznie.
- f. Powyżej 4500 złotych miesięcznie.

22. Czy w związku z realizacją praktyk absolwenckich pracodawca zaoferował Panu/Pani możliwość współpracy w trybie zdalnym/hybrydowym?

- a. Tak.
- b. Nie.

23. Czy w związku z realizacją praktyk absolwenckich pracodawca zaoferował nawiązanie z Panem/Panią stosunku pracy po zakończeniu praktyk?

- c. Tak.
- d. Nie.

Moduł III Ocena efektywności funkcjonowania praktyk absolwencyjnych na wolnym rynku.

24. Ogólnie rzecz biorąc, czy uważa Pan/Pani, że osoba, która odbyła praktyki absolwencyjne nabyła umiejętności i kompetencje pozwalające jej na wykonywanie pracy na podobnym stanowisku?

- a. Tak.
- b. Raczej tak.
- c. Raczej nie.
- d. Nie.
- e. Trudno powiedzieć.

25. Czy w Pana/Pani ocenie, dzięki odbyciu praktyk absolwencyjnych, osoba generalnie poprawia swoją sytuację na rynku pracy?

- a. Tak.
- b. Raczej tak.
- c. Raczej nie.
- d. Nie.
- e. Trudno powiedzieć.

26. Czy Pana/Pani zdaniem pracodawcy chętniej zatrudniają osoby posiadające doświadczenie realizacji praktyk absolwencyjnych?

- a. Tak.
- b. Raczej tak.
- c. Raczej nie.
- d. Nie.
- e. Trudno powiedzieć.

27. Co w Pana/Pani ocenie najbardziej zniechęca potencjalnych kandydatów do korzystania z praktyk absolwencyjnych? (wskazać max. 3 odpowiedzi)

- a. Brak wynagrodzenia lub niskie wynagrodzenie.
- b. Brak ubezpieczenia zdrowotnego, ubezpieczeń społecznych i innych uprawnień pracowniczych.
- c. Brak benefitów pracowniczych.
- d. Brak perspektyw na długoterminowe i stabilne zatrudnienie.
- e. Nieefektywność praktyk, jeśli chodzi o możliwość zdobycia kompetencji i kwalifikacji.
- f. Brak perspektywy na polepszenie swojej sytuacji na rynku pracy w związku z odbyciem praktyk absolwencyjnych.
- g. Uboga oferta praktyk absolwencyjnych.

h. Inne, jakie?

28. Co w Pani/Pana ocenie może najbardziej zniechęca pracodawców do prowadzenia praktyk absolwenckich? (wskazać max. 3 odpowiedzi)

- a. Niskie kwalifikacje kandydatów.
- b. Niska motywacja do pracy kandydatów/praktykantów.
- c. Brak chęci ze strony praktykantów do podjęcie dłuższej współpracy z pracodawcą po zakończeniu praktyk.
- d. Uciążliwość i dezorganizacja pracy związana z koniecznością wdrażania praktykanta do pracy.
- e. Małe zainteresowanie odbywaniem praktyk absolwenckich ze strony młodych ludzi.
- f. Brak wiedzy o tej formie
- g. Trudno stwierdzić.
- h. Inne, jakie?
- i. Inne, jakie?

29. Czy Pana/Pani zdaniem dobrym pomysłem byłoby:

- F) Wprowadzenie obowiązku wypłaty wynagrodzenia dla praktykanta (obecnie nie ma obowiązku płacenia za praktyki absolwenckie)?
- a. Korzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla pracowników
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
 - b. Niekorzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla praktykantów
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
- G) Objęcie dopłatami, refundacją kosztów wynagrodzeń lub ulgą podatkową pracodawców, którzy zdecydują się przyjąć praktykanta?
- c. Korzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla pracowników
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
 - d. Niekorzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla praktykantów
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
- H) Podnoszenie świadomości społecznej dotyczącej dostępności takiej formy kształcenia jak praktyki absolwenckie.

- e. Korzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla pracowników
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
 - f. Niekorzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla praktykantów
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
- l) Zmiana regulacji prawnych praktyk absolwenckich w kierunku objęcia praktykantów uprawnieniami pracowniczymi - analogicznymi do stosunku pracy (ubezpieczeniem zdrowotnym i ubezpieczeniami społecznymi, zaliczaniem okresu praktyki do stażu pracy itd.)?
- g. Korzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla pracowników
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
 - h. Niekorzystne:
 - i. Dla pracodawców
 - ii. Dla praktykantów
 - iii. Dla obu stron
 - iv. Trudno stwierdzić.
- J) Jakie inne mają Państwo pomysły związane z funkcjonowaniem praktyk absolwenckich?
- a. Korzystne:
 - v. Dla pracodawców
 - vi. Dla pracowników
 - vii. Dla obu stron
 - viii. Trudno stwierdzić.
 - b. Niekorzystne:
 - v. Dla pracodawców
 - vi. Dla praktykantów
 - vii. Dla obu stron
 - viii. Trudno stwierdzić.

Metryczka:

- 1. Wiek- przedziały (zaciągane z bazy)**
- 2. Płeć (zaciągana z bazy)**
- 3. Województwo (zaciągane z bazy)**

M1. W jakim województwie obecnie Pan/Pani mieszka?

skrypter_zapisz_ _ _ _

M2. Proszę wskazać swoje miejsce zamieszkania: wielkość miejsca zamieszkania?

- a. Poniżej 100 tys. mieszkańców.
- b. Od 100 tys. do 200 tys. mieszkańców.
- c. Od 200 tys. do 250 tys. mieszkańców.
- d. Powyżej 250 tys. mieszkańców.

M3. Czy ma Pan/Pani za sobą pierwsze doświadczenia zawodowe?

- a. Tak.
- b. Nie. *(jeśli M3.=b. przejdź do pytania M5.)*

M4. Czym w głównej mierze podyktowana była decyzja o zdobyciu pierwszych doświadczeń zawodowych?

- a. Realizowaniem obowiązków ucznia.
- b. Realizowaniem obowiązków studenta.
- c. Chęcią zdobycia nowych kompetencji i umiejętności.
- d. Chęcią zdobycia doświadczenia zawodowego.
- e. Ówczesną sytuacją materialną.

M5. Czy obecnie jest Pan/Pani aktywny/aktywna zawodowo?

- a. Tak.
- b. Nie.
- c. Odmowa odpowiedzi.

Scenariusz wywiadu z pracodawcami

Dzień dobry, nazywam się____ i reprezentuję firmę ASM- Centrum Badań i Analiz Rynku. Obecnie prowadzimy na zlecenie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, Departamentu Rynku Pracy, projekt badawczy, którego celem jest zbadanie aktualnego sposobu funkcjonowania różnych form nabywania doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych przez absolwentów szkół i uczelni na tzw. wolnym rynku, czyli w formie przede wszystkim praktyk absolwenckich - oraz określeniem kierunków przyszłych i/lub oczekiwanych zmian w tym obszarze.

Dziś porozmawiamy o praktykach absolwenckich, korzyściach, ale też trudnościach jakie się z nimi wiążą, a także sposobach na zachęcenie pracodawców do oferowania takich praktyk. Rozmowa potrwa ok 45 minut i będzie nagrywana, jednak wyłącznie w celu sporządzenia transkrypcji. Pana/i dane osobowe, głos, inne dane pozwalające na identyfikację Pana/i czy firmy nigdy, na żadnym etapie badania nie będą ujawniane: wyniki tego badania prezentowane będą w formie zanonimizowanej, uniemożliwiającej identyfikację respondenta.

Czy wyraża P. zgodę na nagrywanie?

WSTĘP

1. Proszę powiedzieć parę słów o sobie, jakie stanowisko P. zajmuje
2. W jakiej firmie P. pracuje/ jaką reprezentuje? Czym się Państwo zajmujecie, od jak dawna?
3. Proszę na początek powiedzieć, jak rozumie Pan słowa: praktyki absolwenckie. Proszę się nie obawiać, tu nie ma dobrych ani złych odpowiedzi. Chodzi tylko o to, jak Pan to rozumie, czym takie praktyki dla Pana są.

JEŚLI RESPONDENT OFEROWAŁ PRAKTYKI ABSOLWENCKIE:

4. Proszę opowiedzieć o tym, jakie warunki P. firma oferuje na praktykach absolwenckich? Moderator, najpierw wysłuchaj, potem dopytaj o:
 - a. Wynagrodzenie praktykanta
 - b. Wymiar czasu pracy praktykantów
 - c. Jak długo odbywają w formie praktyki? (np. 4 miesiące)
 - d. Opiekuna/ mentora praktykanta (czy jest taka osoba?)
 - e. Zakres zadań jakie dostają praktykanci
 - f. Umiejętności i kwalifikacje jakie uzyskują po odbyciu praktyk
 - g. Możliwość późniejszego zatrudnienia praktykantów w firmie
5. Proszę wziąć za przykład jednego z praktykantów, jakiego w ostatnim czasie Państwo wzięliście na praktyki (może być też np. rok temu). Spróbujemy

stworzyć sobie obraz „typowego praktykanta” Państwa firmy. Co taka osoba robi, jakie są jej obowiązki, proszę krótki streścić jej pracę np. w ujęciu tygodniowym (**moderator. Wyjaśnić w razie potrzeby, że zależy nam by badany opowiedział, streścił przykładowy- typowy- dzień czy tydzień praktyk takiej osoby**)

6. Jaki jest główny cel praktyk, które odbywają się w P. firmie? Czy dalsze uczenie się praktykanta (np. poznanie nowych rzeczy, rozszerzenie wiedzy) czy zdobycie doświadczenia zawodowego? Dlaczego?
 - a. **Moderator: dopytać**- co z tych dwóch ścieżek (uczenie-zdobywanie doświadczenia) jest P. zdaniem ważniejsze dla praktykantów w kontekście ich przyszłej atrakcyjności na rynku pracy?
 - b. A co P. zdaniem taka osoba po praktykach u Państwa może zyskać? (**Moderator. W razie potrzeby dodaj:** jakie korzyści może mieć z takich praktyk odbytych u Państwa?)
 - c. A co zyskują Państwo jako pracodawca, z takich praktyk absolwenckich?
7. Dlaczego zdecydowali się Państwo na zaoferowanie praktyk absolwenckich?
 - a. Jakie korzyści przynoszą takie praktyki absolwenckie? **Moderator. Dopytaj koniecznie: jakie dla pracodawcy? A jakie dla praktykanta?**
8. Czy w procesie praktyk doświadczyli P. jakiś trudności?
 - a. Jeśli tak- co było najtrudniejsze? **Moderator. Wysłuchaj i dopytaj:**
 - i. A jak oceniłby/aby P. jakość pracy praktykantów?

JEŚLI RESPONDENT NIE OFEROWAŁ PRAKTYK ABSOLWENCKICH:

1. Dlaczego do tej pory nie oferowali Państwo praktyk absolwenckich? **Moderator. Wysłuchaj i dopytuj każdorazowo o wyjaśnienie, dlaczego/ prosz o doprecyzowanie**
2. Proszę opowiedzieć o tym, jakie warunki P. firma mogłaby P. zdaniem zaoferować na praktykach absolwenckich? **Moderator, najpierw wysłuchaj, potem dopytaj o:**
 - a. Wynagrodzenie praktykanta
 - b. Wymiar czasu pracy praktykantów
 - c. Jak długo odbywają w formie praktyki? (np. 4 miesiące)
 - d. Opiekuna/ mentora praktykanta (czy jest taka osoba?)
 - e. Zakres zadań jakie dostają praktykanci
 - f. Umiejętności i kwalifikacje jakie uzyskują po odbyciu praktyk
 - g. Możliwość późniejszego zatrudnienia praktykantów w firmie
3. Co by się musiało stać, aby Państwo zaoferowali takie praktyki absolwenckie? Rozważmy najpierw:

- a. Co musiałyby się stać na poziomie firmy? (np. zmiana organizacji, zatrudnienie nowych osób do przeszkolenia praktykantów, wyższe przychody itp.)
 - b. Co musiałyby się stać na poziomie prawa/ przepisów? (np. jakieś ułatwienia w zatrudnieniu, ulgi podatkowe itp.)
 - c. Co musiałyby się stać w przypadku samych praktykantów (np. musieliby być lepiej przygotowani, mieć wyższe kompetencje, większą chęć do pracy)
4. Jaki jest, według P., główny cel praktyk absolwenckich? Czy dalsze uczenie się praktykanta (np. poznanie nowych rzeczy, rozszerzenie wiedzy) czy zdobycie doświadczenia zawodowego? Dlaczego?
- a. **Moderator: dopytać**- co z tych dwóch ścieżek (uczenie-zdobywanie doświadczenia) jest P. zdaniem ważniejsze dla praktykantów w kontekście ich przyszłej atrakcyjności na rynku pracy?
 - b. A co P. zdaniem taka osoba po praktykach może zyskać? (**Moderator. W razie potrzeby dodaj**: jakie korzyści może mieć z takich praktyk?)
 - c. A co zyskuje pracodawca z takich praktyk absolwenckich?

PYTANIA WSPÓLNE

1. Spróbujmy na koniec podsumować to co ustaliliśmy. Proszę dokończyć zdanie: Typowy absolwent na praktykach absolwenckich to..... (**moderator- dodać: tu nie ma dobrych i złych odpowiedzi, nie chodzi nam o stworzenie definicji. Proszę odpowiedzieć krótko, z kim się P. kojarzy taki absolwent na praktykach, jaki jest, czym się charakteryzuje**).
2. Czy Państwa zdaniem praktyki absolwenckie powinny być płatne dla praktykantów (czy powinni oni pobierać wynagrodzenie)? Proszę o uzasadnienie
3. Czy Państwa zdaniem na praktykach powinny być oferowane benefity? Jeśli tak to jakie?
4. Czy absolwenci (szkół, uczelni) są P. zdaniem dobrze przygotowani do wymogów rynku pracy? Czy brakuje im może jakiś kluczowych cech/kompetencji? Jeśli tak, to jakich?
5. Co można byłoby zrobić (lub co może zrobić państwo, władze lokalne) by jeszcze lepiej wesprzeć absolwentów na rynku pracy? Proszę wskazać wszystko co przychodzi P. na myśl.
6. Co można byłoby zrobić (lub co może zrobić państwo, władze lokalne) by lepiej wesprzeć pracodawców w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów do pracy?

To byłyby już wszystkie pytania. Dziękuję bardzo za udział w badaniu.

Scenariusz dla absolwentów

Dzień dobry, nazywam się____ i reprezentuję firmę ASM- Centrum Badań i Analiz Rynku. Obecnie prowadzimy na zlecenie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, Departamentu Rynku Pracy, projekt badawczy, którego celem jest zbadanie aktualnego sposobu funkcjonowania różnych form nabywania doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych przez absolwentów szkół i uczelni na tzw. wolnym rynku, czyli w formie przede wszystkim praktyk absolwenckich - oraz określeniem kierunków przyszłych i/lub oczekiwanych zmian w tym obszarze.

Dzisiaj porozmawiamy o praktykach absolwenckich, korzyściach, ale też trudnościach jakie się z nimi wiążą, a także sposobach na zachęcenie pracodawców do oferowania takich praktyk. Rozmowa potrwa ok 45 minut i będzie nagrywana, jednak wyłącznie w celu sporządzenia transkrypcji. Pana/i dane osobowe, głos, inne dane pozwalające na identyfikację Pana/i czy firmy nigdy, na żadnym etapie badania nie będą ujawniane: wyniki tego badania prezentowane będą w formie zanonimizowanej, uniemożliwiającej identyfikację respondenta.

Czy wyraża P. zgodę na nagrywanie?

WSTĘP

1. Proszę powiedzieć parę słów o sobie, ile ma P. lat, czym się zajmuje obecnie?
2. Proszę na początek powiedzieć, jak rozumie Pan słowa: praktyki absolwenckie. Proszę się nie obawiać, tu nie ma dobrych ani złych odpowiedzi. Chodzi tylko o to, jak Pan to rozumie, czym takie praktyki dla Pana są.

JEŚLI RESPONDENT KORZYSTAŁ Z PRAKTYKI ABSOLWENCKIEJ:

9. Proszę opowiedzieć o swoich praktykach. Na początek proszę powiedzieć:
 - a. Gdzie znalazł Pan informacje na temat praktyk? Ciężko było do nich dotrzeć?
 - b. jakie warunki zaoferowała P. firma na praktykach absolwenckich?
Moderator, najpierw wysłuchaj, potem dopytaj o:
 - c. Wynagrodzenie
 - d. Wymiar czasu pracy
 - e. Jak długo odbywały się praktyki? (1,2, 3 miesiące) - czy odbywały się u jednego, u wielu pracodawców?
 - f. Obecność opiekuna/ mentora praktykanta (czy jest taka osoba?)
 - g. Zakres zadań jakie respondent otrzymał w ramach praktyk- co robił na co dzień?
 - h. Umiejętności i kwalifikacje jakie uzyskał po odbyciu praktyk
 - i. Możliwość późniejszego zatrudnienia praktykantów w firmie (czy ktoś mu to zaproponował?)

10. Jak planuje P. w ogóle swoją karierę zawodową, jaką przyjął P. strategię? Np. najpierw dokończenie się, potem szukanie pracy tymczasowej, by zdobyć doświadczenie?
11. Dlaczego w ogóle zdecydował/a się P. na udział w takich praktykach?
12. A teraz doprecyzujmy: jaki przyświecał P. główny cel praktyk, które odbył P. w firmie? Czy dalsze uczenie się praktykanta (np. poznanie nowych rzeczy, rozszerzenie wiedzy) czy zdobycie doświadczenia zawodowego? Dlaczego?
 - a. **Moderator: dopytać**- co z tych dwóch ścieżek (uczenie-zdobywanie doświadczenia) było dla P. ważniejsze w kontekście budowania przyszłej atrakcyjności na rynku pracy?
 - b. A co P. zyskał po odbyciu tych praktyk? (**Moderator. W razie potrzeby dodaj**: jakie korzyści miał/a P. z takich praktyk?)
 - c. A co zyskała P. zdaniem firma jako pracodawca, z takich praktyk absolwenckich?
13. Podsumujmy tę część- jak by P. ocenił/a te praktyki? Czy spełniły P. oczekiwania? Jeśli tak/nie, to dlaczego?
 - a. Czy czegoś na tych praktykach zabrakło?
 - b. A może czegoś było w nadmiarze? (np. wykonywanie wciąż tego samego)
 - c. Co by P. zmienił/a w tych praktykach, gdyby P. mógł/a?
14. Wróćmy teraz do P. oczekiwań przed rozpoczęciem praktyk. Czy zakres obowiązków jakie P. otrzymał/a w firmie pokrywał się faktycznie z tym, co P. proponowano lub co oferowano w ogłoszeniu o praktyki? Jeśli nie, to co się różniło, co było inne?
15. Jakie korzyści odbytych praktyk mógłby P. wymienić? A jakie wady?
16. Czy ogólnie czuje P., że te praktyki były użyteczne/ przydatne? Czy warto było z nich skorzystać?

17. Czy w procesie praktyk doświadczyli P. jakiś trudności?
 - a. Jeśli tak- co było najtrudniejsze? Moderator. Wysłuchaj i dopytaj:
 - i. A jak oceniłby/aby P. kontakt z pracodawcą w czasie praktyk?
18. A czy zdecydował/aby się P. ponownie na tego typu praktyki? Dlaczego tak/nie?

JEŚLI RESPONDENT NIE ODBYŁ PRAKTYK ABSOLWENCKICH:

5. Dlaczego do tej pory nie zdecydował/a się P. na odbycie praktyk absolwenckich? **Moderator. Wysłuchaj i dopytuj każdorazowo o wyjaśnienie, dlaczego/ prosz o doprecyzowanie**

6. Co by się musiało stać, aby P. rozważyła możliwość odbycia takich praktyk absolwenckich? Wymienię teraz kilka czynników, które mogłyby- ale oczywiście nie musiałyby- mieć wpływ na podjęcie takiej decyzji. Rozważmy najpierw:
 - a. Wynagrodzenie
 - b. Odległość od firmy, gdzie odbywałyby się te praktyki
 - c. Wymiar czasu pracy
 - d. Długość takich praktyk
 - e. Benefity- jakie konkretnie? Moderator. Wymień: opieka medyczna, karty lunchowe, telefon do użytku prywatnego, laptop do użytku prywatnego, szkolenia/kursy, darmowa kawa- dodatki świąteczne?
 - f. Obecność opiekuna/ mentora praktykanta (czy jest taka osoba?)
 - g. Zakres zadań w ramach praktyk
 - h. Umiejętności i kwalifikacje jakie mógłby/aby P. uzyskać w trakcie tych praktyk
 - i. Możliwość późniejszego zatrudnienia w firmie
7. Jaki jest, według P., główny cel praktyk absolwenckich? Czy dalsze uczenie się praktykanta (np. poznanie nowych rzeczy, rozszerzenie wiedzy) czy zdobycie doświadczenia zawodowego? Dlaczego?
 - a. **Moderator: dopytać**- co z tych dwóch ścieżek (uczenie-zdobywanie doświadczenia) byłoby dla P. ważniejsze kontekście budowania przyszłej atrakcyjności na rynku pracy?
 - b. A co P. zdaniem taka osoba po praktykach może zyskać? (**Moderator. W razie potrzeby dodaj**: jakie korzyści może mieć z takich praktyk?)
 - c. A co zyskuje pracodawca z takich praktyk absolwenckich?

PYTANIA WSPÓLNE

7. Spróbujmy na koniec podsumować to co ustaliliśmy. Proszę dokończyć zdanie: Typowy absolwent na praktykach absolwenckich to..... (**moderator-dodać: tu nie ma dobrych i złych odpowiedzi, nie chodzi nam o stworzenie definicji. Proszę odpowiedzieć krótko, z kim się P. kojarzy taki absolwent na praktykach, jaki jest, czym się charakteryzuje**).
8. Czy Państwa zdaniem praktyki absolwenckie powinny być płatne dla praktykantów (czy powinni oni pobierać wynagrodzenie)? Proszę o uzasadnienie
9. Czy absolwenci (szkół, uczelni) są P. zdaniem dobrze przygotowani do wymogów rynku pracy? Czy brakuje im może jakiś kluczowych cech/kompetencji? Jeśli tak, to jakich?
 - a. A czy P. odczuwacie, że jako absolwenci mieliście jakieś braki? Jeśli tak, to jakie?
 - b. A co można byłoby zrobić, aby te braki zniwelować? (moderator. Dodaj: na poziomie: edukacji- np. zmiany w sposobie nauczania, na

poziomie wsparcia systemowego- np. zmiana prawa, na poziomie wsparcia instytucji samorządowych...)

10. o można byłoby zrobić (lub co może zrobić państwo, władze lokalne) by jeszcze lepiej wesprzeć absolwentów na rynku pracy? Proszę wskazać wszystko co przychodzi P. na myśl.
11. Co można byłoby zrobić (lub co może zrobić państwo, władze lokalne) by lepiej wesprzeć pracodawców w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów do pracy?

To byłyby już wszystkie pytania. Dziękuję bardzo za udział w badaniu.

Lista zagadnień

Warsztat zostanie podzielony na dwie części. W pierwszej zostaną omówione wyniki badania, druga poświęcona zostanie dyskusji.

Ostateczny zakres warsztatu zostanie ustalony po zakończeniu badania w celu uwzględnienia jego wyników i poruszenia kwestii, które w trakcie analizy okażą się kluczowe. W związku z tym przedstawiony scenariusz warsztatu może ulec zmianom, które zostaną przedstawione Zamawiającemu przed jego realizacją i będą podlegały jego akceptacji.

Scenariusz warsztatu:

I. Wstęp

Dzień dobry, nazywam się____ i reprezentuję firmę ASM- Centrum Badań i Analiz Rynku. Obecnie prowadzimy na zlecenie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, Departamentu Rynku Pracy, projekt badawczy, którego celem jest zbadanie aktualnego sposobu funkcjonowania różnych form nabywania doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych przez absolwentów szkół i uczelni na tzw. wolnym rynku, czyli w formie przede wszystkim praktyk absolwenckich - oraz określeniem kierunków przyszłych i/lub oczekiwanych zmian w tym obszarze.

Celem dzisiejszego spotkania będzie dyskusja na temat wyników badania, przede wszystkim w kontekście wypracowania spójnych, wspólnych rekomendacji.

Proszę, aby na początku każdy z Państwa się przedstawił.

II. Prezentacja wyników badania

III. Dyskusja

Po zakończeniu prezentacji głównych wyników badania zostanie przeprowadzona swobodna dyskusja odnosząca się do zaprezentowanych danych.

Pytania do poruszenia w trakcie dyskusji¹⁰:

¹⁰ Pytania mają postać ogólną, a ich celem jest nakreślenie celu realizacji warsztatu i informacji, jakie Wykonawca chce w ramach spotkania uzyskać lub pogłębić. Lista ta może ulec zmianie po przeprowadzeniu analizy zgromadzonych w trakcie realizacji badania danych. Ostateczną listę pytań/zagadnień badawczych do poruszenia w czasie warsztatu heurystycznego Wykonawca przedstawi po zakończeniu badań pierwotnych i analizy danych wtórnych. Lista zagadnień będzie podlegała ocenie i akceptacji Zamawiającego.

1. W jaki sposób należy jeszcze wesprzeć młode osoby (absolwentów) na rynku pracy?
 - Jakie działania mogłyby- i w jakim zakresie- powinny podjąć władze lokalne?
 - Jakie działania mogłyby- i w jakim zakresie- powinny podjąć instytucje otoczenia rynku?
2. W kontekście przytoczonych wyników badań:
 - Jakie działania należy wdrożyć według Państwa- które mogłyby się okazać najbardziej skuteczne?
 - Z jakich działań należałoby zrezygnować lub je ograniczyć i dlaczego?
3. Spróbujmy teraz wspólnie opracować, na bazie naszej dotychczasowej dyskusji oraz wyników badań, główne rekomendacje (**moderator wyświetla planszę i notuje na niej propozycje respondentów**):