KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Nr ankiety			**Gmina**	
Nr ankietera			**Powiat**	
Nr pracodawcy			**Data realizacji**	

KWESTIONARIUSZ WYWIADU STANDARYZOWANEGO Z PRZEDSTAWICIELAMI PRACODAWCÓW

Uwaga, jeśli mamy do czynienia z nowym pracodawcą należy nadać mu nowy unikalny numer; w takim przypadku obowiązuje też zasada, że nie badamy firm mniejszych niż 10 osobowe, w przypadku pracodawców z 1 fali korzystamy z numerów nadanych podczas poprzedniego badania – w tym przypadku możliwe jest przeprowadzenie badania z firmą liczącą mniej niż 10 pracowników.

Wprowadzenie

Dzień dobry. Nazywam się ... i jestem ankieterem firm FOKUS Studio i Agrotec Polska. Prowadzimy badanie dotyczące pracodawców Podkarpacia. Celem badania jest poznanie aktualnego i przyszłego stanu zatrudnienia w firmach i instytucjach, oceny pracodawców na temat kwalifikacji pracowników, a także ogólnej oceny na temat kondycji ekonomicznej pracodawcy oraz planowanych inwestycji. **Badanie zostało zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.**

Pragnę Pana(ią) zapewnić, że wywiad jest poufny (nie upowszechniamy imienia i nazwiska respondenta ani nazwy firmy/ instytucji, w której pracuje) i zostanie przeprowadzony zgodnie z Ustawą o Ochronie Danych Osobowych oraz normami etycznymi obowiązującymi w badaniach opinii. Zebrane dane posłużą wyłącznie do analiz naukowych mających na celu ocenę rynku pracy województwa podkarpackiego. **Będziemy Panu(i) bardzo wdzięczni za pomoc w realizacji tego badania.**

UWAGA – w pytaniach o liczbę pracowników puste miejsce traktowane będzie jako brak danych, należy doprecyzować, czy respondent nie posiada informacji – 9999, czy nie ma takich pracowników - 0.

A. ZATRUDNIENIE

A1. Ilu stałych pracowników (umowa o pracę) zatrudniała Pani/ Pana firma/ instytucja w kwietniu 2011 roku? Proszę podać liczbę nie zakres **ANK: 9 lub mniej ZAKOŃCZYĆ WYWIAD**	
A2. Ilu stałych pracowników (umowa o pracę) zatrudnia Pani/ Pana firma/ instytucja obecnie (maj – czerwiec 2012) ? Proszę podać liczbę nie zakres	

A3. Ilu pracowników w podziale na kobiety i mężczyzn zatrudnia Pani/ Pana firma/ instytucja obecnie, biorąc pod uwagę następujące formy zatrudnienia?
ANK: WPISAĆ LICZBĘ, 9999 – Nie wiem, trudno powiedzieć,

A. Umowa o pracę na czas nieokreślony			B. Umowa o pracę na czas określony		
1.Ogółem	2.Kobiety	3.Mężczyźni	1.Ogółem	2.Kobiety	3.Mężczyźni
9999			9999		

A4. Ile osób zatrudnia Pani/ Pana firma/ instytucja obecnie na innej podstawie niż umowa o pracę? Proszę podać liczbę nie zakres	

A5. Ilu pracowników zatrudnia Pani/ Pana firma/ instytucja biorąc pod uwagę następujące formy zatrudnienia – inne niż umowa o pracę? ANK: WPISAĆ LICZBĘ, 99 – Nie wiem, trudno powiedzieć

A. Stałe umowy zlecenia lub o dzieło		B. Okresowe umowy zlecenia lub o dzieło		C. Świadczący pracę na zasadzie samozatrudnienia		D. Kontrakt menadżerski		E. Umowa na czas próbny		F. Inne	
Kobiety	Mężcz.	Kobiety	Mężcz.	Kobiety	Mężcz.	Kobiety	Mężcz.	Kobiety	Mężcz.	Kobiety	Mężcz.
9999		9999		9999		9999		9999		9999	

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

A6. Ilu pracowników zatrudnia Pani/ Pana firma/ instytucja obecnie (niezależnie od formy umowy) biorąc pod uwagę typy stanowisk oraz płeć?
ANK: 9999 = Nie wiem, pokazać kartę A6

	A. Ogółem	B. Kobiety	C. Mężczyźni
1. Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)			
2. Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy			
3. Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie			
4. Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści			
5. Pracownicy administracyjno-biurowi			
6. Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni			
7. Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni			
96. Inni			

A7. Jaka jest w przybliżeniu struktura wykształcenia pracowników w Państwa firmie/ instytucji? Proszę podać przybliżoną liczbę pracowników **ANK: 99 = nie wiem**	A. Podstawowe / gimnazjalne	
	B. Zawodowe	
	C. Średnie / policealne	
	D. Niepełne wyższe	
	E. Wyższe / licencjat	

A8. Ilu pracowników korzystających z elastycznego czasu pracy (np. zadaniowego, indywidualnego rozkładu czasu pracy lub skróconego tygodnia pracy, telepracy) zatrudnia Pani/Pana firma/instytucja?

1. Kobiety **ANK: WPISAĆ LICZBĘ**	2. Mężczyźni **ANK: WPISAĆ LICZBĘ**	8888. W ogóle nie ma takich pracowników
		8888

A9. Czy zatrudniają Państwo stażystów lub praktykantów?	Tak	Nie **ANK: DO B1**	Nie wiem/ nie pamiętam **ANK: DO B1**	**A9a. Jeśli tak, ILU?** **ANK: WPISAĆ LICZBĘ, NIE ZAKRES**	
	1	2	99		

B. PRZESZŁE I PLANOWANE ZMIANY W ZATRUDNIENIU

B1. Czy w okresie od listopada 2011 roku do chwili obecnej w Pani/ Pana firma/ instytucja zwalniała pracowników lub odchodzili oni z pracy? **ANK: MOŻLIWE KILKA ODPOWIEDZI**	A. Tak, zwalnialiśmy	1
	B. Tak, sami odchodzili	2
	C. Nie – **przejście do pytania B4**	3
	D. Nie wiem – **przejście do pytania B4**	99

B2. Jakich stanowisk dotyczyły zwolnienia/ odchodzenie z pracy? Proszę podać liczbę pracowników, którzy odeszli / zostali zwolnieni
ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI, nie wiem = 9999

	A. Ogółem	B. Kobiety	C. Mężczyźni
1. Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)			
2. Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy			
3. Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie			
4. Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści			
5. Pracownicy administracyjno-biurowi			
6. Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni			
7. Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni			

B3. Jakie były główne przyczyny zwolnień lub odchodzenia z pracy kobiet, a jakie mężczyzn?
ANK: NIE CZYTAĆ ODPOWIEDZI, DOPYTAĆ, ZAZNACZYĆ WŁAŚCIWE, MOŻLIWE KILKA ODPOWIEDZI, JEŚLI NIE MA RÓŻNIC MIEDZY PŁCIAMI ZAZNACZYĆ ODPOWIEDŹ W OBU KOLUMNACH

	A. Kobiety	B. Mężczyźni
1. Zwolnienia ze względu na zachowania patologiczne	1	1
2. Niska jakość pracy, niewywiązywanie się z obowiązków	2	2
3. Likwidacja stanowiska pracy	3	3
4. Sezonowe zwolnienie pracownika	4	4
5. Zwolnienia z powodu złej sytuacji ekonomicznej firmy	5	5
6. Zmiana miejsca zamieszkania pracownika - wyjazd za granicę	6	6
7. Zmiana miejsca zamieszkania pracownika – w kraju	7	7
8. Zmiana miejsca zamieszkania pracownika – brak informacji, gdzie	8	8
9. Zmiana pracy, przejście do innej firmy	9	9
10. Przejście na emeryturę/ rentę	10	10
11. Powody osobiste, choroba, wypadek	11	11
12. Opieka nad dzieckiem, rodziną	12	12
13. Założenie własnej firmy	13	13
96. Inne, jakie?	96	96
99. Nie wiem/ trudno powiedzieć	99	99

B4. Czy w okresie od listopada 2011 roku do chwili obecnej Pani/ Pana firma/ instytucja przyjmowała nowych pracowników?		
	1. Tak	1
	2. Nie – **ANK: DO B11**	2
	99. Nie wiem – **ANK: DO B11**	99

B5. Proszę powiedzieć, na jakie stanowiska i ilu pracowników zostało przyjętych od listopada 2011 do chwili obecnej w Pana/Pani firmie / instytucji?
ANK: WPISAĆ LICZBĘ

	A. Ogółem	B. Kobiety	C. Mężczyźni
1. Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)			
2. Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy			
3. Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie			
4. Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści			
5. Pracownicy administracyjno-biurowi			
6. Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni			
7. Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni			

B6. Jakie były główne przyczyny przyjmowania pracowników?
ANK: NIE CZYTAĆ ODPOWIEDZI, MOŻNA ZAZNACZYĆ WIĘCEJ NIŻ 1

1. Nowe miejsca pracy	1
2. Uzupełnienie braków kadrowych - przyjmowano na miejsce odchodzących pracowników	2
3. Sezonowy wzrost zatrudnienia	3
96. Inne, jakie?	96
99. Nie wiem/ trudno powiedzieć	99

B7a. W jaki sposób poszukiwali Państwo pracowników? Proszę wymienić wszystkie źródła, z których Państwo korzystali .

B7b. Proszę wskazać 3 najbardziej skuteczne (sprzyjające przyjęciu „najlepszego" pracownika) sposoby zaczynając od najbardziej skutecznego (ankieter – wpisać kolejność)

	B7a – z których korzystali	B7b – trzy najbardziej skuteczne
1. Urząd Pracy	1	
2. Ogłoszenia w siedzibie firmy/ instytucji	2	
3. Ogłoszenia w prasie, internecie,	3	
4. Agencje zatrudnienia	4	
5. Znajomi, z polecenia	5	
6. Baza CV osób, które złożyły oferty pracy/ sami się zgłosili	6	
7. Przyjmując stażystów, praktykantów	7	
8. Awans z niższych stanowisk	8	
9. Współpraca ze szkołami, uczelniami	9	
10. Samodzielnie zgłaszanie się kandydatów	10	
11. nabory, konkursy	11	
96. Inne, jakie?		

B8. Czy napotkali Państwo trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy?	1. Tak	1
	2. Nie – **ANK: DO B10a**	2
	3. Nie wiem/ TP – **ANK: DO B10a**	99

B9. Proszę wskazać, jakie były przyczyny napotkanych trudności w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Proszę wziąć pod uwagę poszczególne stanowiska, a następnie wskazać maksymalnie 5 trudności w kolejności od najważniejszej do najmniej ważnej.

ANK: PYTAĆ TYLKO O STANOWISKA, NA KTÓRE PRZYJĘTO PRACOWNIKÓW, POKAZAĆ KARTĘ „KARTA B9", WPISAĆ NR ODPOWIEDZI

	Nie było żadnych trudności	Najważniejsza 1	Naj 2	Naj 3	Naj 4	Naj 5	96. Inne, jakie
1. Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)	88						
2. Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy	88						
3. Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie	88						
4. Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści	88						
5. Pracownicy administracyjno-biurowi	88						
6. Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni	88						
7. Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni	88						

		Tak	Nie	Nie wiem
B10a. Czy zdarzyło się Państwu poszukiwać pracowników:	1. Poza granicami województwa	1	2	99
	2. Poza granicami kraju	1	2	99

	Tak	Nie	Nie wiem
B10b. Czy zdarzyło się Państwu, ze względu na złą sytuację ekonomiczną firmy poszukiwać pracowników, o niższych kwalifikacjach, niż byście tego oczekiwali :	1	2	99

B11. Czy Pani/ Pana zdaniem stan zatrudnienia jest adekwatny do potrzeb Państwa firmy? Proszę wybrać jedną z poniższych odpowiedzi:

Potrzebujemy większej liczby pracowników	Mamy tylu pracowników ilu potrzeba	Potrzebujemy mniejszej liczby pracowników
1	2	3

B12. Jakie są plany Pani/ Pana firmy/ instytucji pod względem zatrudnienia?

	Zwiększyć zatrudnienie	Utrzymać zatrudnienie na dotychczasowym poziomie	Zmniejszyć zatrudnienie	Nie wiem/ trudno powiedzieć
1. W ciągu najbliższego roku	1	2	3	99
2. W perspektywie 5 lat	1	2	3	99
3. W perspektywie 10 lat	1	2	3	99

B13. Jak Pan/i uważa, jak w Pani/Pana branży pracodawcy podchodzą do zatrudniania pracowników? Czy wolą zatrudnić pracownika:

ANK: CZYTAĆ ODPOWIEDZI ŁĄCZĄC: 1 – zdecydowanie młodszego, 2 – raczej młodszego, 3 – raczej starszego, 4 – zdecydowanie starszego, itd.

	Zdecydowanie A	Raczej A	Raczej B	Zdecydowanie B		Nie ma to znaczenia	Nie wiem
1. Młodszego (A)	1	2	3	4	Starszego (B)	88	99
2. Stanu wolnego (A)	1	2	3	4	W stałym związku (B)	88	99
3. Z dziećmi (A)	1	2	3	4	Bez dzieci (B)	88	99
4. Kobietę (A)	1	2	3	4	Mężczyznę(B)	88	99

C. OCENA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

C1. Jakich umiejętności, predyspozycji oczekuje się od pracowników w Pani/Pana firmie/ instytucji na poszczególnych stanowiskach? Proszę wskazać trzy najbardziej istotne cechy dobrego pracownika.

ANK: PYTAĆ TYLKO O STANOWISKA, NA KTÓRYCH PODMIOT ZATRUDNIA PRACOWNIKÓW, POKAZAĆ RESPONDENTOWI KARTĘ „C1/ D6", WPISAĆ NR ODPOWIEDZI

	Cecha ważna 1	Cecha ważna 2	Cecha ważna 3	Nie wiem trudno powiedzieć
1. Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)				99
2. Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy				99
3. Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie				99
4. Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści				99
5. Pracownicy administracyjno-biurowi				99
6. Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni				99
7. Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni				99

C2. Proszę wskazać, jakie negatywne cechy posiadają Państwa pracownicy na poszczególnych stanowiskach. Proszę wskazać maksymalnie 3.

ANK: PYTAĆ TYLKO O STANOWISKA, NA KTÓRYCH PODMIOT ZATRUDNIA PRACOWNIKÓW, POKAZAĆ RESPONDENTOWI KARTĘ „C2/ D5", WPISAĆ NR ODPOWIEDZI

	Cecha 1	Cecha 2	Cecha 3	96. Inne, jakie	Niczego nie brakuje	Nie wiem, TP
1. Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)					88	99
2. Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy					88	99
3. Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie					88	99
4. Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści					88	99
5. Pracownicy administracyjno-biurowi					88	99
6. Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni					88	99
7. Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni					88	99

C3. Czy Pani/ Pana firma/ instytucja odczuwa brak odpowiedniego przygotowania pracowników w zakresie umiejętności i wiedzy niezbędnych do wykonywania zawodu? ANK: CZYTAĆ ODPOWIEDZI	
1. Tak, jest to poważny problem	1
2. Tak, ale nie jest to poważny problem	2
3. Nie – **ANK: DO C5**	3
99. Nie wiem, trudno powiedzieć	99

C4. Jak Państwo radzą sobie z brakiem przygotowania pracowników pod względem umiejętności i wiedzy niezbędnych do wykonywania zawodu? ANK: CZYTAĆ ODPOWIEDZI	
1. Radzimy sobie poprzez szkolenie nowego pracownika	1
2. Rekrutujemy wyłącznie przygotowanych pracowników	2
96. Inne rozwiązania, jakie?	96

C5. A czy Pani/ Pana firma/ instytucja odczuwa brak odpowiedniego przygotowania pracowników związanych z kompetencjami psychospołecznymi (umiejętność pracy w grupie, sumienność, kreatywność itd.)? ANK: CZYTAĆ ODPOWIEDZI	
1. Tak, jest to poważny problem	1
2. Tak, ale nie jest to poważny problem	2
3. Nie – **ANK: DO C7**	3
99. Nie wiem, trudno powiedzieć	99

C6. Jak Państwo radzą sobie z brakiem przygotowania pracowników z brakami w obszarze umiejętności społecznych? ANK: CZYTAĆ ODPOWIEDZI	
1. Radzimy sobie poprzez szkolenie nowego pracownika	1
2. Rekrutujemy wyłącznie przygotowanych pracowników	2
96. Inne rozwiązania, jakie?	96

C7. W jakim stopniu zgadza się Pani/ Pan z następującymi stwierdzeniami. **ANK: ZAZNACZ JEDNĄ WYBRANĄ ODPOWIEDŹ DLA KAŻDEGO STWIERDZENIA.**	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	Raczej się **NIE** zgadzam	**NIE** zgadzam się	Zdecydowanie się **NIE** zgadzam	**Trudno powiedzieć**	W takiej firmie/ instytucji jak nasza, takie rozwiązanie nie jest możliwe
1. Nie robimy problemów, jeśli pracownik musi wyjść w trakcie pracy	1	2	3	4	5	6	7	99	88
2. Nie robimy problemów, jeśli pracownik musi wyjść wcześniej	1	2	3	4	5	6	7	99	88
3. Pracownik może zabrać pracę do domu	1	2	3	4	5	6	7	99	88
4. Pracownik może pracować w domu (bez przychodzenia do firmy/ instytucji)	1	2	3	4	5	6	7	99	88
5. Pracownik może przejść na część etatu, jeśli wymaga tego jego sytuacja rodzinna	1	2	3	4	5	6	7	99	88

C8. Czy w Pani/Pana firmie/ instytucji stosowane są następujące rozwiązania? Odpowiedzi proszę udzielić biorąc pod uwagę, czy dane rozwiązania stosowane są w przypadku pracowników na wyższych lub niższych stanowiskach lub niezależnie od stanowiska.

ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI

	Wyższe stanowiska	Niższe stanowiska	Niezależnie od stanowiska	Nie wiem	Nie są stosowane w mojej instytucji
A. Okolicznościowe nagrody finansowe (bony towarowe, itp.)	1	2	3	99	88
B. System wynagrodzenia zależny od efektów pracy	1	2	3	99	88
C. Materialne, ale pozafinansowe dodatki (np. samochód firmowy, telefon)	1	2	3	99	88
D. Dodatkowa opieka medyczna, ubezpieczenie medyczne	1	2	3	99	88
E. Premie za pomysły i rozwiązania	1	2	3	99	88
F. Zwrot kosztów dojazdów do pracy	1	2	3	99	88
G. Imprezy integracyjne	1	2	3	99	88
H. Możliwość zaciągnięcia pożyczki przez pracownika	1	2	3	99	88
I. Kontrola i ocena pracy pracownika	1	2	3	99	88
J. Inne formy motywowania pracownika, jakie (wpisać)	1	2	3	99	88

C9. Czy w Pani/Pana firmie/ instytucji prowadzone jest monitorowanie wysokości i relacji płac kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach?

ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI, MOŻNA WYBRAĆ JEDNĄ ODPOWIEDŹ

Tak – w sposób systematyczny	Tak – ale nie w sposób systematyczny	Nie	Nie wiem/ trudno powiedzieć
1	2	3	99

D. OCENA ABSOLWENTÓW

D1. Czy w ostatnim roku zatrudniliście Państwo absolwenta/ów gimnazjum, szkoły zawodowej, szkoły średniej, szkoły policealnej lub studiów wyższych?

ANK: PYTANIE ZADAJEMY TYLKO TYM, KTÓRZY ZATRUDNILI PRACOWNIKÓW W OSTATNIM ROKU. DEFINICJA ABSOLWENTA: OSOBA DO 27 ROKU ŻYCIA, KTÓRA UKOŃCZYŁA EDUKACJĘ NIE PÓŹNIEJ NIŻ W CIĄGU OSTATNICH 12 MIESIĘCY.

Tak	Nie	Nie wiem, trudno powiedzieć
1	2 – **ANK: DO D3**	99 – **ANK: DO D3**

D2. Jeśli tak, to jakiej szkoły?

ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI, możliwych wiele odpowiedzi – PRZEJŚCIE DO D4

Absolwent/ci gimnazjum	Absolwent/ci szkoły zawodowej	Absolwent/ci liceum ogólno-kształcącego	Absolwent/ci technikum, liceum profilowanego	Absolwent/ci szkoły policealnej	Absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek techniczny)	Absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek humanistyczny)	Absolwent/ci uczelni wyższej (matematyczno przyrodniczy)
1	2	3	4	5	6	7	8

D3. Z jakich powodów nie zatrudnili Państwo absolwentów? ANK: POKAZAĆ KARTĘ „KARTA D3"

	Absolwenci gimnazjum	Absolwenci szkoły zawodowej	Absolwenci liceum ogólnokształcącego	Absolwenci technikum, liceum profilowanego	Absolwenci szkoły policealnej	Absolwenci uczelni wyższej (kierunek techniczny)	Absolwenci uczelni wyższej (kierunek humanistyczny)	Absolwenci uczelni wyższej (matematyczno przyrodniczy)
1. Nie mamy zapotrzebowania na absolwentów / brak nowych etatów	1	1	1	1	1	1	1	1
2. Nie znaleźliśmy absolwentów o odpowiednim wykształceniu	2	2	2	2	2	2	2	2
3. Nie zgłosili się do nas żadni absolwenci	3	3	3	3	3	3	3	3
4. Absolwenci nie mają doświadczenia zawodowego	4	4	4	4	4	4	4	4
5. Absolwenci nie mają umiejętności praktycznych	5	5	5	5	5	5	5	5
6. Absolwenci są niesamodzielni, wymagają nadzoru	6	6	6	6	6	6	6	6
7. Absolwenci nie sprawdzają się na stanowisku	7	7	7	7	7	7	7	7
8. Absolwenci mają zbyt wygórowane oczekiwania finansowe	8	8	8	8	8	8	8	8
96. Inne, jakie? **ZAPISAĆ**	96	96	96	96	96	96	96	96

D4. Czy absolwenci, których zatrudniliście Państwo w ostatnim roku, odbyli wcześniej praktyki zawodowe lub staże w Państwa firmie/ instytucji?

ANK: ZAZNACZYĆ TYLKO DLA ABSOLWENTÓW WSKAZANYCH W PYTANIU D2

	Tak	Nie	Nie wiem
1. Absolwent/ci gimnazjum	1	2	99
2. Absolwent/ci szkoły zawodowej	1	2	99
3. Absolwent/ci liceum ogólnokształcącego	1	2	99
4. Absolwent/ci technikum, liceum profilowanego	1	2	99
5. Absolwent/ci szkoły policealnej	1	2	99
6. Absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek techniczny)	1	2	99
7. Absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek humanistyczny)	1	2	99
8. Absolwent/ci uczelni wyższej (matematyczno przyrodniczy)	1	2	99

D5. Proszę wskazać, jakie negatywne cechy posiadają zatrudnieni przez Państwa absolwenci. ANK: PYTAĆ TYLKO O ABSOLWENTÓW, KTÓRYCH ZATRUDNIŁ PODMIOT W OSTATNIM ROKU, WPISAĆ NUMER ODPOWIEDZI. POKAZAĆ RESPONDENTOWI KARTĘ „KARTA C2 /D5"

	Cecha 1	Cecha 2	Cecha 3	Inne, jakie	Niczego nie brakuje	Nie wiem, trudno powiedzieć
1. Absolwent/ci gimnazjum					88	99
2. Absolwent/ci szkoły zawodowej					88	99
3. Absolwent/ci liceum ogólnokształcącego					88	99
4. Absolwent/ci technikum, liceum profilowanego					88	99
5. Absolwent/ci szkoły policealnej					88	99
6. Absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek techniczny)					88	99
7. Absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek humanistyczny)					88	99
8. Absolwent/ci uczelni wyższej (matematyczno przyrodniczy)					88	99

D6. Proszę wskazać, jakie pozytywne umiejętności i cechy posiadają zatrudnieni przez Państwa absolwenci.

ANK: PYTAĆ TYLKO O ABSOLWENTÓW, KTÓRYCH ZATRUDNIŁ PODMIOT W OSTATNIM ROKU, WPISAĆ NUMER ODPOWIEDZI. POKAZAĆ RESPONDENTOWI KARTĘ „C1/ D6"

	Cecha 1	Cecha 2	Cecha 3	Inne, jakie	Nie potrafię wskazać pozytywnych cech	Nie wiem, trudno powiedzieć
1. Absolwent/ci gimnazjum					88	99
2. Absolwent/ci szkoły zawodowej					88	99
3. Absolwent/ci liceum ogólnokształcącego					88	99
4. Absolwent/ci technikum, liceum profilowanego					88	99
5. Absolwent/ci szkoły policealnej					88	99
6. Absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek techniczny)					88	99
7. Absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek humanistyczny)					88	99
8. Absolwent/ci uczelni wyższej (matematyczno przyrodniczy)					88	99

D7. Proszę ocenić, czy zatrudnienie absolwenta przynosi Pani/Pana firmie/ instytucji więcej kosztów czy korzyści? ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI, ZAZNACZYĆ JEDNĄ

Zatrudnienie absolwenta to więcej korzyści niż kosztów	Koszty i korzyści z zatrudnienia absolwenta równoważą się	Zatrudnienie absolwenta to więcej kosztów niż korzyści	Nie wiem/ trudno powiedzieć
1	2	3	99

E. POLITYKA SZKOLENIOWA I POTRZEBY SZKOLENIOWE

E1. Spytam teraz o działania podnoszące kwalifikacje pracowników. Najpierw o zawodowe (szkolenia, studia), a następnie o psychospołeczne (umiejętność pracy w grupie, sumienność, kreatywność). **Czy od listopada 2011 pracownicy Pani/Pana firmy/ instytucji podnosili KWALIFIKACJE ZAWODOWE (tj. uczestniczyli w szkoleniach zawodowych, studiach zawodowych, etc.)? Proszę nie brać pod uwagę szkoleń BHP.**	Tak	Nie **DO E8**
	1	2

E2. Czy i w jaki sposób Pani/Pana przedsiębiorstwo podnosiło KWALIFIKACJE ZAWODOWE pracowników? Proszę nie brać pod uwagę szkoleń BHP.

ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI. ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE WŁAŚCIWE.

1. Przyuczaliśmy pracownika na danym stanowisku na bieżąco – **PRZEJŚCIE DO E8**	1
2. Prowadziliśmy szkolenia WEWNĘTRZNE w firmie/ instytucji	2
3. Pracownik uczestniczył w działaniach podnoszących kwalifikacje zawodowe ZEWNĘTRZNYCH wskazanych przez firmę / instytucję	3
4. Pracownik uczestniczy w działaniach podnoszących kwalifikacje zawodowe ZEWNĘTRZNYCH z własnego wyboru	4
96. Inne, jakie ✍	96

E3. Pracownicy których stanowisk uczestniczyli w działaniach podnoszących kwalifikacje zawodowe w ostatnim roku (bez szkoleń BHP)?

ANK: PYTAĆ TYLKO O STANOWISKA, NA KTÓRYCH PODMIOT ZATRUDNIA PRACOWNIKÓW, MOŻNA ZAZNACZYĆ JEDNOCZEŚNIE 1 I 2.

	Tak - kobiety	Tak - mężczyźni	Nie – w ostatnim roku nie było takich działań	Nie – w ogóle nie inwestujemy w szkolenia tego typu pracowników	Nie dotyczy	Nie wiem/ TP
1. Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)	1	2	3	4	88	99
2. Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy	1	2	3	4	88	99
3. Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie	1	2	3	4	88	99
4. Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści	1	2	3	4	88	99
5. Pracownicy administracyjno-biurowi	1	2	3	4	88	99
6. Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni	1	2	3	4	88	99
7. Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni	1	2	3	4	88	99

E4. Jakie były główne powody kierowania pracowników przez Pani/Pana firmę/ instytucję na szkolenia lub inne formy podnoszenia KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH? Proszę nie brać pod uwagę szkoleń BHP.

ANK: NIE CZYTAĆ ODPOWIEDZI. ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE WŁAŚCIWE.

1. Aktualizacja kwalifikacji	1
2. Przepisy nakładają ten obowiązek	2
3. Chęć podniesienia kwalifikacji pracownika	3
4. Chęć podniesienie jakości pracy i świadczonych usług	4
5. Wymiana doświadczeń z pracownikami innych podmiotów	5
6. Podniesienie satysfakcji pracownika	6
7. Bo są bezpłatne (korzystamy z okazji)	7
8. Przekwalifikowanie pracownika, poszerzenie kwalifikacji pracownika	8
9. Zwiększenie korzyści finansowych pracodawcy	9
10. Przywiązanie pracownika do pracodawcy	10
96. Inne, jakie? ✍	96

E5. Proszę ocenić, czy częściej w działaniach podnoszących kwalifikacje zawodowe pracowników uczestniczą pracownicy o dłuższym stażu pracy, czy też pracownicy o krótszym stażu pracy?

ANK: ODCZYTAĆ ODPOWIEDZI, ZAZNACZYĆ 1 ODPOWIEDŹ

1. Częściej pracownicy o dłuższym stażu pracy, niż pracownicy o krótszym stażu pracy	2. Staż nie ma znaczenia	3. Częściej pracownicy o krótszym stażu pracy, niż pracownicy o dłuższym stażu pracy	99. Nie wiem/ TP
1	2	3	99

E6. Z jakich źródeł pochodzą środki finansowe, które służą podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników? **ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI, ZAZNACZYĆ WŁAŚCIWE**	1. Środki własne firmy – mamy wydzielony budżet na szkolenia	1
	2. Środki własne firmy – ale bez wydzielonego budżetu na szkolenia	2
	3. Środki zewnętrzne – pochodzące z Unii Europejskiej	3
	4. Środki zewnętrzne – pochodzące z urzędu pracy	4
	5. Środki własne pracownika	5
	6. Fundusz szkoleniowy	6
	96. Inne, jakie? ✍	96

E7. UWAGA PYTANIE ZADAJEMY TYM, KTÓRZY ZAZNACZYLI ODPOWIEDŹ 4 LUB 5 W PYTANIU E2 (SZKOLENIA ZEWNĘTRZNE). Proszę wskazać, gdzie odbywały się szkolenia zewnętrzne, z których korzystali pracownicy Pani/Pana firmy instytucji? **ANK: MOŻNA ZAZNACZYĆ WIĘCEJ ODPOWIEDZI.**	
1. Szkolenia prowadzone na terenie województwa	1
2. Szkolenia prowadzone poza terenem województwa	2
3. Szkolenia prowadzone poza granicami kraju	3
99. Nie wiem/ trudno powiedzieć	99

E8. Jakie czynniki ograniczają lub uniemożliwiają podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników w Pani/Pana firmie/ instytucji? **ANK: NIE CZYTAĆ ODPOWIEDZI, MOŻNA ZAZNACZYĆ WIĘKSZĄ LICZBĘ ODPOWIEDZI**	
1. Ograniczenia finansowe firmy/ instytucji	1
2. Ograniczona dostępność do szkoleń (brak oferty w otoczeniu firmy/ instytucji)	2
3. Ogólny brak szkoleń z potrzebnego tematu (nie prowadzone są tego typu szkolenia)	3
4. Niechęć pracowników do odbywania szkoleń	4
5. Brak czasu pracowników	5
6. Niska jakość szkoleń	6
7. Ryzyko, że przeszkolony pracownik przejdzie do konkurencji	7
96. Inne, jakie? **ZAPISAĆ**	96
97. Nie ma żadnych ograniczeń	97
98. Nie mamy potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników	98
99. Nie wiem/ trudno powiedzieć	99

E9. Czy od listopada 2011 pracownicy Pani/Pana firmy/ instytucji podnosili UMIEJĘTNOŚCI PSYCHOSPOŁECZNE (np. uczestniczyli w szkoleniach z negocjacji, współpracy w zespole, walki ze stresem, etc.)?	Tak	Nie - **DO E15**
	1	2

E10. Pracownicy których stanowisk uczestniczyli w działaniach podnoszących UMIEJĘTNOŚCI PSYCHOSPOŁECZNE od listopada 2011?

ANK: PYTAĆ TYLKO O STANOWISKA, NA KTÓRYCH PODMIOT ZATRUDNIA PRACOWNIKÓW, MOŻNA ZAZNACZYĆ JEDNOCZEŚNIE 1 I 2.

	Tak - kobiety	Tak - mężczyźni	Nie – w ostatnim roku nie było takich działań	Nie – w ogóle nie inwestujemy w szkolenia tego typu pracowników	Nie dotyczy	Nie wiem/ TP
1. Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)	1	2	3	4	88	99
2. Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy	1	2	3	4	88	99
3. Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie	1	2	3	4	88	99
4. Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści	1	2	3	4	88	99
5. Pracownicy administracyjno-biurowi	1	2	3	4	88	99
6. Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni	1	2	3	4	88	99
7. Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni	1	2	3	4	88	99

E11. Proszę wymienić tematykę szkoleń z zakresu UMIEJĘTNOŚCI PSYCHOSPOŁECZNYCH, w których uczestniczyli pracownicy. ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI, ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE WŁAŚCIWE.	
1. Zarządzanie w zespole, budowanie zespołu	1
2.	
3. Szkolenia z zakresu dobrej organizacji pracy, dobrego gospodarowania czasem	3
4. Negocjacje	4
5. Szkolenia z rozwoju osobistego (komunikacja, asertywność, etc.)	5
6. Walka ze stresem	6
7. Współpraca z klientem	7
8. Autoprezentacja	8
9. Rozwiązywanie konfliktów	9
10. Szkolenia z zakresu sprzedaży, obsługi klienta	10
11. Kursy językowe	11
96. Inne, jakie? ✍	96

E12. Jakie są główne powody kierowania pracowników przez Pani/Pana firmę/ instytucję na szkolenia z zakresu UMIEJĘTNOŚCI PSYCHOSPOŁECZNYCH? ANK: NIE CZYTAĆ ODP., MOŻLIWE WIĘCEJ ODP.	
1. Podniesienie jakości pracy pracownika	1
2. Poprawa relacji w firmie/instytucji (lepszy zespół)	2
3. Wzmocnienie pozycji firmy/ instytucji	3
4. Podniesienie satysfakcji pracownika	4
5. Bo są bezpłatne (korzystamy z okazji)	5
6. Zwiększenie korzyści finansowych pracodawcy	6
7. Przywiązanie pracownika do pracodawcy	7
96. Inne, jakie? ✍	96

E13. Proszę ocenić, czy częściej w działaniach podnoszących UMIEJĘTNOŚCI PSYCHOSPOŁECZNE uczestniczą pracownicy o dłuższym stażu pracy, czy też pracownicy o krótszym stażu pracy? ANK: ODCZYTAĆ ODPOWIEDZI, ZAZNACZYĆ 1 ODPOWIEDŹ	
1. Częściej pracownicy o dłuższym stażu pracy, niż pracownicy o krótszym stażu pracy	1
2. Staż nie ma znaczenia	2
3. Częściej pracownicy o krótszym stażu pracy, niż pracownicy o dłuższym stażu pracy	3
99. Nie wiem/ TP	99

E14. Z jakich źródeł pochodzą środki finansowe, które służą podnoszeniu UMIEJĘTNOŚCI PSYCHOSPOŁECZNYCH pracowników? ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI, ZAZNACZYĆ WŁAŚCIWE		
	1. Środki własne firmy – mamy wydzielony budżet na szkolenia	1
	2. Środki własne firmy – ale bez wydzielonego budżetu na szkolenia	2
	3. Środki zewnętrzne – pochodzące z Unii Europejskiej	3
	4. Środki zewnętrzne – pochodzące z urzędu pracy	4
	5. Środki własne pracownika	5
	6. Fundusz szkoleniowy	6
	96. Inne, jakie? ✍	96

E15. Jakie czynniki ograniczają lub uniemożliwiają podejmowanie działań podnoszących UMIEJĘTNOŚCI PSYCHOSPOŁECZNE pracowników w Pani/Pana firmie/ instytucji? ANK: NIE CZYTAĆ ODPOWIEDZI, MOŻNA ZAZNACZYĆ WIĘKSZĄ LICZBĘ ODPOWIEDZI	
1. Ograniczenia finansowe firmy/ instytucji	1
2. Ograniczona dostępność do szkoleń (brak oferty w otoczeniu firmy/ instytucji)	2
3. Ogólny brak szkoleń z potrzebnego tematu (nie prowadzone są tego typu szkolenia)	3
4. Niechęć pracowników do odbywania szkoleń	4
5. Brak czasu pracowników	5
6. Niska jakość szkoleń	6
7. Ryzyko, że przeszkolony pracownik przejdzie do konkurencji	7
96. Inne, jakie?	96
97. Nie ma żadnych ograniczeń	97
98. Nie mamy potrzeby podnoszenia umiejętności psychospołecznych pracowników	98
99. Nie wiem/ trudno powiedzieć	99

E16. Proszę teraz o udzielenie odpowiedzi na kilka kwestii dotyczących oferty szkoleniowej.
ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI

	Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Nie dotyczy to tego pracodawcy	Nie wiem/ TP
1. Moim zdaniem nie ma problemu z dostępem do szkoleń zawodowych, które są potrzebne w instytucji, w której pracuję	1	2	3	4	88	99
2. Moim zdaniem nie ma problemu z dostępem do szkoleń dotyczących umiejętności psychospołecznych, które są potrzebne w instytucji, w której pracuję	1	2	3	4	88	99
3. Uważam, że szkolenia dotyczące zawodu dostępne na rynku prowadzone są na wysokim poziomie	1	2	3	4	88	99
4. Uważam, że szkolenia dotyczące umiejętności psychospołecznych dostępne na rynku prowadzone są na wysokim poziomie	1	2	3	4	88	99
5. Ceny szkoleń zawodowych dostępnych na rynku są właściwe ze względu na to czego uczą	1	2	3	4	88	99
6. Ceny szkoleń umiejętności psychospołecznych dostępnych na rynku są właściwe ze względu na to czego uczą	1	2	3	4	88	99

E17. Proszę powiedzieć jaki odsetek nakładów inwestycyjnych rocznie w Państwa instytucji / firmie stanowią wydatki na szkolenia. ANK: WPISAĆ %999 – NIE WIEM	**%**

F18. Czy Pana/Pani zdaniem nakłady inwestycyjne na szkolenia w przeciągu najbliższych 12 miesięcy wzrosną, zmaleją, czy pozostaną bez zmian? ANK: ZAZNACZYĆ 1 ODP.

Wzrosną	Pozostaną bez zmian	Zmaleją	Nie wiem
1	2	3	99

F19. A proszę powiedzieć czy Pana/Pani nakłady inwestycyjne na szkolenia w OSTATNICH 12 miesiącach wzrosły, zmalały, czy pozostały bez zmian? ANK: ZAZNACZYĆ 1 ODP.

Wzrosły	Pozostały bez zmian	Zamlały	Nie wiem
1	2	3	99

E20. Proszę powiedzieć na w jakim stopni zgadza się Pan/i lub nie zgadza ze stwierdzeniem, że pozytywne stosunki międzyludzkie panujące w firmie/ instytucji wpływają na zwiększenie wydajności pracownika.

Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Nie wiem/ TP
1	2	3	4	99

F. WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY, SEKTOREM EDUKACJI I OŚRODKAMI B+R I INSTYTUCJAMI OTOCZENIA BIZNESU

F1. Czy współpracują lub/i współpracowali Państwo z następującymi podmiotami?
ANK: POKAZAĆ KARTĘ „KARTA F1".

	Tak	Nie	Nie wiem
A. Urzędy pracy	1	2	99
B. Agencje zatrudnienia i pośrednictwa pracy	1	2	99
C. Instytucje szkoleniowe (firmy szkoleniowe funkcjonujące na rynku z wyłączeniem CKU i CKP oraz placówek doskonalenia zawodowego)	1	2	99
D. Ośrodki badawczo-rozwojowe	1	2	99
E. Szkoła ponadgimnazjalna **- ZADAĆ PYTANIE F4**	1	2	99
F. Szkoła policealna **- ZADAĆ PYTANIE F4**	1	2	99
G. Uczelnia wyższa **- ZADAĆ PYTANIE F4**	1	2	99
H. Placówka dokształcania i doskonalenia zawodowego, zakład doskonalenia zawodowego	1	2	99
I. Centrum kształcenia ustawicznego/praktycznego **- ZADAĆ PYTANIE F4**	1	2	99
K. Instytucje otoczenia biznesu (organizacje biznesu, klastry, izby i związki pracodawców)	1	2	99
L. Innymi, jakimi? **ZAPISAĆ**			

F2. Z jakiego powodu nie współpracowali i nie współpracują Państwo z [ANK: WYMIENIĆ PO KOLEI INSTYTUCJE]? ANK: POKAZAĆ KARTĘ „KARTA F2". DOPYTAĆ O WSZYSTKIE PODMIOTY, Z KTÓRYMI NIE WSPÓŁPRACUJE RESPONDENT.

	A. Urzędy pracy	B. Agencje zatrudnienia	C. Instytucje szkoleniowe (bez CKU/CKP)	D. Ośrodki badawczo-rozwojowe	E. Sektor edukacji (szkoły, uczelnie, Centrum kształcenia ustawicznego/ praktycznego)	F. Instytucje otoczenia biznesu
1. Nie mamy takiej potrzeby	1	1	1	1	1	1
2. Nigdy o tym nie myśleliśmy	2	2	2	2	2	2
3. Oferty tego podmiotu są nieadekwatne do naszych potrzeb	3	3	3	3	3	3
4. Brak środków finansowych w budżecie firmy/ instytucji	4	4	4	4	4	4
5. Przeszkody prawne, brak regulacji prawnych, które wspierałyby współpracę	5	5	5	5	5	5
6. Zbyt skomplikowane procedury i biurokracja	6	6	6	6	6	6
7. Koszty współpracy są większe niż korzyści	7	7	7	7	7	7
8. Brak dostępu do takich podmiotów w otoczeniu firmy/ instytucji	8	8	8	8	8	8
9. Brak zainteresowania współpracą po stronie tamtej instytucji	9	9	9	9	9	9
10. Niezgodność oczekiwań związanych z formą i zakresem współpracy	10	10	10	10	10	10
96. Inne powody braku współpracy, jakie? ✍	96	96	96	96	96	96
99. Nie wiem/ TP	99	99	99	99	99	99

F3. Na czym polegały/polegają kontakty lub współpraca z …?

ANK: ZADAĆ PYTANIE O TE INSTYTUCJE, KTÓRE WYMIENIŁ RESPONDENT W F1. NIE CZYTAĆ ODPOWIEDZI, ZAZNACZYĆ WŁAŚCIWE

	A. Urzędy pracy	B. Agencje zatrudnienia	C. Instytucje szkoleniowe (bez CKU/CKP)	F. Instytucje otoczenia biznesu
1. Poszukiwanie pracowników wysokokwalifikowanych (posiadający uprawnienia i certyfikaty lub/i z dużym doświadczeniem w danym zawodzie; pracujący w zawodzie wymagającym specjalistycznych kwalifikacji)	1	1	1	1
2. Poszukiwanie pracowników niskokwalifikowanych (nie posiadających uprawnień i certyfikatów lub/i z małym doświadczeniem w danym zawodzie; pracujący w zawodzie nie wymagającym specjalistycznych kwalifikacji)	2	2	2	2
3. Poszukiwanie do pracy tymczasowej, sezonowej	3	3	3	3
4. Pozyskanie pracownika na staż, do prac interwencyjnych	4	4	4	4
5. pracownicy firmy/ instytucji biorą udział w szkoleniach oferowanych przez ten podmiot (jako uczestnicy)	5	5	5	5
6. pracownicy firmy/ instytucji prowadzą szkolenia oferowane przez ten podmiot (jako nauczyciele)	6	6	6	6
7. Finansowanie przez tę instytucję staży w firmie/ instytucji	7	7	7	7
8. Korzystanie z baz danych o kandydatach	8	8	8	8
9. Korzystanie z usług doradczych	9	9	9	9
10. Realizacja wspólnych projektów/ działań	10	10	10	10
11. Wymiana informacji	11	11	11	11
96. Inne, jakie?				
99. Nie wiem/ trudno powiedzieć	99	99	99	99

F3a. Na czym powinny polegać kontakty lub współpraca z instytucjami rynku pracy?

ANK: ZAPISAĆ, ZAZNACZYĆ O KTÓRY TYP INSTYTUCJI CHODZI: URZĄD PRACY, AGENCJE ZATRUDNIENIA, INSTYTUCJE SZKOLENIOWE, INSTYTUCJE OTOCZENIA BIZNESU

F4. Na czym polegały/polegają kontakty lub współpraca z SEKTOREM EDUKACJI (szkołą, uczelnią, Centrum kształcenia ustawicznego/ praktycznego)?

ANK: ZADAĆ PYTANIE TYLKO TYM, KTÓRZY WSPÓŁPRACOWALI Z SEKTOREM EDUKACJI (pytanie F1). NIE CZYTAĆ ODPOWIEDZI, ZAZNACZYĆ WŁAŚCIWE

1. Pracownicy naszej firmy/ instytucji uczą w szkole, jako nauczyciele specjalności w swoim zawodzie	1
2. Pracownicy naszej firmy/ instytucji są uczestnikami zajęć w szkole (podnoszą swoje kwalifikacje)	2
3. Uczestniczenie w przygotowaniu programu nauczania przez naszą firmę/ instytucję	3
4. Finansowanie stypendiów i staży przez naszą firmę/ instytucję	4
5. Finansowanie pomocy naukowych przez naszą firmę/ instytucję	5
6. Finansowanie działalności szkoły (ogólnie) przez naszą firmę/ instytucję	6
7. Udostępnianie szkole informacji naukowo-technicznych przez naszą firmę/ instytucję	7
8. Przyjmowanie uczniów/ studentów na staże i praktyki	8
9. Wspólna realizacja projektów/ działań ze szkołą/ uczelnią	9
96. Inne, jakie?	96
99. Nie wiem/ trudno powiedzieć	99

F5. Proszę powiedzieć, czy Państwa firma/ instytucja lub ktoś z kierownictwa Państwa firmy / instytucji jest członkiem dowolnej organizacji pracodawców?	1. Tak	1
	2. Nie	2
	99. Nie wiem	99

G. OCENA SYTUACJI EKONOMICZNEJ PRACODAWCÓW

G1. Jak ocenia Pan/i sytuację ekonomiczną Pani firmy/ instytucji w pierwszym półroczu 2012 roku?

ANK: PYTAMY WSZYSTKICH

Bardzo zła	Zła	Raczej zła	Raczej dobra	Dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5	6	99

G2. Jak ocenia Pani/Pan rentowność Pani/Pana firmy w pierwszym półroczu 2012?

Rentowność - osiąganie nadwyżek przychodów nad poniesionymi kosztami prowadzenia działalności. Stosunek osiągniętego zysku do poniesionych kosztów.

ANK: PYTAMY TYLKO PRZEDSIĘBIORCÓW

Bardzo zła	Zła	Raczej zła	Raczej dobra	Dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5	6	99

G3. Czy uważa Pan/i, że sytuacja ekonomiczna Pani/Pana firmy / instytucji będzie lepsza, gorsza, czy taka sama w pierwszym półroczu 2012?

ANK: PYTAMY WSZYSTKICH

Zdecydowanie lepsza	Lepsza	Raczej lepsza	Nie zmieni się	Raczej gorsza	Gorsza	Zdecydowanie gorsza	TP
1	2	3	4	5	6	7	99

G4. Jak oceni Pani/Pan płynność finansową Pani/Pana firmy w pierwszym półroczu 2012?
Płynność finansowa - zdolność do terminowego regulowania krótkoterminowych zobowiązań, bieżących wydatków
ANK: PYTAMY TYLKO PRZEDSIĘBIORCÓW

Bardzo zła	Zła	Raczej zła	Raczej dobra	Dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5	6	99

G5. Czy uważa Pani/ Pan, że płynność finansowa Pani/Pana firmy będzie niższa, wyższa, czy taka sama w pierwszym półroczu 2012?
ANK: PYTAMY TYLKO PRZEDSIĘBIORCÓW

Zdecydowanie niższa	Niższa	Raczej niższa	Nie zmieni się	Raczej wyższa	Wyższa	Zdecydowanie wyższa	TP
1	2	3	4	5	6	7	99

G6. Proszę ocenić, w jakim stopniu elementy, które zaraz wymienię przyczyniają się do lepszego lub gorszego osiągania celów Pani/Pana firmy/ instytucji? (firma: korzyści finansowe/ instytucja: realizowanie zadań statutowych).
ANK: POKAZAĆ KARTĘ „KARTA G6"

	Bardzo negatywny wpływ	Negatywny wpływ	Niewielki negatywny wpływ	**BRAK WPŁYWU**	Niewielki pozytywny wpływ	Pozytywny wpływ	Bardzo pozytywny wpływ	**Nie wiem / TP**
1. Kryzys gospodarczy	-3	-2	-1	**0**	+1	+2	+3	**99**
2. Sytuacja w branży	-3	-2	-1	**0**	+1	+2	+3	**99**
3. Koszty materiałów	-3	-2	-1	**0**	+1	+2	+3	**99**
4. Kursy walut	-3	-2	-1	**0**	+1	+2	+3	**99**
5. Sytuacja finansowa firmy/ instytucji	-3	-2	-1	**0**	+1	+2	+3	**99**
6. Konkurencja ze strony innych firm	-3	-2	-1	**0**	+1	+2	+3	**99**
7. Łatwy dostęp do kredytów	-3	-2	-1	**0**	+1	+2	+3	**99**
8. Trudny dostęp do kredytów	-3	-2	-1	**0**	+1	+2	+3	**99**
9. Dostęp do środków unijnych	-3	-2	-1	**0**	+1	+2	+3	**99**
10. Zarządzanie finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem)	-3	-2	-1	**0**	+1	+2	+3	**99**
11. Stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników)	-3	-2	-1	**0**	+1	+2	+3	**99**
12. Kwalifikacje zatrudnionych pracowników	-3	-2	-1	**0**	+1	+2	+3	**99**
13. Możliwość znalezienia na rynku pracy odpowiednich pracowników	-3	-2	-1	**0**	+1	+2	+3	**99**
14. Zarzadzanie zespołem, kadrami w firmie/ instytucji	-3	-2	-1	**0**	+1	+2	+3	**99**

G7. Czy od listopada 2011 w Pani/Pana firmie/ instytucji wprowadzono działania, które miały za zadanie znacząco (ponadprzeciętnie) przyczynić się do lepszego realizowania postawionych przed podmiotem celów i zadań? ANK: PYTAMY WSZYSTKICH

ANK: WYJAŚNIĆ, ŻE CHODZI O DZIAŁANIA, PRODUKTY LUB USŁUGI, KTÓRE SĄ ZNACZĄCO INNE, NIŻ DOTYCHCZAS STOSOWANE, INNOWACYJNE W STOSUNKU DO TEGO, CO ROBIŁ PODMIOT DOTYCHCZAS. DOPYTAĆ O POSZCZEGÓLNE OBSZARY

ANK: PRZECZYTAĆ POSZCZEGÓLNE OBSZARY A, B, C, ALE NIE CZYTAĆ ODPOWIEDZI W RAMACH TYCH OBSZARÓW, ZAZNACZYĆ WŁAŚCIWE, EW. WPISAĆ ODPOWIEDŹ, MOŻLIWE KILKA ODPOWIEDZI

A. W obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji		B. W obszarze zarządzania firmą/ instytucją i kadrami		C. W obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu	
1. Wprowadzenie nowatorskich usług lub produktów	1	1. Wprowadzenie nowatorskiego stylu zarządzania w firmie/ instytucji	1	1. Nawiązanie współpracy z innymi podmiotami w celu rozwoju produktów i usług	1
2. Znacząca poprawa dotychczasowych usług lub produktów	2	2. Wdrożenie nowych rozwiązań w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych	2	2. Wejście na nowe rynki	2
3. Wprowadzenie nowoczesnych technologii, maszyn i urządzeń	3	3. Wdrożenie systemów kontroli jakości: ISO, HACCP, inne	3	3. Zastosowanie nowych, niestosowanych wcześniej form promocji wyrobów lub usług	3
96. Inne, jakie	96	96. Inne, jakie	96	96. Inne, jakie	96
99. Nie wiem/ trudno powiedzieć	99	99. Nie wiem/ trudno powiedzieć	99	99. Nie wiem/ trudno powiedzieć	99
77. Nie wprowadzono żadnych znaczących ulepszeń	77	77. Nie wprowadzono żadnych znaczących ulepszeń	77	77. Nie wprowadzono żadnych znaczących ulepszeń	77

H. PRZEWIDYWANE KIERUNKI ROZWOJU

H1a. Proszę ocenić, czy od listopada 2011 Pani/Pana firma/ instytucja zrealizowała następujące działania. [ANK: ODCZYTAĆ ODPOWIEDZI]

	Tak	Nie	Nie wiem/ TP	Nie ma to zastosowania w naszej firmy/ instytucji (nie dotyczy)
A. Zakup/ modernizacja budynków i gruntów	1	2	99	88
B. Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny	1	2	99	88
C. Pozyskanie kredytu na inwestycje	1	2	99	88
D. Pozyskanie kredytu na inny cel	1	2	99	88
E. Wprowadzenie oszczędności poprzez obcinanie kosztów	1	2	99	88
F. Prowadzenie prac badawcze-rozwojowych (lub uczestnictwo w takich pracach)	1	2	99	88
G. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników	1	2	99	88
H. Podnoszenie umiejętności psych-społecznych pracowników	1	2	99	88
I. Współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym (joint-venture)	1	2	99	88
J. Zmiana/ rozszerzenie profilu działalności	1	2	99	88

H1b. Proszę ocenić, czy w ciągu najbliższego roku Pani/Pana firma/ instytucja planuje zrealizować następujące działania. ANK: ODCZYTAĆ ODPOWIEDZI

	Tak	Nie	Nie wiem/ trudno powiedzieć	Nie ma to zastosowania w naszej firmy/ instytucji (nie dotyczy)
A. Zakup/ modernizacja budynków i gruntów	1	2	99	88
B. Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny	1	2	99	88
C. Pozyskanie kredytu na inwestycje	1	2	99	88
D. Pozyskanie kredytu na inny cel	1	2	99	88
E. Wprowadzenie oszczędności poprzez obcinanie kosztów	1	2	99	88
F. Prowadzenie prac badawcze-rozwojowych (lub uczestnictwo w takich pracach)	1	2	99	88
G. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników	1	2	99	88
H. Podnoszenie umiejętności psych-społecznych pracowników	1	2	99	88
I. Współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym (joint-venture)	1	2	99	88
J. Zmiana/ rozszerzenie profilu działalności	1	2	99	88

H2. Proszę powiedzieć, jakie zawody w Państwa branży można określić jako „zawody przyszłości" ? Jakie NOWE ZAWODY POWSTANĄ w długoletniej perspektywie w Państwa branży lub /i jakie nowe charakterystyczne dla Państwa branży UMIEJĘTNOŚCI mogą składać się na „zawód przyszłości"/ mogą być coraz bardziej przydatne? Proszę wymienić nie więcej niż trzy.

ANK: ZAPISAĆ ODPOWIEDŹ

99. Nie wiem/ trudno powiedzieć

H3. Proszę teraz powiedzieć, jakie zawody w Państwa branży można określić jako „zawody schyłkowe", lub/i jakie nowe charakterystyczne dla Państwa branży umiejętności mogą składać się na „zawód schyłkowy" / mogą być coraz mniej przydatne ? Jakie zawody będą znikały w Państwa branży? Proszę wymienić nie więcej niż trzy.

ANK: ZAPISAĆ ODPOWIEDŹ

99. Nie wiem/ trudno powiedzieć

H4. Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie zbiera informacje dotyczące zawodów, w których ofert pracy jest mniej niż pracowników zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy. Proszę wskazać na liście wszystkie te zawody, w przypadku których zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem iż w Pana/Pani branży takich pracowników jest za dużo na rynku w stosunku do miejsc pracy.

ANK: POKAŻ KARTĘ H4, ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE ODPOWIEDZI

1.	2.	3.	4.	5.	6.
7.	8.	9.	10.	11.	12.
13.	14.	15.	16.	17.	18.
19.	20.	21.	22.	23.	24.
25.	26.	27.	28.	29.	30.
		88. Nie ma takich zawodów		99. Nie wiem/ trudno powiedzieć	

H5. Czy na tej liście powinny znaleźć się jeszcze jakieś zawody, w przypadku których pracowników jest na rynku zbyt DUŻO w stosunku do miejsc w Pana/Pani branży?

ANK: ZAPISAĆ ODPOWIEDŹ

99. Nie wiem/ trudno powiedzieć

H6. Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie zbiera informacje dotyczące zawodów, w których ofert pracy jest więcej niż pracowników zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy. Proszę wskazać na liście wszystkie te zawody, w przypadku których zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem iż w Pana/Pani branży takich pracowników **takich pracowników jest za mało na rynku w stosunku do miejsc pracy.**

ANK: POKAŻ KARTĘ H6, ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE ODPOWIEDZI

1.	2.	3.	4.	5.	6.
7.	8.	9.	10.	11.	12.
13.	14.	15.	16.	17.	18.
19.	20.	21.	22.	23.	24.
25.	26.	27.	28.	29.	30.
		88. Nie ma takich zawodów		99. Nie wiem/ trudno powiedzieć	

H7. Proszę powiedzieć, pracowników reprezentujących jakie zawody / specjalności jest na rynku, w Państwa branży, zbyt MAŁO w stosunku do zapotrzebowania?

ANK: ZAPISAĆ ODPOWIEDŹ

99. Nie wiem/ trudno powiedzieć

K. ATRAKCYJNOŚĆ INWESTYCYJNA GMINY (TYLKO PRZEDSIĘBIORSTWA)

K1. Chciałabym / chciałbym teraz spytać Panią/ Pana o to, jakie czynniki są decydujące dla firm przy wyborze lokalizacji inwestycji. Proszę sobie wyobrazić, że Pani/ Pana firma chce zrealizować inwestycję w gminie, gdzie nie mieli Państwo wcześniej żadnych inwestycji (nowa inwestycja w gminie). Spytam teraz o znaczenie różnych czynników, które mogą mieć wpływ na decyzję o lokalizacji inwestycji. Proszę uporządkować wskazane czynniki od najważniejszego do najmniej ważnego.

ANK: BLOK PYTAŃ K ZADAJEMY TYLKO PRZEDSIĘBIORCOM, POKAZAĆ KARTĘ K1, WPISAĆ NUMERY W KOLEJNOŚCI WSKAZYWANIA PRZEZ RESPONDENTÓW

A. Dostępność transportowa gminy (drogi, kolej, lotniska) - skomunikowanie z resztą regionu, Polski, Europy	
B Dostępność taniej siły roboczej (potencjalnych pracowników)	
C. Dostępność dobrze wykwalifikowanych pracowników	
D. Infrastruktura społeczna zachęcająca inwestorów do lokalizacji inwestycji w gminie - np. szkoły, uczelnie, obiekty sportowe, obiekty kultur, obiekty służby zdrowia etc.	
E. Ceny gruntu - wyższe lub niższe niż na innych obszarach	
F. Ulgi dla inwestorów oferowane przez gminę	
G. Bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu na wytwarzane w wyniku inwestycji towary/ usługi	
H. Aktywność władz lokalnych w pozyskiwaniu inwestorów – chęć współpracy z inwestorem, chęć udzielenia informacji i wsparcia	
I. Lokalizacja kooperantów na tym terenie	

M. METRYCZKA

M1. Proszę podać formę prawną Pani/Pana firmy/ instytucji.

ANK: ZAZNACZYĆ JEDNĄ ODPOWIEDŹ

1. Osoba/ osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	1
2. Spółka prawa handlowego (akcyjna, sp. z o.o., inne)	2
3. Fundacja, stowarzyszenie	3
4. Spółdzielnia	4
5. Przedsiębiorstwo państwowe	5
6. Instytucja publiczna (szkoła, urząd, szpital, etc.)	6
96. Inne	88

M2. Proszę wskazać, jaka jest wielkość miejscowości, w której zlokalizowana jest Pani/Pana firma/ instytucja? **ANK: ZAZNACZYĆ JEDNĄ ODPOWIEDŹ**	
1. Miasto powyżej 100 do 200 tys.	1
2. Miasto powyżej 50 do 100 tys.	2
3. Miasto powyżej 20 do 50 tys.	3
4. Miasto do 20 tys.	4
5. Wieś	5

M3. Kto uczestniczył w wypełnianiu ankiety? **ANK: Możliwe kilka odpowiedzi**	
1. Właściciel	1
2. Dyrektor, prezes, członek zarządu	2
3. Kierownik, pracownik działu finansowego	3
4. Kierownik, pracownik działu kadr/ zatrudnienia/ zarządzania zasobami ludzkimi/ szkoleniami etc.	4
96. Inne stanowisko	96

BARDZO DZIĘKUJĘ ZA UDZIAŁ W BADANIU ☺

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

KARTY PRACODAWCY

MAJ / CZERWIEC 2012

Karta A6

1. Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)	Do tej grupy zostały zaliczone osoby bezpośrednio odpowiedzialne za kierowanie badanym podmiotem lub/i ze względu na stosunek własności do badanego podmiotu
2. Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy	Do tej grupy zaliczono osoby zajmujące stanowiska związane z zarządzaniem danym podmiotem na poziomie wykonawczym
3. Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie	Do tej grupy zaliczono osoby zajmujące się zarządzaniem częściami podmiotów wyodrębnionymi organizacyjnie lub zadaniowo
4. Pracownicy wykonawczy/merytoryczni, specjaliści	Do tej grupy zaliczono samodzielnych pracowników, ekspertów w określonych dziedzinach, często kierujących małymi zespołami ludzi
5. Pracownicy administracyjno-biurowi	Do tej grupy zaliczono osoby zajmujące się pracą kancelaryjną, obsługą administracyjną innych pracowników, nie kierujących zespołami
6. Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni	Do tej grupy zaliczono szeregowych pracowników posiadających specjalistyczne wykształcenie lub/i umiejętności potwierdzone certyfikatami
7. Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni	Do tej grupy zaliczono pracowników wykonujących prace, które nie wymagają specjalistycznego wykształcenia lub/i umiejętności potwierdzonych certyfikatami

KARTA B9

1. Małe umiejętności praktyczne kandydatów
2. Brak doświadczenia zawodowego kandydatów
3. Trudności w znalezieniu pracownika o określonych kwalifikacjach
4. Brak/ mała liczba odpowiednich kandydatów na lokalnym rynku pracy
5. Brak/ mała liczba odpowiednich kandydatów na rynku pracy w ogóle
6. Mała liczba ofert od kandydatów
7. Zbyt duża konkurencja innych firm
8. Brak absolwentów odpowiednich kierunków na lokalnym rynku pracy
9. Wygórowane oczekiwania finansowe
10. Wyjazdy za granicę = brak kandydatów
11. Musieliśmy szukać pracownika poza województwem
12. Musieliśmy szukać pracownika poza granicami kraju
13. Zbyt wymagająca praca (praca w nadgodzinach, w weekendy, wyjazdy, etc.) zniechęcająca kandydatów

96. Inne, jakie?

KARTA C1 / D6

1. Wiedza teoretyczna
2. Wiedza praktyczna, doświadczenie zawodowe
3. Odpowiednie wykształcenie
4. Znajomość obsługi komputera
5. Znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych
6. Znajomość języków obcych
7. Umiejętność współpracy w grupie
8. Samodzielność
9. Gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji
10. Kreatywność i pomysłowość
11. Pracowitość
12. Umiejętność organizowania pracy
13. Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany
14. Sumienne wykonywanie poleceń przełożonych
15. Zdolności analityczne

96. Inne, jakie?

KARTA C2 / D5

1. Niewystarczająca wiedza teoretyczna
2. Niewystarczająca wiedza praktyczna, niewystarczające doświadczenie zawodowe
3. Nieodpowiednie wykształcenie
4. Niewystarczająca znajomość obsługi komputera
5. Niewystarczająca znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych
6. Niewystarczająca znajomość języków obcych
7. Niewystarczająca umiejętność współpracy w grupie
8. Niewystarczająca samodzielność
9. Brak gotowości do ciągłego podnoszenia kwalifikacji
10. Brak kreatywności i pomysłowości
11. Lenistwo
12. Niewystarczająca umiejętność organizowania pracy
13. Niewystarczająca umiejętność elastycznego reagowania na zmiany
14. Niesumienne wykonywanie poleceń przełożonych
15. Brak zdolności analitycznych

96. Inne, jakie?

KARTA D3

1. Nie mamy zapotrzebowania na absolwentów
2. Nie znaleźliśmy absolwentów o odpowiednim wykształceniu
3. Nie zgłosili się do nas żadni absolwenci
4. Absolwenci nie mają doświadczenia zawodowego
5. Absolwenci nie mają umiejętności praktycznych
6. Absolwenci są niesamodzielni, wymagają nadzoru
7. Absolwenci nie sprawdzają się na stanowisku
8. Absolwenci mają zbyt wygórowane oczekiwania finansowe

96. Inne, jakie?

KARTA F1

A. Urzędy pracy

B. Agencje zatrudnienia i pośrednictwa pracy

C. Instytucje szkoleniowe (firmy szkoleniowe funkcjonujące na rynku z wyłączeniem CKU i CKP oraz placówek doskonalenia zawodowego)

D. Ośrodki badawczo-rozwojowe

E. Szkoła ponadgimnazjalna

F. Szkoła policealna

G. Uczelnia wyższa

H. Placówka dokształcania i doskonalenia zawodowego, zakład doskonalenia zawodowego

I. Centrum kształcenia ustawicznego/praktycznego

K. Instytucje otoczenia biznesu (organizacje biznesu, klastry, izby i związki pracodawców)

L. Innymi, jakimi?

KARTA F2

1. Nie mamy takiej potrzeby

2. Nigdy o tym nie myśleliśmy

3. Oferty tego podmiotu są nieadekwatne do naszych potrzeb

4. Brak środków finansowych w budżecie firmy/ instytucji

5. Przeszkody prawne, brak regulacji prawnych, które wspierałyby współpracę

6. Zbyt skomplikowane procedury i biurokracja

7. Koszty współpracy są większe niż korzyści

8. Brak dostępu do takich podmiotów w otoczeniu firmy/ instytucji

9. Brak zainteresowania współpracą po stronie tamtej instytucji

10. Niezgodność oczekiwań związanych z formą i zakresem współpracy

96. Inne powody braku współpracy, jakie?

KARTA G6

Bardzo negatywny wpływ	Negatywny wpływ	Niewielki negatywny wpływ	BRAK WPŁYWU	Niewielki pozytywny wpływ	Pozytywny wpływ	Bardzo pozytywny wpływ

1. Kryzys gospodarczy
2. Sytuacja w branży
3. Koszty materiałów
4. Kursy walut
5. Sytuacja finansowa firmy/ instytucji
6. Konkurencja ze strony innych firm
7. Łatwy dostęp do kredytów
8. Trudny dostęp do kredytów
9. Dostęp do środków unijnych
10. Zarządzanie finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem)
11. Stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników)
12. Kwalifikacje zatrudnionych pracowników
13. Możliwość znalezienia na rynku pracy odpowiednich pracowników
14. Zarzadzanie zespołem, kadrami w firmie/ instytucji

Karta H4

1. Dziewiarz
2. Filolog - filologia polska
3. Filolog - filologia obcojęzyczna
4. Historyk
5. Inżynier rolnictwa
6. Kaletnik
7. Kosmetolog
8. Kulturoznawca
9. Malarz - tapeciarz
10. Monter sprzętu gospodarstwa domowego
11. Nauczyciel historii
12. Nauczyciel wychowania fizycznego
13. Obuwnik przemysłowy
14. Pomoc domowa
15. Rolnik upraw polowych
16. Socjolog
17. Specjalista pracy socjalnej
18. Technik ekonomista
19. Technik hotelarstwa
20. Technik inżynierii środowiska i melioracji
21. Technik mechanizacji rolnictwa
22. Technik ochrony środowiska
23. Technik ogrodnik
24. Technik technologii chemicznej
25. Technik technologii drewna
26. Technik technologii odzieży
27. Technik technologii żywności - produkcja piekarsko-ciastkarska
28. Technik telekomunikacji
29. Technik usług fryzjerskich
30. Technik żywienia i gospodarstwa domowego

Karta H6

1. Analityk kredytowy
2. Dekorator sklepów
3. Doradca rolniczy
4. Kierowca ciągnika siodłowego
5. Kurier
6. Laborant biochemiczny
7. Laborant budowlany
8. Menedżer produktu
9. Monter pojazdów i urządzeń transportowych
10. Monter reklam
11. Monter rowerów i wózków
12. Operator agregatów natryskowych
13. Operator koparki
14. Operator ładowarki
15. Operator maszyn urabiających i ładujących
16. Operator spycharki
17. Operator urządzeń do obróbki płomieniowej szkła
18. Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych
19. Opiekun dzieci na przejściach dla pieszych
20. Opiekun osoby starszej
21. Pracownik kancelaryjny
22. Pracownik ochrony fizycznej I stopnia
23. Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food
24. Serwisant urządzeń medycznych
25. Spawacz metodą MIG
26. Sprzedawca w branży mięsnej
27. Szpachlarz
28. Technik automatyk
29. Telemarketer
30. Wykładowca na kursach (edukator, trener)

Karta K1

A. Dostępność transportowa gminy (drogi, kolej, lotniska) - skomunikowanie z resztą regionu, Polski, Europy

B Dostępność taniej siły roboczej (potencjalnych pracowników)

C. Dostępność dobrze wykwalifikowanych pracowników

D. Infrastruktura społeczna zachęcająca inwestorów do lokalizacji inwestycji w gminie - np. szkoły, uczelnie, obiekty sportowe, obiekty kultur, obiekty służby zdrowia etc.

E. Ceny gruntu - wyższe lub niższe niż na innych obszarach

F. Ulgi dla inwestorów oferowane przez gminę

G. Bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu na wytwarzane w wyniku inwestycji towary/ usługi

H. Aktywność władz lokalnych w pozyskiwaniu inwestorów – chęć współpracy z inwestorem, chęć udzielenia informacji i wsparcia

I. Lokalizacja kooperantów na tym terenie

Nr ankiety		**Gmina**			
Nr ankietera		**Powiat**			
Nr pracodawcy		**Data realizacji**			
Nr pracownika		**Typ pracownika**	**Podstawowy**	**Dodatkowy**	

KWESTIONARIUSZ WYWIADU STANDARYZOWANEGO Z PRACOWNIKAMI

UWAGA, jeśli pracownik jest nowy, należy nadać mu kolejny wolny numer w ramach danej instytucji, jeśli wracamy do tego samego pracownika, numeracja powinna być identyczna jak w pierwszej fali.

Wprowadzenie

Dzień dobry. Nazywam się ... i jestem ankieterem firm FOKUS Studio i Agrotec Polska.

Obecnie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie prowadzimy badanie, którego celem jest poznanie sytuacji zawodowej pracowników firm i instytucji w województwie podkarpackim. Czy mógłbym Pana(ią) prosić o wzięcie udziału w badaniu?

Pragnę Pana(ią) zapewnić, że wywiad jest poufny (nie upowszechniamy imienia i nazwiska respondenta ani nazwy firmy, w której pracuje). Zebrane dane posłużą wyłącznie do analiz naukowych mających na celu ocenę rynku pracy województwa podkarpackiego.

Będziemy Panu(i) bardzo wdzięczni za pomoc w realizacji tego badania.

A. ZATRUDNIENIE

A1. Proszę powiedzieć, na jaką formę zatrudnienia jest Pan/i zatrudniona w obecnym miejscu pracy. ANK: PODAĆ NAZWĘ FIRMY W PRZYPADKU OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH, PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI,99– Nie wiem, trudno powiedzieć

Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa o pracę na czas określony	Stałe umowy zlecenia lub o dzieło	Okresowe umowy zlecenia lub o dzieło	Świadczący pracę na zasadzie samozatrudnienia	Kontrakt menadżerski	Umowa na czas próbny	Inne	TP
1	2	3	4	5	6	7	96	99

A2. Czy jest Pani zatrudniona na pełny czy na niepełny etat? ANK: ZADAJEMY PYTANIE TYLKO ZATRUDNIONYM NA UMOWĘ O PRACĘ	Niepełny etat	Pełny etat
	1	2

A3. Jakie stanowisko obecnie Pan(i) zajmuje? ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI, MOŻNA ZAZNACZYĆ TYLKO JEDNĄ ODPOWIEDŹ	
1. Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)	1
2. Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy	2
3. Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie	3
4. Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści	4
5. Pracownicy administracyjno-biurowi	5
6. Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni	6
7. Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni	7
96. Inne, jakie?	96

A4. Proszę powiedzieć, ile lat pracuje Pan(i) w obecnym miejscu pracy?		
	1. Liczba lat – **WPISAĆ CYFRĘ/ LICZBĘ**	
	2. Od którego roku (jeśli respondent nie wie ile lat) **– WPISAĆ LICZBĘ**	

A6. Jaki jest Pani/a łączny staż pracy – ile w sumie lat pracuje Pan/i zawodowo?	1. Liczba lat – **WPISAĆ CYFRĘ/ LICZBĘ**	
	2. Od którego roku (jeśli respondent nie wie ile lat) **– WPISAĆ LICZBĘ**	

A7. Czy zawód, który obecnie Pan/i wykonuje, jest zawodem wyuczonym, czyli takim, do którego zdobywał/a Pan/i umiejętności w szkole?	Tak	Nie
	1	2

A8. Biorąc pod uwagę możliwości na rynku pracy (łatwość w znalezieniu pracy), w jakim stopniu jest Pan/i zadowolony/a ze swojego …..
ANKIETER: ODCZYTAĆ STWIERDZENIA, ZAZNACZYĆ JEDNĄ ODPOWIEDŹ

	Zadowolony	Raczej zadowolony	Raczej niezadowolony	Niezadowolony	Nie wiem/ trudno powiedzieć
1. Poziomu wykształcenia	1	2	3	4	99
2. Zawodu wykonywanego	1	2	3	4	99
3. Posiadanego doświadczenia w wykonywanym zawodzie	1	2	3	4	99

A9. Czy od listopada 2011….? ANK: PRZECZYTAĆ, MOŻLIWE WIELE ODPOWIEDZI

1. Zmienił/a Pan/i stanowisko na inne, wyższe w hierarchii	1
2. Zmienił/a) Pan/i stanowisko na inne równorzędne	2
3. Zmienił/a Pan/i stanowisko na inne, niższe w hierarchii	3
4. Nie zmieniłem/am zajmowanego stanowiska	4

A10. Proszę powiedzieć co mogłoby skłonić Pana/Panią do podjęcia pracy poza terenem województwa podkarpackiego? ANKIETER: NIE CZYTAĆ – MOŻLIWE KILKA ODPOWIEDZI

1. Wyższe zarobki	1
2. Możliwość rozwoju zawodowego	2
3. Ciekawa praca	3
4. Dodatki (samochód, telefon, pakiety motywacyjne)	4
5. Wyższe stanowisko	5
6. Praca w firmie o większym prestiżu	6
96. Inne, jakie?	96

A11. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu zgadza się Pan/i z następującymi stwierdzeniami dotyczącymi decyzji o zmianie pracy . ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI

ANKIETER: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI

	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się NIE zgadzam	Nie wiem/ TP
1. W przeciągu najbliższych 6 miesięcy planuję podjąć pracę za granicą	1	2	3	4	5	6	99
2. W przeciągu najbliższych 6 miesięcy planuję podjąć pracę w innym województwie	1	2	3	4	5	6	99

B. OCENA UMIEJĘTNOŚCI I PODNOSZENIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

B1. Chciałbym poprosić Pana/i o ocenę własnych umiejętności i wskazanie tych, z którymi radzi Pan(i) sobie dobrze, oraz tych, które chciałaby Pan/i udoskonalić/rozwinąć.
Proszę posłużyć się skalą od 1 do 7, gdzie 1 oznacza „słabo, jest to obszar, w którym można by coś udoskonalić/rozwinąć", a 7 – „bardzo dobrze, jest to obszar, z którym nie mam żadnych kłopotów".
ANK: POKAZAĆ KARTĘ B1

1 - słabo, jest to obszar, w którym można by coś udoskonalić/rozwinąć 7 – bardzo dobrze, jest to obszar, z którym nie mam żadnych kłopotów								nie wiem/ TP	ta umiejętność jest zbędna na moim obecnym stanowisku
1. Wiedza teoretyczna potrzebna do wykonywania obecnych zadań zawodowych	1	2	3	4	5	6	7	99	88
2. Wiedza praktyczna potrzebna do wykonywania obecnych zadań zawodowych	1	2	3	4	5	6	7	99	88
3. Znajomość obsługi komputera	1	2	3	4	5	6	7	99	88

B1. Chciałbym poprosić Pana/i o ocenę własnych umiejętności i wskazanie tych, z którymi radzi Pan(i) sobie dobrze, oraz tych, które chciałaby Pan/i udoskonalić/rozwinąć.
Proszę posłużyć się skalą od 1 do 7, gdzie 1 oznacza „słabo, jest to obszar, w którym można by coś udoskonalić/rozwinąć", a 7 – „bardzo dobrze, jest to obszar, z którym nie mam żadnych kłopotów".
ANK: POKAZAĆ KARTĘ B1

1 - słabo, jest to obszar, w którym można by coś udoskonalić/rozwinąć 7 – bardzo dobrze, jest to obszar, z którym nie mam żadnych kłopotów								nie wiem/ TP	ta umiejętność jest zbędna na moim obecnym stanowisku
4. Znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych	1	2	3	4	5	6	7	99	88
5. Znajomość języków obcych	1	2	3	4	5	6	7	99	88
6. Umiejętność współpracy w grupie	1	2	3	4	5	6	7	99	88
7. Umiejętność uczenia się, zdobywania nowych kwalifikacji	1	2	3	4	5	6	7	99	88
8. Pracowitość	1	2	3	4	5	6	7	99	88
9. Umiejętność organizowania pracy	1	2	3	4	5	6	7	99	88
10. Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany	1	2	3	4	5	6	7	99	88
11. Zdolności analityczne	1	2	3	4	5	6	7	99	88
12. Umiejętność budowania i utrzymywania relacji z klientem	1	2	3	4	5	6	7	99	88
13. Zdolności negocjacyjne	1	2	3	4	5	6	7	99	88

B2. Czy od listopada 2011 uczestniczył/a Pan/i w kursach, szkoleniach, studiach, studiach podyplomowych lub innych zorganizowanych formach podnoszenia kwalifikacji prowadzonych przez ekspertów zewnętrznych (nie zatrudnionych w miejscu Pana/i pracy – szkolenia zewnętrzne). Proszę nie brać pod uwagę szkoleń BHP.
ANK: PYTAĆ PO KOLEI

	Tak	Nie	Nie wiem/ nie pamiętam
1. Sfinansowanych przez zakład pracy	1	2	99
2. Sfinansowanych z Pani/a własnych środków	1	2	99
3. Sfinansowanych ze środków unijnych (bezpłatnych)	1	2	99
88. Nie uczestniczyłam/em w żadnych szkoleniach	88 **– ANK: DO B7**		

ANK: ZADAĆ PYTANIE JEŚLI W <u>B2</u> RESPONDENT ODPOWIEDZIAŁ TAK NA 1. „Sfinansowanych przez zakład pracy" **B3. Czy uczestnictwo w szkoleniu/ kursach, na które skierował Panią/Pana zakład pracy itp. wynikało z polecenia służbowego czy też zgłosił/a się Pan/i na własne życzenie?**	Polecenie służbowe	1
	Zgłosiłam/em się na własne życzenie	2
	Nie wiem/ trudno powiedzieć	99

B4. Proszę podać tematykę lub zakres szkoleń, kursów i studiów, w których uczestniczył/a Pan/i w od listopada 2011. Bez BHP.
ANK: KARTA B4, DOPYTAĆ O SZKOLENIA ZAWODOWE ORAZ Z UMIEJĘTNOŚCI OSOBISTE, ZAZNACZYĆ LUB ZAPISAĆ WŁAŚCIWE ODPOWIEDZI

1. Szkolenia przyuczające do nowego zawodu/ pracy/ kursy przekwalifikowujące (ZAWODOWE)	1
2. Kursy, szkolenia, studia w ramach posiadanego zawodu (ZAWODOWE)	2
3. Szkolenia językowe	3
4. Szkolenia komputerowe	4
5. Szkolenia przygotowujące do poszukiwania pracy, np. pisanie CV, listów motywacyjnych	5
6. Szkolenie dotyczące radzenia sobie ze stresem	6
7. Szkolenia z zarządzania, umiejętności menadżerskich	7
8. Szkolenia z rozwoju osobistego (komunikacja, asertywność, etc.)	8
9. Autoprezentacja	9
10. Szkolenia z zakresu sprzedaży, obsługi klienta	10
11. Prawo jazdy	11
12. Szkolenia z zakresu dobrej organizacji pracy, dobrego gospodarowania czasem	12
13. Szkolenia o tematyce prawnej	13
96. Inne, jakie	96

B6a. Proszę powiedzieć, dlaczego (z jakich powodów) uczestniczył/a Pan/i w szkoleniach, kursach od listopada 2011? ANK: KARTA B6			
1. Aktualizacja kwalifikacji	1	8. Zwiększenie korzyści finansowych	8
2. Zdobycie certyfikatu, zaświadczenia, „papieru”	2	9. Awans	9
3. Wzbogacenie wiedzy teoretycznej	3	10. Zwiększenie stabilności i bezpieczeństwa pracy (że nie zostanie zwolniony)	10
4. Poprawa pozycji na rynku pracy (szansa na łatwiejsze znalezienie pracy w przyszłości, z nowymi kompetencjami)	4	11. Większa motywacja	11
5. Podniesienie jakości pracy własnej	5	12. Polecenie służbowe (szef mi kazał)	12
6. Podniesienie jakości współpracy z innymi	6	96. Inne, jakie? **ZAPISAĆ**	96
7. Podniesienie satysfakcji z pracy, samopoczucia	7	99. Nie wiem / trudno powiedzieć	99

B6b. Proszę powiedzieć, jakie korzyści uzyskał/a Pan/i uczestnicząc w tych kursach, szkoleniach i studiach? ANK: KARTA B6, DOPYTAĆ

	Brak wpływu	Mały wpływ	Średni wpływ	Duży wpływ	Bardzo duży wpływ	Nie wiem/ TP
1. Aktualizacja kwalifikacji	1	2	3	4	5	99
2. Zdobycie certyfikatu, zaświadczenia, „papieru”	1	2	3	4	5	99
3. Wzbogacenie wiedzy teoretycznej	1	2	3	4	5	99
4 Poprawa pozycji na rynku pracy (szansa na łatwiejsze znalezienie pracy w przyszłości, z nowymi kompetencjami)	1	2	3	4	5	99
5. Podniesienie jakości pracy własnej	1	2	3	4	5	99
6. Podniesienie jakości współpracy z innymi	1	2	3	4	5	99
7. Podniesienie satysfakcji z pracy, samopoczucia	1	2	3	4	5	99
8. Zwiększenie korzyści finansowych	1	2	3	4	5	99
9. Awans	1	2	3	4	5	99
10. Zwiększenie stabilności i bezpieczeństwa pracy (że nie zostanie zwolniony)	1	2	3	4	5	99
11. Większa motywacja	1	2	3	4	5	99
12. Polecenie służbowe (szef mi kazał)	1	2	3	4	5	99

B7. Czy obecnie odczuwa Pan/i potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych (doskonalenie umiejętności związanych z praktycznym wykonywaniem zawodu)?
ANK: ZAZNACZYĆ JEDNĄ ODPOWIEDŹ

Tak	Nie – **ANK: DO B9**	Nie wiem/ trudno powiedzieć – **ANK: DO B9**
1	2	99

B8. Proszę powiedzieć, w szkoleniach dotyczących DOSKONALENIA ZAWODOWEGO z jakiej tematyki chciałby/ałaby Pan/i wziąć udział?
ANK: ZAPISAĆ dokładnie z uwzględnieniem typu zawodu jakiego szkolenia mają dotyczyć

1. Szkolenia komputerowe podstawowe	1
2. Szkolenia komputerowe zaawansowane	2
3. Księgowość, podatki, branża finansowa	3
4. Szkolenia z zakresu prawa (zmiany w prawie)	4
5. Obsługa maszyn i urządzeń	5
6. Zarządzanie (w tym biurem, pracownikami itd.)	6
7. Szkolenia językowe	7
8. Szkolenia dla nauczycieli (z kompetencji przydatnych nauczycielom)	8
9. Prawo jazdy, obsługa koperek itp	9

B8. Proszę powiedzieć, w szkoleniach dotyczących DOSKONALENIA ZAWODOWEGO z jakiej tematyki chciałby/ałaby Pan/i wziąć udział? ANK: ZAPISAĆ dokładnie z uwzględnieniem typu zawodu jakiego szkolenia mają dotyczyć	
96. Inne, jakie?	96

B9. Czy obecnie odczuwa Pan/i potrzebę podnoszenia umiejętności osobistych (praca w grupie, asertywność, autoprezentacja itd.)? ANK: ZAZNACZYĆ JEDNĄ ODP.		
Tak	Nie – **ANK: DO B11**	Nie wiem/ trudno powiedzieć – **ANK: DO B11**
1	2	99

B10. Proszę powiedzieć, w szkoleniach dotyczących UMIEJĘTNOŚCI OSOBISTYCH z jakiej tematyki chciałby/ałaby Pan/i wziąć udział? ANK: NIE CZYTAĆ ODPOWIEDZI, MOŻNA ZAZNACZYĆ WIĘKSZĄ LICZBĘ ODP.	
1. Zarządzanie zespołem	1
2. Radzenie sobie ze stresem / walka ze stresem	2
3. Rozwiązywanie konfliktów	3
4. praca w grupie	4
5. asertywność	5
6. negocjacje	6
7. poprawa komunikacji (w tym komunikacji z klientem)	7
8. autoprezentacja	8
96. Inne, jakie?	96

B11. Czy w ciągu najbliższego roku zamierza Pan/i wziąć udział w szkoleniu/ach ANK: ZAZNACZYĆ JEDNĄ ODP.		
	Tak	1
	Nie	2
	Nie wiem/ trudno powiedzieć	99

B12. Czy widzi Pan/i trudności, które uniemożliwiają lub ograniczają Pani/Panu teraz lub w przyszłości wzięcie udziału w tych szkoleniach lub kursach? ANK: ZAZNACZYĆ JEDNĄ ODP.		
	Tak	1
	Nie, nie widzę trudności - **ANK: DO B14**	2
	Nie wiem/ trudno powiedzieć **ANK: DO B14**	99
	Nie jestem zainteresowany/a żadnymi kursami	88

B13. Jakie są to trudności i ograniczenia? ANK: NIE CZYTAĆ ODPOWIEDZI, DOPYTAĆ	
1. Brak czasu	1
2. Brak środków w zakładzie pracy	2
3. Brak środków własnych	3
4. Nie ma takich szkoleń	4
5. Niechęć przełożonego, pracodawcy	5
6. Obowiązki rodzinne	6
96. Inne, jakie	96
99. Nie wiem/ trudno powiedzieć	99

B14. Proszę teraz o udzielenie odpowiedzi na kilka kwestii dotyczących oferty szkoleniowej.
ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI

	Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Nie dotyczy to tego pracodawcy	Nie wiem/ TP
1. Moim zdaniem nie ma problemu z dostępem do szkoleń zawodowych, które są mi potrzebne	1	2	3	4	88	99
2. Moim zdaniem nie ma problemu z dostępem do szkoleń dotyczących umiejętności osobistych, które są mi potrzebne	1	2	3	4	88	99
3. Uważam, że szkolenia dotyczące zawodu prowadzone są na wysokim poziomie	1	2	3	4	88	99

B14. Proszę teraz o udzielenie odpowiedzi na kilka kwestii dotyczących oferty szkoleniowej. ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI						
4. Uważam, że szkolenia dotyczące umiejętności osobistych prowadzone są na wysokim poziomie	1	2	3	4	88	99
5. Ceny szkoleń zawodowych dostępnych na rynku są właściwe ze względu na to czego uczą	1	2	3	4	88	99
6. Ceny szkoleń umiejętności osobistych dostępnych na rynku są właściwe ze względu na to czego uczą	1	2	3	4	88	99

B15. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu zgadza się Pan/i z następującymi stwierdzeniami dotyczącymi szkoleń. ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI					
	Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Nie wiem/ TP
1. Firma, w której pracuję chętnie wysyła pracowników na szkolenia	1	2	3	4	99
2. W mojej firmie przełożeni są niezadowoleni jeśli pracownik szkoli się samodzielnie	1	2	3	4	99
3. Jeśli uczestniczę w szkoleniu to wolę, żeby to był bardziej warsztat (zajęcia praktyczne) niż wykład	1	2	3	4	99

C. RÓWNOŚĆ KOBIET I MĘŻCZYZN

C1. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu zgadza się Pan/i z następującymi stwierdzeniami dotyczącymi instytucji, w której Pan/Pani pracuje. ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI, KARTA C1						
	Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Nie dotyczy to tego pracodawcy	Nie wiem/ TP
1. W firmie/ instytucji, w której pracuję, zdarzały się przypadki zwolnienia z pracy po urlopie macierzyńskim	1	2	3	4	88	99
2. W firmie/ instytucji, w której pracuję, kobiety i mężczyźni otrzymują taką samą opiekę socjalną i dodatki	1	2	3	4	88	99
3. W firmie/ instytucji, w której pracuję, kobiety i mężczyźni mają takie same szanse na awans	1	2	3	4	88	99
4. W firmie/ instytucji, w której pracuję, kobiety i mężczyźni mają taki sam dostęp do szkoleń	1	2	3	4	88	99
5. W firmie/ instytucji, w której pracuję, spotykam się żartami, uwagami o charakterze seksualnym, które mogą kogoś urazić	1	2	3	4	88	99
6. W firmie/ instytucji, w której pracuję, prowadzone są działania przeciwdziałające dyskryminacji płciowej	1	2	3	4	88	99
7. W firmie/ instytucji, w której pracuję, spotkałam/em się z przykładami dyskryminacji ze względu na płeć (np. awanse, zarobki, nagrody)	1	2	3	4	88	99
8. W firmie/ instytucji, w której pracuję, istnieje sformalizowany (spisany, ogłoszony przez pracodawcę) system sprawdzania, czy kobiety i mężczyźni zarabiają podobnie na podobnych stanowiskach	1	2	3	4	88	99
9. W firmie/ instytucji, w której pracuję, spotkałam/em się z sytuacją, w których ktoś nie został zatrudniony wyłącznie ze względu na płeć	1	2	3	4	88	99

C2. Proszę teraz przypomnieć sobie moment przyjmowania Pani/a do obecnego miejsca pracy. Czy w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej zadawano Pani/u pytania o:
ANK: ZADAĆ KOLEJNO PYTANIA, ZAZNACZYĆ

	Tak	Nie	Nie wiem/ nie pamiętam
A. Stan cywilny	1	2	99
B. Liczbę posiadanych dzieci	1	2	99
C. Plany dotyczące posiadania dzieci	1	2	99
D. Gotowość do pracy po godzinach i do wyjazdów	1	2	99
E. Nie przeprowadzono ze mną rozmowy kwalifikacyjnej	88		

C3. Czy Pani/Pana zdaniem w obecnym miejscu pracy kryterium płci ma wpływ na wysokość wynagrodzeń?
ANK: ZAZNACZYĆ JEDNĄ ODP.

Tak – kobiety otrzymują niższe wynagrodzenie niż mężczyźni na tym samym stanowisku	Płeć nie wpływa na wysokość wynagrodzenia	Tak - mężczyźni otrzymują niższe wynagrodzenie niż kobiety na tym samym stanowisku	Nie wiem/ trudno powiedzieć
1	2	3	99

C4. W jakim stopniu zgadza się Pani/ Pan z następującymi stwierdzeniami odnośnie Pani/Pana pracodawcy. **ANK: ZAZNACZ JEDNĄ WYBRANĄ ODPOWIEDŹ DLA KAŻDEGO STWIERDZENIA.**	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	Raczej się **NIE** zgadzam	**NIE** zgadzam się	Zdecydowanie się **NIE** zgadzam	Trudno powiedzieć	W takiej firmie/ instytucji jak nasza, takie rozwiązanie nie jest możliwe
1. Pracodawca nie robi problemów, jeśli pracownik musi wyjść w trakcie pracy	1	2	3	4	5	6	7	99	88
2. Pracodawca nie robi problemów, jeśli pracownik musi wyjść wcześniej	1	2	3	4	5	6	7	99	88
3. Pracownik może zabrać pracę do domu	1	2	3	4	5	6	7	99	88
4. Pracownik może pracować w domu (bez przychodzenia do firmy/ instytucji)	1	2	3	4	5	6	7	99	88
5. Pracownik może przejść na część etatu, jeśli wymaga tego jego sytuacja rodzinna	1	2	3	4	5	6	7	99	88

C5. Proszę powiedzieć, czy Pana/Pani bezpośrednim przełożonym jest mężczyzna, czy kobieta?

Mężczyzna	Kobieta	Nie mam przełożonego
1	2	99

D. ATMOSFERA W PRACY

D1. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu zgadza się Pan/i z następującymi stwierdzeniami dotyczącymi atmosfery w Pani/a pracy. ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI, Karta D1

	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam	Nie dotyczy to tego pracodawcy	Nie wiem/ TP
1. Atmosfera w moim miejscu pracy jest przyjazna	1	2	3	4	5	6	88	99
3. Poleciłbym pracę w moim miejscu pracy swoim znajomym	1	2	3	4	5	6	88	99
4. W mojej pracy pracownicy są lojalni wobec zakładu pracy	1	2	3	4	5	6	88	99
5. Jestem na bieżąco informowany/a o ważnych sprawach zakładu pracy	1	2	3	4	5	6	88	99
6. To co robię w pracy daje mi poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	1	2	3	4	5	6	88	99
7. Moja praca jest niestała i niepewna	1	2	3	4	5	6	88	99
8. W pracy zachęca się mnie do doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy	1	2	3	4	5	6	88	99
9. W mojej pracy kierownicy są fachowi w zarządzaniu	1	2	3	4	5	6	88	99

	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam	Nie dotyczy to tego pracodawcy	Nie wiem/ TP
10. W mojej pracy wspiera się rozwój zawodowy pracowników	1	21	32	43	54	6	88	99
11. W mojej pracy dba się o pracowników	1	2	3	4	5	6	88	99
12. W mojej pracy wynagrodzenia przydzielane są sprawiedliwie (adekwatnie do ilości wykonywanej pracy)	1	2	3	4	5	6	88	99
13. W przypadku mojego zakładu pracy można mówić o bezstronności przy zatrudnianiu (nie decydują znajomości)	1	2	3	4	5	6	88	99
14. Chciał(a)bym jak najdłużej pracować w instytucji (firmie), w której obecnie pracuję	1	2	3	4	5	6	88	99
15. W mojej pracy o awansie decydują wyłącznie kompetencje (a nie znajomości i układy)	1	2	3	4	5	6	88	99
14. Identyfikuję się z moją firmą – mam poczucie przynależności do „rodziny" lub „drużyny"	1	2	3	4	5	6	88	99
15. Uważam, że wyjazdy integracyjne, spotkania firmowe mają pozytywny wpływ na relacje w firmie	1	2	3	4	5	6	88	99
18. Uważam, że od listopada 2011 zostałam/ em pominięty/a przy podwyżce	1	2	3	4	5	6	88	99
19. Uważam, że od listopada 2011 zostałam/ em pominięty/a przy awansie	1	2	3	4	5	6	88	99
20. Uważam, od listopada 2011 zostałam/ em pominięty/a przy wyznaczaniu pracowników na szkolenia	1	2	3	4	5	6	88	99
21. Moją obecną pracę mogę określić jako stałą i stabilną	1	2	3	4	5	6	88	99
20. Jestem zadowolony z wysokości mojego wynagrodzenia	1	2	3	4	5	6	88	99
21. Lubię moją pracę	1	2	3	4	5	6	88	99
22. Uważam, że warunki w jakich pracuję są odpowiednie do pracy jaką wykonuję	1	2	3	4	5	6	88	99
23. Wydaje mi się, że jestem doceniany (a) przez przełożonych	1	2	3	4	5	6	88	99
24. Uważam za ważne utrzymywanie dobrych relacji z przełożonymi	1	2	3	4	5	6	88	99
25. Uważam za ważne utrzymywanie dobrych relacji z kolegami i koleżankami w pracy	1	2	3	4	5	6	88	99
26. Uważam, że mam dobre relacje z przełożonymi	1	2	3	4	5	6	88	99
27. Uważam, że mam dobre relacje z kolegami i koleżankami z pracy	1	2	3	4	5	6	88	99
28. Chciałbym/abym jak najszybciej zmienić moje obecne miejsce pracy	1	2	3	4	5	6	88	99
31. W firmie, w której pracuję dostępne są pakiety motywacyjne (np. darmowa opieka zdrowotna, karnety na zajęcia sportowe itd.)	1	2	3	4	5	6	88	99
32. Korzystam z pakietów motywacyjnych dostępnych w mojej firmie	1	2	3	4	5	6	88	99

M. METRYCZKA

M1. Proszę wskazać, w którym przedziale mieści się Pani/Pana wynagrodzenie miesięczne netto, tj. na rękę? ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI, ZAZNACZYĆ JEDNĄ ODPOWIEDŹ	
1. Do 999 zł	1
2. Od 1000 do 1499 zł	2
3. Od 1500 do 1999 zł	3
4. Od 2000 do 2499zł	4
5. Od 2500 do 2999 zł	5
6. Powyżej 2999	6
88. Odmowa odpowiedzi	88

M1a. Proszę powiedzieć jakie netto (na rękę) zarobki przekonałyby Pana/Panią do podjęcia pracy w innym województwie? Ankieter wpisać kwotę: 88 – odmowa odpowiedzi, 99 – trudno powiedzieć, 97 – inne czynniki decydują o podjęciu pracy w innym woj., 98 – nie zamierzam się wyprowadzać niezależnie od wszystkiego	

M1b. Proszę powiedzieć jakie netto (na rękę) zarobki przekonałyby Pana/Panią do podjęcia pracy za granicą? Ankieter wpisać kwotę <u>W ZŁOTÓWKACH</u>: 88 – odmowa odpowiedzi, 99 – trudno powiedzieć, 97 – inne czynniki decydują o podjęciu pracy za granicą, 98 – nie zamierzam się wyprowadzać niezależnie od wszystkiego	

M2. Proszę powiedzieć, które ze stwierdzeń najlepiej opisuje Pana/i gospodarstwo domowe? ANK: PRZECZYTAĆ ODPOWIEDZI, ZAZNACZYĆ JEDNĄ ODPOWIEDŹ	
1. Żyjemy bardzo biednie – nie starcza nam nawet na podstawowe potrzeby	1
2. Żyjemy skromnie – musimy na co dzień bardzo oszczędnie gospodarować	2
3. Żyjemy średnio – starcza nam na co dzień, ale musimy oszczędzać na poważniejsze zakupy	3
4. Żyjemy dobrze – starcza nam na wiele bez specjalnego oszczędzania	4
5. Żyjemy bardzo dobrze – mogę (możemy) sobie pozwolić na pewien luksus	5

M3. Rok urodzenia	

M4. Płeć	Kobieta	1
	Mężczyzna	2

M5. Wykształcenie	Podstawowe	Zawodowe	Średnie ogólne	Średnie techniczne	Licencjat	Inżynier	Magister	Inne
	1	2	3	4	5	6	7	96

M6. Proszę wskazać jaka jest wielkość miejscowości, w której Pan/i mieszka? ANK: ZAZNACZYĆ JEDNĄ ODPOWIEDŹ	
6. Miasto powyżej 100 do 200 tys.	1
7. Miasto powyżej 50 do 100 tys.	2
8. Miasto powyżej 20 do 50 tys.	3
9. Miasto do 20 tys.	4
10. Wieś	5

BARDZO DZIĘKUJĘ ZA UDZIAŁ W BADANIU!

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

KARTY PRACOWNICY 2011

MAJ / CZERWIEC 2012

KARTA B1

1	2	3	4	5	6	7
słabo, jest to obszar, w którym można by coś udoskonalić /rozwinąć						bardzo dobrze, jest to obszar, z którym nie mam żadnych kłopotów

1. Wiedza teoretyczna potrzebna do wykonywania obecnych zadań zawodowych

2. Wiedza praktyczna potrzebna do wykonywania obecnych zadań zawodowych

3. Znajomość obsługi komputera

4. Znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych

5. Znajomość języków obcych

6. Umiejętność współpracy w grupie

7. Umiejętność uczenia się, zdobywania nowych kwalifikacji

8. Pracowitość

9. Umiejętność organizowania pracy

10. Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany

11. Zdolności analityczne

12. Umiejętność budowania i utrzymywania relacji z klientem

13. Zdolności negocjacyjne

KARTA B4

1. Szkolenia przyuczające do nowego zawodu/ pracy/ kursy przekwalifikowujące

2. Kursy, szkolenia, studia w ramach posiadanego zawodu

3. Szkolenia językowe

4. Szkolenia komputerowe

5. Szkolenia przygotowujące do poszukiwania pracy, np. pisanie CV, listów motywacyjnych

6. Szkolenie dotyczące radzenia sobie ze stresem

7. Szkolenia z zarządzania, umiejętności menadżerskich

8. Szkolenia z rozwoju osobistego (komunikacja, asertywność, etc.)

9. Autoprezentacja

10. Szkolenia z zakresu sprzedaży, obsługi klienta

11. Szkolenia z zakresu sprzedaży, obsługi klienta

12. Prawo jazdy

13. Szkolenia z zakresu dobrej organizacji pracy, dobrego gospodarowania czasem

14. Szkolenia o tematyce prawnej

96. Inne, jakie

KARTA B6

1. Aktualizacja kwalifikacji
2. Zdobycie certyfikatu, zaświadczenia, „papieru”
3. Wzbogacenie wiedzy teoretycznej
4. Poprawa pozycji na rynku pracy (szansa na łatwiejsze znalezienie pracy w przyszłości, z nowymi kompetencjami)
5. Podniesienie jakości pracy własnej
6. Podniesienie jakości współpracy z innymi
7. Podniesienie satysfakcji z pracy, samopoczucia
8. Zwiększenie korzyści finansowych
9. Awans
10. Zwiększenie stabilności i bezpieczeństwa pracy (że nie zostanie zwolniony)
11. Większa motywacja
12. Polecenie służbowe (szef mi kazał)

KARTA C1

1. W firmie/ instytucji, w której pracuję, zdarzały się przypadki zwolnienia z pracy po urlopie macierzyńskim

2. W firmie/ instytucji, w której pracuję, kobiety i mężczyźni otrzymują taką samą opiekę socjalną i dodatki,

3. W firmie/ instytucji, w której pracuję, kobiety i mężczyźni mają takie same szanse na awans

4. W firmie/ instytucji, w której pracuję, kobiety i mężczyźni mają taki sam dostęp do szkoleń

5. W firmie/ instytucji, w której pracuję, często spotykam się żartami, uwagami o charakterze seksualnym, które mogą być kogoś urazić

6. W firmie/ instytucji, w której pracuję, prowadzone są działania przeciwdziałające dyskryminacji płciowej

7. W firmie/ instytucji, w której pracuję, spotkałam/em się z przykładami dyskryminacji ze względu na płeć (np. awanse, zarobki, nagrody)

8. W firmie/ instytucji, w której pracuję, istnieje sformalizowany (spisany, ogłoszony przez pracodawcę) system sprawdzania, czy kobiety i mężczyźni zarabiają podobnie na podobnych stanowiskach

9. 9. W firmie/ instytucji, w której pracuję, spotkałam/em się z sytuacją, w których ktoś nie został zatrudniony wyłącznie ze względu na płeć

KARTA D1

Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam	Nie dotyczy to tego pracodawcy
1	2	3	4	5	6	88

1. Atmosfera w moim miejscu pracy jest przyjazna

3. Poleciłbym pracę w moim miejscu pracy swoim znajomym

4. W mojej pracy pracownicy są lojalni wobec zakładu pracy

5. Jestem na bieżąco informowany/a o ważnych sprawach zakładu pracy

6. To co robię w pracy daje mi poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens

7. Moja praca jest niestała i niepewna

8. W pracy zachęca się mnie do doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy

9. W mojej pracy kierownicy są fachowi w zarządzaniu

10. W mojej pracy wspiera się rozwój zawodowy pracowników

11. W mojej pracy dba się o pracowników

12. W mojej pracy wynagrodzenia przydzielane są sprawiedliwie (adekwatnie do ilości wykonywanej pracy)

13. W przypadku mojego zakładu pracy można mówić o bezstronności przy zatrudnianiu (nie decydują znajomości)

14. Chciał(a)bym jak najdłużej pracować w instytucji (firmie), w której obecnie pracuję

15. W mojej pracy o awansie decydują wyłącznie kompetencje (a nie znajomości i układy)

14. Identyfikuję się z moją firmą – mam poczucie przynależności do „rodziny” lub „drużyny”

15. Uważam, że wyjazdy integracyjne, spotkania firmowe mają pozytywny wpływ na relacje w firmie

18. Uważam, że od listopada 2011 zostałam/ em pominięty/a przy podwyżce

19. Uważam, że od listopada 2011 zostałam/ em pominięty/a przy awansie

20. Uważam, od listopada 2011 zostałam/ em pominięty/a przy wyznaczaniu pracowników na szkolenia

21. Moją obecną pracę mogę określić jako stałą i stabilną

20. Jestem zadowolony z wysokości mojego wynagrodzenia

21. Lubię moją pracę

22. Uważam, że warunki w jakich pracuję są odpowiednie do pracy jaką wykonuję

23. Wydaje mi się, że jestem doceniany (a) przez przełożonych

24. Uważam za ważne utrzymywanie dobrych relacji z przełożonymi

25. Uważam za ważne utrzymywanie dobrych relacji z kolegami i koleżankami w pracy

26. Uważam, że mam dobre relacje z przełożonymi

27. Uważam, że mam dobre relacje z kolegami i koleżankami z pracy

28. Chciałbym/abym jak najszybciej zmienić moje obecne miejsce pracy

31. W firmie, w której pracuję dostępne są pakiety motywacyjne (np. darmowa opieka zdrowotna, karnety na zajęcia sportowe itd.)

32. Korzystam z pakietów motywacyjnych dostępnych w mojej firmie

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

DYSPOZYCJE DO WYWIADU

Przedstawiciele szkół ponadgimnazjalnych – pracownicy (dyrektor, kadra nauczycielska, doradcy zawodowi i in.), przedstawiciele administracji oświatowej

Wprowadzenie

Przedstawienie celów spotkania

- Badanie dotyczące pracodawców Podkarpacia.
- Cel badania - poznanie oferty edukacyjnej szkoły/ szkół w powiecie, zebranie opinii na temat lokalnego i regionalnego rynku pracy oraz sytuacji społeczno-ekonomicznej regionu, ocena kwalifikacji i umiejętności absolwentów, oczekiwań pracodawców, zbadanie przypadków współpracy szkół i pracodawców, przyczyn współpracy oraz jej braku.
- **Badanie zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.**

Pragnę Pana(ią) zapewnić, że wywiad jest poufny (nie upowszechniamy imienia i nazwiska respondenta ani nazwy firmy, w której pracuje) i zostanie przeprowadzony zgodnie z Ustawą o Ochronie Danych Osobowych oraz normami etycznymi obowiązującymi w badaniach opinii. Zebrane dane posłużą wyłącznie do analiz naukowych mających na celu ocenę rynku pracy województwa podkarpackiego.

Rynek pracy

- Jak oceniają sytuację na rynku pracy w województwie podkarpackim/ powiecie?
    - Co wpływa na taka sytuację?
    - Jak wygląda ona z perspektywy pracodawców?
    - Jak wygląda ona z perspektywy pracowników/ absolwentów?
- Jak wyglądają zmiany na rynku pracy?
    - Jak to wyglądało w przeszłości (wielkość zatrudnienia, „jakość" pracowników)
    - Jak będzie to wyglądało w przyszłości?
    - Co wpływa na takie właśnie zmiany na rynku pracy?

Sytuacja w oświacie

- Jak wygląda sytuacja w oświacie w woj. Podkarpackim/ powiecie?
    - Wysokość dotacji? W jakim stopniu dotacja pokrywa koszty kształcenia? Z jakich źródeł pochodzą pozostałe środki: budżet powiatu, fundusze unijne (co by było, gdyby ich nie było?), dotacje celowe wynikające ze współpracy z pracodawcami (np. ufundowane pracownie, praktyki) itp.
    - Liczba uczniów, wzrasta, maleje, dlaczego?
    - Stan szkół, w czym się poprawia, w czym ew. pogarsza?
    - Współpraca z instytucjami?
- Jak wygląda sytuacja oświaty w województwie na tle innych województw?

Działania innowacyjne

- Jak ocenić można potencjał innowacyjny województwa, w tym potencjał akademicki?
    - Co składa się na ten potencjał?
    - Jak wygląda sytuacja woj. podkarpackiego na tle innych województw?

Absolwenci i stażyści / praktykanci

- Czy znają losy absolwentów? Co robią po szkołach, gdzie pracują?
    - Z jakim wykształceniem (absolwent/ci gimnazjum, absolwent/ci szkoły zawodowej, absolwent/ci liceum ogólno-kształcącego, absolwent/ci technikum, liceum profilowanego, absolwent/ci szkoły policealnej, absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek techniczny), absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek humanistyczny), absolwent/ci uczelni wyższej (matematyczno-przyrodniczy).
- Co ich zdaniem pracodawcy myślą o absolwentach? Jak ich oceniają?
    - Jakie są słabe a jakie mocne strony absolwentów?
    - Jakie są ich szanse na lokalnym/ regionalnym/ ponadregionalnym rynku pracy?

Równość

- Czy spotykają się z przejawami nierównego traktowania? (wysokość wynagrodzeń, premie, systemy motywacyjne, wysyłanie na szkolenia, inne?)
    - kobiet i mężczyzn
    - młodych (wchodzących na rynek pracy) i starszych (schodzących z rynku pracy)

Współpraca z IRP

- Czy współpracują z Instytucjami Rynku Pracy?
    - Jakimi? PUP, OHP, inne?
    - Na czym polega współpraca?
    - Jak powinna wyglądać współpraca?
    - Jeśli nie współpracują, to dlaczego?

Kontakty z pracodawcami

- Czy rozmówca mógłby podać znany ze swojego terenu/szkoły przykład lub przykłady dobrej praktyki współpracy z pracodawcami? Czy zna takie przykłady z obszaru Polski/z zagranicy? Czy tego rodzaju praktyka jest możliwa w terenie/szkole rozmówcy? Tak, nie? Dlaczego?

- Jakie czynniki ułatwiają a jakie utrudniają tę współpracę z pracodawcami (generalnie i w omawianych przykładach)?
- Jaka jest „wartość dodana" omawianych przykładów współpracy?

DYSPOZYCJE DO WYWIADU z EKSPERTAMI

Wprowadzenie

Przedstawienie celów spotkania

- Badanie dotyczące pracodawców Podkarpacia.
- Cel badania - poznanie specyfiki lokalnego rynku pracy na tle województwa, porównanie potencjału z sąsiednimi powiatami, poznanie funkcjonującej na terenie powiatu struktury przedsiębiorczości, ocena potencjału inwestycyjnego, potencjału sektora edukacji, otoczenia biznesu, ogólna ocena na temat kondycji ekonomicznej pracodawców oraz planowanych inwestycji na terenie powiatu. etc.
- **Badanie zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.**

Pragnę Pana(ią) zapewnić, że wywiad jest poufny (nie upowszechniamy imienia i nazwiska respondenta ani nazwy firmy, w której pracuje) i zostanie przeprowadzony zgodnie z Ustawą o Ochronie Danych Osobowych oraz normami etycznymi obowiązującymi w badaniach opinii. Zebrane dane posłużą wyłącznie do analiz naukowych mających na celu ocenę rynku pracy województwa podkarpackiego.

Uwaga ogólna: pytanie o istotne zmiany w ostatnich 6 miesiącach. Ich znacznie? Lub może brak jakichś istotnych a oczekiwanych / pożądanych zmian w ostatnich 6 miesiącach – ich znacznie?

Sytuacja ekonomiczna

- Jak ocenić można sytuację gospodarczą województwa? (dobra – zła: opis)
    - Jak wygląda porównanie do innych województw (dopytać o sąsiadujące oraz porównać do pozostałych)
    - Czy rozwój woj. jest równomierny, czy może są obszary rozwijające się szybciej / wolniej – jakie to obszary i dlaczego? (strefy wzrostu vs. obszary upośledzone)
- Jak oceniają warunki ekonomiczne do powadzenia działalności w woj. Podkarpackim?
- Jak oceniają sytuację ekonomiczną pracodawców (firm i instytucji) w woj. podkarpackim
    - Dopytać pod kątem takich czynników jak: kryzys gospodarczy, sytuacja finansowa firmy/ instytucji, konkurencja ze strony innych, dostęp do kredytów, dostęp do środków unijnych, zarządzanie finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem), stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników)
    - Z czego wynika?
    - Czy można wpłynąć na tą sytuację? Jeśli tak, to kto i w jaki sposób?

Rynek pracy

- Jak oceniają sytuację na rynku pracy w województwie podkarpackim?
    - Co wpływa na taką sytuację?
    - Dopytać o absolwentów
- Jak wyglądają zmiany na rynku pracy?
    - Jak to wyglądało w przeszłości (wielkość zatrudnienia, „jakość" pracowników)?
    - Jak będzie to wyglądało w przyszłości?
    - Co wpływa na takie właśnie zmiany na rynku pracy?

Rozwój regionu

- Jakie są mocne i słabe strony gospodarki i rynku pracy regionu?

- Jakie czynniki o tym decyduję?
- W jakim kierunku powinien rozwijać się region? Na jakie cele/ branże stawiać? W co inwestować?
- Jakie działania powinny być podejmowane, aby skutecznie wspierać rozwój regionu? Kto powinien podejmować takie działania?
- A jak to wygląda w rzeczywistości, tj. w jakim kierunku rozwija się region (czy jest to spójne z tym, w jakim kierunku POWINIEN się rozwijać)?

Potencjał innowacyjny

- Jak oceniają Państwo potencjał innowacyjny województwa podkarpackiego?
- Czy można wyróżnić jakieś specyficzne obszary/ powiaty? Czym się wyróżniają?
- Jakie są słabe i mocne cechy Podkarpacia pod względem potencjału innowacyjnego?
- Czy ten potencjał jest różny dla różnych branż? Jakich?
- Jak oceniają Państwo liczbę, aktywność i funkcjonowanie innych ośrodków badawczo-rozwojowych w regionie? Czy istnieje wymiana informacji na ten temat? Czy warto aby taka wymiana informacji istniała?
- Jak oceniają Państwo aktywność przedsiębiorców w regionie pod względem działań B+R?
- Jakie korzyści dla przedsiębiorców i dla ośrodków B+R przynosi ich współpraca?

Zawody przyszłościowe i schyłkowe

- Jakie zawody można określić jako „zawody przyszłości"? jakie NOWE ZAWODY POWSTANĄ w długoletniej perspektywie? Czy może raczej możemy mówić o umiejętnościach przyszłościowych, a nie o zawodach? O jakich i dlaczego?
- Jakie zawody można określić jako „zawody schyłkowe"? Jakie zawody będą bezpowrotnie znikały z rynku, dlaczego? Czy możemy mówić o jakichś umiejętnościach, które będą już niepotrzebne? O jakich i dlaczego?
- Jakich umiejętności oczekują pracodawcy od pracowników?
- Jak powinien w związku z tym kształtować się sektor edukacji? Jakie zmiany powinny w nim nastąpić?

Współpraca z IOB

- Czy pracodawcy współpracują z instytucjami otoczenia biznesu?
- Jak oceniają funkcjonujące w województwie IOB? Jak oceniają ich aktywność, zlokalizowanie, dostępność?
- Jak powinna wyglądać współpraca?
- Jeśli nie współpracują to dlaczego? Jakie działania (i kto) powinny zostać podjęte?

Sektor edukacji

- Jak oceniają ofertę sektora edukacji w powiecie biorąc pod uwagę potencjał regionu, kierunki rozwoju oraz zawody przyszłościowe i schyłkowe?
- W jakim kierunku powinien zmieniać się sektor edukacji, aby odpowiadał trafnie na potrzeby regionu?

Kontakty z sektorem edukacji

- Jak wygląda współpraca pracodawców ze szkołami? Jakie są jej mocne i słabe strony?
    - Na czym ta współpraca polega?
    - Dlaczego właśnie tak wygląda?
    - Jak powinna wyglądać?

DYSPOZYCJE DO WYWIADU z JST

Wprowadzenie

Przedstawienie celów spotkania

- Badanie dotyczące pracodawców Podkarpacia.
- Cel badania - poznanie specyfiki lokalnego rynku pracy na tle województwa, porównanie potencjału z sąsiednimi powiatami, poznanie funkcjonującej na terenie powiatu struktury przedsiębiorczości, ocena potencjału inwestycyjnego, potencjału sektora edukacji, otoczenia biznesu, ogólna ocena na temat kondycji ekonomicznej pracodawców oraz planowanych inwestycji na terenie powiatu. etc.
- **Badanie zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.**

Pragnę Pana(ią) zapewnić, że wywiad jest poufny (nie upowszechniamy imienia i nazwiska respondenta ani nazwy firmy, w której pracuje) i zostanie przeprowadzony zgodnie z Ustawą o Ochronie Danych Osobowych oraz normami etycznymi obowiązującymi w badaniach opinii. Zebrane dane posłużą wyłącznie do analiz naukowych mających na celu ocenę rynku pracy województwa podkarpackiego.

Uwaga ogólna: pytanie o istotne zmiany w ostatnich 6 miesiącach. Ich znacznie? Lub może brak jakichś istotnych a oczekiwanych / pożądanych zmian w ostatnich 6 miesiącach – ich znacznie?

Sytuacja ekonomiczna

- Jak ocenić można sytuację gospodarczą województwa/ powiatu? (dobra – zła: opis)
    - Jak wygląda porównanie do innych województw/ powiatów (dopytać o sąsiadujące oraz porównać do pozostałych)
    - Czy rozwój woj. jest równomierny, czy może są obszary rozwijające się szybciej / wolniej – jakie to obszary i dlaczego? (strefy wzrostu vs. obszary upośledzone)
    - Jak wygląda sytuacja powiatu na tle województwa? Dlaczego właśnie tak?
- Jak oceniają warunki ekonomiczne do powadzenia działalności w woj. Podkarpackim/ w powiecie?
    - Jak wyglądają przychody JST na tle potrzeb? Jak to wygląda w innych JST na teranie woj.?
    - Jakie są dodatkowe źródła pozyskania środków? (łatwość uzyskiwania dofinansowania)
    - Jak wygląda sytuacja na teranie JST – przychody na tle potrzeb, dodatkowe źródła uzyskania dofinansowania?
- Jak oceniają sytuację ekonomiczną pracodawców (firm i instytucji) w woj. podkarpackim / na terenie JST
    - Dopytać pod kątem takich czynników jak: kryzys gospodarczy, sytuacja finansowa firmy/ instytucji, konkurencja ze strony innych, dostęp do kredytów, dostęp do środków unijnych, zarządzanie finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem), stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników)
    - Z czego wynika?
    - Czy można wpłynąć na tą sytuację? Jeśli tak, to kto i w jaki sposób?

Rynek pracy

- Jak oceniają sytuację na rynku pracy w województwie podkarpackim?
    - Co wpływa na taką sytuację?
    - Dopytać o absolwentów
- Jak wyglądają zmiany na rynku pracy?
    - Jak to wyglądało w przeszłości (wielkość zatrudnienia, „jakość" pracowników)
    - Jak będzie to wyglądało w przyszłości?
    - Co wpływa na takie właśnie zmiany na rynku pracy?

- Czy spotkali się ze stosowaniem elastycznych form zatrudnienia?
    - Czy słyszeli o ich stosowaniu, jeśli tak to na jaka skalę? Elastyczne formy zatrudnienia - np. zadaniowego, indywidualnego rozkładu czasu pracy lub skróconego tygodnia pracy, telepracy
    - Jak oceniają takie formy, czy przynosi to więcej korzyści, czy kosztów?
- Jak oceniają sytuację na lokalnym rynku pracy?
    - Co wpływa na taką sytuację?
    - Jak wygląda ona z perspektywy pracodawców?
- Jak wyglądają zmiany na lokalnym rynku pracy?
    - Jak to wyglądało w przeszłości (wielkość zatrudnienia, „jakość" pracowników)
    - Jak będzie to wyglądało w przyszłości?
    - Co wpływa na takie właśnie zmiany na rynku pracy?

Inwestycje

- Czy w ciągu ostatnich 2 lat na terenie JST prowadzone były jakieś inwestycje?
    - Jakiego rodzaju i jaka była skala tych inwestycji? Dopytać o różnego rodzaju inwestycje.
- Dlaczego właśnie na tego rodzaju inwestycje były prowadzone?
- Jeśli nie były prowadzone inwestycje, dlaczego nie prowadzono inwestycji?
- Czy w innych JST obecnie prowadzone jest dużo inwestycji? Jakiego rodzaju są to inwestycje? Dlaczego?

Działania innowacyjne

- Jak ocenić można potencjał innowacyjny województwa i powiatu, w tym potencjał akademicki?
    - Co składa się na ten potencjał?
    - Jak wygląda sytuacja powiatu na tle innych powiatów?
- Czy w na terenie JST mają przykłady działań o charakterze innowacyjnym (wyjaśnić, że chodzi o działania, produkty lub usługi, które są znacząco inne, niż dotychczas stosowane, innowacyjne w stosunku do tego, co robił podmiot dotychczas.)
    - Jeśli tak dopytać czego dotyczą te działania innowacyjne - w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji, w obszarze zarządzania firmą/ instytucją i kadrami, w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu.
- Jeśli nie zanotowali działań o charakterze innowacyjnym dopytać dlaczego?
    - Czy bardziej chodzi o kwestio finansowe, czy bardziej o potencjał ludzki?
- Czy w samej JST prowadzone są działania o charakterze innowacyjnym (wyjaśnić, że chodzi o działania, produkty lub usługi, które są znacząco inne, niż dotychczas stosowane, innowacyjne w stosunku do tego, co robił podmiot dotychczas.)
    - Jeśli tak dopytać czego dotyczą te działania innowacyjne - w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji, w obszarze zarządzania firmą/ instytucją i kadrami, w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu.
- Jeśli nie prowadzili działań innowacyjnych dopytać dlaczego?
    - Czy bardziej chodzi o kwestio finansowe, czy bardziej o potencjał ludzki?

Zawody przyszłościowe i schyłkowe

- Jakie zawody można określić jako „zawody przyszłości”? jakie NOWE ZAWODY POWSTANĄ w długoletniej perspektywie? Czy może raczej możemy mówić o umiejętnościach przyszłościowych, a nie o zawodach? O jakich i dlaczego?
- Jakie zawody można określić jako „zawody schyłkowe”? jakie zawody będą bezpowrotnie znikały z rynku, dlaczego? Czy możemy mówić o jakichś umiejętnościach, które będą już niepotrzebne? O jakich i dlaczego?
- Jakich umiejętności oczekują pracodawcy od pracowników?
- Jak powinien w związku z tym kształtować się sektor edukacji? Jakie zmiany powinny w nim nastąpić?

Współpraca z IRP

- Czy pracodawcy w powiecie współpracują z instytucjami rynku pracy?
    - Dlaczego?
    - Na czym polega współpraca i jak ja oceniają? (Poszukiwanie pracowników wysokokwalifikowanych, poszukiwanie pracowników niskokwalifikowanych, poszukiwanie do pracy tymczasowej, sezonowej, pozyskanie pracownika na staż, do prac interwencyjnych, szkolenia, subsydiowane miejsca pracy, finansowanie przez tę instytucję staży w firmie/ instytucji, korzystanie z baz danych o kandydatach, korzystanie z usług doradczych, realizacja wspólnych projektów/ działań, wymiana informacji)
    - Jak powinna wyglądać współpraca?
- Jeśli nie współpracują to dlaczego?
- Jak funkcjonują i jakie jest znaczenie powiatowych rad zatrudnienia?
    - Co można zmienić, żeby lepiej funkcjonowały?

Współpraca z pracodawcami

- Czy JST współpracuje z lokalnymi pracodawcami?
    - Na czym ta współpraca polega?
    - Jakie czynniki sprzyjają a jakie utrudniają współpracę z lokalnymi pracodawcami?
- Jeśli nie współpracują to dlaczego?
- Jakie działania podejmuje JST w celu zachęcenia inwestorów do lokowania inwestycji na terenie powiatu?

Kontakty z sektorem edukacji

- Jak wygląda współpraca pracodawców ze szkołami na teranie JST?
    - Na czym ta współpraca polega?
    - Dlaczego właśnie tak wygląda?
    - Jak powinna wyglądać?

Sektor edukacji

- Jak oceniają ofertę sektora edukacji w powiecie biorąc pod uwagę potencjał regionu, kierunki rozwoju oraz zawody przyszłościowe i schyłkowe?
- W jakim kierunku powinien zmieniać się sektor edukacji, aby odpowiadał trafnie na potrzeby powiatu?

Atrakcyjność inwestycyjna powiatu

- Co wpływa na pojawianie się inwestycji w gminach?
- Jakie czynnik są najważniejsze, a jakie mniej ważne?

- Dostępność transportowa gmin (drogi, kolej, lotniska) skomunikowanie z resztą regionu, Polski, Europy, dostępność taniej siły roboczej (potencjalnych pracowników), dostępność dobrze wykwalifikowanych pracowników, infrastruktura społeczna zachęcająca inwestorów do lokalizacji inwestycji w gminie - np. szkoły, uczelnie, obiekty sportowe, obiekty kultur, obiekty służby zdrowia etc. ceny gruntu - wyższe lub niższe niż na innych obszarach, ulgi dla inwestorów oferowane przez gminę, bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu na wytwarzane w wyniku inwestycji towary/ usługi, aktywność władz lokalnych w pozyskiwaniu inwestorów – chęć współpracy z inwestorem, chęć udzielenia informacji i wsparcia, lokalizacja kooperantów na tym terenie
- Dlaczego?

Możliwe oddziaływanie na wzrost zatrudnienia

- Proszę określić, jakie czynniki decydują o tym, że pracodawca zatrudnia nowych pracowników? Jakie warunki muszą być spełnione, aby w przedsiębiorstwie nastąpił wzrost zatrudnienia?
- Proszę zastanowić się nad czynnikami zależnymi:
  - Od warunków/ działań samego pracodawcy?
  - Od działań wspierających różnych instytucji na szczeblu lokalnym i regionalnym (PUP, WUP, samorząd),
  - Od warunków, w jakich funkcjonuje przedsiębiorstwo (chodzi o warunki, np. pod względem infrastruktury, dostępności komunikacyjnej, które mogą zachęcać, bądź zniechęcać pracodawcę do wzrostu zatrudnienia),
  - Od warunków prawnych i podatkowych,
  - Od warunków ekonomicznych w szerokim kontekście (sytuacja na rynku i w danej branży, a nie jedynie na poziomie poszczególnego pracodawcy).
- Które czynniki można określić jako kluczowe, a które jako dodatkowe?
- Jakie działania warto podejmować, aby zachęcić pracodawcę do zatrudnienia nowych pracowników?
  - Jakie instytucje mogłyby podjąć takie działania i do kogo je skierować (do samego pracodawcy, do IOB, do samorządów, etc.)?
  - Jakie działania muszą zostać podjęte, żeby pracodawca mógł zatrudnić nowego pracownika i to zarówno w kontekście wsparcia zewnętrznego (dostępnego w PUP, ale też inne możliwości – zwolnienia podatków, inwestycje infrastrukturalne, wsparcie instytucji otoczenia biznesu itp., czy również takie działania, które trzeba byłoby podjąć u tego pracodawcy).

Zawody deficytowe i nadwyżkowe

- Chciałam/em teraz zadać pytanie o zawody, dla których na rynku pracy jest za dużo szukających zatrudnienia w stosunku do ofert (tzw. zawody nadwyżkowe) oraz tych, dla których ofert jest więcej niż poszukujących pracy (tzw. zawody deficytowe). Proszę wziąć pod uwagę Pani/ Pana branżę (tu: administracja publiczna).
  - Dla jakiego zawodu, związanego z Pana/Pani branżą, obserwować się będzie w najbliższej przyszłości większy wzrost osób poszukujących pracy niż zgłaszanych ofert?
  - Z czym wiąże Pan/Pani ten wzrost?
  - Dla jakiego zawodu, związanego z Pana/Pani branżą, obserwować się będzie w najbliższej przyszłości większy wzrost zgłaszanych ofert w stosunku do poszukujących pracy?
  - Z czym wiąże Pan/Pani ten wzrost?
  - Jak przeciwdziałać wzrostowi liczny osób poszukujących zawodu nadwyżkowego / deficytowego?

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

DYSPOZYCJE DO WYWIADU z OŚRODKAMI B+R

Wprowadzenie

Przedstawienie celów spotkania

- Badanie dotyczące pracodawców Podkarpacia.
- Cel badania - poznanie specyfiki lokalnego rynku pracy na tle województwa, porównanie potencjału z sąsiednimi powiatami, poznanie funkcjonującej na terenie powiatu struktury przedsiębiorczości, ocena potencjału inwestycyjnego, potencjału sektora edukacji, otoczenia biznesu, ogólna ocena na temat kondycji ekonomicznej pracodawców oraz planowanych inwestycji na terenie powiatu. etc.
- **Badanie zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.**

Pragnę Pana(ią) zapewnić, że wywiad jest poufny (nie upowszechniamy imienia i nazwiska respondenta ani nazwy firmy, w której pracuje) i zostanie przeprowadzony zgodnie z Ustawą o Ochronie Danych Osobowych oraz normami etycznymi obowiązującymi w badaniach opinii. Zebrane dane posłużą wyłącznie do analiz naukowych mających na celu ocenę rynku pracy województwa podkarpackiego.

Charakter działania ośrodka B+R

- Proszę opowiedzieć, w jaki sposób wygląda współpraca przedsiębiorców z Państwem? Kto to inicjuje? Czy ma to charakter stałej współpracy?
- Skąd są przedsiębiorcy? Jakie branże reprezentują?
- Dlaczego przyjęli Państwo taki a nie innych charakter prowadzenia działań B+R? UWAGA: Należy dopytać o charakter współpracy (klaster, indywidualna współpraca, własny ośrodek B+R).

Potencjał innowacyjny

- Jak oceniają Państwo potencjał innowacyjny województwa podkarpackiego?
- Czy można wyróżnić jakieś specyficzne obszary/ powiaty? Czym się wyróżniają?
- Jakie są słabe i mocne cechy Podkarpacia pod względem potencjału innowacyjnego?
- Czy ten potencjał jest różny dla różnych branż? Jakich?
- Jak oceniają Państwo liczbę, aktywność i funkcjonowanie innych ośrodków badawczo-rozwojowych w regionie? Czy istnieje wymiana informacji na ten temat? Czy warto aby taka wymiana informacji istniała?
- Jak oceniają Państwo aktywność przedsiębiorców w regionie pod względem działań B+R?
- Jakie korzyści dla przedsiębiorców i dla ośrodków B+R przynosi ich współpraca?

Bariery dla rozwoju działań B+R

- Jaki jest potencjał podkarpackich przedsiębiorców? Jakie są ich mocne i słabe strony w obszarze działań B+R?
- Czy obszar działań B+R wymaga wsparcia zewnętrznego?
- Jakie wskazaliby Państwo bariery dla rozwoju działalności B+R? Proszę zastanowić się nad barierami leżącymi: po stronie przedsiębiorców, po stronie ośrodków B+R, po stronie innych podmiotów, np. samorządów, po stronie rozwiązań prawnych i innych kwestii niezależnych.
- Czy można wskazać podmioty, które powinny w szczególności wspierać rozwój działań B+R i innowacji w regionie? Od czego to zależy?
- Kto i jakie działania powinien podjąć? Samorząd województwa? Uczelnie? Przedsiębiorcy? Klastry?

- Jakie jest znaczenie ośrodków akademickich w budowaniu potencjału B+R w regionie? Jakie podmioty są kluczowe przy budowaniu potencjału B+R w regionie?

Zawody deficytowe i nadwyżkowe

- Chciałam/em teraz zadać pytanie o zawody, dla których na rynku pracy jest za dużo szukających zatrudnienia w stosunku do ofert (tzw. zawody nadwyżkowe) oraz tych, dla których ofert jest więcej niż poszukujących pracy (tzw. zawody deficytowe). Proszę wziąć pod uwagę Pani/ Pana branżę.
    - Dla jakiego zawodu, związanego z Pana/Pani branżą, obserwować się będzie w najbliższej przyszłości większy wzrost osób poszukujących pracy niż zgłaszanych ofert?
    - Z czym wiąże Pan/Pani ten wzrost?
    - Dla jakiego zawodu, związanego z Pana/Pani branżą, obserwować się będzie w najbliższej przyszłości większy wzrost zgłaszanych ofert w stosunku do poszukujących pracy?
    - Z czym wiąże Pan/Pani ten wzrost?
    - Jak przeciwdziałać wzrostowi liczny osób poszukujących zawodu nadwyżkowego / deficytowego?

DYSPOZYCJE DO WYWIADU z PRZEDSTAWICIELEM PIP

Wprowadzenie

Przedstawienie celów spotkania

- Badanie dotyczące pracodawców Podkarpacia.
- Cel badania - poznanie specyfiki lokalnego rynku pracy na tle województwa, porównanie potencjału z sąsiednimi powiatami, poznanie funkcjonującej na terenie powiatu struktury przedsiębiorczości, ocena potencjału inwestycyjnego, potencjału sektora edukacji, otoczenia biznesu, ogólna ocena na temat kondycji ekonomicznej pracodawców oraz planowanych inwestycji na terenie powiatu. etc.
- **Badanie zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.**

Pragnę Pana(ią) zapewnić, że wywiad jest poufny (nie upowszechniamy imienia i nazwiska respondenta ani nazwy firmy, w której pracuje) i zostanie przeprowadzony zgodnie z Ustawą o Ochronie Danych Osobowych oraz normami etycznymi obowiązującymi w badaniach opinii. Zebrane dane posłużą wyłącznie do analiz naukowych mających na celu ocenę rynku pracy województwa podkarpackiego.

- Z jakimi problemami zgłaszają się do PIP pracownicy? Jakie występują najczęściej? Kto najczęściej je zgłasza?
- Jednym z tematów badania jest ocena sytuacji na rynku pracy pod względem równości płci i innych kryteriów: Jak ocenią Państwo sytuację u podkarpackich pracodawców pod względem:
    - Równości pracowników pod względem płci (zatrudnienie, równość płac, awanse, mobbing)
    - Równości pracowników pod względem wieku (zatrudnienie, równość płac, awanse, mobbing)
    - Równości pracowników pod względem innych kryteriów, jakich (zatrudnienie, równość płac, awanse, mobbing)
    - Czy można wskazać różnice pod tym względem między branżami? Między dużymi i małymi firmami? Między sektorem prywatnym i publicznym?
- Czy istnieje problem dyskryminacji wg płci lub innych kryteriów (np. wiek) przy zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników?
    - Czy jest to odzwierciedlone w zgłaszanych sprawach do PIP, czy raczej mamy do czynienia ze zjawiskiem ukrytym?
- Czy częste jest zjawisko, kiedy w ogłoszeniu o pracę znajdują się wymagania co do płci, wieku kandydatów i innych kryteriów niezgodnych z prawem?
- Czy sytuacja pracodawców i pracowników w województwie podkarpackim pod względem nierówności i dyskryminacji jest inna niż w innych regionach? Mamy do czynienia z silnym rynkiem pracodawcy i wysokim bezrobociem – czy może to mieć znaczenie w tych kwestiach?

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

DYSPOZYCJE DO WYWIADU PRACODAWCAMI

Wprowadzenie

Przedstawienie celów spotkania

- Badanie dotyczące pracodawców Podkarpacia.
- Cel badania - poznanie aktualnego i przyszłego stanu zatrudnienia w firmach i instytucjach, oceny pracodawców na temat kwalifikacji pracowników, a także ogólnej oceny na temat kondycji ekonomicznej pracodawcy oraz planowanych inwestycji.
- **Badanie zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.**

Pragnę Pana(ią) zapewnić, że wywiad jest poufny (nie upowszechniamy imienia i nazwiska respondenta ani nazwy firmy, w której pracuje) i zostanie przeprowadzony zgodnie z Ustawą o Ochronie Danych Osobowych oraz normami etycznymi obowiązującymi w badaniach opinii. Zebrane dane posłużą wyłącznie do analiz naukowych mających na celu ocenę rynku pracy województwa podkarpackiego.

Sytuacja ekonomiczna pracodawców

- Jak ocenić można sytuację gospodarczą województwa powiatu?
    - Jak wygląda porównanie do innych województw/ powiatów (dopytać o sąsiadujące oraz porównać do pozostałych)
- Jak oceniają warunki ekonomiczne do powadzenia działalności w woj. podkarpackim?
    - Rynek i konkurencja
    - Wysokość płac
    - Jakość kapitału ludzkiego
- Jak oceniają sytuację ekonomiczną pracodawców (firm i instytucji) w woj. Podkarpackim w swojej branży?
    - Jak wygląda w ich branży: kryzys gospodarczy, sytuacja w branży, sytuacja finansowa firmy/ instytucji, konkurencja ze strony innych firm, dostęp do kredytów, dostęp do środków unijnych, zarządzanie finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem), stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników), zarzadzanie zespołem, kadrami w firmie/ instytucji.
    - Z czego wynika?
    - Różnice w branżach – w których będzie wzrost, w których spadek?
    - Czy można wpłynąć na tą sytuację? Jeśli tak, to kto i w jaki sposób?

Rynek pracy

- Jak oceniają sytuację na rynku pracy w województwie Podkarpackim/ powiecie?
    - Co wpływa na taka sytuację?
    - Jak wygląda ona z perspektywy pracodawcy? - o Czy trudno znaleźć dobrego pracownika? Dlaczego?
    - Jak wygląda ona z perspektywy pracowników?
- Jak wyglądają zmiany na rynku pracy?
    - Jak to wyglądało w przeszłości (wielkość zatrudnia, „jakość" pracowników)
    - Czy i co się zmieniło w ciągu ostatniego roku?
    - Jak będzie to wyglądało w przyszłości?
    - Co wpływa na takie właśnie zmiany na rynku pracy?

Atrakcyjność inwestycyjna gmin

- Co wpływa na podjęcie decyzji o zlokalizowaniu inwestycji na danym obszarze?
- Jakie czynniki są najważniejsze, a jakie mniej ważne?
    - Dostępność transportowa gminy (drogi, kolej, lotniska) skomunikowanie z resztą regionu, Polski, Europy, dostępność taniej siły roboczej (potencjalnych pracowników), dostępność dobrze wykwalifikowanych pracowników, infrastruktura społeczna zachęcająca inwestorów do lokalizacji inwestycji w gminie - np. szkoły, uczelnie, obiekty sportowe, obiekty kultur, obiekty służby zdrowia etc. ceny gruntu - wyższe lub niższe niż na innych obszarach, ulgi dla inwestorów oferowane przez gminę, bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu na wytwarzane w wyniku inwestycji towary/ usługi, aktywność władz lokalnych w pozyskiwaniu inwestorów – chęć współpracy z inwestorem, chęć udzielenia informacji i wsparcia, lokalizacja kooperantów na tym terenie
    - Dlaczego?

Inwestycje

- Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy prowadzili inwestycje?
    - Jakiego rodzaju i jaka była skala tych inwestycji? Dopytać o różnego rodzaju inwestycje, oddzielić inwestycje w zasoby ludzkie: zakup/ modernizacja budynków i gruntów, inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny, pozyskanie kredytu na inwestycje, pozyskanie kredytu na inny cel, wprowadzenie oszczędności poprzez obcinanie kosztów, prowadzenie prac badawcze-rozwojowych (lub uczestnictwo w takich pracach), podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników, podnoszenie umiejętności psych-społecznych pracowników, współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym (joint-venture), zmiana/ rozszerzenie profilu działalności.
- Dlaczego zdecydowali się właśnie na tego rodzaju inwestycje?
- Czy w ich branży obecnie prowadzone jest dużo inwestycji? Dlaczego?
- Jeśli nie prowadzili to dlaczego?

Działania innowacyjne

- Czy w firmie prowadzone są działania o charakterze innowacyjnym (wyjaśnić, że chodzi o działania, produkty lub usługi, które są znacząco inne, niż dotychczas stosowane, innowacyjne w stosunku do tego, co robił podmiot dotychczas.)
    - Jeśli tak, dopytać czego dotyczą te działania innowacyjne - w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji, w obszarze zarządzania firmą/ instytucją i kadrami, w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu
- Jeśli nie prowadzili działań innowacyjnych dopytać dlaczego?
    - Czy bardziej chodzi o kwestie finansowe, czy bardziej o potencjał?

Zatrudnianie pracowników i rekrutacja

- Rekrutacja – czy w ostatnim roku prowadzili rekrutację i zatrudniali nowych pracowników?
- Dlaczego decydowali się na zatrudnienia nowych pracowników?
    - Na jaki typ stanowisk?
- Jak przebiega rekrutacja (opis), czy stosują jakieś techniki rekrutacji, czy zlecają rekrutację firmie?
    - można dopytać o następujące formy wspomagania rekrutacji: Urząd Pracy, ogłoszenia w siedzibie firmy/ instytucji, ogłoszenia w prasie, internecie, agencje zatrudnienia, znajomi, z polecenia, baza CV osób, które złożyły oferty pracy/ sami się zgłosili, przyjmując stażystów, praktykantów, awans z niższych stanowisk, współpraca ze szkołami, uczelniami.
    - Jakie metody rekrutacji są najskuteczniejsze?
    - Czy pojawiły się jakieś trudności / kłopoty w czasie procesu rekrutacji?
- Na co przede wszystkim zwracają uwagę w procesie rekrutacji, jakie cechy potencjalnego pracownika najbardziej ich przekonują?

- Czy napotkali na trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy? Czy szukali poza granicami województwa / kraju?

- Jakie formy zatrudnienia dominują i dlaczego?
  - dopytać o różne formy Umowa o pracę, stałe umowy zlecenia lub o dzieło, okresowe umowy zlecenia lub o dzieło, świadczący pracę na zasadzie samozatrudnienia, kontrakt menadżerski, umowa na czas próbny
- Znaczenie zatrudniania pracowników z kompetencjami niezbędnymi w funkcjonowaniu w sytuacji gospodarki opartej na wiedzy (pozyskiwanie i przetwarzanie wiedzy i informacji, innowacyjność)
  - Jakie znaczenie dla ich firmy mają tego rodzaju pracownicy?
  - Na jakich stanowiskach takie kompetencje są oczekiwane, a na jakich nie?

Możliwe oddziaływanie na wzrost zatrudnienia

- Proszę określić, jakie czynniki decydują o tym, że pracodawca zatrudnia nowych pracowników? Jakie warunki muszą być spełnione, aby w przedsiębiorstwie nastąpił wzrost zatrudnienia?
- Proszę zastanowić się nad czynnikami zależnymi:
  - Od warunków/ działań samego pracodawcy?
  - Od działań wspierających różnych instytucji na szczeblu lokalnym i regionalnym (PUP, WUP, samorząd),
  - Od warunków, w jakich funkcjonuje przedsiębiorstwo (chodzi o warunki, np. pod względem infrastruktury, dostępności komunikacyjnej, które mogą zachęcać, bądź zniechęcać pracodawcę do wzrostu zatrudnienia),
  - Od warunków prawnych i podatkowych,
  - Od warunków ekonomicznych w szerokim kontekście (sytuacja na rynku i w danej branży, a nie jedynie na poziomie poszczególnego pracodawcy).
- Które czynniki można określić jako kluczowe, a które jako dodatkowe?
- Jakie działania warto podejmować, aby zachęcić pracodawcę do zatrudnienia nowych pracowników?
  - Jakie instytucje mogłyby podjąć takie działania i do kogo je skierować (do samego pracodawcy, do IOB, do samorządów, etc.)?
  - Jakie działania muszą zostać podjęte, żeby pracodawca mógł zatrudnić nowego pracownika i to zarówno w kontekście wsparcia zewnętrznego (dostępnego w PUP, ale też inne możliwości – zwolnienia podatków, inwestycje infrastrukturalne, wsparcie instytucji otoczenia biznesu itp., czy również takie działania, które trzeba byłoby podjąć u tego pracodawcy).

Absolwenci i stażyści / praktykanci

- Czy w zatrudniali Państwo stażystów lub praktykantów?
  - Dlaczego? Jak oceniają ich pracę?
  - Ilu zostało jako stali pracownicy? Dlaczego?
- Czy zatrudniali absolwentów?
  - Z jakim wykształceniem (absolwent/ci gimnazjum, absolwent/ci szkoły zawodowej, absolwent/ci liceum ogólno-kształcącego, absolwent/ci technikum, liceum profilowanego, absolwent/ci szkoły policealnej, absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek techniczny), absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek humanistyczny), absolwent/ci uczelni wyższej (matematyczno przyrodniczy).
  - Jeśli zatrudniono absolwentów, to dlaczego w danym profilu, z danym poziomem wykształcenia?
  - Jak ich oceniają?
  - Jakie są ich słabe i mocne strony? (zawodowe vs. interpersonalne)
- Z jakich powodów nie zatrudnili Państwo absolwentów?

- Jakich umiejętności brakuje absolwentom?
- Czy zatrudnienie absolwentów wiąże się dla pracodawcy z wysokimi kosztami np. dokształcania?

Elastyczne formy zatrudnienia

- Czy są w firmie stosowane elastyczne formy zatrudnienia (np. zadaniowego, indywidualnego rozkładu czasu pracy lub skróconego tygodnia pracy, telepracy)? Dlaczego tak, dlaczego nie?
    - Jaki odsetek osób w firmie tak pracuje, od czego to zależy?
    - jak oceniają takie formy, czy przynosi to więcej korzyści, czy kosztów?

Motywowanie pracowników

- Jak najlepiej motywować pracowników? Dlaczego właśnie tak?
- Czy w firmie istnieją systemy motywacyjne pracowników?
    - na czym one polegają? (dopytać)
        - Okolicznościowe nagrody finansowe (bony towarowe, itp.), system wynagrodzenia zależny od efektów pracy, materialne, ale pozafinansowe dodatki (np. samochód firmowy, telefon), dodatkowa opieka medyczna, ubezpieczenie medyczne, premie za pomysły i rozwiązania, zwrot kosztów dojazdów do pracy, imprezy integracyjne, możliwość zaciągnięcia pożyczki przez pracownika.
        - Które są najbardziej skuteczne i dlaczego?
- Jak oddziaływają systemy motywowania na pracowników?
- jeśli nie są stosowane systemy motywacyjne to dlaczego?
- Jakie jest znaczenie „dobrej atmosfery" w pracy?
    - Co wpływa na powstanie takiej „dobrej atmosfery"?
    - Czy w firmie podejmowane są jakieś planowe działania by polepszyć atmosferę w pracy? (imprezy integracyjne, polityka open door, informacja zwrotna itp.)

Równość

- Proszę powiedzieć, czy spotyka się Pan/i z przejawami nierównego traktowania? (wysokość wynagrodzeń, premie, systemy motywacyjne, wysyłanie na szkolenia, inne?)
    - kobiet i mężczyzn
    - młodych (wchodzących na rynek pracy) i starszych (schodzących z rynku pracy)
- Na ile kwestie nierówności na rynku pracy są istotne dla województwa wielkopolskiego?
- Jak w takich przypadkach postępuje się w najczęściej w instytucji / firmie?
- Czy są proponowane jakieś rozwiązania dla osób wychowujących dzieci/mającymi pod opieką osoby zależne?

Szkolenia

- Czy firma/ instytucja wysyła pracowników na szkolenia? Kogo?
    - kadrę zarządzającą, średnią kadrę zarządzającą oraz szeregowych pracowników
- Dlaczego firma wysyła pracowników na szkolenia?
- Kiedy firma decyduje się wysłać pracowników na szkolenia?
    - czy firma odczuwa brak odpowiedniego przygotowania pracowników?
    - na jakich stanowiskach najczęściej wysyłani są pracownicy na szkolenia?
- Jak radzą sobie z brakami w przygotowaniu pracowników?
    - zawodowe

    - kompetencje społeczne
- Jak finansowane są szkolenia?
    - jaki jest udział i znaczenie szkoleń „unijnych”
- Gdzie prowadzone są szkolenia?
    - dlaczego?
- Co sprzyja a co utrudnia podnoszenie kwalifikacji pracowników?
- Z jakiego zakresu szkoleni są najczęściej pracownicy w firmie/ instytucji?
- Jakie są kryteria wyboru pracowników?
- W jaki sposób finansowane są szkolenia?
- Czy pracownicy są gotowi do podnoszenia swoich kwalifikacji? Jacy? Dlaczego?
- Czy zdarzają się pracownicy, którzy dokształcają się niezależnie od pracodawcy? Kim są? Czy pracodawca próbuje to monitorować?
- Jakie są niebezpieczeństwa związane z inwestowaniem w pracownika?
- Jak ocenia P ofertę szkoleniową dostępną na rynku?
    - dostępność
    - ceny
    - jakość

Zwalnianie pracowników

- Czy w ostatnim roku odchodzili pracownicy? Ilu? dlaczego?
- Czy w ostatnim roku zwalniali pracowników? Ilu? dlaczego?
- Jakich stanowisk dotyczyły zwolnienia/ odchodzenie z pracy?
    - dopytać w podziale na: kadrę zarządzającą, średnią kadrę zarządzającą oraz szeregowych pracowników
- Jakie były główne przyczyny zwolnień lub odchodzenia z pracy?
    - dopytać w podziale na: kadrę zarządzającą, średnią kadrę zarządzającą oraz szeregowych pracowników

Zawody przyszłościowe i schyłkowe

- Proszę powiedzieć, jakie zawody w Państwa branży można określić jako „zawody przyszłości”? Na jakie zawody będzie coraz WIĘKSZE zapotrzebowanie lub jakie NOWE ZAWODY POWSTANĄ w długoletniej perspektywie w Państwa branży?
- Proszę teraz powiedzieć, jakie zawody w Państwa branży można określić jako „zawody schyłkowe”? Na jakie zawody będzie coraz MNIEJSZE zapotrzebowanie w długoletniej perspektywie w Państwa branży?

Współpraca z IRP

- z jakimi instytucjami rynku pracy współpracują (publiczne służby zatrudnienia – WUP, PUP, ochotnicze hufce pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego)?
    - Dlaczego?
    - Na czym polega współpraca i jak ja oceniają? (Poszukiwanie pracowników wysokokwalifikowanych, poszukiwanie pracowników niskokwalifikowanych, poszukiwanie do pracy tymczasowej, sezonowej, pozyskanie pracownika na staż, do prac interwencyjnych, szkolenia, subsydiowane miejsca pracy, finansowanie przez tę instytucję staży w firmie/ instytucji, korzystanie z baz danych o kandydatach, korzystanie z usług doradczych, realizacja wspólnych projektów/ działań, wymiana informacji)

    - Jak powinna wyglądać współpraca?
- Jak funkcjonują i jakie jest znaczenie powiatowych rad zatrudnienia?
    - Co można zmienić, żeby lepiej funkcjonowały?
- Jeśli nie współpracują to dlaczego?

Kontakty z sektorem edukacji

- Czy współpracują P ze szkołami?
    - Jakimi, na czym ta współpraca polega, jak powinna wyglądać?
- Czy współpracują z innymi instytucjami z sektora edukacji niż ze szkołami?
    - Jakimi, na czym polega współpraca?
- Jakie korzyści przynosi współpraca z sektorem edukacji?
- Jakie są koszty współpracy z sektorem edukacji?
- Jakie są relacje kosztów do korzyści?

Zawody deficytowe i nadwyżkowe

- Chciałam/em teraz zadać pytanie o zawody, dla których na rynku pracy jest za dużo szukających zatrudnienia w stosunku do ofert (tzw. zawody nadwyżkowe) oraz tych, dla których ofert jest więcej niż poszukujących pracy (tzw. zawody deficytowe). Proszę wziąć pod uwagę Pani/ Pana branżę.
    - Dla jakiego zawodu, związanego z Pana/Pani branżą, obserwować się będzie w najbliższej przyszłości większy wzrost osób poszukujących pracy niż zgłaszanych ofert?
    - Z czym wiąże Pan/Pani ten wzrost?
    - Dla jakiego zawodu, związanego z Pana/Pani branżą, obserwować się będzie w najbliższej przyszłości większy wzrost zgłaszanych ofert w stosunku do poszukujących pracy?
    - Z czym wiąże Pan/Pani ten wzrost?
    - Jak przeciwdziałać wzrostowi liczny osób poszukujących zawodu nadwyżkowego / deficytowego?

DYSPOZYCJE DO WYWIADU PRACOWNIKAMI

Wprowadzenie

Przedstawienie celów spotkania

- Badanie dotyczące pracodawców Podkarpacia.
- Cel badania - poznanie aktualnego i przyszłego stanu zatrudnienia w firmach i instytucjach, oceny pracodawców na temat kwalifikacji pracowników, a także ogólnej oceny na temat kondycji ekonomicznej pracodawcy oraz planowanych inwestycji.
- **Badanie zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.**

Pragnę Pana(ią) zapewnić, że wywiad jest poufny (nie upowszechniamy imienia i nazwiska respondenta ani nazwy firmy, w której pracuje) i zostanie przeprowadzony zgodnie z Ustawą o Ochronie Danych Osobowych oraz normami etycznymi obowiązującymi w badaniach opinii. Zebrane dane posłużą wyłącznie do analiz naukowych mających na celu ocenę rynku pracy województwa podkarpackiego.

Rynek pracy

- Jak ocenia Pan/i sytuację na rynku pracy w województwie podkarpackim/ powiecie?
    - Co wpływa na taką sytuację?
- Jak wygląda ona z perspektywy pracowników?
    - Czy trudno znaleźć pracę?
    - Jeśli można, to czy w zawodzie / czy jest dobrze płatna?
    - Czy rozważają pracę w innym woj. / poza granicami polski? Jaką? Gdzie? Dlaczego?
    - Czy inni szukają pracy poza terenem woj. / poza granicami polski? W jakich zawodach? Dlaczego?
- Jak wyglądają zmiany na rynku pracy?
    - Jak to wyglądało w przeszłości
    - Czy i co się zmieniło w ciągu ostatniego roku?
    - Jak będzie to wyglądało w przyszłości?
    - Co wpływa na takie właśnie zmiany na rynku pracy?

Zatrudnienie u pracodawcy

- Czy Pani/Pana pracodawca podejmuje jakieś działania, aby zwiększyć zatrudnienie? Jakie? Jak Pan/i ocenia skuteczność takich działań?
- Czy Pani/Pana pracodawca podejmuje jakieś działania, aby zwiększyć wydajność pracy już zatrudnionych? (szkolenia, zmiana pracowników na osoby o wyższych kwalifikacjach)? Jak Pan/i ocenia skuteczność takich działań?
- Czy Pani/Pana pracodawca podejmuje jakieś działania, aby zmniejszyć koszty związane z zatrudnieniem i dokształcaniem pracowników (zatrudnia osoby o niższych kwalifikacjach, ale jednocześnie o niższych stawkach, zatrudnia absolwentów, zatrudnia na umowy „śmieciowe", ogranicza wydatki na szkolenia, etc.)? Jakie są skutki takich działań?

Zatrudnianie pracowników i rekrutacja

- Rekrutacja – czy w ostatnim roku firma / instytucja zatrudniała nowych pracowników?

- Dlaczego firma / instytucja decydowała się na zatrudnienia nowych pracowników?
    - Na jaki typ stanowisk?
- W jaki sposób w firmie / instytucji odbywa się rekrutacja pracowników?
- Jakie formy zatrudnienia dominują?
    - dopytać o różne formy Umowa o pracę, stałe umowy zlecenia lub o dzieło, okresowe umowy zlecenia lub o dzieło, świadczący pracę na zasadzie samozatrudnienia, kontrakt menadżerski, umowa na czas próbny

Zwalnianie pracowników

- Czy w ostatnim roku odchodzili pracownicy? Ilu? dlaczego?
- Czy w ostatnim roku zwolniono jakiś pracowników? Ilu? dlaczego?
- Jakich stanowisk dotyczyły zwolnienia/ odchodzenie z pracy?
- Jakie były główne przyczyny zwolnień lub odchodzenia z pracy?

Elastyczne formy zatrudnienia

- Czy są w firmie / instytucji stosowane elastyczne formy zatrudnienia (np. zadaniowego, indywidualnego rozkładu czasu pracy lub skróconego tygodnia pracy, telepracy)?
    - Jaki odsetek osób w firmie tak pracuje, od czego to zależy?
    - jak oceniają takie formy, czy przynosi to więcej korzyści, czy kosztów?

Motywowanie pracowników

- Jak najlepiej motywować pracowników? Dlaczego właśnie tak?
- Czy w firmie istnieją systemy motywacyjne pracowników?
    - na czym one polegają? (dopytać)
        - Okolicznościowe nagrody finansowe (bony towarowe, itp.), system wynagrodzenia zależny od efektów pracy, materialne, ale pozafinansowe dodatki (np. samochód firmowy, telefon), dodatkowa opieka medyczna, ubezpieczenie medyczne, premie za pomysły i rozwiązania, zwrot kosztów dojazdów do pracy, imprezy integracyjne, możliwość zaciągnięcia pożyczki przez pracownika.
        - Które są najbardziej skuteczne i dlaczego?
- Jak oddziaływają systemy motywowania na pracowników?
- jeśli nie są stosowane systemy motywacyjne to dlaczego?
- Jakie jest znaczenie „dobrej atmosfery" w pracy?
    - Co wpływa na powstanie takiej „dobrej atmosfery"?
    - Czy w firmie podejmowane są jakieś planowe działania by polepszyć atmosferę w pracy? (imprezy integracyjne, polityka open door, informacja zwrotna)

Równość

- Proszę powiedzieć, czy spotyka się Pan/i w pracy z przejawami nierównego traktowania? (wysokość wynagrodzeń, premie, systemy motywacyjne, wysyłanie na szkolenia, inne?)
    - kobiet i mężczyzn
    - młodych (wchodzących na rynek pracy) i starszych (schodzących z rynku pracy)
- Jak w takich przypadkach postępuje się w najczęściej w instytucji / firmie?
- Czy są proponowane jakieś rozwiązania dla osób wychowujących dzieci/mającymi pod opieką osoby zależne?

Szkolenia

- Czy firma/ instytucja wysyła pracowników na szkolenia? Kogo?
    - kadrę zarządzającą, średnią kadrę zarządzającą oraz szeregowych pracowników
- Dlaczego firma wysyła pracowników na szkolenia?
- Kiedy firma decyduje się wysłać pracowników na szkolenia?
    - czy firma odczuwa brak odpowiedniego przygotowania pracowników?
    - na jakich stanowiskach najczęściej wysyłani są pracownicy na szkolenia?
- Jak finansowane są szkolenia?
    - jaki jest udział i znaczenie szkoleń „unijnych"
- Gdzie prowadzone są szkolenia?
    - dlaczego?
- Z jakiego zakresu szkoleni są najczęściej pracownicy w firmie/ instytucji?
- Jakie są kryteria wyboru pracowników?
- Czy pracownicy są gotowi do podnoszenia swoich kwalifikacji? Jacy? Dlaczego?
- Czy zdarzają się pracownicy, którzy dokształcają się niezależnie od pracodawcy? Kim są? Czy pracodawca próbuje to monitorować?
- Jak ocenia Pan/i ofertę szkoleniową dostępną na rynku?
    - dostępność
    - ceny
    - jakość

Zawody przyszłościowe i schyłkowe

- Proszę powiedzieć, jakie zawody w Państwa branży można określić jako „zawody przyszłości"? Na jakie zawody będzie coraz WIĘKSZE zapotrzebowanie lub jakie NOWE ZAWODY POWSTANĄ w długoletniej perspektywie w Państwa branży?
- Proszę teraz powiedzieć, jakie zawody w Państwa branży można określić jako „zawody schyłkowe"? Na jakie zawody będzie coraz MNIEJSZE zapotrzebowanie w długoletniej perspektywie w Państwa branży?

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

DYSPOZYCJE DO WYWIADU Przedstawiciele PUP, Przedstawiciele innych służb zatrudnienia, Przedstawiciele WUP

Wprowadzenie

Przedstawienie celów spotkania

- Badanie dotyczące pracodawców Podkarpacia.
- Cel badania - poznanie specyfiki regionalnego i lokalnego rynku pracy na tle województwa, porównanie potencjału z sąsiednimi powiatami/ województwami, poznanie funkcjonującej na terenie powiatu/ województwa struktury przedsiębiorczości, ocena potencjału inwestycyjnego, potencjału sektora edukacji, otoczenia biznesu, ogólna ocena na temat kondycji ekonomicznej pracodawców oraz planowanych inwestycji na terenie powiatu/ województwa, etc..
- **Badanie zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.**

Pragnę Pana(ią) zapewnić, że wywiad jest poufny (nie upowszechniamy imienia i nazwiska respondenta ani nazwy firmy, w której pracuje) i zostanie przeprowadzony zgodnie z Ustawą o Ochronie Danych Osobowych oraz normami etycznymi obowiązującymi w badaniach opinii. Zebrane dane posłużą wyłącznie do analiz naukowych mających na celu ocenę rynku pracy województwa podkarpackiego.

Do każdego z omawianych poniżej zagadnień należy przygotować krótką informację wynikającą z pierwszej fali badania – powinna ona stanowić punkt odniesienia do prowadzonych rozmów. Dotyczy to jednak poziomu województwa. W przypadku powiatu, należy zapytać czy ta sytuacja potwierdza się i jaki ma wpływ na lokalną sutuację.

Sytuacja ekonomiczna

- Jak ocenić można sytuację gospodarczą województwa/ powiatu?
    - Jak wygląda porównanie do innych województw/ powiatów (dopytać o sąsiadujące oraz porównać do pozostałych)
    - Czy rozwój woj./ powiatu jest równomierny, czy może są obszary rozwijające się szybciej / wolniej – jakie to obszary i dlaczego? (strefy wzrostu vs. obszary upośledzone)
- Jak oceniają warunki ekonomiczne do powadzenia działalności w woj. Podkarpackim/ powiecie?
- Jak oceniają sytuację ekonomiczną pracodawców (firm i instytucji) w woj. Podkarpackim/ powiecie
    - Z czego wynika?
    - Czy można wpłynąć na tą sytuację? Jeśli tak, to kto i w jaki sposób?

Rynek pracy (województwo vs. powiat)

- Jak oceniają sytuację na rynku pracy w województwie podkarpackim/ powiecie?
    - Co wpływa na taka sytuację?
    - Jak wygląda ona z perspektywy pracodawców?
    - Jak wygląda ona z perspektywy pracowników?
- Jak wyglądają zmiany na rynku pracy?
    - Jak to wyglądało w przeszłości (wielkość zatrudnienia, „jakość" pracowników)
    - Jak będzie to wyglądało w przyszłości?
    - Co wpływa na takie właśnie zmiany na rynku pracy?
- Jakie działania podejmuje WUP/ PUP aby wpływać na sytuację na rynku pracy?

Zatrudnianie pracowników i rekrutacja

- Jak wygląda rekrutacja w firmach / instytucjach – jakie jest ich miejsce w tej rekrutacji? Dlaczego właśnie takie?
- Dlaczego podmioty decydują się na zatrudnienia nowych pracowników?
    - Na jaki typ stanowisk najczęściej?
- Jak przebiega rekrutacja (opis) w instytucjach?
    - Można dopytać o następujące formy wspomagania rekrutacji: Urząd Pracy, ogłoszenia w siedzibie firmy/ instytucji, ogłoszenia w prasie, internecie, agencje zatrudnienia, znajomi, z polecenia, baza CV osób, które złożyły oferty pracy/ sami się zgłosili, przyjmując stażystów, praktykantów, awans z niższych stanowisk, współpraca ze szkołami, uczelniami
    - Czy pojawiły się jakieś trudności / kłopoty w czasie procesu rekrutacji?
- Na co przede wszystkim instytucje zwracają uwagę w procesie rekrutacji, jakie cechy potencjalnego pracownika najbardziej ich przekonują
    - Z czego wynikają trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy? Czy szukali poza granicami województwa / kraju?
- Jakie formy zatrudnienia dominują i dlaczego?
    - dopytać o różne formy: umowa o pracę, stałe umowy zlecenia lub o dzieło, okresowe umowy zlecenia lub o dzieło, świadczący pracę na zasadzie samozatrudnienia, kontrakt menadżerski, umowa na czas próbny.

Możliwe oddziaływanie na wzrost zatrudnienia

- Proszę określić, jakie czynniki decydują o tym, że pracodawca zatrudnia nowych pracowników? Jakie warunki muszą być spełnione, aby w przedsiębiorstwie nastąpił wzrost zatrudnienia?
- Proszę zastanowić się nad czynnikami zależnymi:
    - Od warunków/ działań samego pracodawcy?
    - Od działań wspierających różnych instytucji na szczeblu lokalnym i regionalnym (PUP, WUP, samorząd),
    - Od warunków, w jakich funkcjonuje przedsiębiorstwo (chodzi o warunki, np. pod względem infrastruktury, dostępności komunikacyjnej, które mogą zachęcać, bądź zniechęcać pracodawcę do wzrostu zatrudnienia),
    - Od warunków prawnych i podatkowych,
    - Od warunków ekonomicznych w szerokim kontekście (sytuacja na rynku i w danej branży, a nie jedynie na poziomie poszczególnego pracodawcy).
- Które czynniki można określić jako kluczowe, a które jako dodatkowe?
- Jakie działania warto podejmować, aby zachęcić pracodawcę do zatrudnienia nowych pracowników?
    - Jakie instytucje mogłyby podjąć takie działania i do kogo je skierować (do samego pracodawcy, do IOB, do samorządów, etc.)?
    - Jakie działania muszą zostać podjęte, żeby pracodawca mógł zatrudnić nowego pracownika i to zarówno w kontekście wsparcia zewnętrznego (dostępnego w PUP, ale też inne możliwości – zwolnienia podatków, inwestycje infrastrukturalne, wsparcie instytucji otoczenia biznesu itp., czy również takie działania, które trzeba byłoby podjąć u tego pracodawcy).

Absolwenci i stażyści / praktykanci (województwo vs. powiat)

- Jak wygląda sytuacja zatrudniania stażystów lub praktykantów?
    - Czy jest duże zainteresowanie?
    - Dlaczego? Jak oceniają pomysł staży i praktyk?

  - Ilu zostaje dalej w pracy? Dlaczego?
- Jak wygląda kwestia zatrudniania absolwentów?
  - Z jakim wykształceniem (absolwent/ci gimnazjum, absolwent/ci szkoły zawodowej, absolwent/ci liceum ogólno-kształcącego, absolwent/ci technikum, liceum profilowanego, absolwent/ci szkoły policealnej, absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek techniczny), absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek humanistyczny), absolwent/ci uczelni wyższej (matematyczno-przyrodniczy).
  - Jakie są ich słabe i mocne strony?
- Z jakich powodów nie są zatrudniani absolwenci?
- Absolwenci jakich zawodów mają największe trudności ze znalezieniem pracy?
  - Dlaczego?
- Jakich umiejętności brakuje absolwentom?

Elastyczne formy zatrudnienia (województwo vs. powiat)

- Czy firmy stosują elastyczne formy zatrudnienia (np. zadaniowego, indywidualnego rozkładu czasu pracy lub skróconego tygodnia pracy, telepracy)?
  - Jaki odsetek osób w firmie tak pracuje, od czego to zależy?
  - jak oceniają takie formy, czy przynosi to więcej korzyści, czy kosztów?

Motywowanie pracowników (województwo vs. powiat)

- Jak najlepiej motywować pracowników? Dlaczego właśnie tak?
- Czy w firmach istnieją systemy / pakiety motywacyjne pracowników?
  - na czym one polegają? (dopytać)
    - Okolicznościowe nagrody finansowe (bony towarowe, itp.), system wynagrodzenia zależny od efektów pracy, materialne, ale pozafinansowe dodatki (np. samochód firmowy, telefon), dodatkowa opieka medyczna, ubezpieczenie medyczne, premie za pomysły i rozwiązania, zwrot kosztów dojazdów do pracy, imprezy integracyjne, możliwość zaciągnięcia pożyczki przez pracownika itp.
    - Które są najbardziej skuteczne i dlaczego?
- Jak oddziaływają systemy motywowania na pracowników? na co wpływają / nie wpływają? dlaczego?
- Jeśli nie są stosowane to dlaczego?

Równość

- Czy spotykają się z przejawami nierównego traktowania u pracodawców? (na etapie zatrudniania, wysokość wynagrodzeń, premie, systemy motywacyjne, wysyłanie na szkolenia, inne?)
  - kobiet i mężczyzn
  - młodych (wchodzących na rynek pracy) i starszych (schodzących z rynku pracy)
  - czy spotykał się Pan Pani z innymi przejawami nierównego traktowania pracowników, jakimi?

Szkolenia (województwo vs. powiat)

- Czy firmy wysyłają pracowników na szkolenia? Jak dużo? Jakie miejsce w działaniach inwestycyjnych firmy zajmują szkolenia?
  - kadrę zarządzającą, średnią kadrę zarządzającą oraz szeregowych pracowników
- Dlaczego firmy wysyła pracowników na szkolenia?
- Jaką ofertę ma do zaproponowania PUP?

Zawody przyszłościowe i schyłkowe

- Jakie zawody można określić jako „zawody przyszłości”? jakie NOWE ZAWODY POWSTANĄ w długoletniej perspektywie? Czy może raczej możemy mówić o umiejętnościach przyszłościowych, a nie o zawodach? O jakich i dlaczego?
- Jakie zawody można określić jako „zawody schyłkowe”? jakie zawody będą bezpowrotnie znikały z rynku, dlaczego? Czy możemy mówić o jakichś umiejętnościach, które będą już niepotrzebne? O jakich i dlaczego?
- Jakich umiejętności oczekują pracodawcy od pracowników?
- Jak powinien w związku z tym kształtować się sektor edukacji? Jakie zmiany powinny w nim nastąpić?

Działania innowacyjne (województwo vs. powiat)

- Jak ocenić można potencjał innowacyjny województwa/ powiatu, w tym potencjał akademicki?
    - Co składa się na ten potencjał?
    - Jak wygląda sytuacja woj. Podkarpackiego/ powiatu na tle innych województw/ powiatów?
- Czy firmy prowadzą działania o charakterze innowacyjnym (wyjaśnić, że chodzi o działania, produkty lub usługi, które są znacząco inne, niż dotychczas stosowane, innowacyjne w stosunku do tego, co robił podmiot dotychczas.)
    - Jeśli tak, dopytać czego dotyczą te działania innowacyjne: w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji, w obszarze zarządzania firmą/ instytucją i kadrami, w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu.
- Czy istnieje transfer wiedzy i technologii ze świata nauki do świata biznesu? proszę podać przykłady, jak wygląda to w woj. podkarpackim na tle innych województw.
- jeśli nie prowadzą działań innowacyjnych dopytać dlaczego?
    - Czy bardziej chodzi o kwestie finansowe, czy bardziej o potencjał?

Współpraca IRP z innymi podmiotami

- Jak wygląda współpraca z firmami i instytucjami?
    - Z jakimi?
    - Na czym ona polega?
    - Na czym powinna polegać? Dlaczego?
    - Jakie czynniki ułatwiają, a jakie utrudniają współpracę?
- Czy współpracują z innymi instytucjami rynku pracy?
    - Z jakimi?
    - Dlaczego?
    - Jak powinna wyglądać współpraca?
    - Jeśli nie współpracują to dlaczego?

Kontakty z sektorem edukacji

- Czy pracodawcy współpracują ze szkołami?
    - Jakimi, na czym ta współpraca polega, jak powinna wyglądać?
- Czy pracodawcy współpracują z innymi instytucjami z sektora edukacji niż ze szkołami?
    - Jakimi, na czym polega współpraca?
- Czy WUP/PUP współpracuje ze szkołami?
    - Jakimi, na czym ta współpraca polega, jak powinna wyglądać?
- Czy WUP/PUP współpracuje z innymi instytucjami z sektora edukacji niż ze szkołami?
    - Jakimi, na czym polega współpraca?

- Jakie korzyści przynosi współpraca z sektorem edukacji?
- Jakie są koszty współpracy z sektorem edukacji?
- Jakie są relacje kosztów do korzyści?

Zawody deficytowe i nadwyżkowe

- Chciałam/em teraz zadać pytanie o zawody, dla których na rynku pracy jest za dużo szukających zatrudnienia w stosunku do ofert (tzw. zawody nadwyżkowe) oraz tych, dla których ofert jest więcej niż poszukujących pracy (tzw. zawody deficytowe). Proszę wziąć pod uwagę Pani/ Pana branżę (tu: administracja publiczna, urząd pracy).
    - Dla jakiego zawodu, związanego z Pana/Pani branżą, obserwować się będzie w najbliższej przyszłości większy wzrost osób poszukujących pracy niż zgłaszanych ofert?
    - Z czym wiąże Pan/Pani ten wzrost?
    - Dla jakiego zawodu, związanego z Pana/Pani branżą, obserwować się będzie w najbliższej przyszłości większy wzrost zgłaszanych ofert w stosunku do poszukujących pracy?
    - Z czym wiąże Pan/Pani ten wzrost?
    - Jak przeciwdziałać wzrostowi liczny osób poszukujących zawodu nadwyżkowego / deficytowego?

DYSPOZYCJE DO WYWIADU z PRZEDSTAWICIELAMI UCZELNI WYŻSZYCH

Wprowadzenie

Przedstawienie celów spotkania

- Badanie dotyczące pracodawców Podkarpacia.
- Cel badania - poznanie specyfiki lokalnego rynku pracy na tle województwa, porównanie potencjału z sąsiednimi powiatami, poznanie funkcjonującej na terenie powiatu struktury przedsiębiorczości, ocena potencjału inwestycyjnego, potencjału sektora edukacji, otoczenia biznesu, ogólna ocena na temat kondycji ekonomicznej pracodawców oraz planowanych inwestycji na terenie powiatu. etc.
- **Badanie zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.**

Pragnę Pana(ią) zapewnić, że wywiad jest poufny (nie upowszechniamy imienia i nazwiska respondenta ani nazwy firmy, w której pracuje) i zostanie przeprowadzony zgodnie z Ustawą o Ochronie Danych Osobowych oraz normami etycznymi obowiązującymi w badaniach opinii. Zebrane dane posłużą wyłącznie do analiz naukowych mających na celu ocenę rynku pracy województwa podkarpackiego.

Kontakty z sektorem biznesu

- Czy Państwa uczelnia współpracuje z sektorem biznesu?
- Jeśli tak, proszę opisać jaki charakter i skalę ma ta współpraca? Jaka była jej geneza?
- Kto inicjuje taką współpracę? Dlaczego?
- Jeśli nie, z jakich przyczyn nie współpracują Państwo z sektorem biznesu?
- Jakie są korzyści dla uczelni, a jakie dla przedsiębiorców wynikające ze współpracy uczelni z sektorem biznesu?
- Jakie są bariery dla uczelni, a jakie dla przedsiębiorców utrudniające współpracę? Proszę wziąć pod uwagę zarówno czynniki wewnętrzne (zależne od uczelni oraz przedsiębiorców) oraz zewnętrzne (zależne od administracji, prawa, etc.)?
- Jak powinna wyglądać współpraca sektora edukacji i biznesu optymalna z punktu widzenia potrzeb rynku pracy?
- Jak wygląda współpraca pracodawców ze szkołami?
    - Na czym ta współpraca polega?
    - Dlaczego właśnie tak wygląda?
    - Jak powinna wyglądać?

Sektor edukacji wyższej

- Jak oceniają Państwo ogólnie ofertę sektora edukacji w województwie (edukacja wyższa) biorąc pod uwagę potencjał regionu, kierunki rozwoju, potrzeby rynku pracy?
- Czy oferta edukacyjna jest dopasowana do potrzeb rynku pracy? Dlaczego?
- Czy oferta Państwa uczelni jest dopasowana do potrzeb rynku pracy? Dlaczego?
- Pod kątem czyich potrzeb tworzona jest oferta uczelni (kadry akademickiej, zainteresowania kandydatów, potrzeb rynku pracy, możliwości zatrudnienia w przyszłości)?
- Jakie działania podejmują Państwo w celu dopasowania oferty uczelni do potrzeb rynku pracy? Czy uczelnia pod tym względem jest elastyczna? Reaguje na bieżąco?
- Jak zmieniała się oferta Państwa uczelni w ostatnich latach, aby lepiej odpowiedzieć na potrzeby rynku pracy?
- Jakie kolejne zmiany mają Państwo w planach?

- Czy macie Państwo wystarczającą wiedzę o potrzebach rynku pracy oraz sektorze edukacji wyższej w regionie, aby móc szybko i świadomie dostosowywać ofertę uczelni?
- Kto powinien dostarczać takich informacji o rynku pracy uczelniom? Urzędy praca, sama uczelnia? Co robicie Państwo w tym kierunku (własne badania absolwentów)?
- W jakim kierunku powinien zmieniać się sektor edukacji, aby odpowiadał trafnie na potrzeby powiatu?

Wsparcie dla studentów i absolwentów

- Jakie działania podejmuje uczelnia, aby jej absolwentom łatwiej było znaleźć pracę w trakcie lub po skończeniu edukacji? Dopytać o biuro karier, szkolenia, staże, stypendia, etc.
- Czy Państwa zdaniem powinno się bardziej wspierać absolwentów przy wejściu na rynek pracy? W jaki sposób? Jakie możliwości ma pod tym względem uczelnia?

Opinia na temat absolwentów

- Jak scharakteryzowaliby Państwo absolwenta uczelni wyższej? Jakie można wskazać jego mocne i słabe strony? Dopytać o cechy absolwenta po kierunkach humanistycznych i technicznych.
- Z czego wynika tak duża trudność w znalezieniu pracy przez absolwentów? Dlaczego dotyczy to szczególnie kierunków humanistycznych?
- Jakie działania (i kto) powinny być podjęte, aby ułatwić absolwentom wejście na rynek pracy w Polsce?

Rynek pracy w województwie

- Jak oceniają Państwo rynek pracy w województwie podkarpackim pod względem ofert dla absolwentów Państwa uczelni? Łatwo czy trudno im znaleźć pracę? Jak to wygląda na tle innych uczelni?
- Co najczęściej robią absolwenci? Czy pracują w swoich zawodach? Czy podejmują pracę poniżej kwalifikacji i oczekiwań? Czy wyjeżdżają – poza województwo, za granicę?
- Czy rynek pracy w województwie jest atrakcyjny dla młodych? Dlaczego tak/ nie? Jak to wygląda w porównaniu z innymi województwami/ zagranicą?
- Jak oceniają sytuację na rynku pracy w województwie podkarpackim?
    - Co wpływa na taką sytuację?
    - Dopytać o absolwentów
- Jak wyglądają zmiany na rynku pracy?
    - Jak to wyglądało w przeszłości (wielkość zatrudnienia, „jakość" pracowników)
    - Jak będzie to wyglądało w przyszłości?
    - Co wpływa na takie właśnie zmiany na rynku pracy?

Zawody przyszłościowe i schyłkowe

- Jakie zawody można określić jako „zawody przyszłości"? jakie NOWE ZAWODY POWSTANĄ w długoletniej perspektywie? Czy może raczej możemy mówić o umiejętnościach przyszłościowych, a nie o zawodach? O jakich i dlaczego?
- Jakie zawody można określić jako „zawody schyłkowe"? jakie zawody będą bezpowrotnie znikały z rynku, dlaczego? Czy możemy mówić o jakichś umiejętnościach, które będą już niepotrzebne? O jakich i dlaczego?
- Jakich umiejętności oczekują pracodawcy od pracowników?
- Jak powinien w związku z tym kształtować się sektor edukacji? Jakie zmiany powinny w nim nastąpić?

Zawody deficytowe i nadwyżkowe

- Chciałam/em teraz zadać pytanie o zawody, dla których na rynku pracy jest za dużo szukających zatrudnienia w stosunku do ofert (tzw. zawody nadwyżkowe) oraz tych, dla których ofert jest więcej niż poszukujących pracy (tzw. zawody deficytowe). Proszę wziąć pod uwagę Pani/ Pana branżę (tu: uczelnia wyższa).
    - Dla jakiego zawodu, związanego z Pana/Pani branżą, obserwować się będzie w najbliższej przyszłości większy wzrost osób poszukujących pracy niż zgłaszanych ofert?
    - Z czym wiąże Pan/Pani ten wzrost?
    - Dla jakiego zawodu, związanego z Pana/Pani branżą, obserwować się będzie w najbliższej przyszłości większy wzrost zgłaszanych ofert w stosunku do poszukujących pracy?
    - Z czym wiąże Pan/Pani ten wzrost?
    - Jak przeciwdziałać wzrostowi liczny osób poszukujących zawodu nadwyżkowego / deficytowego?

DYSPOZYCJE DO WYWIADU z Uczniami

Wprowadzenie

Przedstawienie celów spotkania

- Badanie dotyczące pracodawców Podkarpacia.
- Cel badania - poznanie planów zawodowych uczniów oraz ich dotychczasowego doświadczenia zawodowego, zebranie opinii na temat lokalnego i regionalnego rynku pracy oraz sytuacji społeczno-ekonomicznej regionu, ocena własnych kwalifikacji i umiejętności, poznanie dalszych planów edukacyjnych, poznanie opinii na temat dostępności jakości edukacji.
- **Badanie zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.**

Pragnę Państwa zapewnić, że wywiad jest poufny (nie upowszechniamy imienia i nazwiska respondentów) i zostanie przeprowadzony zgodnie z Ustawą o Ochronie Danych Osobowych oraz normami etycznymi obowiązującymi w badaniach opinii. Zebrane dane posłużą wyłącznie do analiz naukowych mających na celu ocenę rynku pracy województwa podkarpackiego.

Uwaga dla prowadzącego: Ponieważ wywiad będzie najprawdopodobniej odbywał się w klasie, przy niektórych pytaniach można wykorzystać tablicę, zapisując najważniejsze pytania i później odpowiedzi.

Rynek pracy

- Ilu uczniów obecnie pracuje i zarabia?
    - Jak oceniają jakie są szanse na zalezienie pracy w okolicy?
    - Jakie są płace?
    - Czy jest to praca w weekendy, po szkole?
    - Czy jest to praca w wakacje / ferie?
    - Czy jest to stała praca?

      „Rozpiska na tablicy”, refleksja: dlaczego tak?
- Praca w rodzinnej firmie lub gospodarstwie: na jakich zasadach, czy otrzymują wynagrodzenia, czy zamierzają w niej/na gospodarstwie pozostać?
- Jak oceniają sytuację na rynku pracy w województwie podkarpackim? (czy łatwo, czy trudno o pracę?, co decyduje o znalezieniu pracy itd.)
    - Jak wygląda to z perspektywy osoby mającej wejść na rynek pracy?
    - Jak wygląda sytuacja na rynku pracy z perspektywy pracownika (ew. rodziców, krewnych)?
    - Jak wygląda sytuacja na rynku pracy zdaniem uczniów z perspektywy pracodawcy?
    - Co wpływa na taka sytuację?
- Poszukiwanie pracy
    - Jakie czynniki wpływają na atrakcyjność pracy, której szukają, co jest dla nich najważniejsze a co mniej ważne?
    - Gdzie chcieliby pracować? (w firmie prywatnej, instytucji publicznej, sami założyć firmę) Dlaczego?
    - Czy rozważają pracę w innym woj. / poza granicami polski? Jaką? Gdzie? Dlaczego?
- Zmiany na rynku pracy
    - Jak sytuacja na rynku pracy wyglądała wcześniej (trudność w znalezieniu pracy, wysokość zarobków, ciekawa praca)
    - Jak będzie to wyglądało w przyszłości?

- Co wpływa na zmiany na rynku pracy?

Jakość edukacji

- Jak oceniają wykształcenie, które zdobędą z perspektywy rynku pracy?
  - Czy planują pracować w zawodzie, którego się wyuczą? Dlaczego?
  - A co jeśli będą musieli zmienić zawód?
  - Czy szkoła dobrze przegotowuje ich do zawodu? W czym dobrze, a w czym słabiej?

Ocena własnych umiejętności

- Jak oceniają swoje umiejętności z perspektywy oczekiwań przyszłego pracodawcy?
  - Czy wydaje im się, że będą wartościowymi pracownikami?
  - Jakie są ich słabe, a jakie mocne strony? Które są najważniejsze z perspektywy rynku pracy? Dlaczego?
  - Czego pracodawca oczekuje od pracowników absolwentów?

„Rozpiska na tablicy", refleksja: dlaczego tak?

Sytuacja ekonomiczna

- Jak ocenić można sytuację gospodarczą województwa?
  - Jakim województwem jest podkarpackie, bogatym, biednym rozwijającym się?
  - Czy jakieś części są lepiej rozwinięte, a jakieś gorzej, które, dlaczego?
  - Czy woj. podkarpackie zmienia się w ostatnim czasie – na czym polegają zmiany? są to zmiany na lepsze, czy na gorsze?
  - jak wygląda podkarpackie w porównaniu do innych województw (najpierw dopytać o sąsiadujące oraz porównać do pozostałych)
- Jak myślą, czy w woj. podkarpackim łatwo się zakłada/prowadzi firmę?
  - Dlaczego? co sprzyja zakładaniu/prowadzeniu firmy, a co utrudnia?
- Jak oceniają sytuację ekonomiczną pracodawców (firm i instytucji) w woj. podkarpackim (płynność finansowa, łatwość z pozyskaniem klientów itd.)
  - gdzie jest ich zdaniem najlepiej a gdzie najgorzej?
  - z czego to wynika?

Absolwenci i stażyści / praktykanci

- Czy pracowali jako stażyści lub praktykanci?
  - Jeśli nie to dlaczego? Czy planują?
  - Jeśli tak to dlaczego? Co im to dało?
  - Czy warto iść na staże / praktyki? Dlaczego?
- Czy pracodawcy chętnie zatrudniają absolwentów?
  - Dlaczego?
- Czego pracodawcy oczekują od absolwentów?
  - Czy absolwenci są w stanie spełnić oczekiwania pracodawców?

- Co ich zdaniem pracodawcy myślą o absolwentach?

Zatrudnianie pracowników i rekrutacja

- Co wpływa na znalezienie pracy?
  - Co jest najważniejsze?
  - Co ma mniejsze znaczenie?
- Jakich pracowników szukają pracodawcy?
  - Podać cechy
- Czego nie lubią pracodawcy u pracowników?
  - Dlaczego?

„Rozpiska na tablicy", refleksja: dlaczego tak?

Elastyczne formy zatrudnienia

- Czy słyszeli o elastycznych formach zatrudnienia?
- Czy spotkali się z przykładami stosowania elastycznych formy zatrudnienia (np. zadaniowego, indywidualnego rozkładu czasu pracy lub skróconego tygodnia pracy, telepracy)?
- Czy chcieliby w przyszłości tak pracować? Dlaczego?

Motywowanie pracowników

- W jaki sposób ich znaniem pracodawcy motywują pracowników do lepszej pracy?
  - na czym one polegają (sposoby motywowania)? (dopytać)
    - Okolicznościowe nagrody finansowe (bony towarowe, itp.), System wynagrodzenia zależny od efektów pracy, Materialne, ale pozafinansowe dodatki (np. samochód firmowy, telefon), Dodatkowa opieka medyczna, ubezpieczenie medyczne, Premie za pomysły i rozwiązania, Zwrot kosztów dojazdów do pracy, Imprezy integracyjne, Możliwość zaciągnięcia pożyczki przez pracownika
  - Czy chcieliby, żeby w firmie, w której się w przyszłości zatrudnią, były stosowane jakieś pozapłacowe sposoby motywowania? Które i dlaczego? („Rozpiska na tablicy)

Równość

- W czyich rodzinach pracują:

  Tylko mężczyźni(ojcowie, bracia itp.); tylko kobiety, jedni i drudzy?

  Kto lepiej zarabia, mężczyźni czy kobiety – z czego to wynika?
- Czy na podstawie swoich obserwacji lub rodzinnych doświadczeń mogą powiedzieć, kto częściej jest zwalniany, jeśli pracodawca zmniejsza zatrudnienie: kobieta czy mężczyzna?
- Proszę powiedzieć, czy słyszeli o innych, niewymienionych wcześniej przejawach nierównego traktowania? (wysokość wynagrodzeń, premie, systemy motywacyjne, wysyłanie na szkolenia, inne?)
  - kobiet i mężczyzn
  - młodych (wchodzących na rynek pracy) i starszych (schodzących z rynku pracy)

- inne, jakie?

Szkolenia

-

- Czy preferują taką pracę, w której robili by coś niezmiennego, czy woleliby się uczyć nowych rzeczy? Dlaczego?
  - Czy gotowi byliby sami płacić za szkolenia, żeby zdobyć nowe umiejętności? Dlaczego?
  - Czy woleliby zdobyć jakiś zawód i wykonywać go przez całe życie, czy raczej uczyć się nowych rzeczy?

Zwalnianie pracowników

- Czy w ostatnim roku słyszeli o jakichś zwolnieniach pracowników?
  - Gdzie? Jak dużo? Kogo zwalniano? Dlaczego?
  - Czy może dotknęło to ich osobiście lub kogoś z rodziny? Czy trudno było/jest znaleźć nową pracę?

Zawody przyszłościowe i schyłkowe

- Jak myślą, jakie zawody można określić jako „zawody przyszłości”? Na jakie zawody będzie coraz WIĘKSZE zapotrzebowanie lub jakie NOWE ZAWODY powstaną w długoletniej perspektywie?
  - Dlaczego?
- Jak myślą, jakie zawody można określić jako „zawody schyłkowe”? Na jakie zawody będzie coraz MNIEJSZE zapotrzebowanie w długoletniej perspektywie?
  - Dlaczego?

„Rozpiska na tablicy”, refleksja: dlaczego tak?

- Czy biorą to pod uwagę przy wyborze szkoły lub szukaniu pracy?

Kontakty z sektorem edukacji

- Czy zetknęli się z pracodawcami, którzy kontaktują się ze szkołą w celu znalezienia pracowników (np. szkolne targi pracy, spotkania z pracodawcami, dofinansowanie klas, pracowni, praktyki itp.)
  - na czym ta współpraca polega, jak powinna wyglądać?

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

DYSPOZYCJE DO WYWIADU z PRZEDSTAWICIELAMI ZWIĄZKÓW/ STOWARZYSZEŃ PRACODAWCÓW

Wprowadzenie

Przedstawienie celów spotkania

- Badanie dotyczące pracodawców Podkarpacia.
- Cel badania - poznanie specyfiki lokalnego rynku pracy na tle województwa, porównanie potencjału z sąsiednimi powiatami, poznanie funkcjonującej na terenie powiatu struktury przedsiębiorczości, ocena potencjału inwestycyjnego, potencjału sektora edukacji, otoczenia biznesu, ogólna ocena na temat kondycji ekonomicznej pracodawców oraz planowanych inwestycji na terenie powiatu. etc.
- **Badanie zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.**

Pragnę Pana(ią) zapewnić, że wywiad jest poufny (nie upowszechniamy imienia i nazwiska respondenta ani nazwy firmy, w której pracuje) i zostanie przeprowadzony zgodnie z Ustawą o Ochronie Danych Osobowych oraz normami etycznymi obowiązującymi w badaniach opinii. Zebrane dane posłużą wyłącznie do analiz naukowych mających na celu ocenę rynku pracy województwa podkarpackiego.

Rola związku/ stowarzyszenia pracodawców

- Jaka jest rola Państwa stowarzyszenia/ związku?
- Jaki jest zakres Państwa działania i zasięg oddziaływania?
- Jakie podmioty są skupione w Państwa związku/ stowarzyszeniu?
- Jakie są korzyści dla pracodawców wynikające z istnienia związku/ stowarzyszenia?

Sytuacja ekonomiczna pracodawców

- Jak ocenić można sytuację gospodarczą województwa/ powiatu?
- Jak oceniają warunki ekonomiczne do powadzenia działalności w woj. podkarpackim?
    - Rynek i konkurencja
    - Wysokość płac
    - Jakość kapitału ludzkiego
- Jak oceniają sytuację ekonomiczną pracodawców (firm i instytucji) w woj. Podkarpackim?
    - Jak wygląda w ich branży: kryzys gospodarczy, sytuacja w branży, sytuacja finansowa firmy/ instytucji, konkurencja ze strony innych firm, dostęp do kredytów, dostęp do środków unijnych, zarządzanie finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem), stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników), zarzadzanie zespołem, kadrami w firmie/ instytucji.
    - Z czego wynika?
    - Różnice w branżach – w których będzie wzrost, w których spadek?
    - Czy można wpłynąć na tą sytuację? Jeśli tak, to kto i w jaki sposób?

Rynek pracy

- Jak oceniają sytuację na rynku pracy w województwie podkarpackim?
    - Co wpływa na taką sytuację?
- Jak wyglądają zmiany na rynku pracy?
    - Jak to wyglądało w przeszłości (wielkość zatrudnienia, „jakość" pracowników)?

- Jak będzie to wyglądało w przyszłości?
- Co wpływa na takie właśnie zmiany na rynku pracy?

Rozwój regionu

- Jakie są mocne i słabe strony gospodarki i rynku pracy regionu?
- Jakie czynniki o tym decyduję?
- W jakim kierunku powinien rozwijać się region? Na jakie cele/ branże stawiać? W co inwestować?
- Jakie działania powinny być podejmowane, aby skutecznie wspierać rozwój regionu? Kto powinien podejmować takie działania?
- A jak to wygląda w rzeczywistości, tj. w jakim kierunku rozwija się region (czy jest to spójne z tym, w jakim kierunku POWINIEN się rozwijać)?

Zawody przyszłościowe i schyłkowe

- Jakie zawody można określić jako „zawody przyszłości"? jakie NOWE ZAWODY POWSTANĄ w długoletniej perspektywie? Czy może raczej możemy mówić o umiejętnościach przyszłościowych, a nie o zawodach? O jakich i dlaczego?
- Jakie zawody można określić jako „zawody schyłkowe"? Jakie zawody będą bezpowrotnie znikały z rynku, dlaczego? Czy możemy mówić o jakichś umiejętnościach, które będą już niepotrzebne? O jakich i dlaczego?
- Jakich umiejętności oczekują pracodawcy od pracowników?
- Jak powinien w związku z tym kształtować się sektor edukacji? Jakie zmiany powinny w nim nastąpić?

Współpraca z IOB

- Czy pracodawcy współpracują z instytucjami otoczenia biznesu?
- Jak oceniają funkcjonujące w województwie IOB? Jak oceniają ich aktywność, zlokalizowanie, dostępność?
- Jak powinna wyglądać współpraca?
- Jeśli nie współpracują to dlaczego? Jakie działania (i kto) powinny zostać podjęte?

Kontakty z sektorem edukacji

- Jak wygląda współpraca pracodawców ze szkołami? Jakie są jej mocne i słabe strony?
    - Na czym ta współpraca polega?
    - Dlaczego właśnie tak wygląda?
    - Jak powinna wyglądać?

Możliwe oddziaływanie na wzrost zatrudnienia

- Proszę określić, jakie czynniki decydują o tym, że pracodawca zatrudnia nowych pracowników? Jakie warunki muszą być spełnione, aby w przedsiębiorstwie nastąpił wzrost zatrudnienia?
- Proszę zastanowić się nad czynnikami zależnymi:
    - Od warunków/ działań samego pracodawcy?
    - Od działań wspierających różnych instytucji na szczeblu lokalnym i regionalnym (PUP, WUP, samorząd),
    - Od warunków, w jakich funkcjonuje przedsiębiorstwo (chodzi o warunki, np. pod względem infrastruktury, dostępności komunikacyjnej, które mogą zachęcać, bądź zniechęcać pracodawcę do wzrostu zatrudnienia),
    - Od warunków prawnych i podatkowych,

- Od warunków ekonomicznych w szerokim kontekście (sytuacja na rynku i w danej branży, a nie jedynie na poziomie poszczególnego pracodawcy).

- Które czynniki można określić jako kluczowe, a które jako dodatkowe?
- Jakie działania warto podejmować, aby zachęcić pracodawcę do zatrudnienia nowych pracowników?
  - Jakie instytucje mogłyby podjąć takie działania i do kogo je skierować (do samego pracodawcy, do IOB, do samorządów, etc.)?
  - Jakie działania muszą zostać podjęte, żeby pracodawca mógł zatrudnić nowego pracownika i to zarówno w kontekście wsparcia zewnętrznego (dostępnego w PUP, ale też inne możliwości – zwolnienia podatków, inwestycje infrastrukturalne, wsparcie instytucji otoczenia biznesu itp., czy również takie działania, które trzeba byłoby podjąć u tego pracodawcy).