

Identyfikacja potrzeb, co do zakresu informacji o rynku pracy oczekiwanej przez różne podmioty aktywne na rynku pracy

RAPORT KOŃCOWY

opracowany dla
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach
w ramach zamówienia publicznego
Nr Sprawy PN/5/09

w ramach projektu pt.:
Program monitorowania regionalnego rynku pracy

Kutno, Październik 2009

- 1 -



ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.
ul. Grunwaldzka 5, 99-301 Kutno
Tel.: +48 (0 24) 355 77 00;
Faks +48 (0 24) 355 77 01
www.asm-poland.com.pl



ibs
INSTYTUT BADAŃ STRUKTURALNYCH

Instytut Badań Strukturalnych
ul. Rejtana; 02-516 Warszawa
Tel. +48 22 629 33 82
Faks +48 22 395 50 21
www.ibs.org.pl

SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI	2
WYKAZ SKRÓTÓW	3
STRESZCZENIE	4
SUMMARY	8
WPROWADZENIE	12
OPIS WYNIKÓW BADAŃ I ANALIZ	14
1.2 Identyfikacja informacji generowanych i przetwarzanych w podmiotach działających w obszarze rynku pracy	17
1.3 Diagnozowanie potrzeb informacyjnych w podmiotach aktywnych w obszarze rynku pracy.....	35
1.4 Mapa informacji generowanych i potrzeb informacyjnych grup podmiotów aktywnych w obszarze rynku pracy.....	47
PODSUMOWANIE - WNIOSKI I REKOMENDACJE	52
SUMMARY - CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS	56
ANEKSY	60
OPIS METODOLOGII BADAWCZEJ	65
Badania ilościowe podmiotów aktywnych na śląskim rynku pracy:.....	65
Badania jakościowe grup podmiotów aktywnych na rynku pracy	67
ZAŁĄCZNIKI	71
Załącznik nr 1 Kwestionariusz Badania Telefonicznego CATI	71
Załącznik nr 2 Scenariusz Zogniskowanych Wywiadów Pogłębionych - FGI.....	80
Załącznik nr 3 Scenariusz Indywidualnych Wywiadów Pogłębionych - IDI	83

WYKAZ SKRÓTÓW

PSZ	PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA (PSZ)
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach (WUP)+ Filie
PUP	Powiatowe Urzędy Pracy (PUP) + Filie
OPS	OŚRODKI POMOCY SPOŁECZNEJ (OPS)
OHP	OCHOTNICZE HUFCE PRACY (OHP)
CEiPM	Centra Edukacji i Pracy Młodzieży (CEiPM)
MCIZ	Mobilne Centra Informacji Zawodowej (MCIZ)
MCK	Młodzieżowe Centra Kariery (MCK)
MBP	Młodzieżowe Biura Pracy (MBP) i ich Filie
KP	Kluby Pracy (KP)
OSiW	Ośrodki Szkolenia i Wychowania OHP
HP	Hufce Pracy (HP)
ŚHP	Środowiskowe Hufce Pracy (ŚHP)
GP	Gospodarstwa Pomocnicze (GP)
AZ	AGENCJE ZATRUDNIENIA (AZ)
APP	Agencje Pośrednictwa Pracy (APP)
ADP	Agencje Doradztwa Personalnego (ADP)
APZ	Agencje Poradnictwa Zawodowego (APZ)
APT	Agencje Pracy Tymczasowej (APT)
IS	INSTYTUCJE SZKOLENIOWE (IS)
IDS	INSTYTUCJE DIALOGU SPOŁECZNEGO (IDS)
ZZ	Związki Zawodowe lub Organizacje Związków Zawodowych (ZZ)
OP	Organizacje Pracodawców (OP)
NGO6	Organizacje Pozarządowe prowadzące działalność w zakresie promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy (NGO6)
IRL	INSTYTUCJE ROZWOJU REGIONALNEGO I LOKALNEGO (IRL)
OWP	Ośrodki Wspierania Przedsiębiorczości (OWP)
ARL	Agencje Rozwoju Lokalnego (ARL)
ARP	Agencje Wspierania Przedsiębiorczości (ARP)
IPR	Inkubatory Przedsiębiorczości (IPR)
IPL	Instytucje Partnerstwa Lokalnego (IPL)
GCI	Gminne Centra Informacji (GCI)
FRP	Fundusze Rozwoju Przedsiębiorczości (FRP)
NGO7	Organizacje Pozarządowe prowadzące działalność wspomagającą rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości oraz rozwój wspólnot i społeczności lokalnych (NGO7)
OK	OŚRODKI KARIERY (OK)
ABK	Akademickie Biura Karier (ABK)
SzOK	Szkolne Ośrodki Kariery (SzOK)

STRESZCZENIE

Trzecim etapem realizacji części badawczej projektu systemowego pt. *Monitorowanie Regionalnego Rynku Pracy* wdrażanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach było opracowanie wyników badań prowadzonych w obszarze: *Identyfikacji potrzeb co do zakresu informacji o rynku pracy oczekiwanej przez różne podmioty aktywne na rynku pracy*.

Głównym celem realizacji procesu badawczego na tym etapie było dokonanie identyfikacji zakresu informacji o rynku pracy generowanych przez poszczególne grupy podmiotów aktywnych w tym obszarze w regionie i poszczególnych podregionach woj. śląskiego, a także przeprowadzenie diagnozy zakresu potrzeb informacyjnych każdej z grup w tym zakresie.

Cele badawcze zostały osiągnięte zgodnie z założeniami teorii ugruntowanej poprzez odpowiednio przygotowaną sekwencję wzajemnie uzupełniających się badań ilościowych i jakościowych prowadzonych wśród kadry kierowniczej lub osób przez nią delegowanych do uczestnictwa w badaniu reprezentujących wszystkie zidentyfikowane grupy i podgrupy podmiotów działających w obszarze rynku pracy w woj. śląskim. Badanie ilościowe zostały przeprowadzone z wykorzystaniem techniki wywiadów telefonicznych CATI na łącznej próbie 806 respondentów dobieranych w sposób celowy - kwotowy uwzględniający odpowiedni poziom reprezentacji w badaniu każdej ze zidentyfikowanych grup podmiotów. Badania jakościowe przeprowadzono na łącznej próbie 62 respondentów dobieranych w sposób celowy spośród reprezentantów każdej ze zidentyfikowanych grup podmiotów działających w obszarze rynku pracy. W sumie przeprowadzono 6 Zogniskowanych Wywiadów Grupowych (FGI) oraz 24 Indywidualne Wywiady Pogłębione z osobami na stanowiskach kierowniczych reprezentującymi poszczególne grupy pomiotów aktywnych w obszarze rynku pracy lub kompetentnymi osobami delegowanymi przez nich do udziału w tymże badaniu.

Zgromadzony materiał źródłowy został poddany analizie ilościowej (statystycznej) oraz jakościowej. Uzyskane informacje zostały przedstawione w 4 podrozdziałach analitycznych zainicjowanych informacjami dotyczącymi charakterystyki populacji partycypującej w badaniach. Następnie została przeprowadzona analiza rodzajów i zakresu informacji o rynku pracy generowanych w poszczególnych typach podmiotów aktywnych w tym obszarze. Ponadto scharakteryzowano warunki i sposób udostępniania danych gromadzonych w poszczególnych

rodzajach podmiotów, a także narzędzia informatyczne wykorzystywane do tego procesu. Zdiagnozowano także poziom satysfakcji oraz problemy i trudności towarzyszące procesowi generowania i wymiany informacji o rynku pracy pomiędzy poszczególnymi rodzajami podmiotów. W kolejnej części opracowania została przeprowadzona diagnoza potrzeb informacyjnych z obszaru rynku pracy sygnalizowanych przez przedstawicieli poszczególnych grup podmiotów działających w tym obszarze. Rezultatem tej diagnozy są wykazy rodzajów informacji oczekiwanych przez poszczególne grupy podmiotów rynku pracy. W diagnozie została zaprezentowana ocena zakresu dostępności poszczególnych rodzajów informacji, a także zilustrowana typologia korzystających z nich beneficjentów. W części tej skupiono się również na analizie rozwiązań prawnych, technicznych i organizacyjnych pozwalających na usprawnienie procesu wymiany informacji o rynku pracy pomiędzy różnego typu instytucjami.

Ostatnim elementem prowadzonych analiz było stworzenie mapy informacji podmiotów aktywnych w obszarze rynku pracy, w której znalazły się zestawienia danych o informacjach generowanych w poszczególnych grupach podmiotów, a także te dotyczące ich potrzeb informacyjnych w obszarze rynku pracy.

Wyniki badań ilościowych wskazywały, że poza Publicznymi Służbami Zatrudnienia w większości podmiotów (67,9%) rynku pracy partycypujących w badaniu nie są generowane i przetwarzane informacje z obszaru rynku pracy. Odsetek ten jest najwyższy (89%) w Instytucjach Szkoleniowych oraz Instytucjach Dialogu Społecznego (71,8%). W pozostałych grupach podmiotów (poza PSZ) jedynie w jednostkach Ochotniczych Hufców Pracy wyniósł poniżej 50%, dokładnie 42,4%. Najczęściej (50,5%) wymienianą przyczyną tego stanu rzeczy był stwierdzony brak potrzeby korzystania z tego typu informacji w codziennej pracy podmiotów reprezentowanych w badaniu. Znaczna grupa podmiotów (42%) podkreślała, że korzysta jedynie z danych udostępnianych przez inne instytucje.

Wśród najczęściej gromadzonych informacji w podmiotach rynku pracy partycypujących w badaniu ilościowym znalazły się te dotyczące strony podaźowej rynku pracy tj. (bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów). Tego typu informacje są gromadzone w blisko 2/3 (63,3%) podmiotów. Natomiast jedynie 7,3% podmiotów gromadzi informacje dotyczące strony popytowej (oferty pracy, profile zawodów pożądaných itp.). W co drugim (50,6%)

podmiocie w tej grupie gromadzone są informacje o dostępnych usługach rynku pracy oraz instytucjach, które je oferują (48,6%). Tylko w co piątym podmiocie (22,4%) działającym w obszarze rynku pracy gromadzi się dane statystyczne opisujące podstawowe parametry rynku pracy.

Informacje z obszaru rynku pracy generowane w poszczególnych grupach podmiotów są wykorzystywane w ok. 60% tylko dla własnych potrzeb. Najczęstszym powodem niedostępności informacji innym podmiotom, był brak zainteresowania nimi lub ograniczenia techniczne związane z integracją różnych systemów bazodanowych. Problemem natomiast nie były względy finansowe, ponieważ w zdecydowanej większości (ok. 90%) podmiotów dane te są udostępniane nieodpłatnie. Informacje o rynku pracy udostępniane są najczęściej w postaci publikacji elektronicznych (54,9%), zwłaszcza za pośrednictwem portali internetowych (47,3%). W 2/3 podmiotów do generowania i analizy danych z obszaru rynku pracy stosowane są określone narzędzia informatyczne. Najczęściej są to aplikacje biurowe z pakietu Microsoft Office (45,1%). Tym niemniej dosyć popularne są również narzędzia wewnętrzne wykorzystywane w określonych typach placówek. Z takich narzędzi korzystają Jednostki Samorządu Terytorialnego (18,7%), jak również jednostki Ochotniczych Hufców Pracy (8,7%). Poziom satysfakcji użytkowników z wykorzystywanych narzędzi informatycznych jest wysoki, chociaż ich funkcjonalność bywa ograniczona ze względu na kłopoty w transferze danych pomiędzy różnymi systemami.

W obecnej chwili znaczna część podmiotów działających w obszarze rynku pracy w woj. śląskim (37,9%) nie sygnalizuje żadnych potrzeb informacyjnych, natomiast (31,6%) podmiotów reprezentowanych w badaniach ilościowych swoje potrzeby informacyjne zaspokajają we własnym zakresie. Aktualnie najczęściej wykorzystywanymi w podmiotach rynku pracy źródłami informacji były publikacje zamieszczane w Internecie i prasie (91%), a także te rozpowszechniane przez Wojewódzki Urząd Pracy (47,7%) i Powiatowe Urzędy Pracy (72,1%). Rzadziej były to publikacje Urzędów Statystycznych i Banki Danych Regionalnych.

W największym stopniu podmioty działające w obszarze rynku pracy zainteresowane są danymi statystycznymi ilustrującymi podstawowe parametry rynku pracy (46,1%), oraz danymi dotyczącymi strony popytowej rynku pracy (45,5%), a także prognozami demograficznymi (45,3%). W najmniejszym zaś wynikami prognoz mikro i makroekonomicznych (34,5%) oraz danymi

podażowymi (34,3%). Różnice w poziomie zainteresowania poszczególnymi rodzajami informacji są również niewielkie w odniesieniu do rodzajów grup podmiotów reprezentowanych w badaniu oraz ich lokalizacji.

Najczęściej (71,6%) artykułowanym postulatem ze strony wszystkich grup podmiotów aktywnych w obszarze rynku pracy była idea utworzenia ogólnodostępnej platformy informatycznej umożliwiającej publikację i wymianę informacji o rynku pracy. Tego typu narzędzie znacząco usprawniłoby działania większości podmiotów aktywnych w obszarze regionalnego i lokalnych rynków pracy w woj. śląskim. W związku z tym przedstawiciele znacznej liczby podmiotów (ok. 40%) oczekiwaliby ściślejszej współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy, który w ich opinii powinien koordynować pracę tego typu platformy.



SUMMARY

The third stage of the implementation of the research part of the systems project entitled '*The Monitoring of the Regional Labour Market*', launched by the Voivodeship Labour Office in Katowice, involved compiling the results of surveys carried out in the field of *Identification of needs concerning the range of information on the labour market required by different entities active on the labour market*.

The main objective of the research process implementation at this stage was to identify the range of information on the labour market generated by individual groups of entities active in this field in the region, and in particular sub-regions of the Silesian Voivodeship, and to make an assessment of the range of information needs expressed by each group in this regard.

The research objectives were achieved, according to the assumptions of the theory established on the basis of an appropriately-prepared sequence of mutually-complementary quantitative and qualitative research conducted among executive staff or persons delegated by executives to participate in the survey of entities representing all identified groups and subgroups that are active within the labour market in the Silesian Voivodeship. The quantitative research was carried out using the techniques of CATI telephone interviewing on a total sample of 806 respondents selected on the basis of the purposeful-quota sampling method, which takes account of the level of representation of each identified group of entities in the survey. The qualitative research was carried out on a total sample of 62 respondents selected on the basis of purposeful sampling among representatives of each identified group active within the labour market. In total there were 6 Focus-Group Interviews and 24 In-Depth Interviews with persons holding executive positions representing individual groups of entities active within the labour market or responsible persons delegated by executives to participate in this survey.

The collected source material was subject to quantitative (statistical) and qualitative analysis. The information received was presented in 4 analytical sub-sections, starting with information on the characteristics of the population which participated in the survey.

Next, an analysis of the types and range of information on the labour market generated in individual types of entities active in this field was conducted. Moreover, conditions, and the

method of making available data collected from individual types of entities and IT tools used in this process, were described. Furthermore, the level of satisfaction, as well as problems and difficulties accompanying the process of generating and exchanging information on the labour market between particular types of entities, was measured.

In the next part of the study, the needs for information on the labour market indicated by representatives of the individual groups of entities active in this field were measured. The result of this analysis was a list of information types needed by individual groups of entities of the labour market. The analysis presented an evaluation of the availability of particular information types and illustrated the typology of beneficiaries using it. This part also focused on the analysis of legal, technical and organisational solutions facilitating the exchange of information on the labour market between different types of institutions.

The last component of the analyses conducted was to create a map of information on entities active within the labour market, which included the compilation of data on information generated by individual groups of entities, and on information needs within the labour market.

The quantitative research results indicated that, except for Public Employment Services, in the majority of entities (67.9%) in the labour market no information was generated or processed from the labour market. The percentage is the highest in Training Institutions (89%) and Social Dialogue Institutions (71.8%). In the remaining groups of entities (except for Public Employment Services) only in units of Voluntary Labour Corps did it amount to under 50%, precisely 42.4%. The reason most frequently (50.5%) stated to explain such a situation was the lack of a need to use this type of information during the everyday work of entities represented in the survey. A significant group of entities (42%) emphasised that they use only data made available by other institutions.

Among the information most frequently collected from entities in the labour market participating in the quantitative research there was information on the supply side of the labour market, i.e. the database of people looking for the job, the unemployed, and graduates. Such information is gathered from almost 2/3 (63.3%) of entities. However, only 7.3% of entities collect information on the demand side (job offers, profiles of needed occupations, etc.) Every second entity (50.6%) in this group gathers information on the available labour market services and institutions that

offer such services (48.6%). Only every fifth entity (22.4%) active within the labour market collects statistical data, including the basic parameters of the labour market.

Information from the labour market generated by individual groups of entities is used by about 60% for their own purposes. The most frequent reason for not making information available to other entities was simply lack of interest, or technical limitations relating to the integration of different database systems. In contrast, problems did not concern financial issues, because in the substantial majority of cases (about 90%) data was made available free of charge. Information on the labour market is made available most frequently in an electronic form (54.9%), especially via Internet websites (47.3%). In 2/3 of entities, specific IT tools were used to generate and analyse data from the labour market. Mostly they are office applications of Microsoft Office (45.1%). Even so, internal tools used in specific types of institutions are also popular. Such tools are used by Local Government Units (18.7%), and Voluntary Labour Corps units (8.7%). The level of satisfaction of users from IT tools employed is high, although their functionality can be limited due to problems in data transfer between different systems.

Currently, a substantial proportion of entities (31.6%) active within the labour market meet their information needs on their own or at all (37.9%). At present the sources of information most frequently used by the labour market entities were publications placed in the Internet and the press (91%), and also those distributed by the Voivodeship (47.7%) and District Labour Offices (72.1%). Less frequently it concerned publications of Statistical Offices and Regional Data Banks.

To the largest degree, entities acting within the labour market were interested in statistical data illustrating the basic parameters of the labour market (46.1%), and in data concerning the demand side of the labour market (45.5%), and in demographic projections (45.3%). To the smallest degree they were interested in micro and macro-economic projections (34.5%) and supply data (34.3%). Differences in the level of interest in individual types of information were insignificant with reference to types of entities' groups represented in the survey and to their location.

The most frequent demand (71.6%) expressed by all groups of entities active within the labour market was the idea of creating a national IT platform allowing the publication and exchange of information on the labour market. Such a tool would considerably facilitate the operations of most entities acting within local and regional labour market in the Silesian Voivodeship.

Therefore, representatives of a considerable number of entities (about 40%) would expect closer cooperation with the Voivodeship Labour Office which, according to entities, should coordinate the operations of such a platform.



WPROWADZENIE

Niniejsze opracowanie jest kolejnym z rezultatów badań prowadzonych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach w ramach wdrażanego przez tę instytucję projektu systemowego pt.: *Program monitorowania regionalnego rynku pracy* w ramach Poddziałania 6.1.2, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013. Przedmiotem procesu badawczego zaplanowanego w tymże projekcie systemowym jest przeprowadzenie badań i analiz, których głównym celem jest zaprojektowanie systemu dostarczania aktualnej informacji dotyczącej rynku pracy w woj. śląskim niezbędnej do prowadzenia polityki rozwoju województwa oraz metodologii prognozowania parametrów rynku pracy.

Proces badawczy tworzy 5 wzajemnie uzupełniających się badań i analiz realizowanych etapowo w następujących obszarach tematycznych:

1. Identyfikacja podmiotów aktywnych na rynku pracy oraz zakresu ich działań.
2. Inwentaryzacja dostępnej informacji na temat parametrów rynku pracy oraz identyfikacji braków w tym zakresie.
3. Identyfikacja potrzeb co do zakresu informacji o rynku pracy oczekiwanej przez różne podmioty aktywne na rynku pracy.
4. Opracowanie systemu zbierania, przetwarzania i udostępniania danych opisujących rynek pracy i zachodzące na nim zmiany.
5. Opracowanie metodologii prognozowania wybranych istotnych parametrów rynku pracy.

Przedmiotowe opracowanie jest rezultatem badań i analiz prowadzonych w III etapie realizacji procesu badawczego. Ich celem było **dokonanie identyfikacji zakresu informacji dotyczących rynku pracy¹ generowanych przez poszczególne grupy podmiotów aktywnych w tym obszarze² w regionie i poszczególnych podregionach woj. śląskiego, a także przeprowadzenie diagnozy zakresu potrzeb informacyjnych każdej z grup podmiotów w tym zakresie.**

¹ Definicja rynku pracy funkcjonująca we wszystkich opracowaniach przygotowanych w ramach projektu badawczego została określona w raporcie prezentującym wyniki badań I etapu realizacji procesu badawczego. Rynek pracy został scharakteryzowany jako *wypadkowa siły podaży i popytu na pracę. Jest rozumiany jako przestrzeń wymiany usługi pracy. Rynek pracy jest kreowany przez cenę pracy (wynagrodzenia), popyt, czyli pracodawców, oraz podaż, czyli wszystkie osoby pracujące, chcące pracować lub potencjalnie mogące pracować w przyszłości (czyli w praktyce wszystkie osoby fizyczne).*

² W ramach procesu badawczego przyjęto, że interesy strony podaźowej i popytowej rynku pracy będą reprezentowane przez określone organizacje i grupy organizacji działających w obszarze rynku pracy na rzecz jednostkowych podmiotów partycypujących w rynku pracy zarówno po stronie podaźowej, jak również popytowej.

Realizacja wyszczególnionych zadań badawczych została osiągnięta w oparciu o wzajemnie uzupełniające się badania ilościowe i jakościowe prowadzone wśród reprezentantów wszystkich zidentyfikowanych na I etapie procesu badawczego grup i podgrup podmiotów działających w obszarze rynku pracy w woj. śląskim.

Po prezentacji charakterystyki populacji respondentów biorących udział w badaniu zostaną przedstawione wyniki prowadzonych badań ilościowych i jakościowych prowadzonych w dwóch wyszczególnionych obszarach. W pierwszym z nich zostaną zaprezentowane dane opisujące rodzaje informacji gromadzonych i przetwarzanych w poszczególnych grupach i podmiotów działających w obszarze rynku pracy. Natomiast w drugim rozdziale zostaną scharakteryzowane potrzeby informacyjne dotyczące regionalnego i lokalnych rynków pracy artykułowane przez poszczególne grupy podmiotów działających w tym obszarze. Uzupełnieniem raportu będą aneksy, w których, poza zestawieniami tabelarycznymi prezentującymi zbiorcze zestawienia danych ilościowych, znajdzie się również opis zastosowanej metodologii badawczej.



OPIS WYNIKÓW BADAŃ I ANALIZ

Opis wyników prowadzonych badań będzie uwzględniał cechy badanej populacji oraz jej zróżnicowanie ze względu na rodzaj, lokalizację i zasięg prowadzonej aktywności w obszarze rynku pracy. Prezentacja wyników badania będzie prowadzona w pierwszej części w odniesieniu do informacji, które są generowane i przetwarzane w poszczególnych grupach podmiotów. Natomiast w drugiej części zostaną zilustrowane ich potrzeby informacyjne związane z danymi dotyczącymi regionalnego i podregionalnych rynków pracy w woj. śląskim.

1.1 Charakterystyka badanej populacji

Badanie ilościowe zostało przeprowadzone na tej samej próbie respondentów, która została objęta badaniami analizowanymi na I etapie realizacji procesu badawczego. Próba ta została jednakże uzupełniona o dodatkowe 206 wywiadów prowadzonych wśród respondentów reprezentujących podmioty, które nie były reprezentowane w badaniach prowadzonych na I etapie realizacji procesu badawczego, lub których reprezentacja była niewystarczająca. Przyjęto, że minimalna reprezentacja poszczególnych grup podmiotów objętych badaniem będzie obejmowała próbę 30 wywiadów. Jednakże tylko w 3 grupach ilość osób uczestniczących w badaniu oscylowała wokół tej minimalnej kwoty. Ostatecznie badaniem zostało objętych 806 podmiotów z poszczególnych grup i podgrup działających w obszarze rynku pracy w woj. śląskim. Największą reprezentację w próbie badawczej posiadały instytucje szkoleniowe (246 respondentów) oraz instytucje edukacyjne (128 respondentów). Każdy ze zidentyfikowanych typów podmiotów działających w obszarze rynku pracy posiadał swoją reprezentację w próbie badawczej (patrz poniższa tabela oraz tabela nr 1 aneksu).

Tabela nr 1.
Struktura liczebności podmiotów reprezentowanych w badaniu (N=806, w liczbach bezwzględnych)

LP.	RODZAJ PODMIOTU REPREZENTOWANEGO W BADANIU	OGÓLEM
1.	PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA (PSZ),	30
1.1	Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach (WUP)+ Filie	3
1.2	Powiatowe Urzędy Pracy (PUP) + Filie	27
2.	OŚRODKI POMOCY SPOŁECZNEJ (OPS),	96



3.	OCHOTNICZE HUFCE PRACY (OHP),	33
3.1	Centra Edukacji i Pracy Młodzieży (CEiPM)	2
3.2	Mobilne Centra Informacji Zawodowej (MCIZ)	1
3.3	Młodzieżowe Centra Kariery (MCK)	1
3.4	Młodzieżowe Biura Pracy (MBP) i ich Filie	13
3.5	Kluby Pracy (KP)	2
3.6	Ośrodki Szkolenia i Wychowania OHP	3
3.7	Hufce Pracy (HP)	6
3.8	Środowiskowe Hufce Pracy (ŚHP)	1
3.9	Gospodarstwa Pomocnicze (GP)	4
4.	AGENCJE ZATRUDNIENIA, (AZ)	107
4.1	Agencje Pośrednictwa Pracy (APP)	42
4.2	Agencje Doradztwa Personalnego (ADP)	27
4.3	Agencje Poradnictwa Zawodowego (APZ)	9
4.4	Agencje Pracy Tymczasowej (APT)	29
5.	INSTYTUCJE SZKOLENIOWE (IS)	246
6.	INSTYTUCJE DIALOGU SPOŁECZNEGO (IDS)	71
6.1	Związki Zawodowe lub Organizacje Związków Zawodowych (ZZ)	16
6.2	Organizacje Pracodawców (OP)	15
6.3	Organizacje Pozarządowe prowadzące działalność w zakresie promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy (NGO6)	40
7.	INSTYTUCJE ROZWOJU REGIONALNEGO I LOKALNEGO (IRL)	65
7.1	Ośrodki Wspierania Przedsiębiorczości (OWP)	4
7.2	Agencje Rozwoju Lokalnego (ARL)	7
7.3	Agencje Wspierania Przedsiębiorczości (ARP)	7
7.3	Inkubatory Przedsiębiorczości (IPR)	5
7.4	Instytucje Partnerstwa Lokalnego (IPL)	3
7.5	Gminne Centra Informacji (GCI)	28
7.6	Fundusze Rozwoju Przedsiębiorczości (FRP)	4
7.7	Organizacje Pozarządowe: Prowadzące działalność wspomagającą rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości oraz rozwój wspólnot i społeczności lokalnych (NGO7)	7
8.	OSRODKI KARIERY (OK)	30
8.1	Akademickie Biura Karier (ABK)	17
8.2	Szkolne Ośrodki Kariery (SzOK)	13
9.	INSTYTUCJE EDUKACYJNE (IE)	128
9.1	Zasadnicze Szkoły Zawodowe (ZSZ)	32
9.2	Średnie Szkoły Zawodowe (SSZ)	32
9.3	Szkoły Policealne (SzP)	32
9.4	Szkoły Wyższe (SzW)	32
Ogółem:		806

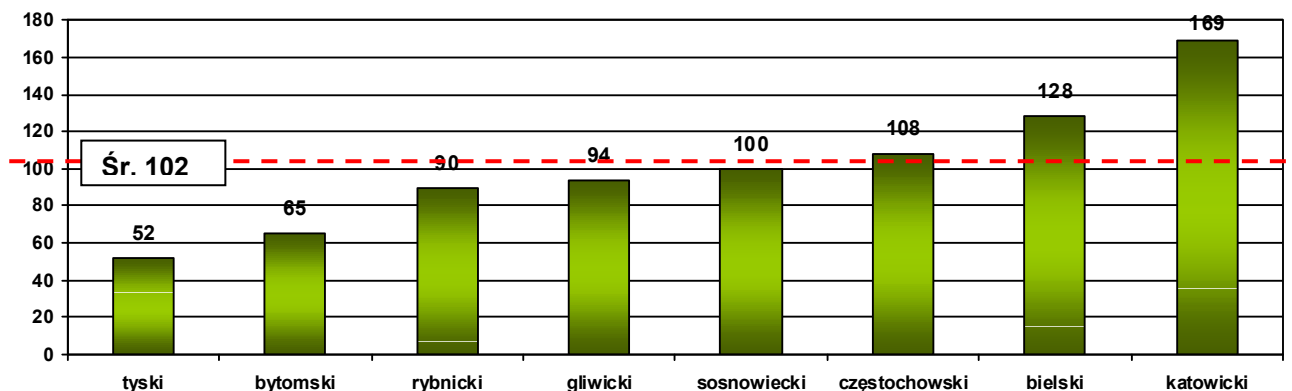
Biorąc pod uwagę lokalizację placówek reprezentowanych w badaniu należy podkreślić, że liczebności podmiotów w poszczególnych podregionach były dosyć zróżnicowane. Najwięcej respondentów rekrutowało się spośród podmiotów zlokalizowanych w podregionie katowickim (169), najmniej liczebne były podmioty zlokalizowane w podregionie tyskim (52). Poza podregionem katowickim ponad przeciętną liczebność podmiotów reprezentowanych w badaniu odnotowano jeszcze w podregionach bielskim (128) oraz częstochowskim (108). Poniżej przeciętnej, poza podregionem tyskim, reprezentowane były podmioty działające w podregionie bytomskim (65), rybnickim (90) i gliwickim (94).



W podregionie sosnowieckim liczebność podmiotów reprezentowanych w badaniu kształtowała się na przeciętnym poziomie (100 podmiotów).

Wykres nr 1.

Struktura liczebności podmiotów reprezentowanych w badaniu ze względu na ich lokalizację w poszczególnych podregionach woj. śląskiego (N=806, w liczbach bezwzględnych)



Źródło: Opracowanie własne ASM na podstawie wyników badania ilościowego.

Szczegółowa charakterystyka podmiotów reprezentowanych w badaniu w podziale na poszczególne podgrupy i ich lokalizację została zaprezentowana w zamieszczonym w aneksie zestawieniu tabelarycznym (Aneks Tabela nr. 1).

W badaniach jakościowych przeprowadzono 6 sesji fokusowych i 24 Indywidualne Wywiady Pogłębione. W sumie w badaniu uczestniczyło 62 osoby. Próba wyglądała następująco:

- Publiczne Służby Zatrudnienia - 1 FGI i 12 IDI (18 osób);
- Ośrodki Pomocy Społecznej - 2 IDI (2 osoby);
- Ochotnicze Hufce Pracy - 1 FGI (7 osób);
- Agencje Zatrudnienia - 1 FGI (6 osób);
- Instytucje Szkoleniowe - 2 IDI (2 osoby);
- Instytucje Dialogu Społecznego - 1 FGI (4 osoby);
- Instytucje Rozwoju Regionalnego i Lokalnego - 8 IDI (8 osób);
- Ośrodki Kariery - 1 FGI (6 osób);
- Instytucje Edukacyjne - 1 FGI (9 osób).

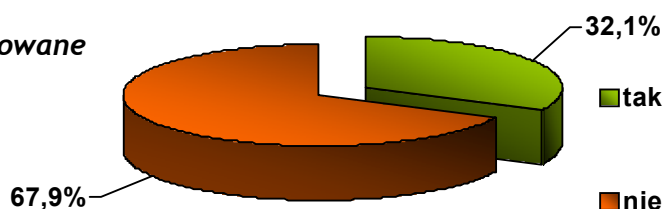
1.2 Identyfikacja informacji generowanych i przetwarzanych w podmiotach działających w obszarze rynku pracy

W pierwszym module badań ilościowych respondenci charakteryzowali zakres informacji, które są generowane i przetwarzane w reprezentowanych przez nich podmiotach. Rozkład uzyskanych odpowiedzi wskazuje na fakt, że tylko w blisko 1/3 podmiotów (32,1%) są gromadzone i przetwarzane informacje z obszaru rynku pracy.

Wykres nr 2.

Zakres generowania danych o rynku pracy w podmiotach aktywnych w tym obszarze (N=806, w %)

Czy w Pana/i placówce są generowane dane/informacje związane z obszarem rynku pracy?



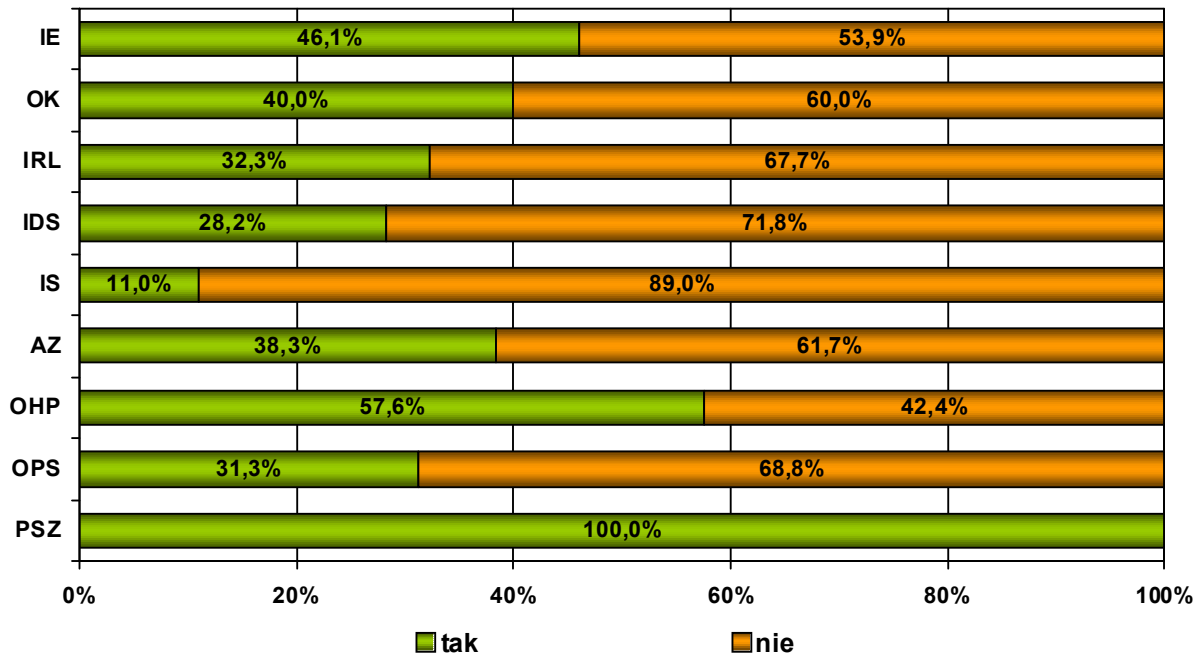
W interpretacji wyników badania należy jednakże uwzględnić charakterystykę badanej populacji, w której najliczniejszą reprezentację posiadały podmioty, które nie są zobligowane do gromadzenia i przetwarzania danych z obszaru rynku pracy.

Poza Publicznymi Służbami Zatrudnienia, które są zobligowane przepisami prawa do gromadzenia i przetwarzania informacji o rynku pracy, największy odsetek podmiotów realizujących te zadania odnotowano wśród podmiotów funkcjonujących w strukturach Ochotniczych Hufców Pracy (57,6%). W pozostałych grupach podmiotów przeważają te, które nie zajmują się gromadzeniem i przetwarzaniem danych dotyczących rynku pracy. W najmniejszym zakresie zadania te są realizowane wśród Instytucji Szkoleniowych - jedynie, w co dziesiątej (11%). Gromadzeniem i przetwarzaniem danych dotyczących rynku pracy zajmuje się blisko połowa podmiotów Instytucji Edukacyjnych (46,1%) oraz stosunkowo duży odsetek Ośrodków Kariery (40%) i Agencji Zatrudnienia (38,3%). W pozostałych niewymienionych grupach podmiotów ten odsetek kształtuje się na przeciętnym poziomie, czyli gromadzenie i przetwarzanie danych jest realizowane jedynie, w co trzecim podmiocie (33,3% - Instytucje Rozwoju Lokalnego, 31,3% Ośrodki Pomocy Społecznej, 28,2% Instytucje Dialogu Społecznego). Zależności te ilustruje poniższy wykres.

Wykres nr 3.

Zakres generowania danych o rynku pracy w poszczególnych grupach podmiotów aktywnych w tym obszarze? (N=806, w %)

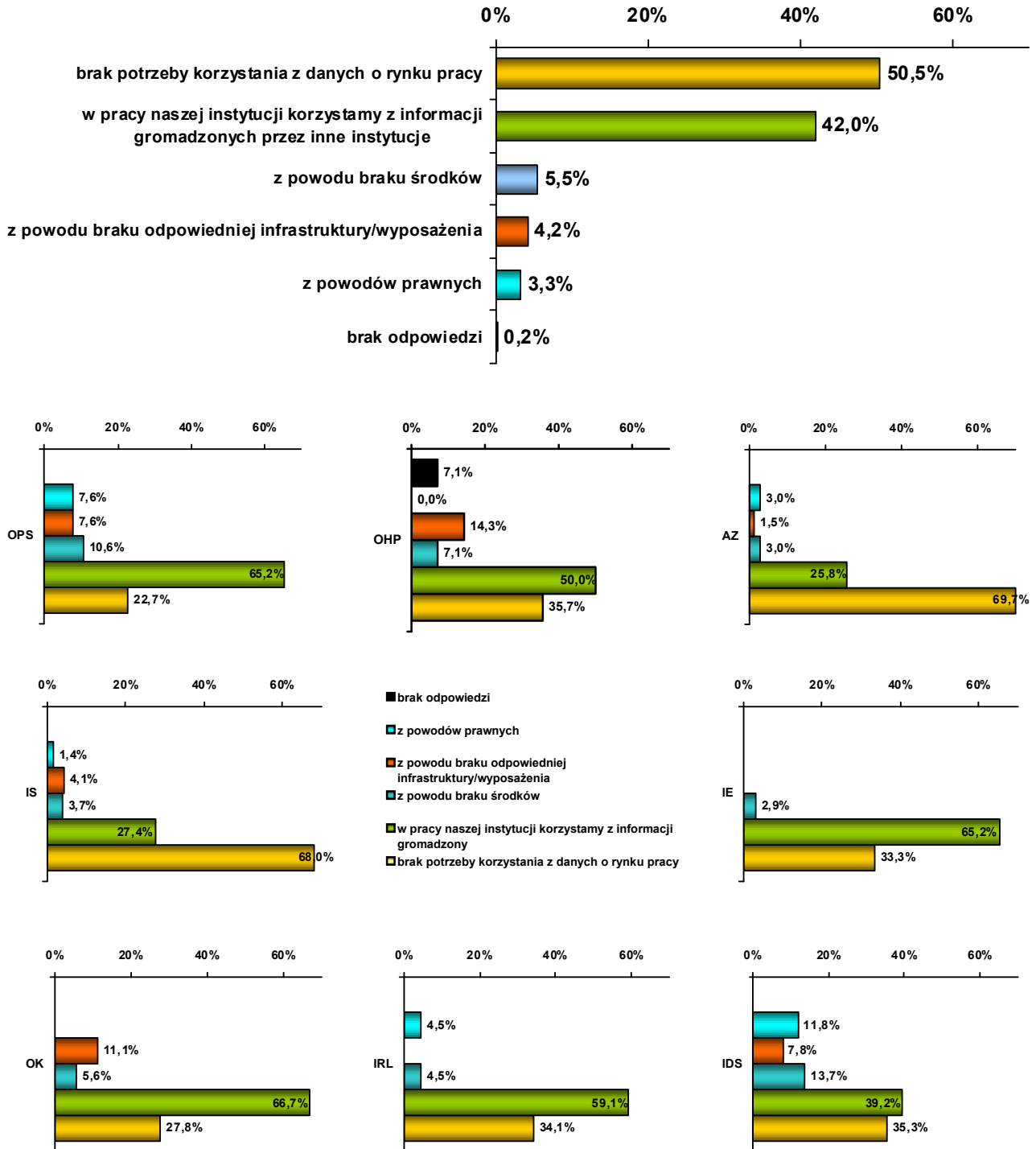
Czy w Pana/i placówce są generowane dane/informacje związane z obszarem rynku pracy?



W badaniu zdiagnozowano również powody, dla których poszczególne podmioty i grupy podmiotów nie podejmują inicjatyw związanych z gromadzeniem i przetwarzaniem danych dotyczących rynku pracy. Wśród najczęstszych powodów braku inicjatywy w tym zakresie wymieniano: brak potrzeby korzystania z danych o rynku pracy (50,5% wskazań). Znaczna ilość respondentów zwróciła również uwagę na fakt korzystania z informacji gromadzonych przez inne instytucje (42% wskazań).



Wykres nr 4.
Przyczyny niegenerowania danych z obszaru rynku pracy w poszczególnych grupach podmiotów aktywnych w tym obszarze? (N=547, wielokrotność wyboru)



Wśród najliczniej reprezentowanych w badaniu ilościowym grup podmiotów znalazły się dwie (Instytucje Szkoleniowe i Agencje Zatrudnienia), które w największym stopniu deklarowały brak potrzeby korzystania z danych o rynku pracy. Dlatego tak duży odsetek ogółu badanej populacji (50,5%) identyfikował się z tym stwierdzeniem. Natomiast abstrahując od wymienionych dwóch typów placówek (IS i AZ) we wszystkich pozostałych najczęściej sygnalizowany powód niegenerowania danych z obszaru rynku pracy wynikał z faktu korzystania z danych udostępnianych przez inne instytucje, zwłaszcza publiczne.

Wyniki badań jakościowych pozwoliły ustalić, że Publiczne Służby Zatrudnienia w gromadzeniu i przetwarzaniu danych dotyczących rynku pracy korzystają najczęściej ze statystyki publicznej (GUS i US regionalne), a także z danych Ministerstwa Edukacji i systemu informacji oświatowej oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. PSZ poza tym korzystają również z danych dostarczanych na zlecenie urzędów przez wyspecjalizowane podmioty zewnętrzne. Jeden z badanych tak opisuje ten proces: *Monitoring jest dokonywany dwa razy w roku, składa się z dwóch części; część diagnostyczna i część prognostyczna. Część diagnostyczna jest robiona za pierwsze półrocze i za cały rok a druga prognostyczna za cały rok, który minął. Ta część dotyczy przede wszystkim prognoz edukacyjnych; chodzi o prognozowaną liczbę absolwentów, którzy ukończą szkołę w danym roku szkolnym. Wykorzystujemy do tego dane z kilku źródeł; z Powiatowego Urzędu Pracy, Głównego Urzędu Statystycznego i Ministerstwa Edukacji i z systemu informacji oświatowej. Powiatowe Urzędy Pracy (część prognostyczna) dostają z firmy zewnętrznej.* Pozostałe grupy podmiotów w zakresie informacji dotyczących rynku pracy w największym stopniu korzystają natomiast z opracowań PSZ.

Ośrodki Pomocy Społecznej nie prowadzą własnych analiz, a jedynie zbierają różnorodne dane dotyczące swoich klientów - nie tylko demograficzne, społeczne, ale i obejmujące warunki mieszkalne, sytuację zdrowotną, itd. W generowaniu danych współpracują z innymi podmiotami za pomocą systemu SEPI³. System SEPI funkcjonuje od dwóch lat. Jego działanie opisali uczestnicy wywiadów pogłębionych. Jak mówi jeden z uczestników badania: *Jest to system*

³ SEPI – System Samorządowej Elektronicznej Platformy Informacyjnej. Jest to system, który pozwala na swobodną komunikację między Powiatowym Urzędem Pracy, Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej oraz Referatem Świadczeń Rodzinnych Urzędu Miasta. SEPI integruje dane pochodzące z trzech systemów informatycznych POMOST - wykorzystywanych w jednostkach pomocy społecznej, - PULS – wykorzystywany w Publicznych Służbach Zatrudnienia i SR – system obsługujący świadczenia rodzinne. System powstał w 2006 roku i po raz pierwszy zastosowano go w Siemianowicach Śląskich. Było to pilotażowe wdrożenie ogólnopolskiego Systemu Informatycznego SYRIUSZ, którego celem jest integracja danych pochodzących z systemów informatycznych wykorzystywanych we wszystkich placówkach pomocy społecznej i publicznych służbach zatrudnienia funkcjonujących w kraju w jednym ogólnopolskim systemie informacyjnym.

[który] obejmuje Ośrodek, Urząd Pracy, Urząd Miasta - Wydział Spraw Meldunkowych i Lokalowych. Kolejny respondent dodaje: *Ten system polega na tym, że ja w Ośrodku mogę zapoznać się z rejestracją danego człowieka w Urzędzie Pracy i na odwrót u nas z jakich świadczeń korzysta, jaki ma skład rodziny, jaka jest w rodzinie sytuacja.*

Ochotnicze Hufce Pracy ściśle współpracują z Powiatowymi Urzędami Pracy, Urzędami Miasta, a także niekiedy ze stowarzyszeniami zainteresowanymi tym obszarem i udostępniają im dane generowane przez siebie. Ochotnicze Hufce Pracy mają obowiązek gromadzenia danych dotyczących potrzeb i możliwości swoich podopiecznych.

Uczestnicy badań jakościowych reprezentujących Agencje Zatrudniania uznają, iż zazwyczaj korzystają z danych tworzonych przez Urzędy Pracy. Mówiąc o danych z Urzędów respondenci przyznają, iż jest do nich dobry dostęp i zawierają dane globalne dla całego województwa. Sygnalizują natomiast brak opracowań dla poszczególnych gmin i powiatów, czy też uwzględniających sytuację wyodrębnionych grup społecznych, np. tylko kobiet, albo osób w określonym przedziale wiekowym.

Ośrodki Kariery współpracują ze studentami, absolwentami, pracodawcami, Urzędami Pracy. Źródłami danych z obszaru rynku pracy są dla tej grupy podmiotów zazwyczaj informacje publikowane w Internecie oraz bazy danych udostępniane przez GUS, WUP i PUP-y.

Przedstawiciele Instytucji Edukacyjnych z racji specyfiki placówek, w których pracują generują dane mówiące o cechach społeczno-demograficznych słuchaczy, a także absolwentów. Informacje o sytuacji na rynku pracy w województwie śląskim czerpią głównie z raportów publikowanych przez WUP i PUP. Pracownicy Instytucji Dialogu Społecznego sami raczej nie generują danych, a korzystają z zasobów proponowanych przez Urzędy Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, a także Urzędy Miasta. Korzystają także z danych udostępnianych przez GUS i ROPS.

Przedstawiciele Instytucji Rozwoju Regionalnego i Lokalnego posiadają zróżnicowane doświadczenia w generowaniu danych. Część z placówek nie zajmuje się gromadzeniem danych - raczej korzysta ze źródeł oferowanych przez inne instytucje działające na rynku pracy. Część spośród przedstawicieli IRL przyznaje jednak, iż sami generują pewne dane oraz przeprowadzają analizy, dotyczące rynku pracy, zwłaszcza pod kątem własnych potrzeb związanych z realizowanymi projektami.

Wśród podmiotów, które gromadzą dane dotyczące rynku pracy zdiagnozowano rodzaje i zakres wytwarzanych i przetwarzanych informacji. W podmiotach reprezentowanych w badaniu ilościowym, które w swojej działalności deklarują gromadzenie i przetwarzanie danych dotyczących rynku pracy najczęściej gromadzonymi informacjami były te dotyczące strony podażowej rynku pracy tj. (bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów). Tego typu informacje są gromadzone w blisko 2/3 (63,3%) podmiotów. Niecałe 10% mniej (7,3%) podmiotów gromadzi informacje dotyczące strony popytowej (oferty pracy, profile zawodów poświadczonych itp.). W co drugim (50,6%) podmiocie w tej grupie gromadzone są informacje o dostępnych usługach rynku pracy oraz instytucjach, które je oferują (48,6%). Tylko w co piątym podmiocie (22,4%) działającym w obszarze rynku pracy gromadzi się dane statystyczne opisujące podstawowe parametry rynku pracy. Przywołane dane ilościowe ilustruje poniższa tabela.

Tabela nr 2.
Rodzaje informacji z obszaru rynku pracy generowane w podmiotach reprezentowanych w badaniu. (N=259, wielokrotność wyboru)

Rodzaj Informacji	Grupy Podmiotów									Ogółem
	PSZ	OPS	OHP	AZ	IS	IDS	IRL	OK	IE	
1	56,7%	36,7%	26,3%	29,3%	33,3%	40,0%	47,6%	33,3%	23,7%	34,7%
2	93,3%	53,3%	42,1%	29,3%	44,4%	35,0%	57,1%	58,3%	40,7%	48,6%
3	43,3%	20,0%	10,5%	17,1%	37,0%	15,0%	33,3%	58,3%	28,8%	22,4%
4	23,3%	16,7%	10,5%	24,4%	25,9%	20,0%	28,6%	33,3%	22,0%	27,8%
5	86,7%	50,0%	73,7%	82,9%	63,0%	45,0%	52,4%	91,7%	45,8%	63,3%
6	90,0%	26,7%	63,2%	53,7%	59,3%	40,0%	52,4%	83,3%	52,5%	56,0%
7	76,7%	40,0%	73,7%	34,1%	37,0%	50,0%	57,1%	75,0%	37,3%	48,6%
8	90,0%	43,3%	78,9%	34,1%	44,4%	50,0%	66,7%	66,7%	30,5%	50,6%
9	40,0%	26,7%	5,3%	12,2%	40,7%	20,0%	28,6%	66,7%	16,9%	25,1%

Źródło: Opracowanie własne ASM na podstawie wyników badania ilościowego.

1. informacje dotyczące regulacji prawnych w zakresie rynku pracy
2. dane statystyczne, parametry rynku pracy (tj. stopa, struktura bezrobocia)
3. dane i prognozy demograficzne (np. dotyczące osób wchodzących na rynek pracy, przechodzących na emeryturę, migrujących, etc.)
4. dane i prognozy makro i mikroekonomiczne
5. dane podażowe (bazy cv, bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów)
6. dane popytowe (oferty pracy, profile zawodów poświadczonych)
7. dane o instytucjach działających w obszarze rynku pracy
8. informacje o usługach rynku pracy
9. opracowania naukowe, raporty badawcze, poradniki

Nie jest zaskoczeniem fakt, że to właśnie Publiczne Służby Zatrudnienia są grupą podmiotów, która w największym stopniu gromadzi i przetwarza dane dotyczące rynku pracy, ponieważ są to działania, do których podmioty te są zobligowane na mocy obowiązującego prawa. Wśród podmiotów z tej grupy reprezentowanych w badaniu największy odsetek (93,3%) gromadzi dane statystyczne dotyczące parametrów rynku pracy, najmniejszy (23,3%) dane i prognozy makro i mikroekonomiczne (Patrz tabela nr 2). Uszczegółowieniem danych ilościowych są relacje uczestników badań jakościowych reprezentujących poszczególne jednostki PSZ.

Jeden z badanych przyznaje: *Generowanych jest wiele informacji związanych z rynkiem pracy. Choćby najnowszy temat - monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, to jest jedna rzecz. Druga rzecz - ogólna statystyka czyli jak wygląda sytuacja w liczbie osób zarejestrowanych, napływy, odpływy osób bezrobotnych. Sytuacja pod kątem ilości ofert, wydanych skierowań, rozliczenia tych skierowań, wizyt w zakładach pracy, odbywających się giełd pracy. Wszystkie tematy związane bezpośrednio z osobami bezrobotnymi. Tutaj można na przykład wspomnieć o strukturze bezrobocia według wieku, wykształcenia, długości pozostawania bez pracy. Część informacji to jest związana stricte z ofertami, czyli to co wspominałem - liczba ofert pracy, z rozbiciem na przykład na dominujące gałęzie, czy właściwe zawody w ten sposób, może dominacja zawodów, na które składane są zapotrzebowania. Wojewódzki Urząd Pracy przygotowuje ponadto informacje na temat zawodów nadwyżkowych oraz deficytowych poprzez monitoring zawodów.*

Reprezentowane w badaniu ilościowym Ośrodki Pomocy Społecznej podobnie jak PSZ najczęściej (53,3%) gromadzą dane statystyczne dotyczące parametrów rynku pracy, najrzadziej (16,7%) dane i prognozy makro i mikroekonomiczne (Patrz tabela nr 2).

Respondenci z Ochotniczych Hufców Pracy, które gromadzą dane o rynku pracy, najczęściej wskazywali natomiast (78,9%) na informacje o dostępnych usługach rynku pracy, najrzadziej zaś na opracowania naukowe i raporty badawcze (5,3%) (Patrz tabela nr 2).

Jeden z respondentów wywiadów pogłębionych tak opisuje ten proces: *My gromadzimy w rozliczeniu rocznym oferty pracy, osób, które się rejestrują u nas. Muszą ponawiać to co roku. To są podstawowe dane na bazie których robimy później sprawozdania. Oprócz tego prowadzimy banki danych o zawodach, monitorujemy rynek pracy, po czym prezentujemy te wiadomości uczniom gimnazjum lub szkoły średniej. Takie informacje musimy mieć na bieżąco, bo młodzież o to pyta, monitorujemy naszych klientów pod kątem tego co, oczekują, jakich szkoleń potrzebują. Każdy klient jest pod tym kątem badany.*

Również Agencje Zatrudnienia w najmniejszym stopniu gromadzą opracowania naukowe (12,2%), w największym zaś (82,9%) podobnie do Instytucji Szkoleniowych (63,0%) dane podażowe (Patrz tabela nr 2). Te drugie z kolei w najmniejszym stopniu gromadzą dane i prognozy makro i mikroekonomiczne. AZ incydentalnie biorą udział w przygotowywaniu raportów o rynku pracy w województwie śląskim. Dane te są publikowane w wydawanych biuletynach oraz czasopismach branżowych. Jeden z respondentów mówi natomiast o sytuacji w swojej firmie, która publikuje co kwartał biuletyn, zawierający barometr, prognozy, jak rynek będzie się zmieniał w najbliższym czasie. Największym problemem, jaki napotykają AZ przy zbieraniu danych jest szybko zmieniająca się sytuacja na rynku pracy, na którą należy błyskawicznie reagować. Przedstawiciele IS stwierdzili, iż zajmują się generowaniem danych w bardzo ograniczonym zakresie, zazwyczaj tylko na potrzeby projektów, które realizują.

Instytucje Dialogu Społecznego najrzadziej gromadzą dane demograficzne (15%) najczęściej zaś informacje o usługach rynku pracy i instytucjach je oferujących (50%). Również dla Instytucji Rozwoju Lokalnego najbardziej istotne są informacje o usługach rynku pracy (66,7%), najrzadziej natomiast gromadzą opracowania naukowe (28,6%) (Patrz tabela nr 2). W wywiadzie pogłębionym jeden z respondentów reprezentujących Instytucje Rozwoju Lokalnego stwierdza: *Nie generujemy żadnych informacji związanych z rynkiem pracy. (...) Ponieważ nie jesteśmy instytucją stworzoną do rejestrowania czy gromadzenia danych czy analizowania rynku pracy. W zasadzie zajmujemy się małymi i średnimi przedsiębiorstwami, doradztwem, szkoleniami dla nich. Udzielaniem podstawowych informacji na temat dotacji unijnych. Natomiast rynek pracy to jest nasza taka działka, którą zajmujemy się pod kątem realizacji projektów unijnych.* Jednakże inny z respondentów pochodzących z tej grupy podmiotów przyznaje, iż sami przeprowadzają analizy, generują pewne dane dotyczące rynku pracy: *Co roku prowadzimy statystyki z ofert pracy i praktyk, które zostały do nas przekazane. W tym roku rozpoczęliśmy badania związków zawodowych, absolwentów, prowadzimy również badania oczekiwań pracodawców wobec absolwentów naszych uczelni.* Kolejny uczestnik dodaje: *(...)projekty, w których działamy są na podstawie badań rynku pracy, więc sami przeprowadzamy takie badania i musimy orientować się w rynku pracy w województwie śląskim, ponieważ gdybyśmy się nie orientowali to nie mielibyśmy wiedzy i wiadomości, co moglibyśmy zrobić w kolejnych projektach.*

Zdecydowana większość (91,7%) Ośrodków Kariery gromadzi dane podażowe, zaś tylko 1/3 (33,3%) z nich dane makro i mikroekonomiczne oraz informacje prawne dotyczące rynku pracy

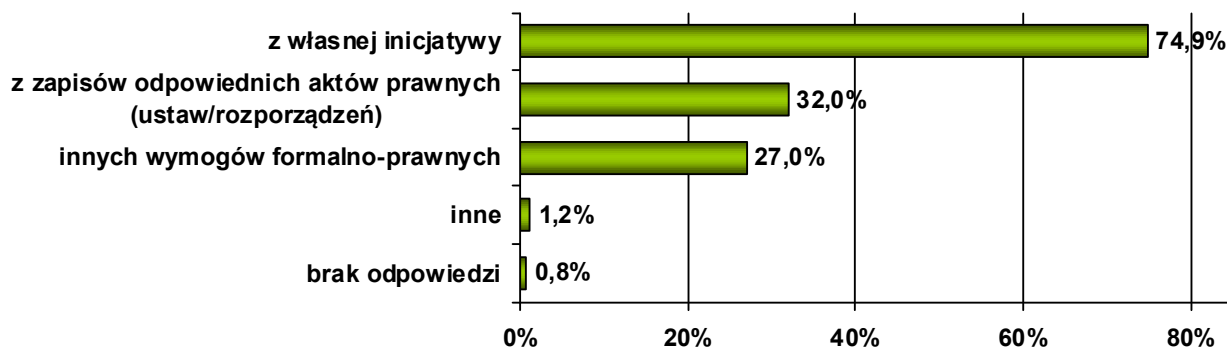
(Patrz tabela nr 2). Uczestnicy wywiadów pogłębionych sygnalizowali, że w placówkach, które reprezentują prowadzi się systematyczne, coroczne statystyki dotyczące przekazanych ofert pracy, staży, praktyk. Poza tym niekiedy próbuje się badać dalsze losy absolwentów. W Ośrodkach Kariery istnieją także elektroniczne bazy zawierające profile pracodawców i CV kandydatów. Ponadto pracownicy starają się obserwować trendy na rynku pracy i dostosowywać do tego ofertę.

Instytucje Edukacyjne najbardziej są zainteresowane gromadzeniem danych popytowych (52,5%), najmniej zaś opracowaniami naukowymi (16,9%) (Patrz tabela nr 2). Przedstawiciele Instytucji Edukacyjnych biorący udział w badaniach pogłębionych wspominali o generowaniu danych mówiących o cechach społeczno-demograficznych słuchaczy, a także a losach absolwentów.

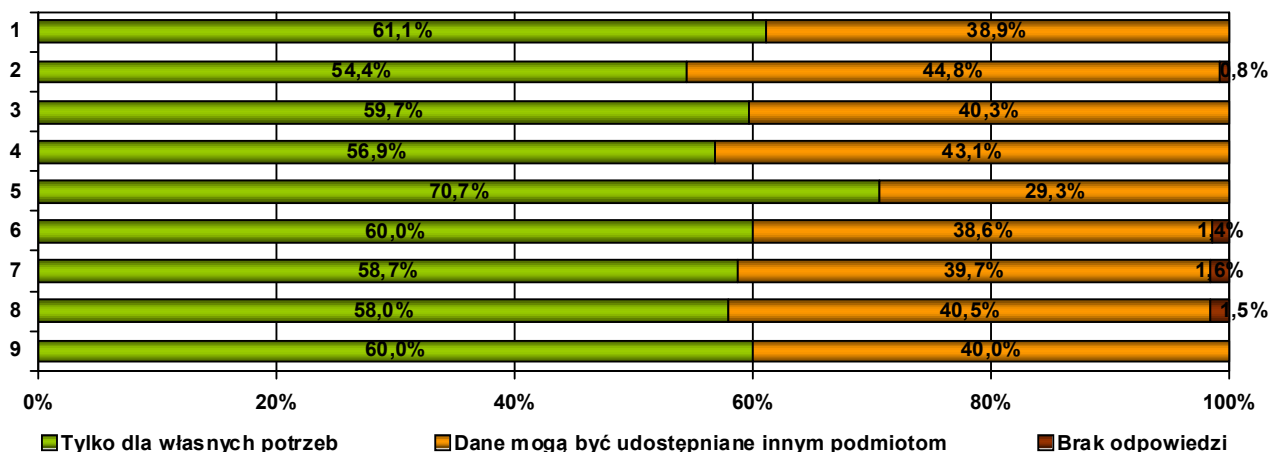
Zainteresowanie poszczególnymi rodzajami informacji wynika najczęściej z profilu aktywności poszczególnych grup pomiotów. Poszczególne rodzaje danych gromadzone są najczęściej (74,9%) z własnej inicjatywy podmiotów lub wynikają z uwarunkowań formalno-prawnych, w których poszczególne podmioty funkcjonują.

Wykres nr 5.

Powody generowania danych z obszaru rynku pracy w podmiotach aktywnych w tym obszarze reprezentowanych w badaniu ilościowym (N=259, wielokrotność wyboru)



Większość rodzajów danych jest gromadzona głównie dla własnych potrzeb podmiotów, jednakże w blisko 40% przypadków mogą one być udostępniane również innym podmiotom. W najmniejszym stopniu podmioty udostępniają dane podażowe (29,3%), co zapewne wynika z ustawy o ochronie danych osobowych.

Wykres nr 6, Tabela nr 3 i 4
Zakres udostępniania określonych danych o rynku pracy generowanych w poszczególnych grupach podmiotów aktywnych w tym obszarze w podregionach woj. śląskiego (N=259)


- informacje dotyczące regulacji prawnych w zakresie rynku pracy
- dane statystyczne, parametry rynku pracy (tj. stopa, struktura bezrobocia)
- dane i prognozy demograficzne (np. dotyczące osób wchodzących na rynek pracy, przechodzących na emeryturę, migrujących, etc.)
- dane i prognozy makro i mikroekonomiczne
- dane podaźowe (bazy cv, bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów)
- dane popytowe (oferty pracy, profile zawodów pożądanych)
- dane o instytucjach działających w obszarze rynku pracy
- informacje o usługach rynku pracy
- opracowania naukowe, raporty badawcze, poradniki

LP.	GRUPA PODMIOTÓW	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
		W	U	W	U	W	U	W	U	W	U	W	U	W	U	W	U	W	U
1	PSZ	35,3	64,7	28,6	71,4	30,8	69,2	28,6	71,4	46,2	53,8	37	63	30,4	69,6	29,6	66,7	25	75
2	OPS	90,9	9,1	81,3	18,8	83,3	16,7	60	40	86,7	13,3	50	50	66,7	33,3	76,9	23,1	87,5	12,5
3	OHP	80	20	62,5	25	50	50	50	50	71,4	28,6	75	16,7	71,4	21,4	73,3	20	100	0
4	AZ	83,3	16,7	58,3	41,7	42,9	57,1	80	20	88,2	11,8	77,3	22,7	71,4	28,6	78,6	21,4	100	0
5	IS	22,2	77,8	41,7	58,3	40	60	14,3	85,7	47,1	52,9	31,3	62,5	50	40	41,7	58,3	54,5	45,5
6	IDS	75	25	85,7	14,3	100	0	100	0	77,8	22,2	75	25	70	30	60	40	50	50
7	IRL	20	80	36,4	63,6	42,9	57,1	16,7	83,3	45,5	54,5	45,5	54,5	25	75	35,7	64,3	50	50
8	OK.	50	50	71,4	28,6	71,4	28,6	50	50	72,7	27,3	80	20	77,8	22,2	75	25	75	25
9	IE	92,9	7,1	62,5	37,5	88,2	11,8	84,6	15,4	85,2	14,8	74,2	25,8	77,3	22,7	77,8	22,2	60	40

LP.	PODREGION	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
		W	U	W	U	W	U	W	U	W	U	W	U	W	U	W	U	W	U
1	często-chowski	54,5	45,5	55,6	44,4	87,5	12,5	66,7	33,3	75	25	52,9	41,2	55,6	38,9	47,1	47,1	57,1	42,9
2	Bielski	55	45	42,3	57,7	50	50	53,8	46,2	67,7	32,3	50	50	51,7	48,3	48	52	44,4	55,6
3	rybnicki	83,3	16,7	58,3	41,7	75	25	60	40	66,7	33,3	73,3	26,7	66,7	33,3	76,9	23,1	85,7	14,3
4	bytomski	88,9	11,1	71,4	28,6	75	25	80	20	86,7	13,3	81,8	18,2	83,3	16,7	84,6	15,4	100	0
5	gliwicki	70	30	76,9	23,1	100	0	100	0	81,3	18,8	76,9	23,1	76,9	23,1	75	16,7	88,9	11,1
6	katowicki	61,9	38,1	58,3	41,7	50	50	61,5	38,5	72,7	27,3	63,3	33,3	63,6	31,8	52	48	60	40
7	sosnowiecki	22,2	77,8	42,1	57,9	22,2	77,8	27,3	72,7	45	55	40	60	31,3	68,8	47,6	52,4	27,3	72,7
8	Tyski	75	25	66,7	33,3	66,7	33,3	50	50	83,3	16,7	71,4	28,6	50	50	60	40	50	50

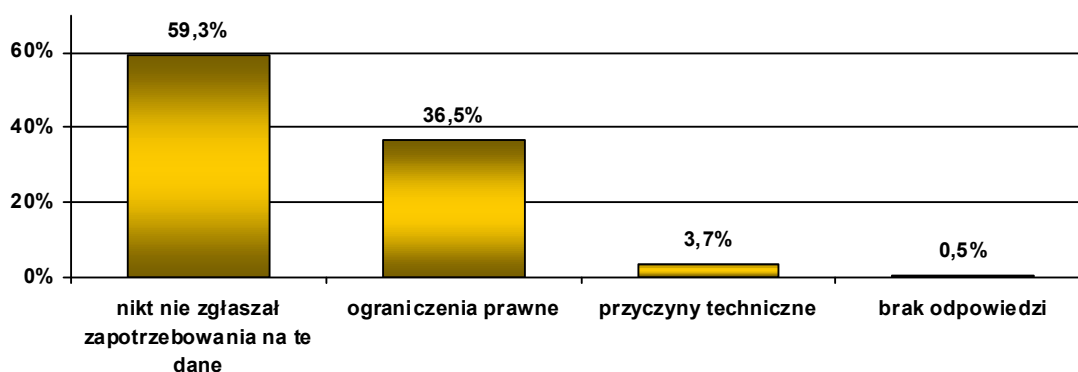
W – Tylko dla własnych potrzeb; U – Dane mogą być udostępniane innym podmiotom

Jedynie Publiczne Służby Zatrudnienia w większości placówek udostępniają innym podmiotom wszystkie rodzaje gromadzonych danych, które mogą być udostępniane. Podobnie ma to miejsce w Instytucjach Szkoleniowych, które również w większości podmiotów reprezentowanych w badaniu udostępniają gromadzone dane innym podmiotom poza wyjątkiem dotyczącym opracowań naukowych. W pozostałych grupach podmiotów większość respondentów podkreślała, że gromadzone dane nie są udostępniane innym podmiotom.

W podregionie sosnowieckim jako jedynym odnotowano większy odsetek podmiotów udostępniających dane od tych, które je gromadzą tylko na własny użytek. Również w podregionie bielskim wiele z wymienionych typów informacji jest udostępniana w większości podmiotów reprezentowanych w badaniu. Natomiast w pozostałych podregionach większość informacji z obszaru rynku pracy jest generowana w poszczególnych grupach podmiotów tylko na własny użytek.

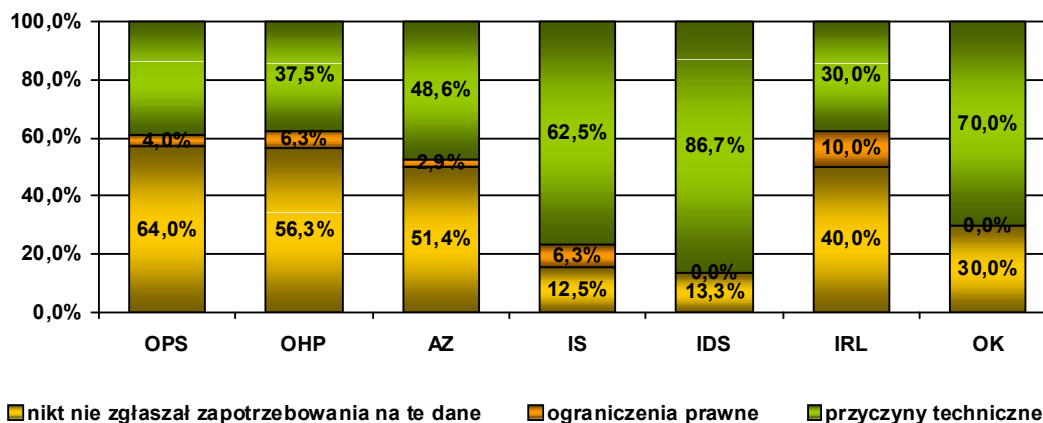
Najczęściej wymienianym przez respondentów powodem niedostępności gromadzonych danych było stwierdzenie, że nikt nie zgłaszał zapotrzebowania na tego typu dane (59,3%), w wielu pozostałych przypadkach były to ograniczenia prawne (36,5%).

Wykres nr 7. Przyczyny niedostępności danych o rynku pracy innym podmiotom (N=189)



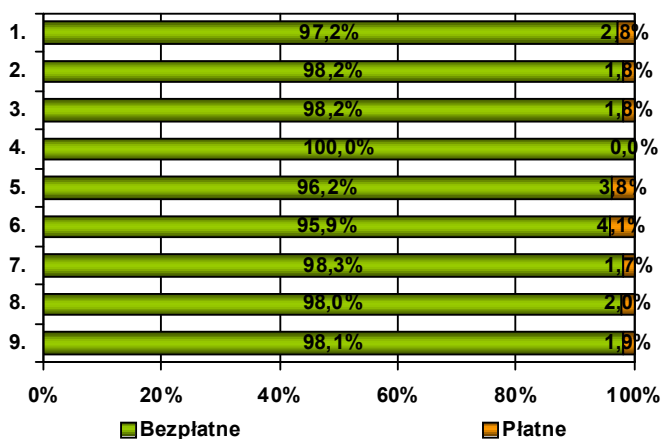
Brak zainteresowania danymi gromadzonymi w poszczególnych grupach podmiotów akcentowali głównie respondenci reprezentujący Ośrodki Pomocy Społecznej, Ochotnicze Hufce Pracy, Agencje Zatrudnienia oraz Instytucje Rozwoju Lokalnego. Reprezentanci Instytucji Szkoleniowych, Instytucji Dialogu Społecznego oraz Ośrodków Kariery wskazywali natomiast na problemy natury technicznej.

Wykres nr 8. Przyczyny niedostępności danych w poszczególnych grupach podmiotów (N=189)



Tylko w sporadycznych przypadkach respondenci wskazywali na pobieranie opłat za udostępnianie gromadzonych informacji. W zdecydowanej większości, wszystkie z wymienionych rodzajów danych są udostępniane zainteresowanym nimi podmiotom nieodpłatnie.

Wykres nr 9. Poziom odpłatności za udostępniane informacje dotyczące rynku pracy w podmiotach reprezentowanych w badaniu (N=91)

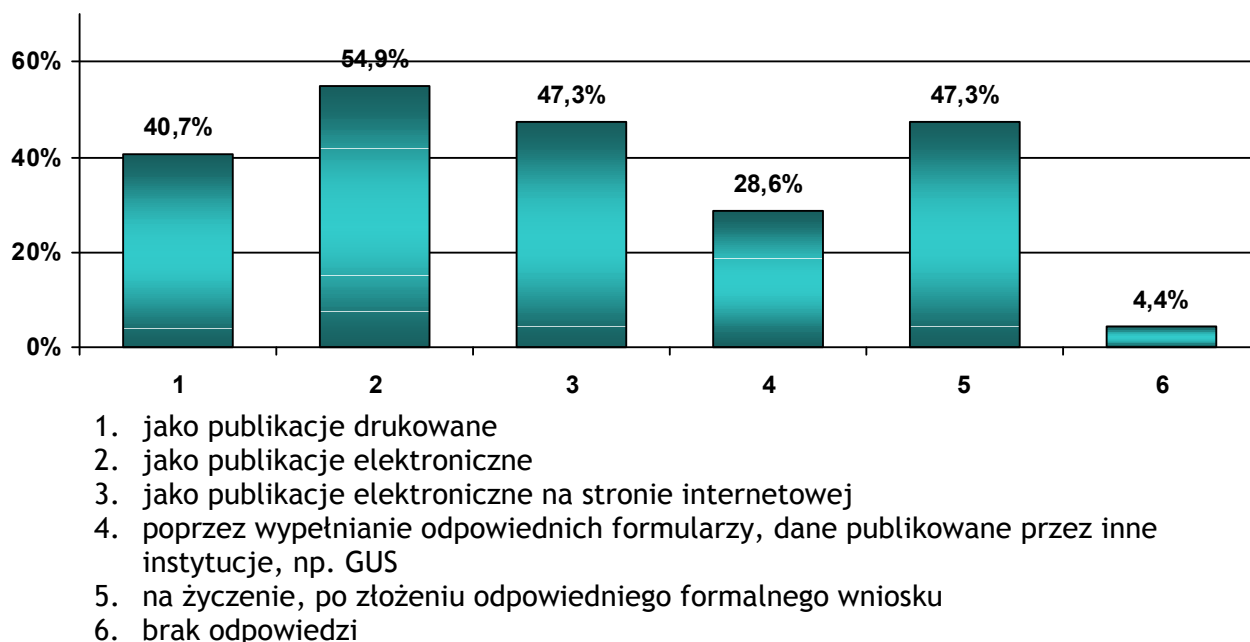


- informacje dotyczące regulacji prawnych w zakresie rynku pracy
- dane statystyczne, parametry rynku pracy (tj. stopa, struktura bezrobocia)
- dane i prognozy demograficzne (np. dotyczące osób wchodzących na rynek pracy, przechodzących na emeryturę, migrujących, etc.)
- dane i prognozy makro i mikroekonomiczne
- dane podażowe (bazy cv, bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów)
- dane popytowe (oferty pracy, profile zawodów pożądaných)
- dane o instytucjach działających w obszarze rynku pracy
- informacje o usługach rynku pracy
- opracowania naukowe, raporty badawcze, poradniki

Informacje gromadzone w poszczególnych grupach podmiotów są najczęściej udostępniane innym podmiotom w formie publikacji elektronicznych (54,9%) zamieszczanych najczęściej na stronach internetowych (47,3%). Są one zwykle udostępniane po złożeniu odpowiedniego formalnego wniosku (47,3%).

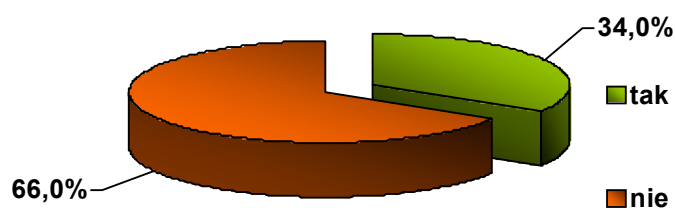


Wykres nr 10. Formy udostępniania informacji (N=91)



W 2/3 podmiotów do procesu gromadzenia i przetwarzania danych wykorzystywane są odpowiednie narzędzia informatyczne.

Wykres nr 11. Wykorzystanie narzędzi informatycznych w procesie gromadzenia danych (N=259)

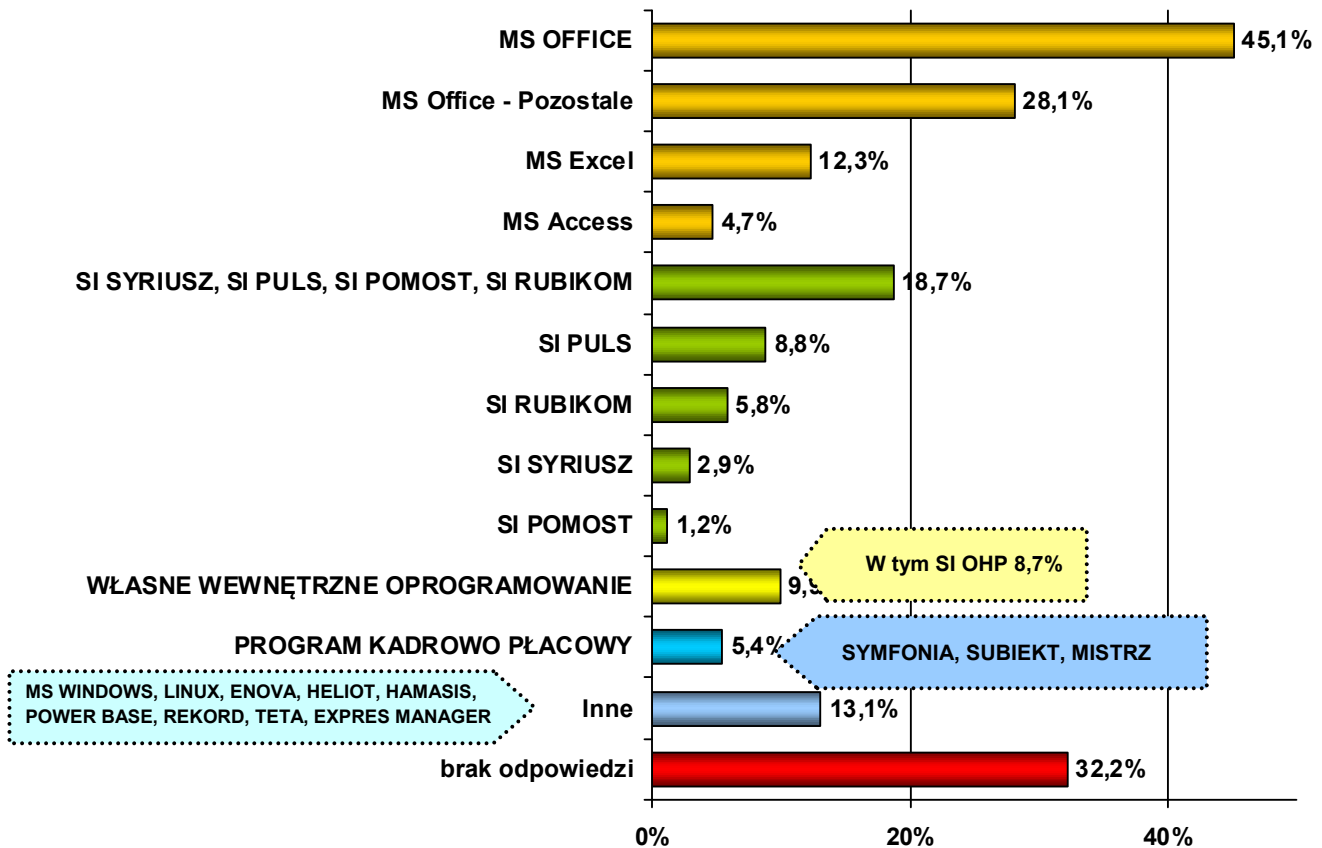


W procesie gromadzenia i przetwarzania danych w podmiotach reprezentowanych w badaniu najczęściej wykorzystywano narzędzia informatyczne. Najczęściej wykorzystywanymi narzędziami w podmiotach reprezentowanych w badaniu było oprogramowanie biurowe wchodzące w skład pakietu Microsoft Office (45,1%), co ze względu na popularność tego typu oprogramowania nie jest zaskoczeniem. 18,7% respondentów wśród narzędzi informatycznych

wykorzystywanych do gromadzenia i przetwarzania danych wyszczególniło systemy wdrażane w określonych typach jednostek administracji publicznej działającej w obszarze rynku pracy i pomocy społecznej. Są to Systemy Informatyczne (SYRIUSZ, PULS, RUBIKOM, POMOST).

Wykres nr 12.

Rodzaje narzędzi informatycznych wykorzystywanych w podmiotach reprezentowanych w badaniu do generowania danych o rynku pracy (N=171)



Co 10 respondent informował o stosowaniu w reprezentowanym przez siebie podmiocie wewnętrznych narzędzi informatycznych opracowanych ściśle pod kątem własnych potrzeb. Narzędzia takie były wykorzystywane głównie w jednostkach funkcjonujących w strukturach OHP (8,7%). Istniała również znaczna grupa (13,1%) wskazań oprogramowania specjalistycznego wykorzystywanego w pojedynczych podmiotach. Liczne (32,2%) braki odpowiedzi mogą świadczyć o słabej znajomości specyfiki wykorzystywanych narzędzi informatycznych wśród kadr podmiotów działających w obszarze rynku pracy.

Problematyka narzędzi informatycznych wykorzystywanych w procesie gromadzenia i przetwarzania danych była również przedmiotem wywiadów pogłębionych. Reprezentanci

Publicznych Służb Zatrudnienia podkreślali, że znaczna ilość Urzędów Pracy korzysta z systemu informatycznego Puls. Jego wdrażanie w tych jednostkach rozpoczęło się w 1998 roku. Jeden z reprezentantów WUP tak opisuje wdrażanie tego systemu: *To jest system, który działa w Urzędach Pracy powiatowych ale nie we wszystkich - doskonale Pan zna uwarunkowania - urzędy pracy są jednostkami samorządu terytorialnego... Urząd Pracy [w każdym powiecie] jest jednostką autonomiczną.. Oni [PUP] nam przekazują te informacje zgodnie z przepisami dotyczącymi sprawozdawczości publicznej, w kwestionariuszu są określone terminy. Zbieramy te informacje w „zbiorówkach” weryfikujemy te informacje i wysyłamy do Głównego Urzędu Statystycznego gdzie są one poddawane analizie i w przypadku błędów nam zwracane i przez nas weryfikowane.* Jeden z uczestników badania wskazywał również na ograniczenia systemu Puls: *Nie wszystkie dane można wprowadzić, bo nie wszystkie rubryki przewidział autor programu, ale staramy się na bieżąco z tym radzić, jeśli jest mi jakaś informacja potrzebna, żebym ją mogła wprowadzać, a potem wyciągnąć, to zgłaszamy potrzeby do autora programu i za odpłatnością wszystko zrobimy.* System ten funkcjonuje jednak tylko w obrębie Urzędów Pracy - żadna inna instytucja nie zasila systemu danymi. Tylko w niektórych powiatach został wdrożony system SEPI, który pozwala na wymianę informacji pomiędzy Urzędami. Oprócz tego systemem ułatwiającym komunikację pomiędzy urzędami jest EDOK. Jeden z uczestników badania stwierdza: *EDOK jest świetnym systemem, ponieważ wszystkie dokumenty przechodzą przez skaner i są rejestrowane.* System ten mógłby znacznie uprościć pracę, gdyż eliminuje papierowe wersje dokumentów, jednakże w związku z brakiem legitymizacji dla postępowania elektronicznego papierowe wersje muszą być nadal przechowywane. Badani zgodnie stwierdzali, iż wprowadzaniem danych do wymienionych wyżej systemów zajmują się tylko PUP i WUP. Żadne inne instytucje nie mają uprawnień do wprowadzania jakichkolwiek zmian w tych programach.

Uczestniczący w badaniach pogłębionych reprezentanci Ośrodków Pomocy Społecznej wśród wykorzystywanych systemów do generowania i przetwarzania danych wymieniali wspomniany już powyżej system SEPI. Podkreślali, iż największą jego zaletą jest wymiana i integracja informacji pomiędzy poszczególnymi urzędami funkcjonującymi w danym obszarze administracji samorządowej.

Opiniami na temat swego wewnętrznego systemu informatycznego dzielili się w wywiadach pogłębionych również reprezentanci jednostek OHP. Badani w swojej pracy wykorzystują program „Młodzieżowe Pośrednictwa Pracy” stworzony przez firmę Technika. Jest on nadal

rozszerzany, ulepszany i dostosowywany do potrzeb OHP. Respondenci dostrzegają zalety tego systemu jednakże wypunktowali również pojawiające się problemy przy jego użytkowaniu tj.: blokowanie się systemu, potrzeba usprawnienia wprowadzania danych. Zmiany są wprowadzane na bieżąco, ale OHP oprócz tego systemu zachowuje nadal wszystkie informacje w wersji papierowej.

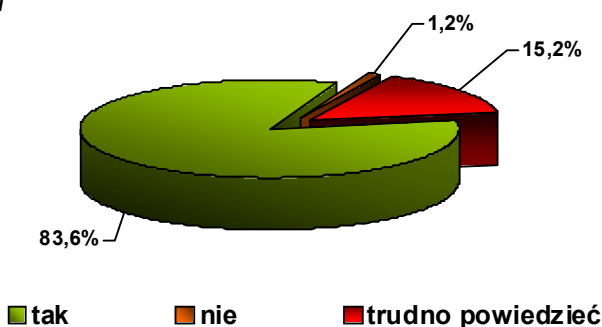
Pozostałe grupy podmiotów aktywnych w obszarze rynku pracy korzystają głównie z ogólnodostępnych narzędzi informatycznych, jakimi są podstawowe aplikacje biurowe, najczęściej wchodzące w skład pakietu MS Office.

W wywiadach pogłębionych reprezentanci uznawali, iż funkcjonujące narzędzia są przydatne, w pewnym zakresie ułatwiają pracę urzędnikom, ale w znacznej mierze ich funkcjonalność jest ograniczona. Pomimo tych ograniczeń w badaniu ilościowym zdecydowana większość respondentów (83,6%) była usatysfakcjonowana z wykorzystywanych narzędzi informatycznych.

Wykres nr 13.

Poziom satysfakcji z użytkowania narzędzi informatycznych wykorzystywanych w procesie gromadzenia i przetwarzania danych. (N=171)

Czy jesteście Państwo zadowoleni z korzystania z tych narzędzi?



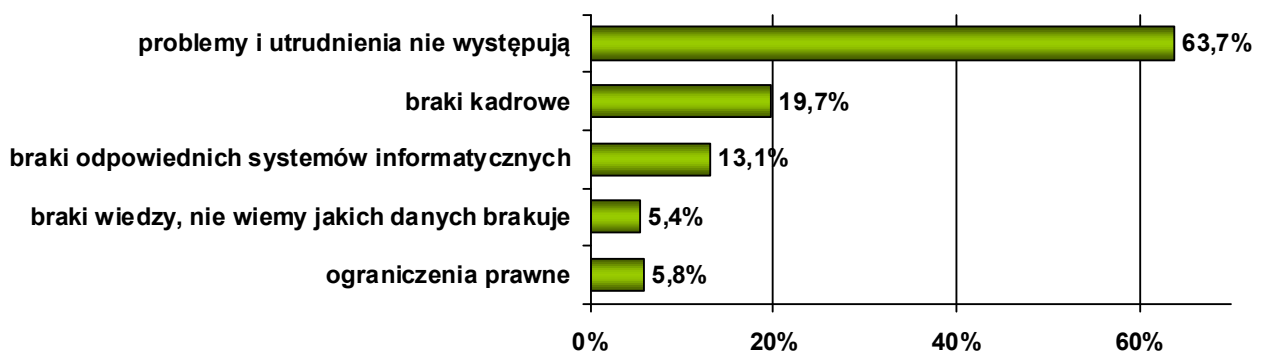
Funkcjonalność narzędzi informatycznych zależy w znacznym stopniu od możliwości integracji danych pochodzących z różnych systemów, co wynika z pewnych ograniczeń technicznych. Problemy techniczne sygnalizowali zwłaszcza przedstawiciele Instytucji Szkoleniowych, Instytucji Dialogu Społecznego oraz Ośrodki Kariery (Porównaj Wykres nr 12 i Wykres nr 8). Podmioty te nie korzystają bowiem z systemów informatycznych dedykowanych dla administracji publicznej (SYRIUSZ, PULS, itp.).

Blisko 2/3 respondentów (63,7) reprezentujących podmioty gromadzące i przetwarzające dane z obszaru rynku pracy była zdania, że w działaniach prowadzonych w tym zakresie nie występują problemy i utrudnienia, które warto byłoby podkreślić. Niespełna co piąty z nich (19,7%)

wymienił braki kadrowe, (w badaniach pogłębionych sygnalizowali to zwłaszcza reprezentacji jednostek OHP). Co dziesiąty z respondentów badania ilościowego (13,1%) zwrócił uwagę na brak odpowiednich systemów informatycznych. W niewielkim stopniu problemem są ograniczenia prawne (5,4%), czy braki wiedzy o zakresie poszukiwanych informacji, czy zestawień danych (5,8%).

Wykres nr 14.

Co stanowi najpoważniejsze utrudnienia w generowaniu danych w Państwa instytucji? (N=259)

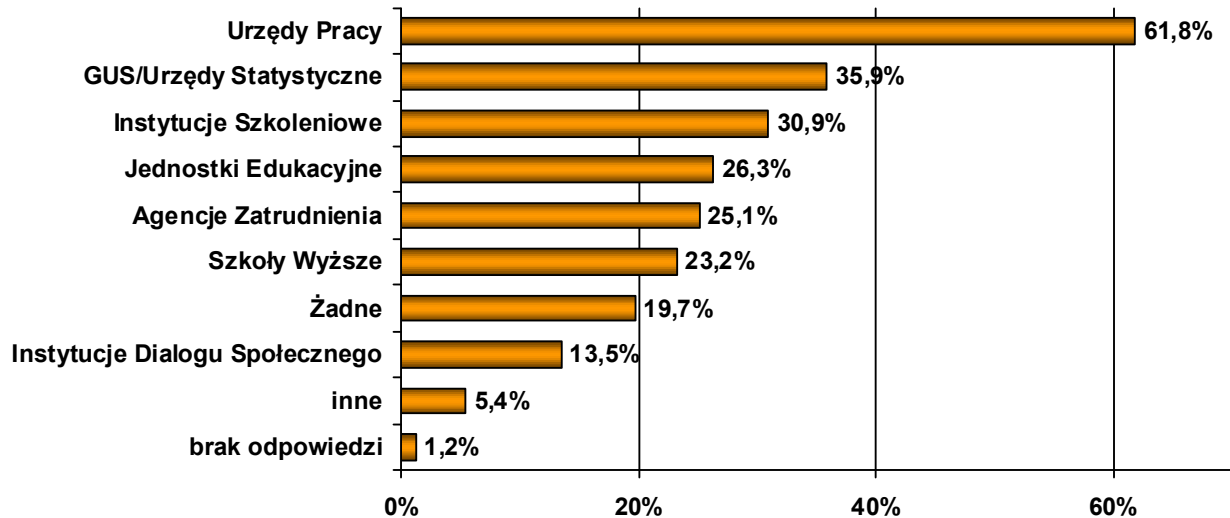


Podmioty działające w obszarze rynku pracy w zakresie gromadzenia i przetwarzania danych współpracują najczęściej z Publicznymi Służbami Zatrudnienia (61,8%) oraz Urzędem Statystycznym (35,9%), są to bowiem instytucje, które dysponują największymi zasobami informacji dotyczącymi parametrów rynku pracy. W znacznym stopniu w wymianie informacji partycypują również Instytucje Szkoleniowe (30,9%) i Jednostki Edukacyjne (26,3), a także Agencje Zatrudnienia (25,1%). Blisko co czwarty podmiot gromadzący dane o rynku pracy nie współpracuje w zakresie wymiany informacji o rynku pracy z żadnymi innymi podmiotami.

Dane ilościowe znalazły również swoje potwierdzenie w wywiadach pogłębionych. Przedstawiciele wszystkich wymienionych grup podmiotów aktywnych w obszarze rynku pracy podkreślali, że w zakresie wymiany danych o rynku pracy współpracują najczęściej z organizacjami publicznymi gromadzącymi dane w tym obszarze czyli: Publicznymi Służbami Zatrudnienia oraz Urzędem Statystycznym.

Wykres nr 15.

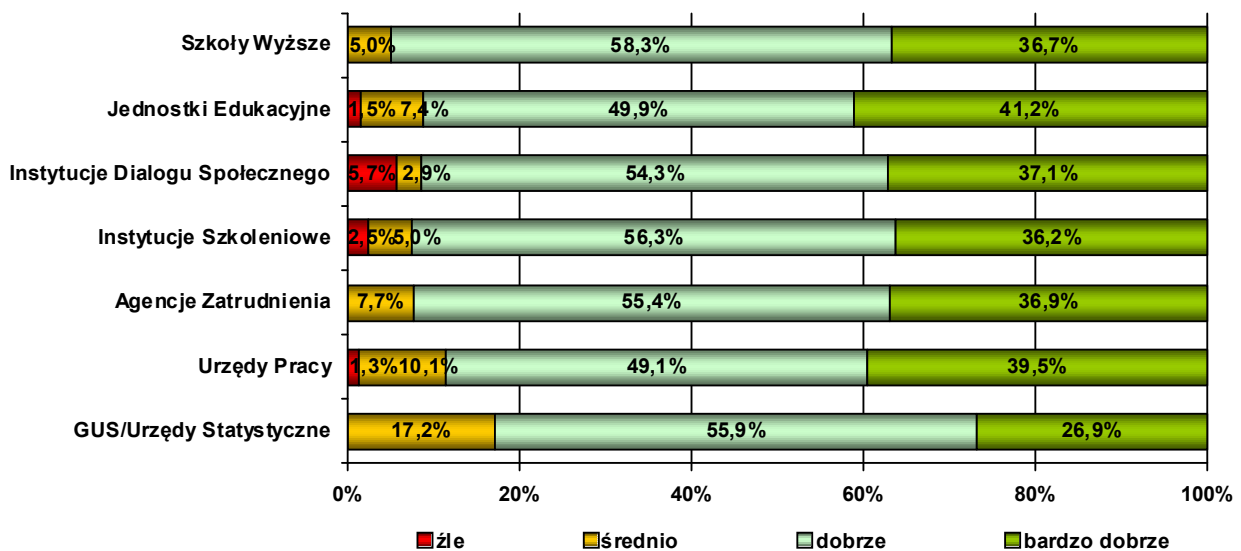
Z jakimi instytucjami współpracują Państwo w zakresie gromadzenia danych o rynku pracy? (N=259)



Respondenci podejmujący współpracę w zakresie wymiany informacji z obszaru rynku pracy z innymi podmiotami z reguły oceniają ją dobrze lub bardzo dobrze. W sporadycznych tylko przypadkach odnotowano niezadowolenie z tej współpracy.

Wykres nr 16.

Jak oceniają Państwo współpracę z poszczególnymi grupami podmiotów? (N=259)



Dobre oceny współpracy są odnoszone w stosunku do wszystkich typów podmiotów podejmujących tego typu współpracę. Różnice w ocenach współpracy z poszczególnymi grupami podmiotów są bardzo małe i trudno wykazywać w tym zakresie jakiegokolwiek prawidłowości poza stwierdzeniem faktu, iż jakość tej współpracy jest pozytywnie odbierana przez każdą ze stron. Motorem współpracy są często określone potrzeby informacyjne poszczególnych grup podmiotów, które mogą być zaspokajane głównie we współpracy z innymi podmiotami, zdolnymi do ich częściowego lub całościowego zaspokojenia. Diagnozowaniu potrzeb informacyjnych poszczególnych grup pomiotów aktywnych w obszarze rynku pracy poświęcony jest kolejny podrozdział niniejszego opracowania.

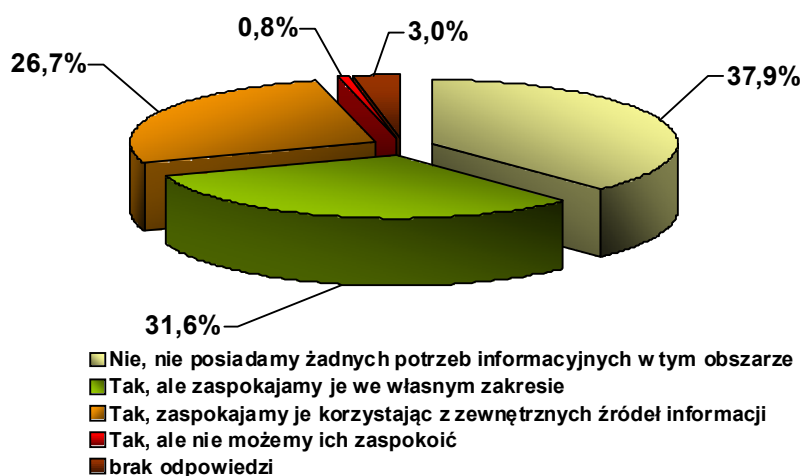
1.3 Diagnozowanie potrzeb informacyjnych w podmiotach aktywnych w obszarze rynku pracy

Większość podmiotów działających w obszarze rynku pracy posiada określone potrzeby informacyjne związane z zakresem prowadzonej działalności. Zdefiniowaniu rodzajów tych potrzeb, ich zakresu, a także określenie sposobów i źródeł ich zaspokajania poświęcone są poniższe analizy.

Przed rozpoczęciem diagnozowania potrzeb informacyjnych podmiotów działających w obszarze rynku pracy należy podkreślić fakt, iż znaczna część (37,9%) respondentów reprezentujących poszczególne grupy podmiotów oświadczyła, że ich placówki nie posiadają żadnych potrzeb informacyjnych w obszarze rynku pracy.

Wykres nr 17.

Czy posiadają Państwo określone potrzeby informacyjne dotyczące rynku pracy? (N=806)

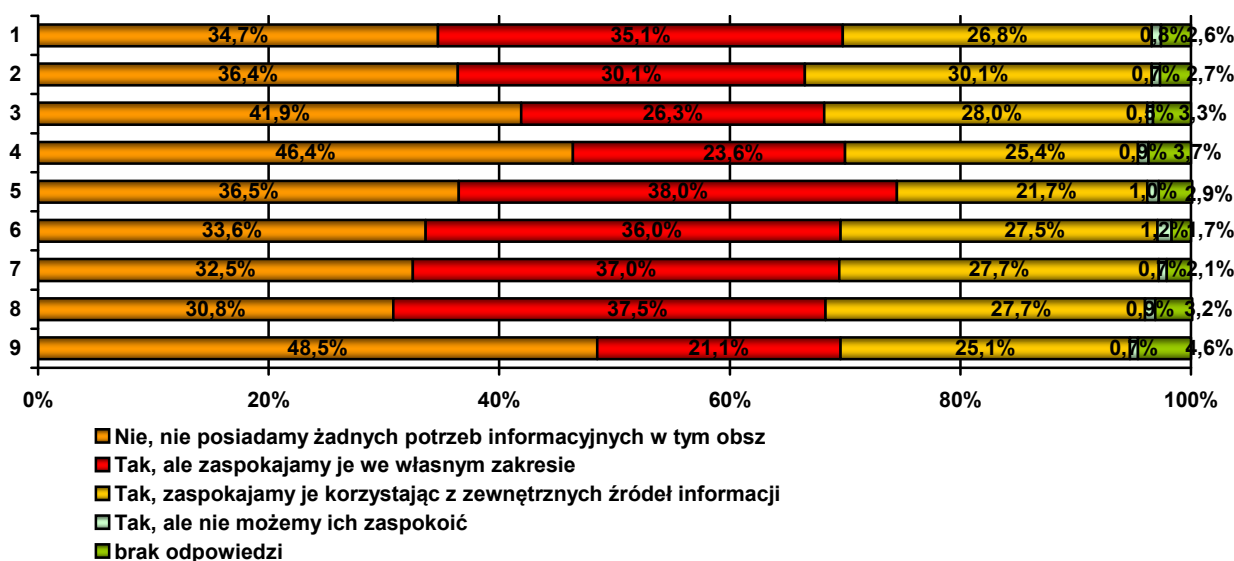


Wśród podmiotów posiadających określone potrzeby informacyjne 31,6% ankietowanych deklarowało, że potrafi zaspokajać je we własnym zakresie. Natomiast 26,7% zaspokaja swoje potrzeby informacyjne korzystając z zewnętrznych źródeł informacji (informacje publiczne oraz te udostępniane w wyniku współpracy z innymi podmiotami. Śladowa ilość respondentów (16 osób) przyznała, iż nie potrafi zaspokoić własnych potrzeb informacyjnych. Respondenci Ci podkreślali najczęściej, że brakuje interesujących ich informacji oraz personelu, który mógłby się zająć ich gromadzeniem i przetwarzaniem.

Proporcje odpowiedzi dotyczących potrzeb informacyjnych są zbliżone w odniesieniu do większości wyszczególnionych typów informacji. Jedynie w przypadku opracowań naukowych, prognoz makro i mikroekonomicznych oraz demograficznych odnotowano pewne odchylenia od tych proporcji. W tych trzech wyszczególnionych przypadkach najczęściej nie artykułowano żadnych potrzeb oraz w najmniejszym stopniu były one zaspokajane we własnym zakresie.

Wykres nr 18.

Identyfikacja potrzeb informacyjnych podmiotów w określonych obszarach i sposoby ich zaspokajania? (N=806)



- informacje dotyczące regulacji prawnych w zakresie rynku pracy
- dane statystyczne, parametry rynku pracy (tj. stopa, struktura bezrobocia)
- dane i prognozy demograficzne (np. dotyczące osób wchodzących na rynek pracy, przechodzących na emeryturę, migrujących, etc.)
- dane i prognozy makro i mikroekonomiczne
- dane podażowe (bazy cv, bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów)
- dane popytowe (oferty pracy, profile zawodów pożądanych)
- dane o instytucjach działających w obszarze rynku pracy
- informacje o usługach rynku pracy
- opracowania naukowe, raporty badawcze, poradniki

Szczegółowe zestawienie identyfikacji potrzeb informacyjnych poszczególnych grup podmiotów aktywnych w obszarze rynku pracy zostało zaprezentowane w Aneksach (tabela nr 2).

O potrzebach informacyjnych wypowiedzieli się również uczestnicy badań jakościowych. Osoby reprezentujące Wojewódzki i Powiatowe Urzędy Pracy uznały, iż mają wystarczający dostęp do informacji. W ich opinii wszystkie potrzebne informacje można zdobyć większym lub mniejszym nakładem środków. Niektórzy respondenci wskazywali jednak, iż brakuje takich informacji, jak obraz kształtowania się procesu demograficznego w poszczególnych powiatach, miastach województwa. Jeden z respondentów zauważa: *Więcej informacji mogłoby być przekazywanych do naszego urzędu o zamiarze tworzenia miejsc pracy, o tym, jakie to będą miejsca pracy, żeby to była statystyka, żeby dostawać, co jakiś czas informacje na przykład z Urzędu Statystycznego, jakie mają zamiary pracodawcy pod względem tworzonych miejsc pracy, jakie stanowiska, tego nie dostajemy, jeżeli chcemy musimy się zwracać do US-u [Urzędu Statystycznego] i płacimy za to. Dopiero nam udostępniają, a i tak te informacje są już mało aktualne, bo one dotyczą okresów poprzednich, a nie wybiegają w przyszłość.* Pracownicy PSZ w swojej pracy potrzebują w zasadzie wszystkich informacji związanych w jakikolwiek sposób z sytuacją na rynku pracy. Informacje te pracownicy WUP-u i PUP-u próbują czerpać ze wszystkich możliwych źródeł: z GUS, MPiPS, OPS-ów, pracodawców, pracowników, studentów itd.

Respondenci reprezentujący Ośrodki Pomocy Społecznej zwracali uwagę na fakt, iż działania Ośrodków i Urzędów Pracy nie są powiązane, co zmniejsza ich skuteczność. A odrębne dane zbierane przez te dwie instytucje mogłyby się w doskonały sposób uzupełniać. Pracownikom brakuje dostępu do aktualnych ofert pracy, możliwości znalezienia posady dla swego klienta za pośrednictwem właśnie Urzędu Pracy.

Pracownicy OHP największe problemy napotykają przy współpracy z pracodawcami, którzy nie uaktualniają statusu umieszczanych ofert pracy. Oferty, mimo, iż dawno już nieaktualne, nadal widnieją w bazie danych jako dostępne. Badani zaznaczali, iż potrzebują wszystkich danych bezpośrednio związanych z pracodawcami oraz poszukującymi pracy. Gromadzą informacje dotyczące ilości absolwentów gimnazjów i wśród nich przeprowadzają badanie dotyczące zapotrzebowania na dany zawód - pozwala to, np. zorganizować kurs pomagający w zdobyciu poszukiwanych kwalifikacji. W uzupełnianiu profili swoich klientów pracownicy jednostek OHP korzystają z danych takich instytucji, jak Kuratorium Oświaty, Starostwo Powiatowe, Organizacje Pozarządowe.

Przedstawiciele Agencji Zatrudnienia ubolewają nad tym, iż informacje, do których mają dostęp są niedostatecznie aktualne. Próbuje je pozyskiwać z różnych źródeł, np. przeglądając plany inwestycyjne miast, sprawdzają inwestorów, poszukują danych z Urzędu Miasta.

Reprezentanci Instytucji Szkoleniowych nie odczuwają braków informacyjnych dotyczących rynku pracy, które utrudniałyby funkcjonowanie placówkom, które reprezentują. Instytucje te skupiają się na monitorowaniu zapotrzebowania na pewne profesje, aby móc zorganizować konkretne kursy zawodowe. Ważnymi informacjami są zmiany w ustawodawstwie, oraz ilość i branża nowo powstających zakładów pracy, a także ewidencja tych, które są likwidowane.

Podobne opinie wyrażają przedstawiciele Instytucji Dialogu Społecznego. Nie dostrzegają braków informacyjnych, które uniemożliwiłyby im sprawne funkcjonowanie. Zbierają natomiast różnorodne informacje dotyczące tak pracowników, jak i pracodawców. Jeśli chodzi o pierwszych to interesujące dla tej grupy podmiotów są zarówno informacje dotyczące ich kwalifikacji zawodowych, jak również cech społeczno-demograficznych. Poza tym poszukują informacji o specyfice określonych branż i firm działających w ich otoczeniu. Monitorują - przedstawiciele jakich zawodów jest zbyt dużo, a jakich zbyt mało. Jeden z badanych stwierdza, iż istotne są również prognozy dotyczące kształtu rynku pracy w przyszłości. Budowaniu tych prognoz z pewnością sprzyjać będą systematycznie prowadzone analizy rynku pracy. IDS obecnie same nie przeprowadzają podobnych analiz, ani też nie zlecają ich - jest to zbyt kosztowne. Korzystają zatem z zasobów GUS oraz MPiPS - niestety dane tam umieszczane nie zawsze są aktualne.

Przedstawiciele Instytucji Rozwoju Regionalnego i Lokalnego nie dostrzegali takich braków informacyjnych, które utrudniałyby im pracę. Jeden z badanych przyznaje jednak: *To znaczy te informacje, to nie jest tak, że jest ich brak. Ale te informacje są, znajdują się w różnych miejscach. My jesteśmy już na tyle doświadczoną instytucją, że po prostu wiemy, gdzie tych informacji szukać. Nie mamy problemu z ich znalezieniem. Natomiast na pewno dużo łatwiej byłoby, gdyby te wszystkie informacje znajdowały się w jednym miejscu, czyli na jednej stronie internetowej na przykład.* Badani przyznawali, iż potrzebują szeregu danych związanych z rynkiem pracy. Szczególną uwagę zwracano na społeczną i demograficzną specyfikę bezrobotnych. Ponadto za niezwykle użyteczne uznano prognozy. Warto jednak, aby były one bardziej szczegółowe, skupiały się na odrębnych branżach. Zbyt wiele jest danych ogólnych. Jeden z uczestników badań jakościowych podsumowuje to w ten sposób: *(...) dane demograficzne dotyczące osób, które chciałyby ewentualnie skorzystać ze szkoleń,*

jakie są. Tak samo prognozy na rynku pracy - czy firmy planują jakieś większe zwolnienia, w jaki [sposób] kształtuje się stopa bezrobocia. Takie rzeczy, które nam są potrzebne tutaj do naszego rodzaju działalności, czyli pod kątem potrzeb szkoleniowych, żeby dopasować nasze szkolenia do potrzeb rynku pracy. Kolejny z respondentów tak charakteryzuje najbardziej poszukiwane informacje: [Poszukuję - przyp. aut.] Informacji związanych z lokalnym rynkiem pracy, czyli na temat możliwości przygotowania odpowiednich rodzajów szkoleń pod potrzeby rynku pracy, czyli, w jaki sposób zmienia się rynek pracy, jakiego rodzaju zawody, na jakiego rodzaju zawody jest zapotrzebowanie. To przede wszystkim chodzi o to, żeby to, co robimy żeby to wszystko było logiczne i żebyśmy mogli przygotowywać naszą działalność, nasze szkolenia pod potrzeby rynku pracy. Uczestnicy badań jakościowych z tej grupy podmiotów podkreślali, że bardzo chętnie korzystają z istniejących prognoz. Instytucje, jakie reprezentują same nie wykonują podobnych badań, nie zlecają ich na zewnątrz, gdyż wiąże się to z dość wysokimi kosztami. Uważają jednak, iż tego typu działania powinny być podejmowane przez Publiczne Służby Zatrudnienia.

Również przedstawiciele Ośrodków Kariery raczej nie uskarżają się na braki informacyjne, które utrudniałyby im sprawne funkcjonowanie. Respondenci twierdzą, iż być może dostęp i znalezienie wszystkich poszukiwanych informacji nie zawsze jest łatwy, ale każdą poszukiwaną informację można w efekcie odnaleźć. Pracownicy tych instytucji poszukują danych demograficznych, społecznych swoich klientów. Starają się monitorować poziom bezrobocia, zwłaszcza jeśli chodzi o absolwentów uczelni, które reprezentują. Budują profile pracodawców - starają się pozyskiwać staże i praktyki dla studentów, organizują szkolenia dla studentów z pewnych obszarów, dziedzin. Przeprowadzają z jednej strony analizy najbardziej popularnych kierunków studiów, z drugiej zaś zbierają oczekiwania pracodawców. Ośrodki Kariery nie są w stanie same prowadzić szerzej zakrojonych badań rynku pracy. Bez systematycznych analiz niemożliwe jest także trafne i sprawdzalne prognozowanie. Braki te wynikają przede wszystkim z braku finansów i wystarczającej liczby kadry obsługującej podobne instytucje.

Respondentom z Instytucji Edukacyjnych najbardziej doskwiera brak aktualnych informacji o zmianach na rynku pracy, nowych tendencji, tak aby móc wyjść im naprzeciw i utworzyć nowe kierunki, zmniejszyć liczbę studentów na kierunkach, które nie roszą najlepiej w przyszłości. Przedstawiciele Instytucji Edukacyjnych w swojej pracy, oprócz informacji o słuchaczach, potrzebują aktualnych informacji o przepisach pracy, z racji swej funkcji, o zmianach w Karcie Nauczyciela, Kodeksie Pracy.

Dane ilościowe wskazują, że najczęstszym źródłem informacji dla podmiotów rynku pracy jest Internet (91% wskazań). Poza tym informacje udostępniane przez Publiczne Służby Zatrudnienia (WUP - 47,7% i PUP - 72,1%). Z pozostałych źródeł informacji większość podmiotów reprezentowanych w badaniu ilościowym korzystała rzadko lub nigdy.

Informacje pochodzące ze wszystkich wyszczególnionych źródeł są dla większości korzystających z nich podmiotów zrozumiałe i przydatne.

Tabela nr 4.
Częstotliwość korzystania z poszczególnych źródeł danych, sposób ich prezentacji oraz poziom przydatności? (N=345).

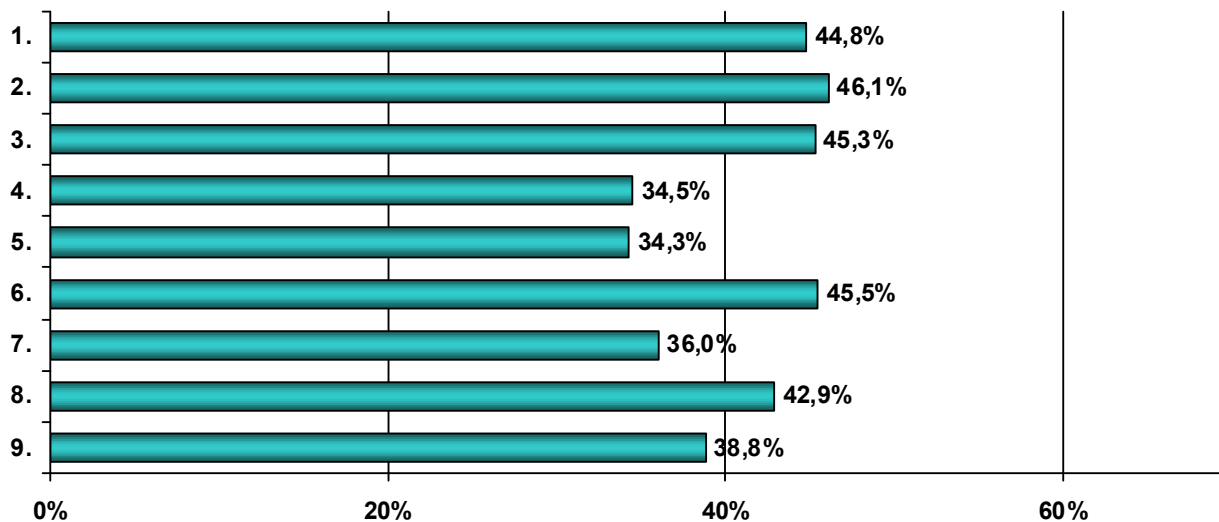
Typ/Nazwa Instytucji	Częstotliwość korzystania z danych			Sposób prezentacji		Przydatność informacji	
	Rzadko	Często	Nigdy	Zrozumiały	Niezrozumiały	Przydatne	Nieprzydatne
Główny Urząd Statystyczny	55,4	26,6	16,6	91,6	8,4	95,1	4,9
Wojewódzki Urząd Statystyczny	49,1	26,5	24,4	93,8	6,2	95,4	4,6
PUP	22,4	72,1	5,5	97,8	2,2	96	4
WUP	33,1	47,7	19,2	99,3	0,7	96,4	3,6
Bank Danych Regionalnych	33,7	7,3	59	94,3	5,7	96,5	3,5
Zewnętrzne firmy badawcze	34,9	6,4	58,7	95,8	4,2	93	7
Prasa/Internet	6,4	91	2,6	99,4	0,6	99,1	0,9
Inne:	18,9	7,3	73,8	95,6	4,4	95,6	4,4

Oczekiwania podmiotów rynku pracy względem Publicznych Służb Zatrudnienia są dosyć szerokie. Reprezentanci podmiotów spoza PSZ dosyć równomiernie (od 34,2% do 46,1% wskazań) zdefiniowali swoje zainteresowanie wszystkimi typami danych. W najmniejszym stopniu respondenci zainteresowaniu byli wynikami prognoz mikro i makroekonomicznych (34,5%) oraz danymi podażowymi (34,3%). W największym stopniu zaś danymi statystycznymi ilustrującymi podstawowe parametry rynku pracy (46,1%) oraz danymi dotyczącymi strony popytowej rynku pracy (45,5%) oraz prognozami demograficznymi (45,3%).

Różnice w poziomie zainteresowania poszczególnymi rodzajami informacji są również niewielkie w odniesieniu do poszczególnych grup podmiotów reprezentowanych w badaniu oraz ich lokalizacji. Zależności te ilustrują: poniższy wykres oraz tabele korelacyjne.

Wykres nr 19.

Wykaz informacji oczekiwanych przez podmioty działające w obszarze rynku pracy od Publicznych Służb Zatrudnienia (N=625, wielokrotność wyboru).



1. informacje dotyczące regulacji prawnych w zakresie rynku pracy
2. dane statystyczne, parametry rynku pracy (tj. stopa, struktura bezrobocia)
3. dane i prognozy demograficzne (np. dotyczące osób wchodzących na rynek pracy, przechodzących na emeryturę, migrujących, etc.)
4. dane i prognozy makro i mikroekonomiczne
5. dane podażowe (bazy cv, bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów)
6. dane popytowe (oferty pracy, profile zawodów pożądaných)
7. dane o instytucjach działających w obszarze rynku pracy
8. informacje o usługach rynku pracy
9. opracowania naukowe, raporty badawcze, poradniki

Tabela nr 5.

Wykaz informacji oczekiwanych przez poszczególne grupy podmiotów rynku pracy od Publicznych Służb Zatrudnienia (N=625, wielokrotność wyboru w %).

Rodzaje Danych	Grupy Podmiotów								Średnia
	OPS	OHP	AZ	IS	IDS	IRL	OK	IE	
1	34,1	48	39,5	48,1	56,6	38,5	44	41,6	43,8
2	41,5	56	51,9	39,1	50,9	43,6	60	42,5	48,2
3	46,3	64	48,1	37,6	45,3	41	56	46,9	48,2
4	39	28	35,8	32,3	41,5	28,2	36	35,4	34,5
5	31,7	28	30,9	28,6	41,5	25,6	36	43,4	33,2
6	36,6	44	40,7	30,1	66	28,2	48	65,5	44,9
7	29,3	28	24,7	27,1	56,6	17,9	24	55,8	32,9
8	46,3	20	40,7	40,6	62,3	20,5	36	49,6	39,5
9	46,3	36	40,7	51,1	35,8	15,4	32	31,9	36,2

Tabela nr 6.

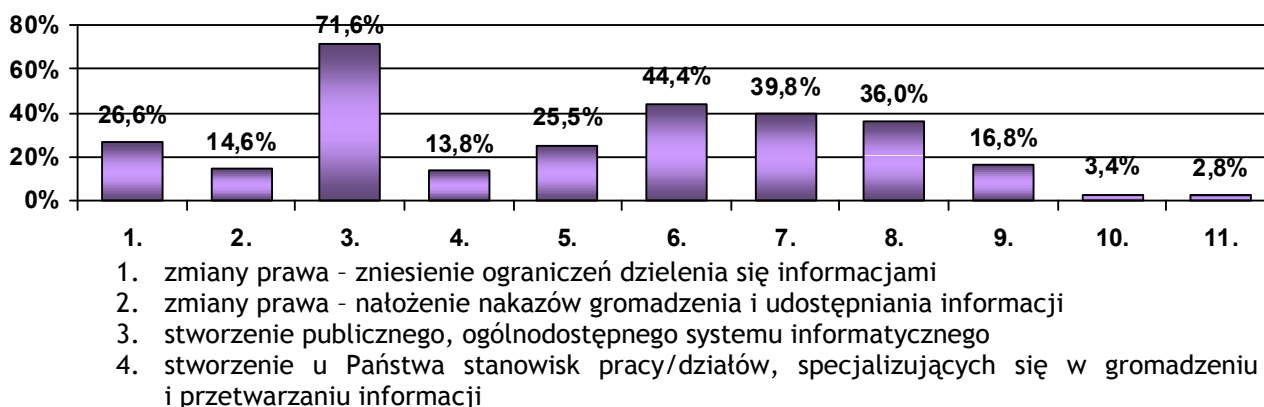
Wykaz informacji oczekiwanych od Publicznych Służb Zatrudnienia przez podmioty rynku pracy działające w poszczególnych podregionach woj. śląskiego. (N=625, wielokrotność wyboru w %).

Rodzaje Danych	Podregion								Średnia
	często-chowski	bielski	rybnicki	bytomski	gliwicki	katowicki	sosnowiecki	tyski	
1	38,6	49,4	33,3	47,7	45,9	42,2	53,5	53,1	45,4
2	38,6	48,1	36,5	47,7	49,2	44	54,9	56,3	46,9
3	37,1	46,8	34,9	47,7	50,8	44	54,9	50	45,7
4	30	36,7	34,9	27,3	34,4	37,1	35,2	37,5	34,1
5	32,9	40,5	33,3	31,8	31,1	32,8	36,6	34,4	34,1
6	41,4	45,6	39,7	45,5	44,3	44,8	54,9	50	45,7
7	31,4	38	28,6	31,8	41	31	42,3	56,3	37,5
8	35,7	41,8	38,1	36,4	44,3	44	53,5	50	42,9
9	30	43	31,7	29,5	44,3	37,9	50,7	40,6	38,4

Respondenci badania ilościowego zostali również poproszeni o wyrażenie opinii na temat możliwych usprawnień w przepływie informacji o rynku pracy. Najczęściej postulowanym rozwiązaniem było stworzenie publicznego ogólnodostępnego systemu informatycznego (71,6%). W dalszej kolejności postulowano umożliwienie nawiązania bliższej współpracy z Urzędami Pracy (44,4%), Przedsiębiorstwami (39,8%) oraz Agencjami Zatrudnienia i Instytucjami Szkoleniowymi (36%). W mniejszym zakresie zwracano uwagę na zmiany prawa lub poprawę sytuacji kadrowej w poszczególnych podmiotach.

Wykres nr 20.

Rozwiązania usprawniające proces wymiany informacji pomiędzy podmiotami rynku pracy (N=625, wielokrotność wyboru w %).



5. bliższa współpraca z instytucjami statystyki publicznej (np. GUS)
6. bliższa współpraca z urzędami pracy
7. bliższa współpraca z przedsiębiorstwami
8. bliższa współpraca z agencjami zatrudnienia/instytucjami szkoleniowymi
9. rozwój infrastruktury telekomunikacyjnej
10. brak odpowiedzi
11. na razie nie ma potrzeby

Uczestnicy badań jakościowych wskazywali na szereg możliwych usprawnień dla systemu przepływu informacji. Niemal wszyscy reprezentanci PSZ stwierdzili, iż wobec braku niektórych informacji, a także konieczności czerpania ich z różnych źródeł warto byłoby, aby istniało więcej stanowisk w ich instytucjach, zajmujących się analizą rynku pracy. Takie dodatkowe etaty byłyby potrzebne także dlatego, iż wszystkie opracowania i analizy, pracownicy urzędów wykonują samodzielnie. Ponadto bogatsze zaplecze informacyjne pozwoliłoby na budowanie długofalowych i precyzyjnych prognoz rynku pracy w województwie śląskim. Jeden z respondentów stwierdza, iż w jakimś ograniczonym zakresie same urzędy dokonują takich prognoz, mają one jednak bardzo ograniczony zasięg: *Ja się z takimi prognozami długookresowymi albo średniookresowymi nie spotkałem. Zapotrzebowanie na takie rzeczy jest, sam monitoring ogranicza się tylko do bezrobocia czyli tam są generowane informacje o danym zawodzie na poziomie bezrobocia czy na poziomie danych wpływających do Urzędu Pracy. Wiemy tylko o liczbie bezrobotnych rejestrowanych w Urzędzie Pracy. Nie mamy informacji o rynku zewnętrznym. Skala informacji wpływających do Urzędu pracy jest ok. 30%, reszta jest w systemie otwartym. Monitoring dotyczy zawodów bezrobotnych. Nie mamy jeszcze wielu informacji, jest jeszcze cały system kształcenia ustawicznego.* Respondent ten stwierdził, iż systematyczne prognozowanie pozwoli stworzyć system wynikowych informacji, który z kolei poprawi funkcjonowanie każdego podmiotu, który funkcjonuje w obrębie rynku pracy. Zaznacza on, iż odpowiedzią na te oczekiwania jest projekt monitorowania regionalnego rynku pracy. Do jego przygotowania konieczne są w pierwszej kolejności takie działania, jak identyfikacja potrzeb i prognoz oraz inwentaryzacja już istniejących danych.

Reprezentanci OPS wskazywali na potrzebę integracji systemów wymiany informacji w taki sposób, aby mieli dostęp do bieżących danych o rynku pracy interesujących ich klientów, czyli zwłaszcza danych podażowych.

Podobne spostrzeżenia na temat działań usprawniających proces wymiany informacji pomiędzy instytucjami posiadali również przedstawiciele OHP. W ich opinii przepływowi informacji z pewnością pomogłoby istnienie ogólnopolskiej bazy danych. Na pewno na jakość informacji

wpłynęłoby zorganizowanie stanowiska zajmującego się analizą rynku pracy. Ważnym aspektem jest też poprawienie kanału wymiany informacji ze szkołami tak, aby móc efektywniej pomóc młodym ludziom wkraczającym w dorosłość i szukających pierwszych w swym życiu posad.

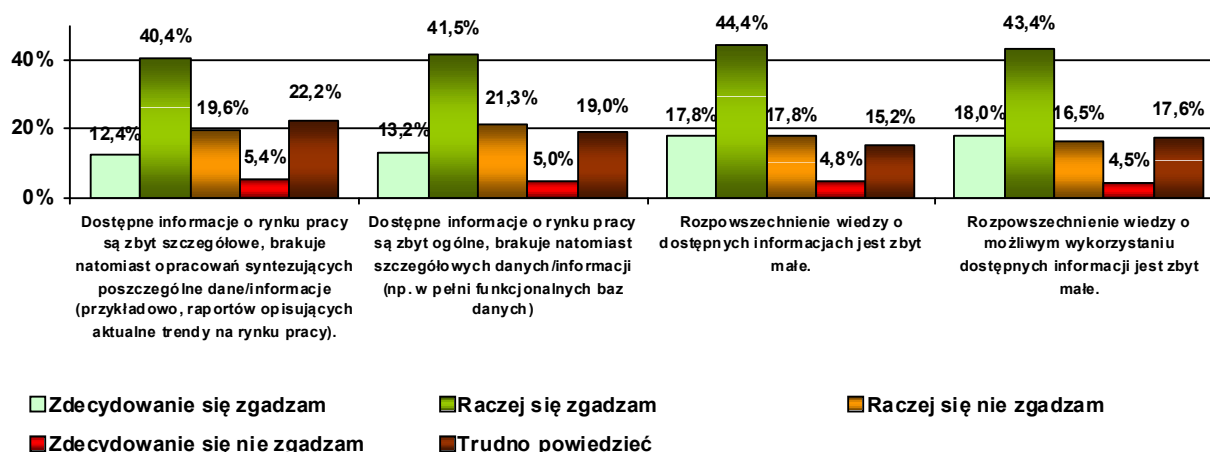
W opinii pracowników Instytucji Szkoleniowych uczestniczących w badaniach jakościowych dobrym usprawnieniem przepływu informacji byłoby istnienie jednej platformy, gdzie można by wielość informacji generować, zmieniać, uaktualniać. Ważnym aspektem jest tutaj zaktywizowanie w takim systemie pracodawców i poszukujących pracy. Mogłoby się to odbywać na zasadzie profili, charakterystyk, wśród których pracownik mógłby znaleźć pracodawcę, do którego chciałby aplikować, zaś pracodawca mógłby wyszukać pracownika o określonych kwalifikacjach. Jeden z badanych argumentuje: *(...)powinno być zupełnie inaczej zorganizowane, branżowo, tematycznie. Dwa to właśnie tematyka taka jakie zestawienie, jakie szkolenie z punktu widzenia urzędów pracy, bo w końcu urzędy pracy jeśli zgłaszają zapotrzebowanie to właśnie do urzędów pracy. Jeżeli Urząd Pracy widzi, że jest zapotrzebowanie na dane kwalifikacje i ma jakąś tam grupę bezrobotnych ale z takimi kwalifikacjami ludzi nie ma, no to wtedy powinien ogłaszać przez Internet, że takie kursy są potrzebne i wtedy te instytucje szkoleniowe, które funkcjonują, które są w stanie takie kursy zorganizować zgłaszają się no i na zasadzie jakiegoś tam konkursu dane szkolenie przez Urząd Pracy organizują, ale nie wiem na jakiej zasadzie to w tej chwili działa, ale to nie działa.*

Postulat utworzenia wspólnej platformy wymiany informacji o rynku pracy podkreślali także przedstawiciele Instytucji Rozwoju Regionalnego i Lokalnego. Ich zdaniem wskazywanym sposobem usprawnienia działania kanałów informacyjnych jest zebranie wielości dostępnych danych na jednej platformie. Badany stwierdza: *(...) dobrze by było zebrać wszystkie informacje dotyczące rynku pracy w jeden system, na przykład w platformie internetowej jeden system informatyczny, w którym wiadomo by było, gdyby chodziło się na tą stronę daną internetową, że byłby dostęp do poszczególnych działów, do poszczególnych raportów, żeby nie trzeba było szukać na kilku stronach. Tutaj urzędu statystycznego, tutaj urzędu pracy. Dobrze by było stworzyć jedną platformę internetową, która poprzez strony wysyłałaby dane i w tym momencie osoby, które zajmują się stricte rynkiem pracy byłoby to o tyle korzystne, o ile tworząc jakieś prognozy mogłabym powiedzieć wejść na taką stronę i miałabym dostęp do wszystkich rzeczy, które są tam zapisane i na podstawie dalszych badań mogłabym zrobić dalsze przewidywanie, dalsze prognozy, natomiast na razie jest to porozrzucane po wielu instytucjach.*

Opinie respondentów badania ilościowego dotyczyły również stopnia szczegółowości wymienianych informacji o rynku pracy, a także zakresu wiedzy dotyczącej źródeł konkretnych informacji oraz metod ich wykorzystywania. Większość respondentów była raczej zgodna w stosunku do wszystkich zagadnień. Zainteresowanie budzą zwłaszcza odpowiedzi respondentów na pierwsze dwa wyszczególnione zagadnienia, które wzajemnie mogą wydawać się ze sobą sprzeczne. Odpowiedzi respondentów można jednak zinterpretować jako postulaty tego by upubliczniane opracowania były zarazem syntetyczne i wyczerpujące. Można to osiągnąć wprowadzając pewne normy dotyczące redakcji publikowanych treści. W strukturze raportów i publikacji można wprowadzić standardowe elementy redakcji tekstu tj. abstrakt. Respondenci byli w większości zgodni w postulacie poprawy rozpowszechniania wiedzy o dostępnych informacjach z obszaru rynku pracy.

Wykres nr 21.

Ocena zakresu i dostępności informacji z obszaru rynku pracy (N=673)



Do informacji najczęściej poszukiwanych przez klientów podmiotów reprezentujących stronę popytową rynku pracy, czyli przedsiębiorstw można zaliczyć odpowiednio:

1. informacje dotyczące regulacji prawnych w zakresie rynku pracy,
2. dane i prognozy demograficzne (np. dotyczące osób wchodzących na rynek pracy, przechodzących na emeryturę, migrujących, etc.)
3. dane podażowe (bazy cv, bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów)

Natomiast wśród klientów reprezentujących stronę podażową rynku pracy najbardziej poszukiwanymi informacjami w podmiotach rynku pracy były:

1. dane popytowe (oferty pracy, profile zawodów pożądaných)
2. dane o instytucjach działających w obszarze rynku pracy
3. informacje o usługach rynku pracy

Tabela nr 7.

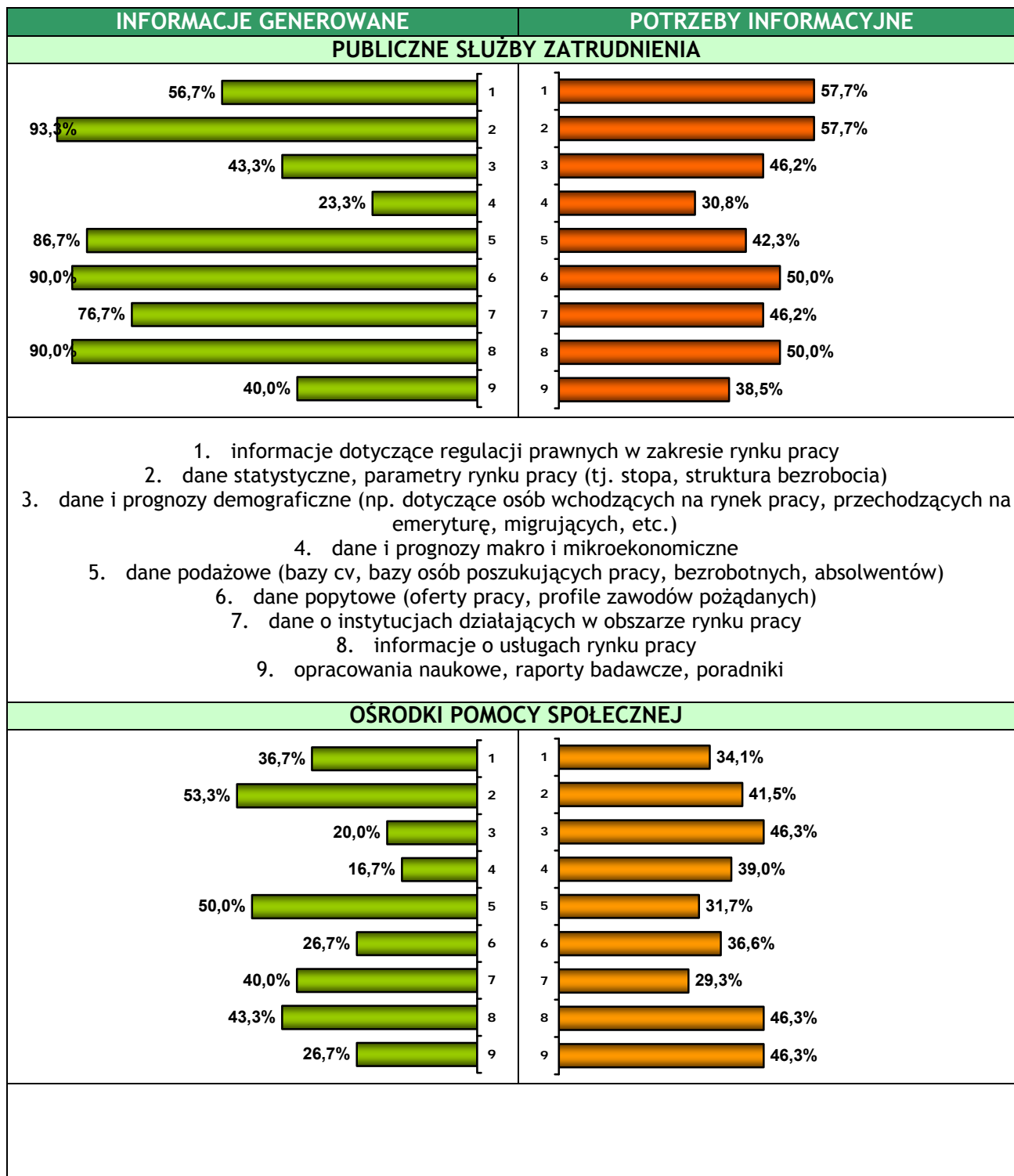
Zainteresowanie poszczególnych grup beneficjentów/klientów podmiotów rynku pracy określonymi zasobami informacji o rynku pracy (N=806, wielokrotność wyboru w %).

Rodzaj Beneficjentów / Klientów	Rodzaje Informacji									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Początkujący przedsiębiorcy i mikro przedsiębiorstwa	16,5%	9,6%	14,7%	12,2%	13,5%	9,4%	8,2%	9,2%	3,7%	2,9%
Małe przedsiębiorstwa	15,9%	9,1%	13,2%	11,4%	14,5%	9,8%	7,6%	8,9%	4,7%	4,9%
Średnie przedsiębiorstwa	15,9%	9,7%	13,3%	10,3%	15,1%	8,4%	7,3%	9,5%	5,4%	5,2%
Duże przedsiębiorstwa	14,8%	9,2%	6,4%	6,4%	17,0%	10,6%	10,2%	11,3%	7,8%	6,4%
Osoby pracujące	14,0%	5,5%	5,7%	4,8%	9,4%	19,0%	17,0%	14,9%	4,8%	5,0%
Studenci	12,6%	9,6%	7,5%	5,9%	9,2%	17,6%	14,2%	14,0%	6,5%	3,0%
Absolwenci	12,5%	6,3%	5,6%	4,4%	8,7%	19,6%	17,1%	17,1%	4,6%	4,1%
Młodzież ucząca się	11,3%	6,1%	7,3%	4,1%	7,7%	21,5%	17,0%	15,4%	5,9%	3,6%
Bezrobotni	3,5%	5,3%	5,4%	4,6%	10,0%	21,5%	20,6%	20,2%	3,7%	5,3%
Pozostali	16,2%	12,2%	6,8%	12,2%	12,2%	13,5%	10,8%	6,8%	2,7%	6,8%

1. informacje dotyczące regulacji prawnych w zakresie rynku pracy
2. dane statystyczne, parametry rynku pracy (tj. stopa, struktura bezrobocia)
3. dane i prognozy demograficzne (np. dotyczące osób wchodzących na rynek pracy, przechodzących na emeryturę, migrujących, etc.)
4. dane i prognozy makro i mikroekonomiczne
5. dane podaźowe (bazy cv, bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów)
6. dane popytowe (oferty pracy, profile zawodów pożądaných)
7. dane o instytucjach działających w obszarze rynku pracy
8. informacje o usługach rynku pracy
9. opracowania naukowe, raporty badawcze, poradniki
10. Inne...

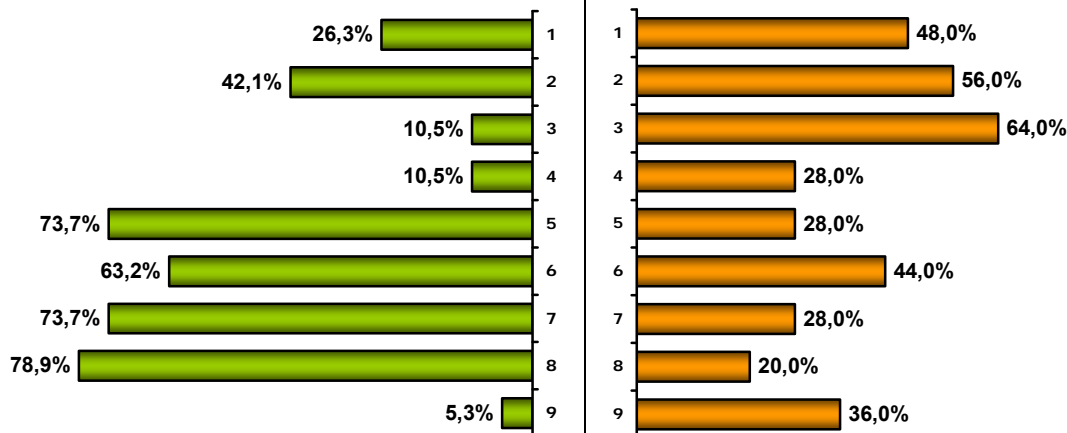
Najmniejszym zainteresowaniem wśród klientów podmiotów rynku pracy reprezentujących zarówno stronę popytową, wzbudzały opracowania naukowe, raporty badawcze i poradniki oraz pozostałe nie wymienione w kafeterii odpowiedzi.

1.4 Mapa informacji generowanych i potrzeb informacyjnych grup podmiotów aktywnych w obszarze rynku pracy



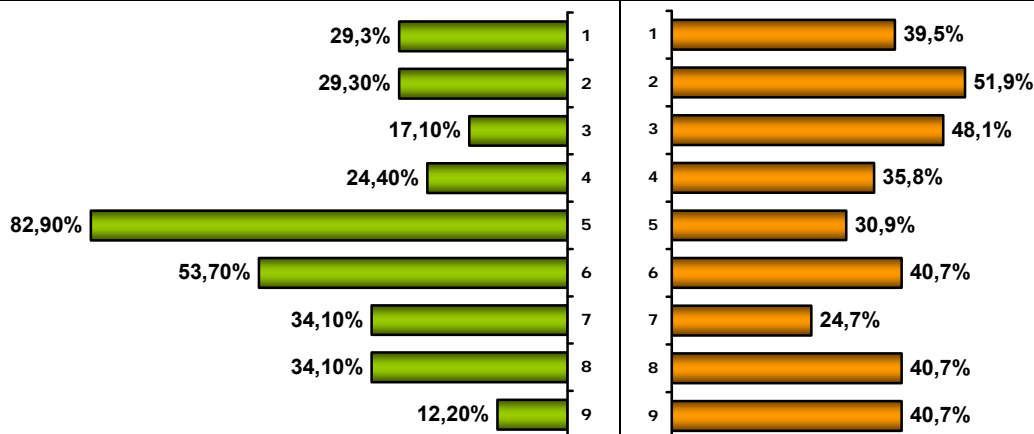


OCHOTNICZE HUFCE PRACY



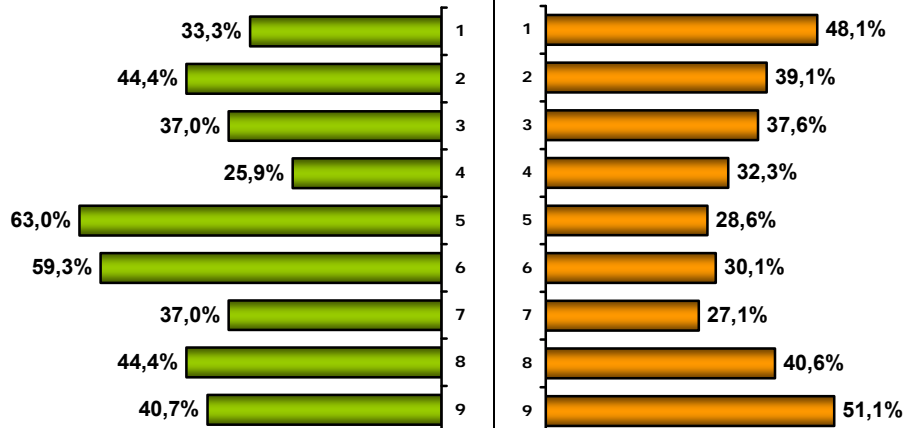
1. informacje dotyczące regulacji prawnych w zakresie rynku pracy
2. dane statystyczne, parametry rynku pracy (tj. stopa, struktura bezrobocia)
3. dane i prognozy demograficzne (np. dotyczące osób wchodzących na rynek pracy, przechodzących na emeryturę, migrujących, etc.)
4. dane i prognozy makro i mikroekonomiczne
5. dane podażowe (bazy cv, bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów)
6. dane popytowe (oferty pracy, profile zawodów pożądaných)
7. dane o instytucjach działających w obszarze rynku pracy
8. informacje o usługach rynku pracy
9. opracowania naukowe, raporty badawcze, poradniki

AGENCJE ZATRUDNIENIA



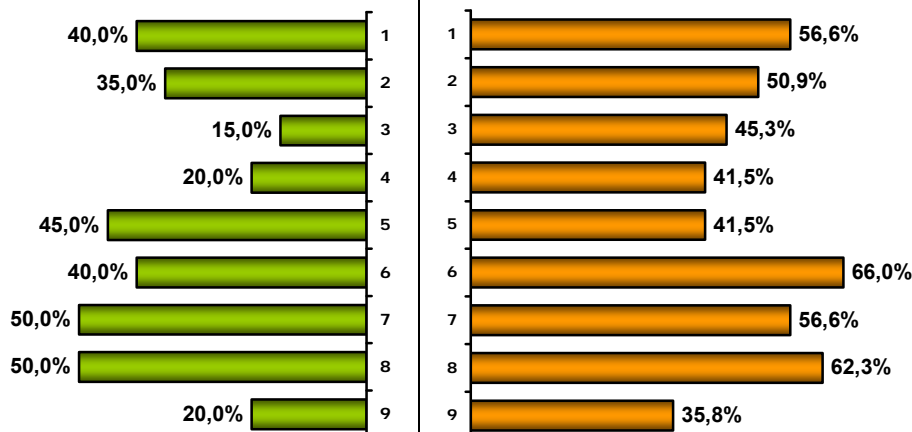


INSTYTUCJE SZKOLENIOWE

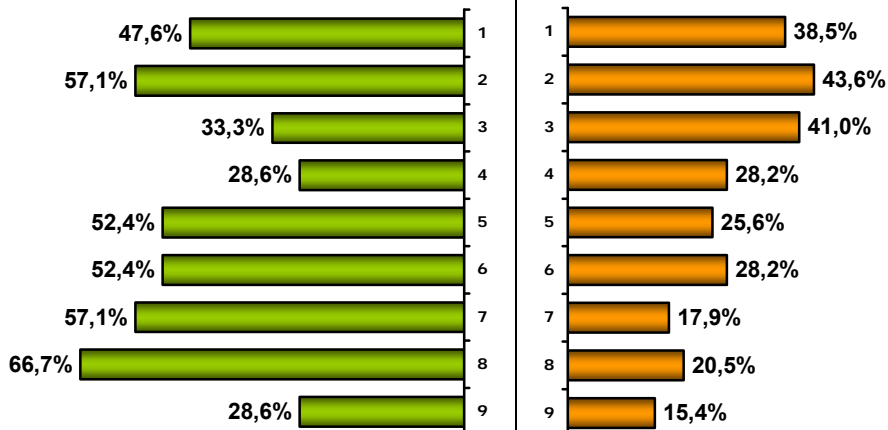


1. informacje dotyczące regulacji prawnych w zakresie rynku pracy
2. dane statystyczne, parametry rynku pracy (tj. stopa, struktura bezrobocia)
3. dane i prognozy demograficzne (np. dotyczące osób wchodzących na rynek pracy, przechodzących na emeryturę, migrujących, etc.)
4. dane i prognozy makro i mikroekonomiczne
5. dane podażowe (bazy cv, bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów)
6. dane popytowe (oferty pracy, profile zawodów pożądaných)
7. dane o instytucjach działających w obszarze rynku pracy
8. informacje o usługach rynku pracy
9. opracowania naukowe, raporty badawcze, poradniki

INSTYTUCJE DIALOGU SPOŁECZNEGO

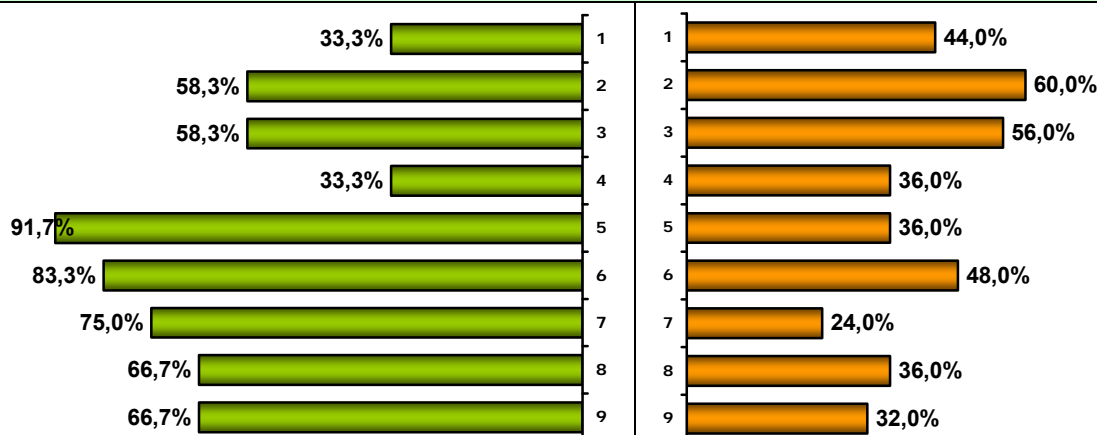


INSTYTUCJE ROZWOJU REGIONALNEGO I LOKALNEGO



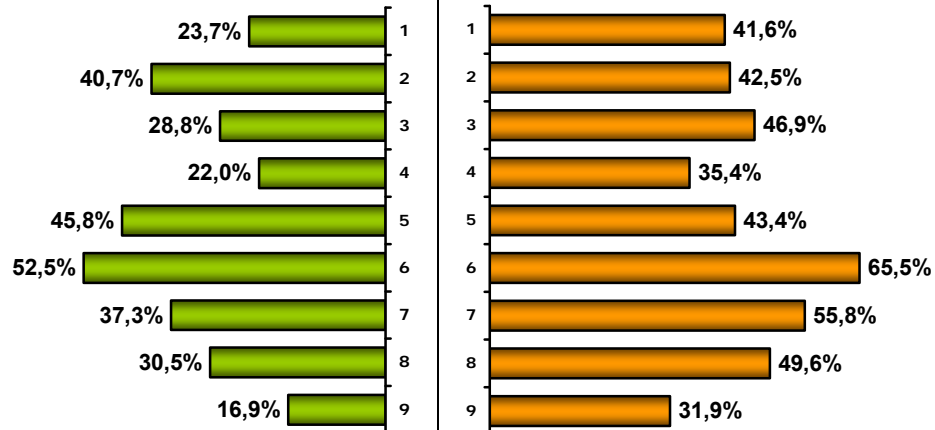
1. informacje dotyczące regulacji prawnych w zakresie rynku pracy
2. dane statystyczne, parametry rynku pracy (tj. stopa, struktura bezrobocia)
3. dane i prognozy demograficzne (np. dotyczące osób wchodzących na rynek pracy, przechodzących na emeryturę, migrujących, etc.)
4. dane i prognozy makro i mikroekonomiczne
5. dane podażowe (bazy cv, bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów)
6. dane popytowe (oferty pracy, profile zawodów pożądaných)
7. dane o instytucjach działających w obszarze rynku pracy
8. informacje o usługach rynku pracy
9. opracowania naukowe, raporty badawcze, poradniki

OŚRODKI KARIERY





INSTYTUCJE EDUKACYJNE



- 10. informacje dotyczące regulacji prawnych w zakresie rynku pracy
- 11. dane statystyczne, parametry rynku pracy (tj. stopa, struktura bezrobocia)
- 12. dane i prognozy demograficzne (np. dotyczące osób wchodzących na rynek pracy, przechodzących na emeryturę, migrujących, etc.)
- 13. dane i prognozy makro i mikroekonomiczne
- 14. dane podażowe (bazy cv, bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów)
- 15. dane popytowe (oferty pracy, profile zawodów pożądaných)
- 16. dane o instytucjach działających w obszarze rynku pracy
- 17. informacje o usługach rynku pracy
- 18. opracowania naukowe, raporty badawcze, poradniki



PODSUMOWANIE - WNIOSKI I REKOMENDACJE

- Zdecydowana większość (67,9%) podmiotów działających na rynku pracy nie jest zaangażowana w gromadzenie i przetwarzanie danych dotyczących obszaru rynku pracy. Najczęstszymi wymienianymi przyczynami tego stanu rzeczy jest po prostu barak potrzeby prowadzenia tego typu działań (50,5%).
- Podmioty zaangażowane w proces gromadzenia i przetwarzania danych najczęściej zajmują się danymi podaźowymi (bazy CV, bazy osób poszukujących zatrudnienia, bezrobotnych, absolwentów) oraz popytowymi (oferty pracy, profile zawodów pożądaných etc.) Poza tym bardzo często gromadzą one [podmioty] informacje o usługach i instrumentach rynku pracy oferowanych w poszczególnych grupach podmiotów działających w tym obszarze.
- Gromadzenie danych w podmiotach rynku pracy z reguły (74,9%) wynika z własnej inicjatywy poszczególnych podmiotów. Częściowo również z uwarunkowań prawnych obligujących do prowadzenia określonych działań badawczych i analitycznych.
- W niespełna 60% podmiotów dane są gromadzone głównie na własny użytek, natomiast w pozostałych 40% są udostępniane również innym podmiotom.
- Najczęściej dane nie są udostępniane innym podmiotom (59,3%) ponieważ nikt nie przejawia nimi zainteresowania. Rzadziej są to ograniczenia prawne (36,5) oraz techniczne (3,7%). Te ostatnie są jednakże dosyć wyraźnie akcentowane przez Instytucje Dialogu Społecznego oraz Instytucje Szkoleniowe.
- W zdecydowanej większości przypadków informacje z obszaru rynku pracy udostępniane są nieodpłatnie. Tylko w sporadycznych przypadkach były pobierane opłaty (poniżej 5% wskazań).
- Informacje są udostępniane zwykle w formie elektronicznej, najczęściej za pośrednictwem strony internetowej podmiotu.
- W procesie gromadzenia i przetwarzania danych dosyć powszechnie wykorzystuje się narzędzia informatyczne. Najczęściej jest to oprogramowanie wchodzące w pakiet biurowy Microsoft Office. Tym niemniej w placówkach administracji publicznej działających

w obszarze rynku pracy i pomocy społecznej wykorzystywane są również rządowe systemy informatyczne SI Puls, SI Syriusz, SI Rubikom i SI Pomost.

- Użytkownicy narzędzi informatycznych prezentowali wysoki (83,6%) poziom satysfakcji z ich użytkowania.
- Blisko 2/3 respondentów (63,7%) badania ilościowego stwierdziła, że w działaniach prowadzonych w zakresie gromadzenia i przetwarzania danych z obszaru rynku pracy nie występują problemy i utrudnienia, które warto byłoby podkreślić.
- Instytucjami, z którymi najczęściej współpracują podmioty działające w obszarze rynku pracy w zakresie wymiany i przetwarzania danych są przede wszystkim Urzędy Statystyczne oraz Publiczne Służb Zatrudnienia.
- Poziom satysfakcji i ocena współpracy z innymi podmiotami działającymi w obszarze rynku pracy jest wysoka w przypadku wszystkich grup pomiotów. Negatywne oceny są sporadyczne.
- Blisko 40% podmiotów uczestniczących w badaniu ilościowych zadeklarowało, że nie posiada żadnych potrzeb informacyjnych w obszarze rynku pracy. Wśród pozostałych podmiotów najliczniejszą grupę (31,6%) stanowiły te podmioty, które swoje potrzeby informacyjne zaspokajają we własnym zakresie. Tym niemniej liczna grupa (26,7%) podmiotów zaspokaja swoje potrzeby we współpracy z innymi podmiotami.
- Informacje dotyczące obszaru rynku pracy pozyskiwane z zewnętrznych źródeł są w opinii korzystających z nich podmiotów bardzo przejrzyste, zrozumiałe oraz przydatne w prowadzonej działalności.
- Podmioty działające na rynku pracy oczekują od Publicznych Służb Zatrudnienia szerokiego spektrum informacji w każdym z obszarów związanym z tym rynkiem. Wymagania te są zbieżne we wszystkich grupach pomiotów aktywnych w tym obszarze.
- Klienci reprezentujący stronę popytową byli najczęściej zainteresowani informacjami prawnymi, prognozami demograficznymi oraz danymi podażowymi. Natomiast beneficjenci strony popytowej interesowali się najczęściej danymi popytowymi oraz informacjami o usługach rynku pracy i instytucjach działających w jego obszarze.

Rekomendacje:

- Najczęściej postulowanym rozwiązaniem usprawniającym proces wymiany informacji pomiędzy podmiotami działającymi w obszarze rynku pracy była sugestia stworzenia publicznej ogólnie dostępnej uniwersalnej platformy informatycznej umożliwiającej swobodną wymianę informacji pomiędzy różnymi grupami podmiotów aktywnych na rynku pracy. Platforma ta mogłaby zostać utworzona w oparciu o wdrażany przez MPiPS system wymiany informacji pomiędzy samorządowymi jednostkami rynku pracy oraz pomocy społecznej - SYRIUSZ.

Należałoby rozszerzyć system o dodatkowe moduły umożliwiające wprowadzanie dodatkowych danych właściwych dla innych typów jednostek oraz ich raportowanie. Ponadto w systemie należałoby wydzielić obszary danych do których dostęp jest nieograniczony oraz te, do których dostęp nadaje administrator systemu.

Platforma informatyczna powinna ponadto posiadać sprawny moduł eksportowania i importowania danych do aplikacji biurowych MS OFFICE.

- Rekomenduje się podejmowanie przez Publicznie Służby Zatrudnienia systemowych działań zachęcających pozostałe podmioty aktywne w obszarze rynku pracy do systematycznej współpracy w zakresie wzajemnej wymiany informacji w ramach utworzonej platformy. Działania tego typu mogą być realizowane w ramach projektów systemowych wdrażanych w Priorytecie VI oraz VIII Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Na pierwszym etapie należałoby wypracować odpowiednie modele współpracy (np. umowy barterowe) pomiędzy Powiatowymi Urzędami Pracy a poszczególnymi grupami podmiotów aktywnych na lokalnych rynkach pracy, dotyczące wzajemnej wymiany informacji o rynku pracy. Dostęp do szczegółowych informacji o lokalnym rynku pracy zyskiwałyby jedynie te podmioty, które dostarczałyby wiarygodnych danych do systemu.

W każdym z powiatów PUP-y prowadziłyby akcję promocyjną zachęcającą przedsiębiorców do współpracy w zakresy wymiany danych z obszaru rynku pracy w ramach funkcjonującego systemu.

- Dla uzyskania większej kompatybilności gromadzonych informacji warto wypracować pewne standardy określające zakres i charakter danych gromadzonych w poszczególnych obszarach. Jednolitość ułatwia agregację danych na wyższym szczeblu i prowadzenie bardziej kompleksowych analiz.

- Poza tym zaleca się prowadzenie działań popularyzatorskich upowszechniających w poszczególnych typach jednostek publicznych i prywatnych wiedzę i umiejętności wykorzystywania gromadzonych informacji z obszaru rynku pracy do właściwego planowania i organizacji własnych działań adekwatnych do aktualnej sytuacji na rynku pracy. Działania popularyzatorskie powinny również zachęcać podmioty do generowania, przetwarzania i wymiany informacji z obszaru rynku pracy.



SUMMARY - CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

- A substantial majority (67.9%) of entities acting on the labour market is not involved in collecting and processing data on the labour market. The reasons most frequently stated to explain such a situation concerned simply the lack of need to perform such activities (50.5%).
- Entities involved in collecting and processing data mostly deal with the supply data (CV databases, databases of persons looking for a job, the unemployed, graduates) and the supply data (job offers, profiles of needed occupations, etc.). Additionally they collect information on labour market services and instruments offered by individual groups of entities active in this field.
- Collecting data in the labour market entities mainly (74.9%) was the result of own initiatives of individual entities. Partly, it also results from legal conditions obliging them to perform specific research and analytical activities.
- In less than 60% of entities, data was gathered only for own purposes, while in the remaining 40% data was made available to other entities.
- Most frequently, data is not made available to other entities (59.3%) because no one is interested in it. Rarely does it result from legal (36.5) or technical limitations (3.7%). The latter is however expressly emphasised by Social Dialogue Institutions and Training Institutions.
- In most cases information on the labour market is made available free of charge. Only in occasional cases charges were collected (under 5% of responses).
- Usually information is made available in an electronic form, mostly via the website of the entity.
- IT tools are commonly used in the process of data collecting and processing. Most often it is software included in the Microsoft Office suite. Nevertheless public administration institutions acting in the field of the labour market and social assistance use also government IT systems such as SI Puls, SI Syriusz, SI Rubikom and SI Pomost.

- IT tools' users presented a high level of satisfaction (83.6%) from the application of such tools.
- Almost 2/3 of respondents (63.7%) of the quantitative research stated that there were no problems or difficulties worth stressing in collecting and processing data from the labour market.
- Institutions with which entities acting within the labour market most frequently cooperate in the field of data exchange and processing, are mostly Statistical Offices and Public Employment Services.
- The level of satisfaction and evaluation of cooperation with other entities acting within the labour market is high in case of all groups of entities. Negative evaluations are occasional.
- Almost 40% of entities participating in the quantitative research declared that they do not have any information needs concerning the labour market. Among the remaining entities, the most numerous group (31.6%) included entities that meet their information needs on their own. However a substantial group (26.7%) of entities meets its needs in cooperation with other entities.
- Information on the labour market received from external sources is, according to entities using them, very clear and useful to their activities conducted.
- Entities acting on the labour market expect from Public Employment Services a broad range of information on every field related to this market. These requirements are similar in all groups of entities active in this field.
- Customers representing the demand side were mostly interested in legal information, demographic projections and supply data. However, beneficiaries of the demand side were mostly interested in demand data and information on the labour market services and institutions within their field.

Recommendations

- The most-often postulated solution that facilitates the process of information exchange between entities acting within the labour market was the suggestion to create a freely-available public universal IT platform allowing free exchange of information between different groups of entities active on the labour market. The platform could be created on the basis of the system of information exchange between Local Government Units of the Labour Market and of Social Assistance implemented by the Ministry of Labour and Social Policy - SYRIUSZ.

The system would need to be extended by additional modules allowing the introduction of additional data characteristic of other types of entities and their reporting. Moreover, it should be distinguished between data to which access is not limited and those to which the access is granted by the system administrator.

The IT platform should also have a module for exporting and importing data to MS Office applications.

- It is recommended to Public Employment Services to undertake systemic activities encouraging the remaining entities active within the labour market to regularly cooperate in the field of mutual exchange of information within the platform created. Such activities can be conducted as part of systemic projects implemented within VI Priority and VIII Operational Programme - Human Capital 2007-2013.

At the first stage, appropriate models of cooperation (e.g. barter agreements) between District Labour Offices and individual groups of entities active on the local labour markets should be developed, concerning the mutual exchange of information on the labour market. Only those entities that would provide reliable data to the system would have access to detailed information on the local labour market.

In each district, the District Labour Offices would carry out promotional action encouraging cooperation in the field of the exchange of data on the labour market within the operating system.

- In order to achieve better compatibility of information collected, certain standards determining the scope and nature of data gathered in particular fields should be developed. Uniformity facilitates the aggregation of data on a higher level, and more comprehensive analyses.

- Moreover, it is recommended to perform publicising activities that disseminate knowledge of, and skills in using collected information on the labour market in planning and organising own activities relevant to the current situation on the labour market in individual types of public and private units. Publicising activities should encourage entities to generate, process and exchange information derived from the labour market.



ANEKSY

Tabela nr 1. Rozkład próby w badaniu CATI w podziale na rodzaje i lokalizację reprezentowanych podmiotów (N=806)

LP.	RODZAJ PODMIOTU REPREZENTOWANEGO W BADANIU	LICZEBNOŚĆ GRUP PODMIOTÓW BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU W PODREGIONACH								OGÓŁEM
		często- chowski	bielski	rybnicki	bytomski	gliwicki	katowicki	sosnowiecki	tyski	
1.	PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA (PSZ),	4	4	4	4	2	4	5	3	30
1.1	Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach (WUP)+ Filie	1	1	0	0	0	1	0	0	3
1.2	Powiatowe Urzędy Pracy (PUP) + Filie	3	3	4	4	2	3	5	3	27
2.	OŚRODKI POMOCY SPOŁECZNEJ (OPS),	16	21	13	7	8	6	14	11	96
3.	OCHOTNICZE HUFCE PRACY (OHP),	4	6	5	4	3	3	6	2	33
3.1	Centra Edukacji i Pracy Młodzieży (CEiPM)	1	0	0	0	0	1	0	0	2
3.2	Mobilne Centra Informacji Zawodowej (MCIZ)	0	0	0	1	0	0	0	0	1
3.3	Młodzieżowe Centra Kariery (MCK)	0	0	0	1	0	0	0	0	1
3.4	Młodzieżowe Biura Pracy (MBP) i ich Filie	1	1	3	2	2	1	3	0	13
3.5	Kluby Pracy (KP)	1	1	0	0	0	0	0	0	2
3.6	Ośrodki Szkolenia i Wychowania OHP	0	1	1	0	0	0	1	0	3
3.7	Hufce Pracy (HP)	0	1	1	0	0	1	1	2	6
3.8	Środowiskowe Hufce Pracy (ŚHP)	0	0	0	0	1	0	0	0	1
3.9	Gospodarstwa Pomocnicze (GP)	1	2	0	0	0	0	1	0	4
4.	AGENCJE ZATRUDNIENIA, (AZ)	8	12	14	6	22	31	12	2	107
4.1	Agencje Pośrednictwa Pracy (APP),	3	3	6	4	9	10	7	0	42
4.2	Agencje Doradztwa Personalnego (ADP),	2	4	1	1	5	8	4	2	27
4.3	Agencje Poradnictwa Zawodowego (APZ),	2	2	2	0	2	1	0	0	9
4.4	Agencje Pracy Tymczasowej (APT).	1	3	5	1	6	12	1	0	29
5.	INSTYTUCJE SZKOLENIOWE (IS)	30	46	26	17	29	56	27	15	246
6.	INSTYTUCJE DIALOGU SPOŁECZNEGO (IDS)	16	7	6	7	7	19	8	1	71
6.1	Związki Zawodowe lub Organizacje Związków Zawodowych (ZZ),	7	0	0	4	0	5	0	0	16
6.2	Organizacje Pracodawców (OP),	1	1	2	1	1	2	6	1	15
6.3	Organizacje Pozarządowe prowadzące działalność w zakresie promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i	8	6	4	2	6	12	2	0	40

PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

	zagrożonych zwolnieniem z pracy (NGO6),									
7.	INSTYTUCJE ROZWOJU REGIONALNEGO I LOKALNEGO (IRL)	10	11	6	6	5	18	7	2	65
7.1	Ośrodki Wspierania Przedsiębiorczości (OWP)	0	1	0	0	0	1	1	1	4
7.2	Agencje Rozwoju Lokalnego (ARL),	1	2	0	1	1	1	1	0	7
7.3	Agencje Wspierania Przedsiębiorczości (ARP),	0	0	1	1	0	4	1	0	7
7.3	Inkubatory Przedsiębiorczości (IPR),	1	0	1	1	0	2	0	0	5
7.4	Instytucje Partnerstwa Lokalnego (IPL),	2	0	0	0	0	1	0	0	3
7.5	Gminne Centra Informacji (GCI),	6	6	4	3	4	2	3	0	28
7.6	Fundusze Rozwoju Przedsiębiorczości (FRP),	0	2	0	0	0	2	0	0	4
7.7	Organizacje Pozarządowe: Prowadzące działalność wspomagającą rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości oraz rozwój wspólnot i społeczności lokalnych (NGO7),	0	0	0	0	0	5	1	1	7
8.	OŚRODKI KARIERY (OK)	3	4	1	1	4	10	5	2	30
8.1	Akademickie Biura Karier (ABK)	2	2			1	9	2	1	17
8.2	Szkolne Ośrodki Kariery (SzOK)	1	2	1	1	3	1	3	1	13
9.	INSTYTUCJE EDUKACYJNE (IE)	17	17	15	13	14	22	16	14	128
9.1	Zasadnicze Szkoły Zawodowe (ZSZ)	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9.2	Średnie Szkoły Zawodowe (SSZ)	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9.3	Szkoły Policealne (SzP)	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9.4	Szkoły Wyższe (SzW)	5	5	3	1	2	10	4	2	32
	Razem:	108	128	90	65	94	169	100	52	806

Tabela nr 2. Identyfikacja potrzeb informacyjnych poszczególnych grup podmiotów w poszczególnych obszarach oraz sposoby ich zaspokojenia (N=806)

Lp.	Rodzaj Informacji	Potrzeby Informacyjne	Grupa Podmiotów								
			PSZ	OPS	OHP	AZ	IS	IDS	IRL	OK.	IE
1.	informacje dotyczące regulacji prawnych w zakresie rynku pracy	Nie, nie posiadamy żadnych potrzeb informacyjnych w tym obszarze	13,3%	15,6%	24,2%	37,4%	55,3%	28,2%	29,2%	16,7%	25,8%
		Tak, ale zaspokajamy je we własnym zakresie	56,7%	31,3%	42,4%	49,5%	28,9%	32,4%	36,9%	53,3%	27,3%
		Tak, zaspokajamy je korzystając z zewnętrznych źródeł informacji	30,0%	52,1%	33,3%	12,1%	15,9%	32,4%	30,8%	23,3%	34,4%
		Tak, ale nie możemy ich zaspokoić	b.d.	1,0%	b.d.	0,9%	b.d.	b.d.	1,5%	3,3%	1,6%
		brak odpowiedzi	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	7,0%	1,5%	3,3%	10,9%
2.	dane statystyczne, parametry rynku pracy (tj. stopa, struktura bezrobocia)	Nie, nie posiadamy żadnych potrzeb informacyjnych w tym obszarze	6,7%	20,8%	30,3%	43,9%	52,8%	38,0%	32,3%	13,3%	25,0%
		Tak, ale zaspokajamy je we własnym zakresie	63,3%	22,9%	39,4%	35,5%	28,9%	18,3%	30,8%	56,7%	23,4%
		Tak, zaspokajamy je korzystając z zewnętrznych źródeł informacji	30,0%	54,2%	30,3%	19,6%	18,3%	33,8%	33,8%	30,0%	39,8%
		Tak, ale nie możemy ich zaspokoić	b.d.	2,1%	b.d.	0,9%	b.d.	b.d.	1,5%	b.d.	0,8%
		brak odpowiedzi	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	9,9%	1,5%	b.d.	10,9%
3.	dane i prognozy demograficzne (np.: dotyczące osób wchodzących na rynek pracy, przechodzących na	Nie, nie posiadamy żadnych potrzeb informacyjnych w tym obszarze	16,7%	30,2%	42,4%	55,1%	56,5%	36,6%	35,4%	20,0%	28,9%
		Tak, ale zaspokajamy je we własnym zakresie	43,3%	16,7%	30,3%	29,0%	26,8%	19,7%	29,2%	53,3%	21,1%
		Tak, zaspokajamy je korzystając z zewnętrznych źródeł informacji	40,0%	53,1%	27,3%	15,9%	16,7%	31,0%	30,8%	26,7%	35,9%



PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

	emeryturę, migrujących, etc.)	Tak, ale nie możemy ich zaspokoić	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	1,4%	b.d.	b.d.	1,6%
		brak odpowiedzi	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	11,3%	4,6%	b.d.	12,5%
4.	dane i prognozy makro i mikroekonomiczne	Nie, nie posiadamy żadnych potrzeb informacyjnych w tym obszarze	23,3%	38,5%	45,5%	49,5%	64,2%	43,7%	38,5%	20,0%	32,8%
		Tak, ale zaspokajamy je we własnym zakresie	36,7%	14,6%	33,3%	32,7%	21,1%	11,3%	27,7%	53,3%	19,5%
		Tak, zaspokajamy je korzystając z zewnętrznych źródeł informacji	36,7%	44,8%	21,2%	17,8%	14,2%	32,4%	27,7%	23,3%	32,8%
		Tak, ale nie możemy ich zaspokoić	3,3%	2,1%	b.d.	b.d.	0,4%	b.d.	3,1%	b.d.	0,8%
		brak odpowiedzi	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	12,7%	3,1%	3,3%	14,1%
5.	dane podażowe (bazy cv, bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów)	Nie, nie posiadamy żadnych potrzeb informacyjnych w tym obszarze	6,7%	30,2%	39,4%	34,6%	53,3%	40,8%	29,2%	13,3%	23,4%
		Tak, ale zaspokajamy je we własnym zakresie	76,7%	22,9%	39,4%	55,1%	32,1%	26,8%	40,0%	63,3%	35,9%
		Tak, zaspokajamy je korzystając z zewnętrznych źródeł informacji	16,7%	44,8%	21,2%	9,3%	14,2%	22,5%	24,6%	23,3%	28,1%
		Tak, ale nie możemy ich zaspokoić	b.d.	2,1%	b.d.	0,9%	0,4%	b.d.	3,1%	b.d.	1,6%
		brak odpowiedzi	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	9,9%	3,1%	b.d.	10,9%
6.	dane popytowe (oferty pracy, profile zawodów pożądaných)	Nie, nie posiadamy żadnych potrzeb informacyjnych w tym obszarze	6,7%	25,0%	21,2%	37,4%	48,8%	35,2%	32,3%	20,0%	20,3%
		Tak, ale zaspokajamy je we własnym zakresie	76,7%	22,9%	48,5%	48,6%	31,7%	23,9%	38,5%	56,7%	31,3%
		Tak, zaspokajamy je korzystając z zewnętrznych źródeł informacji	16,7%	50,0%	30,3%	13,1%	19,1%	33,8%	23,1%	23,3%	40,6%
		Tak, ale nie możemy ich zaspokoić	b.d.	2,1%	b.d.	0,9%	0,4%	b.d.	4,6%	b.d.	1,6%
		brak odpowiedzi	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	7,0%	1,5%	b.d.	6,3%
7.	dane o instytucjach działających w	Nie, nie posiadamy żadnych potrzeb informacyjnych w tym obszarze	6,7%	26,0%	18,2%	38,3%	44,3%	38,0%	26,2%	16,7%	23,4%





PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

	obszarze rynku pracy	Tak, ale zaspokajamy je we własnym zakresie	76,7%	24,0%	51,5%	47,7%	34,6%	22,5%	43,1%	60,0%	28,9%
		Tak, zaspokajamy je korzystając z zewnętrznych źródeł informacji	16,7%	49,0%	30,3%	13,1%	21,1%	32,4%	23,1%	23,3%	39,1%
		Tak, ale nie możemy ich zaspokoić	b.d.	1,0%	b.d.	0,9%	b.d.	b.d.	3,1%	b.d.	1,6%
		brak odpowiedzi	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	7,0%	4,6%	b.d.	7,0%
8.	informacje o usługach rynku pracy	Nie, nie posiadamy żadnych potrzeb informacyjnych w tym obszarze	6,7%	22,9%	15,2%	40,2%	39,0%	35,2%	27,7%	20,0%	24,2%
		Tak, ale zaspokajamy je we własnym zakresie	73,3%	27,1%	54,5%	44,9%	41,1%	22,5%	40,0%	56,7%	21,9%
		Tak, zaspokajamy je korzystając z zewnętrznych źródeł informacji	20,0%	49,0%	30,3%	14,0%	19,5%	33,8%	24,6%	23,3%	39,1%
		Tak, ale nie możemy ich zaspokoić	b.d.	1,0%	b.d.	0,9%	0,4%	b.d.	3,1%	b.d.	1,6%
		brak odpowiedzi	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	8,5%	4,6%	b.d.	13,3%
9.	opracowania naukowe, raporty badawcze, poradniki	Nie, nie posiadamy żadnych potrzeb informacyjnych w tym obszarze	13,3%	39,6%	48,5%	60,7%	66,3%	43,7%	46,2%	26,7%	28,1%
		Tak, ale zaspokajamy je we własnym zakresie	66,7%	13,5%	21,2%	21,5%	17,1%	12,7%	21,5%	56,7%	19,5%
		Tak, zaspokajamy je korzystając z zewnętrznych źródeł informacji	20,0%	45,8%	30,3%	16,8%	16,7%	29,6%	26,2%	16,7%	31,3%
		Tak, ale nie możemy ich zaspokoić	b.d.	1,0%	b.d.	0,9%	b.d.	b.d.	1,5%	b.d.	2,3%
		brak odpowiedzi	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	14,1%	4,6%	b.d.	18,8%



OPIS METODOLOGII BADAWCZEJ;

Trzeci etap realizacji procesu badawczego dotyczy identyfikacji potrzeb informacyjnych podmiotów aktywnych na regionalnym i podregionalnych rynkach pracy w woj. śląskim.

Celem tego etapu było **pozyskanie wiedzy o rodzaju informacji generowanych przez poszczególne grupy podmiotów w obszarze rynku pracy oraz identyfikacja potrzeb informacyjnych każdej z tych grup w tym zakresie.**

Osiągnięcie tego celu zostało zamierzone poprzez przeprowadzenie badań pierwotnych ilościowych i jakościowych, w trakcie których zostały zgromadzone i poddane analizie informacje dotyczące przedmiotu badania pochodzące bezpośrednio od reprezentantów podmiotów działających na regionalnym i podregionalnych rynkach pracy w woj. śląskim.

Badania ilościowe podmiotów aktywnych na śląskim rynku pracy:

Badania ilościowe grup podmiotów aktywnych w obszarze rynku pracy zostały zintegrowane z badaniami ilościowymi prowadzonymi w pierwszym etapie procesu badawczego (N=600). Respondenci biorący udział w badaniu ilościowym prowadzonym na I etapie realizacji procesu badawczego poza modułem pytań dotyczącym poziomu aktywności reprezentowanych przez nich podmiotów zostali poproszeni o udzielenie informacji w zakresie dotyczącym II i III etapu procesu badawczego.

Głównym celem badania prowadzonego na III etapie procesu badawczego była **identyfikacja informacji z obszaru rynku pracy generowanych i przetwarzanych w poszczególnych grupach podmiotów aktywnych na rynku pracy oraz ich potrzeb informacyjnych w tym zakresie.**

Objęta badaniem ilościowym na I etapie procesu badawczego próba 600 respondentów reprezentujących poszczególne grupy podmiotów została rozszerzona o dodatkowe 206 wywiadów zrealizowanych wśród podmiotów, które nie posiadały wystarczającej reprezentacji w uprzednim badaniu (Instytucje Edukacyjne, Agencje Rozwoju Lokalnego) lub posiadały reprezentację niewystarczającą (Instytucje Dialogu Społecznego). Przyjęto minimalną reprezentację poszczególnych grup podmiotów działających w obszarze rynku pracy ustalając ją na poziomie 30 jednostkowych podmiotów.

Instytucje Edukacyjne były reprezentowane przez 128 podmiotów, po 32 w każdym podregionie, po 4 podmioty w każdej z wyszczególnionych podgrup podmiotów w danym podregionie. Odstępstwem od tej reguły usprawiedliwione były jedynie Szkoły Wyższe, których łączna reprezentacja w ilości 32 jednostkowych podmiotów nie była proporcjonalna w każdym z podregionów woj. śląskiego. Wynikało to oczywiście z ograniczonej liczby tego typu placówek w poszczególnych podregionach.

Ze względu na krótki czas dedykowany na gromadzenie i analizę danych, badania ilościowe zostały zrealizowane z wykorzystaniem techniki Wspomaganych Komputerowo Wywiadów Telefonicznych - CATI.

Wywiady zostały przeprowadzone z przedstawicielami kadry kierowniczej oraz kompetentnymi osobami oddelegowanymi przez kadrę kierowniczą do udziału w badaniu, posiadającymi wiedzę dotyczącą rodzajów prowadzonej aktywności we własnych strukturach organizacyjnych. Badaniem objęto jedynie te podmioty, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy prowadziły czynną działalność w obszarze rynku pracy.

Dobór respondentów do badania ilościowego został dokonany w sposób celowo-kwotowy zapewniający odpowiednie zróżnicowanie próby ze względu na grupę i rodzaj podmiotów działających w obszarze rynku pracy oraz ich lokalizację.

Tabela nr 1
Dobór respondentów do badań ilościowych CATI (N=806)

LP.	RODZAJ PODMIOTU REPREZENTOWANEGO W BADANIU	Ilość wywiadów Etap I	Ilość wywiadów dodatk.	Ilość Wywiadów Etap III
1.	PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA (PSZ),	27	3	30
1.1	Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach (WUP)+ Filie	2	1	3
1.2	Powiatowe Urzędy Pracy (PUP) + Filie	25	2	27
2.	OŚRODKI POMOCY SPOŁECZNEJ (OPS),	96	-	96
3.	OCHOTNICZE HUFCE PRACY (OHP),	33	-	33
3.1	Centra Edukacji i Pracy Młodzieży (CEiPM)	2	-	2
3.2	Mobilne Centra Informacji Zawodowej (MCIZ)	1	-	1
3.3	Młodzieżowe Centra Kariery (MCK)	1	-	1
3.4	Młodzieżowe Biura Pracy (MBP) i ich Filie	13	-	13
3.5	Kluby Pracy (KP)	2	-	2
3.6	Ośrodki Szkolenia i Wychowania OHP	3	-	3
3.7	Hufce Pracy (HP)	6	-	6
3.8	Środowiskowe Hufce Pracy (ŚHP)	1	-	1
3.9	Gospodarstwa Pomocnicze (GP)	4	-	4
4.	AGENCJE ZATRUDNIENIA, (AZ)	107	-	107
4.1	Agencje Pośrednictwa Pracy (APP),	42	-	42
4.2	Agencje Doradztwa Personalnego (ADP),	27	-	27
4.3	Agencje Poradnictwa Zawodowego (APZ),	9	-	9
4.4	Agencje Pracy Tymczasowej (APT).	29	-	29

5.	INSTYTUCJE SZKOLENIOWE (IS)	246	-	246
6.	INSTYTUCJE DIALOGU SPOŁECZNEGO (IDS)	15	50	71
6.1	Związki Zawodowe lub Organizacje Związków Zawodowych (ZZ),	3	13	16
6.2	Organizacje Pracodawców (OP),	4	11	15
6.3	Organizacje Pozarządowe prowadzące działalność w zakresie promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy (NGO6),	8	32	40
7.	INSTYTUCJE ROZWOJU REGIONALNEGO I LOKALNEGO (IRL)	51	14	65
7.1	Ośrodki Wspierania Przedsiębiorczości (OWP)	4	-	4
7.2	Agencje Rozwoju Lokalnego (ARL),	-	7	7
7.3	Agencje Wspierania Przedsiębiorczości (ARP),	7	-	7
7.3	Inkubatory Przedsiębiorczości (IPR),	5	-	5
7.4	Instytucje Partnerstwa Lokalnego (IPL),	3	-	3
7.5	Gminne Centra Informacji (GCI),	28	-	28
7.6	Fundusze Rozwoju Przedsiębiorczości (FRP),	4	-	4
7.7	Organizacje Pozarządowe: Prowadzące działalność wspomagającą rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości oraz rozwój wspólnot i społeczności lokalnych (NGO7),	-	7	7
8.	OŚRODKI KARIERY (OK)	25	5	30
8.1	Akademickie Biura Karier (ABK)	17	0	17
8.2	Szkolne Ośrodki Kariery (SzOK)	8	5	13
9.	INSTYTUCJE EDUKACYJNE (IE)	-	128	128
9.1	Zasadnicze Szkoły Zawodowe (ZSZ)	-	32	32
9.2	Średnie Szkoły Zawodowe (SSZ)	-	32	32
9.3	Szkoły Policealne (SzP)	-	32	32
9.4	Szkoły Wyższe (SzW)	-	32	32
Razem:		600	206	806

Badania jakościowe grup podmiotów aktywnych na rynku pracy

Badania jakościowe miały za zadanie pogłębienie informacji uzyskiwanych w trakcie badań ilościowych i zrozumienie potrzeb informacyjnych poszczególnych grup podmiotów działających w obszarze rynku pracy oraz możliwości udostępniania własnych danych innym podmiotom działającym w tym obszarze.

Jako podstawową technikę gromadzenia danych jakościowych wykorzystano Zogniskowane Wywiady Grupowe. Z przedstawicielami poszczególnych grup podmiotów, które nie zdecydowały się na uczestnictwo w wywiadach grupowych zostały przeprowadzone Indywidualne Wywiady Pogłębione.

Technika zogniskowanego wywiadu grupowego ma charakter słabo ustrukturyzowanej dyskusji prowadzonej przez moderatora. Badanie pod pewnym względem przypomina sytuację typową dla eksperymentów psychologicznych. Grupa stworzona na potrzeby takiego przedsięwzięcia różni się w znacznym stopniu od grupy naturalnej. Grupy funkcjonujące w ramach społeczeństwa

dobierają się w sposób spontaniczny, organizowanie się ludzi odbywa się w dłuższym czasie. Podstawowym elementem więzi dla grup naturalnych jest istnienie wspólnych wartości, taka sytuacja nie ma natomiast miejsca w przypadku grupy fokusowej. W środowisku naturalnym normy są negocjowane przez członków grupy, natomiast w przypadku zogniskowanego wywiadu narzuca je moderator. W ramach grup społecznych konstruowane są sposoby komunikowania się, w fokusie mówi się raczej o konwencjach wytworzonych przez prowadzącego. Poziom zaufania w naturalnym środowisku jest zazwyczaj wyższy. W przypadku grupy naturalnej istnieje także poczucie wspólnoty, wynikające najczęściej ze wspólnej przeszłości, doświadczeń, etc. Taka sytuacja nie występuje na gruncie badania fokusowego. Zakłada się, że osoby nie powinny się znać, gdyż mogłoby tu utrudniać swobodne wyrażanie opinii.

Mimo tych ograniczeń, zogniskowany wywiad grupowy jest techniką sprawdzającą się w badaniach społecznych. Wnioski i informacje z niej pochodzące nie mogą być generalizowane i ekstrapolowane na całość populacji ze względu na to, że technika w ogóle nie spełnia warunków reprezentatywności. Analiza opinii, poglądów zaprezentowanych w ramach takiego spotkania pozwala wytłumaczyć istnienie pewnych tendencji, zjawisk, które są obserwowane w badaniach ilościowych. Innymi słowy, badanie fokusowe dostarcza wskazówek, które są wykorzystywane w dalszym procesie eksploracji i opisu danego zagadnienia.

Technika indywidualnego wywiadu pogłębionego należy do grupy badań jakościowych. Jest to technika bardzo elastyczna, zbliżona do sytuacji naturalnej, przy odpowiednim prowadzeniu oraz otwartości respondenta może być owocną rozmową pozwalającą na uzyskanie wielu interesujących informacji. W zastosowanym w projekcie scenariuszu zdecydowano się na podanie prowadzącemu wywiad dyspozycji, które miały ułatwić pokierowanie rozmową oraz zdobycie informacji stanowiących trzon odpowiedzi na podstawowe cele pytania badawcze.

Badaniami jakościowymi zostali objęci reprezentanci wszystkich wyszczególnionych grup podmiotów działających w obszarze rynku pracy. Respondentami byli kierownicy placówek lub osoby przez nich delegowane.



Tabela nr 2
Dobór respondentów do badań jakościowych (FGI i IDI) (N=62)

Lp.	Rodzaj Podmiotu	Rodzaj Podmiotu	Rodzaj Badania	Ilość respondentów
1	PUP Będzin	PUP	FGI	1
2	PUP Bielsko-Biała	PUP	FGI	1
3	PUP Chorzów	PUP	FGI	1
4	PUP Jastrzębie Zdrój	PUP	FGI	1
5	PUP Katowice	PUP	FGI	1
6	PUP Siemianowice Śląskie	PUP	FGI	1
7	PUP Bytom	PUP	IDI	1
8	PUP Cieszyn	PUP	IDI	1
9	PUP Częstochowa	PUP	IDI	1
10	PUP Gliwice	PUP	IDI	1
11	PUP Kłobuck	PUP	IDI	1
12	PUP Mikołów	PUP	IDI	1
13	PUP Piekary Śląskie	PUP	IDI	1
14	PUP Racibórz	PUP	IDI	1
15	PUP Sosnowiec	PUP	IDI	1
16	PUP Tychy	PUP	IDI	1
17	PUP Zabrze	PUP	IDI	1
18	WUP Katowice	WUP	IDI	1
19	MOPS Żory	MOPS	IDI	1
20	MOPS w Chorzowie	MOPS	IDI	1
21	Hufiec Pracy w Siemianowicach Śląskich	HP	FGI	1
22	Hufiec Pracy w Gliwicach	HP	FGI	1
23	Gospodarstwo Pomocnicze w Dąbrowie Górniczej	GP	FGI	1
24	Ośrodek Szkolenia i Wychowania w Dąbrowie Górniczej	OSW	FGI	1
25	Środowiskowy Hufiec Pracy w Pyskowicach	ŚHP	FGI	1
26	Młodzieżowe Biuro Pracy w Sosnowcu	MBP	FGI	1
27	Młodzieżowe Biuro Pracy w Jastrzębiu Zdrój	MBP	FGI	1
28	Work Express Sp. z o.o. Katowice	APP	FGI	1
29	Worker Sp. z o.o. Katowice	APT	FGI	1
30	Manpower Polska Sp. z o.o. Tychy	ADP	FGI	1
31	DORADZTWO PERSONALNE MENEDŻER SP. Z O.O. Bielsko-Biała	ADP	FGI	1
32	APM Agencja Pracy Katowice	APT	FGI	1
33	DORADZTWO PERSONALNE Agencja pracy tymczasowej Katowice	APT	FGI	1
34	EMAG Ośrodek Szkolenia w Katowicach	IS	IDI	1
35	GIG Centrum Szkoleniowo Informacyjne w Katowicach	IS	IDI	1
36	Solidarność 80 NSZZ Zarząd Regionu Śląskiego	ZZ	FGI	1
37	Cech Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości Katowice	OP	FGI	1
38	Związek Nauczycielstwa Polskiego Myszków	ZZ	FGI	1
39	Związek Nauczycielstwa Polskiego Zarząd Oddział Lubliniec	ZZ	FGI	1
40	Agencja Rozwoju Regionalnego w Katowicach	ARL	IDI	1
41	Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości w Żorach	ARP	IDI	1
42	Śląski Regionalny Fundusz Poręczeniowy w Katowicach	FRP	IDI	1
43	Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości - Gliwice	GCI	IDI	1
44	CTC Polska Katowice	IPL	IDI	1





45	Inkubator Przedsiębiorczości w Katowicach	IPR	IDI	1
46	Centrum Integracji Społecznej w Mikołowie	NGO7	IDI	1
47	Centrum Przedsiębiorczości Sp. z o.o. Chorzów	OWP	IDI	1
48	Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego Katowice	ABK	FGI	1
49	Centrum Karier i Zatrudnienia Wyższa Szkoła Bankowości i Finansów z Bielska Biała	ABK	FGI	1
50	WSPTW w Katowicach	SzOK	FGI	1
51	Otawa Group Katowice	ABK	FGI	1
52	Akademickie Biuro Karier Wydział Nauk Społecznych Katowice	ABK	FGI	1
53	Akademickie Biuro Karier Bielsko Biała	ABK	FGI	1
54	Śląski Uniwersytet Medyczny Katowice	SzW	FGI	1
55	Akademia Ekonomiczna w Katowicach	SzW	FGI	1
56	Zespół Szkół Budowlanych w Katowicach	ZSZ	FGI	1
57	Reprezentuję Publiczne Liceum w Katowicach	SSZ	FGI	1
58	Centrum Kształcenia Ustawicznego Katowice	SzW	FGI	1
59	Zespół Szkół Gastronomicznych w Katowicach	ZSZ	FGI	1
60	Zespół Szkół nr 7 w Katowicach	ZSZ	FGI	1
61	Zespół Szkół nr 1, Ogólny Zespół - Katowice	ZSZ	FGI	1
62	Uniwersytet Śląski Katowice	SzW	FGI	1
			RAZEM:	62

Dane osobowe uczestników badania pozostały anonimowe. Aby utrudnić rozpoznanie osób biorących udział w fokusie, zdecydowano się, że w raporcie, nie będzie uwzględniać się słów, wyrażeń wskazujących na płeć uczestnika. W tekście zastosowano różne określenia w stosunku do uczestników grupy fokusowej, tj. respondent, badany. W raporcie podana została natomiast instytucja, którą reprezentuje dany respondent.

Rezultaty prowadzonych badań ilościowych i jakościowych służą do opracowania **mapy informacji generowanych** przez poszczególne podmioty aktywne na rynku pracy, jak również **mapy potrzeb informacyjnych** każdej z tych grup.



ZAŁĄCZNIKI

Załącznik nr 1 Kwestionariusz Badania Telefonicznego CATI

Nr projektu: P0917



Kwestionariusz Badania Telefonicznego CATI

Dzień Dobry! Nazywam się Jestem ankieterem pracującym dla Instytutu Badawczego ASM Centrum Badań i Analiz Rynku. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach przeprowadzamy obecnie badanie, którego celem jest pozyskanie informacji dotyczących aktywności podmiotów działających w obszarze rynku pracy oraz ich potrzeb informacyjnych. Badanie to jest realizowane w ramach systemowego projektu badawczego pt. *Program Monitorowania Regionalnego Rynku Pracy* w ramach Poddziałania 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

W związku z tym chcielibyśmy poznać Pana/i opinię nt. poznać potrzeby Państwa placówki w zakresie informacji o rynku pracy, które umożliwiłyby Państwu prowadzenie bardziej adekwatnych i skutecznych działań w obszarze rynku pracy. Informacje uzyskane w trakcie badania będą wykorzystane na rzecz poprawy komunikacji i wymiany informacji wśród podmiotów aktywnych na lokalnym śląskim rynku pracy.

Bardzo zależy nam na poznaniu Pana/i opinii. Zapraszając Pana/ią do udziału w badaniu zapewniamy poufność wszystkich odpowiedzi. Z jednej strony zobowiązuje nas do tego ustawa o ochronie danych, a z drugiej strony standardy i zasady etyki ankieterskiej. Wyniki tego badania posłużą jedynie do zbiorczych statystyk. Badanie zostanie przeprowadzone wśród 600 respondentów wywodzących się z różnego typu podmiotów działających w obszarze rynku pracy w woj. śląskim.



I. PYTANIA FILTRUJĄCE:

1. Czy jest Pan/i pracownikiem jednej z wymienionych typów placówek działających w obszarze rynku pracy?
 1. Tak
 2. Nie ➔ zakończyć wywiad

LP.	RODZAJ PRZEDMIOTU REPREZENTOWANEGO W BADANIU
1.	PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA (PSZ),
1.1	Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach (WUP)+ Filie
1.2	Powiatowe Urzędy Pracy (PUP) + Filie
6.	INSTYTUCJE DIALOGU SPOŁECZNEGO (IDS)
6.1	Związki Zawodowe lub Organizacje Związków Zawodowych (ZZ),
6.2	Organizacje Pracodawców (OP),
6.2	Organizacje Pozarządowe prowadzące działalność w zakresie promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy (NGO6),
7.	INSTYTUCJE ROZWOJU REGIONALNEGO I LOKALNEGO (IRL)
7.1	Ośrodki Wspierania Przedsiębiorczości (OWP)
7.2	Agencje Rozwoju Lokalnego (ARL),
7.3	Agencje Wspierania Przedsiębiorczości (ARP),
7.3	Inkubatory Przedsiębiorczości (IPR),
7.4	Instytucje Partnerstwa Lokalnego (IPL),
7.5	Gminne Centra Informacji (GCI),
7.6	Fundusze Rozwoju Przedsiębiorczości (FRP),
7.7	Organizacje Pozarządowe: Prowadzące działalność wspomagającą rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości oraz rozwój wspólnot i społeczności lokalnych (NGO7),
8.	OŚRODKI KARIERY (OK)
8.1	Akademickie Biura Karier (ABK)
8.2	Szkolne Ośrodki Kariery (SzOK)
9.	INSTYTUCJE EDUKACYJNE (IE)
9.1	Zasadnicze Szkoły Zawodowe (ZSZ)
9.2	Średnie Szkoły Zawodowe (SSZ)
9.3	Szkoły Policealne (SzP)
9.6	Szkoły Wyższe (SzW)

Dla wskazań w punkcie 1 i 2 nie zadajemy pytania 29 „Jakich informacji dotyczących rynku pracy oczekivaliby Państwo od Publicznych Służb Zatrudnienia?”

2. Czy w przeciągu 12 miesięcy prowadziliście Państwo czynną działalność w obszarze rynku pracy?
 1. Tak
 2. Nie ➔ zakończyć wywiad
3. Czy należy Pan/i do osób wywodzących się z kadr zarządzających placówką lub osób przez nie delegowanych do reprezentacji placówki w badaniu?
 1. Tak
 2. Nie ➔ zakończyć wywiad





II. IDENTYFIKACJA INFORMACJI GENEROWANYCH I GROMADZONYCH W INSTYTUCJACH RYNKU PRACY:

4. Czy w Pana/i placówce są generowane dane/informacje związane z obszarem rynku pracy?
 1. Nie, przejść do pyt. 5
 2. Tak, przejść do pytania 6

5. Dlaczego Państwa instytucja nie generuje danych o rynku pracy?:
 1. z powodu braku środków
 2. z powodu braku odpowiedniej infrastruktury/wyposażenia
 3. z powodów prawnych
 4. w pracy naszej instytucji korzystamy z informacji gromadzonych przez inne instytucje
 5. brak potrzeby korzystania z danych o rynku pracy
 6. inne powody, jakie?.....

Przejsć do pyt. 20

6. Jakiego typu dane/informacje są generowane w Pana/i placówce?
 1. informacje dotyczące regulacji prawnych w zakresie rynku pracy
 2. dane statystyczne, parametry rynku pracy (tj. stopa, struktura bezrobocia)
 3. dane i prognozy demograficzne (np. dotyczące osób wchodzących na rynek pracy, przechodzących na emeryturę, migrujących, etc.)
 4. dane i prognozy makro i mikroekonomiczne
 5. dane podażowe (bazy cv, bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów)
 6. dane popytowe (oferty pracy, profile zawodów pożądaných)
 7. dane o instytucjach działających w obszarze rynku pracy
 8. informacje o usługach rynku pracy
 9. opracowania naukowe, raporty badawcze, poradniki
 10. inne, jakie?

7. Z czego wynika fakt, że Państwa instytucja generuje dane/informacje o rynku pracy?
 1. z zapisów odpowiednich aktów prawnych (ustaw/rozporządzeń)
 2. innych wymogów formalno-prawnych
 3. z własnej inicjatywy
 4. z innych powodów, jakich?.....

8. Jak długo poszczególne dane/informacje są gromadzone w Pana/i placówce? (lat, miesięcy). Z jaką częstotliwością są generowane?

Lp.	Rodzaj informacji Rodzaj informacji wskazany w pyt. 6	Okres gromadzenia	Częstotliwość generowania danych





9. Czy generowane w Państwa placówce dane są wykorzystywane tylko do własnych potrzeb, czy też mogą być udostępniane innym zainteresowanym podmiotom?

Lp.	Rodzaj informacji	Tylko dla własnych potrzeb	Dane mogą być udostępniane innym podmiotom
	<i>Rodzaj informacji wskazany w pyt. 6</i>	<i>Dla wskazanych, przejść do pytania nr 10</i>	<i>Jeśli wskazanie, przejść do pyt. 11</i>

10. Co jest powodem nieudostępniania przez Państwa instytucje generowanych przez Was danych? Dla wskazanych danych w pyt. 9, 2 kolumna

- ograniczenia prawne,
- przyczyny techniczne,
- nikt nie zgłaszał zapotrzebowania na te dane,
- z innych powodów, jakich?.....

przejdź do pytania 13

11. Czy udostępniane przez Państwa dane są bezpłatne, czy też pobierają Państwo z tytułu ich udostępniania określone opłaty?

Lp.	Rodzaj informacji	Brak Opłat	Opłata
	<i>Rodzaj informacji wskazany w pyt. 9 - 3. kolumna</i>		

12. W jaki sposób generowane przez Państwa informacje, udostępniane są innym podmiotom?

- jako publikacje drukowane
- jako publikacje elektroniczne
- jako publikacje elektroniczne na stronie internetowej
- poprzez wypełnianie odpowiednich formularzy, dane publikowane przez inne instytucje, np. GUS
- na życzenie, po złożeniu odpowiedniego formalnego wniosku
- inaczej, jak?.....

13. Czy w generowaniu danych wykorzystują Państwo narzędzia informatyczne, programy informatyczne, inne?

- Tak, *przejdź do pyt. 14*
- Nie, *przejdź do pyt. 17*

14. Z jakich systemów informatycznych korzystają Państwo do generowania danych (prosimy o podanie nazw)?

-
-
-
-



15. Kto tworzył narzędzia/programy informatyczne wykorzystywane w generowaniu danych?
1. MPiPS: system Syriusz/Puls/POMOST
 2. GUS/Urząd Statystyczny w Katowicach
 3. Urząd Marszałkowski
 4. WUP
 5. ROPS
 6. inne, jakie?.....
16. Czy jesteście Państwo zadowoleni z korzystania z tych narzędzi?
1. Tak
 2. Nie,
 3. *trudno powiedzieć*
17. Co stanowi najpoważniejsze utrudnienia w generowaniu danych w Państwa instytucji?
1. braki kadrowe
 2. braki odpowiednich systemów informatycznych
 3. braki wiedzy, nie wiemy jakich danych brakuje
 4. ograniczenia prawne
18. Czy w generowaniu danych współpracują Państwo z innymi instytucjami? (Czy tworzą Państwo bazy danych wspólnie z innymi instytucjami). Jeśli tak to z jakimi? Jak układa się ta współpraca?

Lp.	instytucja	TAK	NIE
		Ocena współpracy: 1. bardzo źle 2. źle 3. średnio 4. dobrze 5. bardzo dobrze	
	GUS/Urzędy Statystyczne		
	Urzędy Pracy		
	Agencje Zatrudnienia		
	Instytucje Szkoleniowe		
	Instytucje Dialogu Społecznego		
	Jednostki Edukacyjne		
	Szkoły Wyższe		
	inne (jakie?)		



III. DIAGNOZOWANIE POTRZEB INFORMACYJNYCH W INSTYTUCJACH RYNKU PRACY:

19. Czy posiadają Państwo określone potrzeby informacyjne dotyczące rynku pracy w wyszczególnionych obszarach?

- A - Nie, nie posiadamy żadnych potrzeb informacyjnych w tym obszarze,
- B - Tak, ale zaspokajamy je we własnym zakresie
- C - Tak, zaspokajamy je korzystając z zewnętrznych źródeł informacji
- D - Tak, ale nie możemy ich zaspokoić

Lp.	Rodzaj informacji	A	B	C	D
	Rodzaj informacji wskazany w kafeterii do pyt. 6	Jeśli we wszystkich polach zaznaczono pozycje A - przejść do metryczki	B, przejść do pytania 24	Dla potrzeb wskazanych w C, przejść do pytania 21	Dla potrzeb wskazanych w D, pyt. 20

20. Z czego wynika niemożliwość zaspokojenia Państwa potrzeb informacyjnych (pytanie 19 kolumna D)?

1. brakuje potrzebnych nam informacji
2. nie wiemy kto dysponuje taką informacją
3. są niedostępne ze względu na bariery formalno-prawne
4. są niedostępne ze względu na bariery ekonomiczne (brak funduszy)
5. braki kadrowe
6. inne, jakie?.....
przejdź do pytania 24

21. Czy korzystają Państwo z informacji zbieranych przez następujące instytucje? Jak często? Jak oceniają Państwo sposób przedstawiania danych przez te instytucje? Jak oceniają Państwo przydatność tych informacji? Dla wskazanych kategorii w pytaniu 19, kolumna C

Typ/Nazwa Instytucji	Częstotliwość korzystania z danych			Sposób prezentacji		Przydatność informacji	
	Rzadko	Często	Nigdy	Zrozumiały	Niezrozumiały	Przydatne	Nieprzydatne
Główny Urząd Statystyczny							
Wojewódzki Urząd Statystyczny							
PUP							
WUP							
Bank Danych Regionalnych							
Zewnętrzne firmy badawcze							
Prasa/internet							
Inne:							





22. Jakich informacji dotyczących rynku pracy oczekivaliby Państwo od Publicznych Służb Zatrudnienia (Urzędów Pracy)?

1. informacje dotyczące regulacji prawnych w zakresie rynku pracy
2. dane statystyczne, parametry rynku pracy (tj. stopa, struktura bezrobocia)
3. dane i prognozy demograficzne (np. dotyczące osób wchodzących na rynek pracy, przechodzących na emeryturę, migrujących, etc.)
4. dane i prognozy makro i mikroekonomiczne
5. dane podażowe (bazy cv, bazy osób poszukujących pracy, bezrobotnych, absolwentów)
6. dane popytowe (oferty pracy, profile zawodów pożądanych)
7. dane o instytucjach działających w obszarze rynku pracy
8. informacje o usługach rynku pracy
9. opracowania naukowe, raporty badawcze, poradniki
10. inne, jakie?

23. Czy w Pana/Pani opinii istnieją rozwiązania usprawniające przepływ informacji o rynku pracy, które można wykorzystać?

12. zmiany prawa - zniesienie ograniczeń dzielenia się informacjami
13. zmiany prawa - nałożenie nakazów gromadzenia i udostępniania informacji
14. zmiany prawa - inne (jakie?)
15. stworzenie publicznego, ogólnodostępnego systemu informatycznego
16. stworzenie u Państwa stanowisk pracy/działów, specjalizujących się w gromadzeniu i przetwarzaniu informacji
17. bliższa współpraca z instytucjami statystyki publicznej (np. GUS)
18. bliższa współpraca z urzędami pracy
19. bliższa współpraca z przedsiębiorstwami
20. bliższa współpraca z agencjami zatrudnienia/instytucjami szkoleniowymi
21. rozwój infrastruktury telekomunikacyjnej
22. inne, jakie?

24. Na ile zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami ?

32.1 Dostępne informacje o rynku pracy są zbyt szczegółowe, brakuje natomiast opracowań syntezyujących poszczególne dane/informacje (przykładowo, raportów opisujących aktualne trendy na rynku pracy).

1. Zdecydowanie się zgadzam
2. Raczej się zgadzam
3. Raczej się nie zgadzam
4. Zdecydowanie się nie zgadzam
5. *Trudno powiedzieć*

32.2 Dostępne informacje o rynku pracy są zbyt ogólne, brakuje natomiast szczegółowych danych/informacji (np. w pełni funkcjonalnych baz danych)

1. Zdecydowanie się zgadzam
2. Raczej się zgadzam
3. Raczej się nie zgadzam
4. Zdecydowanie się nie zgadzam
5. *Trudno powiedzieć*





32.3 Rozpowszechnienie wiedzy o dostępnych informacjach jest zbyt małe.

1. Zdecydowanie się zgadzam
2. Raczej się zgadzam
3. Raczej się nie zgadzam
4. Zdecydowanie się nie zgadzam
5. *Trudno powiedzieć*

32.4 Rozpowszechnienie wiedzy o możliwym wykorzystaniu dostępnych informacji jest zbyt małe.

1. Zdecydowanie się zgadzam
2. Raczej się zgadzam
3. Raczej się nie zgadzam
4. Zdecydowanie się nie zgadzam
5. *Trudno powiedzieć*

25. Proszę wskazać po 3 typy informacji najczęściej poszukiwanych przez klientów Państwa placówki.

Ankieter proszę przeczytać wszystkie typy informacji

1. Bezrobotni (B)
2. Studenci (S)
3. Absolwenci (A)
4. Młodzież ucząca się (M)
5. Osoby pracujące (Pr)
6. Początkujący przedsiębiorcy i mikro przedsiębiorstwa (P1)
7. Małe przedsiębiorstwa (P2)
8. Średnie przedsiębiorstwa (P3)
9. Duże przedsiębiorstwa (P4)
10. inni, jacy?

Lp.	Rodzaj informacji	B	S	A	M	Pr	P1	P2	P3	P4	inni
	<i>Wyszczególniony w kafeterii pytania 6</i>										

IV. METRYCZKA

26. Płeć respondenta

1. Kobieta
2. Mężczyzna

27. Stanowisko pracy respondenta

1. Dyrektor / Z-ca Dyrektora Placówki
2. Kierownik / Z-ca kierownika
3. Specjalista
4. Asystent
5. Inne, jakie?.....

28. Doświadczenie zawodowe - ilość lat pracy na obecnym stanowisku

1.



29. Ilu pracowników zaangażowanych w działania w obszarze rynku pracy zatrudnia Państwa placówka?

1.

30. Lokalizacja placówki reprezentowanej przez respondenta:

Lp.	Podregion woj. śląskiego	Powiaty	NUTS 3	Lp.	Podregion woj. śląskiego	Powiaty	NUTS 3
1.	częstochowski	1.1 kłobucki	PL224	5.	gliwicki	5.1 gliwicki	PL229
		1.2 częstochowski				5.2 m. Gliwice	
		1.3 m. Częstochowa				5.3 m. Zabrze	
		1.4 myszkowski					
2.	bielski	2.1 cieszyński	PL225	6.	katowicki	6.1 m. Katowice	PL22A
		2.2 bielski				6.2 m. Mysłowice	
		2.3 żywiecki				6.3 m. Ruda Śląska	
		2.4 m. Bielsko- Biała				6.4 m. Chorzów	
	6.5 m. Świętochłowice						
	6.6 m. Siemianowice Śląskie						
3.	rybnicki	3.1 Raciborski	PL227	7.	sosnowiecki	7.1 zawierciański	PL22B
		3.2 wodzisławski				7.2 będziński	
		3.3 Rybnicki				7.3 m. Dąbrowa Górnicza	
		3.4 m. Rybnik				7.4 m. Sosnowiec	
		3.5 m. jastrzębie Zdrój				7.5 m. Jaworzno	
		3.6 m. Żory					
4.	bytomski	4.1 lubliniecki	PL228	8.	tyski	8.1 pszczyński	PL22C
		4.2 tarnogórski				8.2 mikołowski	
		4.3 m. Bytom				8.3 bieruńsko-łędziński	
		4.4 m. Piekary Śląskie				8.4 m. Tychy	



Załącznik nr 2 Scenariusz Zogniskowanych Wywiadów Pogłębionych - FGI

DYSPOZYCJE DLA MODERATORA		
Lp.	Moduł:	Czas trwania:
0.	<p>Aranżacja dyskusji.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Wyjaśnienie celów badania. Zakresu poruszanych tematów. ■ Informacja o nagraniu przebiegu rozmowy i zapewnienie anonimowości <p>Formuła aranżacyjna:</p> <p>Nasze dzisiejsze spotkanie jest działaniem podejmowanym w ramach zlecenia realizowanego przez konsorcjum ASM Centrum Badań i Analiz Rynku w Kutnie oraz Instytut Badań Strukturalnych w Warszawie dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach w ramach projektu systemowego pt.: Program Monitorowania Regionalnego Rynku Pracy realizowanego w Poddziałaniu 6.1.2 PO KL.</p> <p>Celem badania jest pozyskanie wiedzy o zakresie informacji dotyczących rynku pracy, które są generowane i przetwarzane w reprezentowanych przez Państwa podmiotach. Ponadto chcielibyśmy również poznać Państwa potrzeby w zakresie informacji o rynku pracy, których Państwo potrzebują w codziennej pracy.</p> <p>Zapraszając Państwa do udziału w badaniu zapewniamy poufność wszystkich odpowiedzi. Z jednej strony zobowiązuje nas do tego ustawa o ochronie danych, a z drugiej strony standardy i zasady etyki badawczej. Zarejestrowane wyniki tego badania posłużą jedynie do zbiorczego opracowania, w którym mogą pojawić się cytowane wypowiedzi respondentów w określonych tematach, jednakże w sposób uniemożliwiający identyfikację autorów tych wypowiedzi. Badanie zostanie przeprowadzone wśród przedstawicieli najbardziej aktywnych podmiotów działających w obszarze rynku pracy w poszczególnych podregionach woj. śląskiego.</p> <p>Prezentacja uczestników badania.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proszę się przedstawić i w kilku słowach powiedzieć czym się Państwo zajmują, jakie instytucje Państwo reprezentują? • Co jest, Państwa zdaniem największym problemem rynku pracy w województwie śląskim (krótko)? 	Do 15 minut
1.	<p>Porozmawiajmy teraz o wewnętrznej specyfice instytucji, które Państwo reprezentują, a dokładniej o bazie informacyjnej jaką gromadzicie Państwo na temat potrzeb i oczekiwań całego rynku pracy.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czy w placówkach, jakie Państwo reprezentujecie są generowane jakiekolwiek informacje związane z rynkiem pracy? Jeśli tak to jakie i jak długo je Państwo przechowują? Jeśli nie to dlaczego? • Czy dane, które gromadzą placówki, służą tylko wewnętrznym potrzebom czy też są udostępniane innym podmiotom? Jeśli tak to jakim? Jeśli nie to dlaczego? <i>(Zadać pytanie, gdy przynajmniej część respondentów przyznało, że gromadzą takie dane)</i> • W jakiej formie udostępniane są te dane? Czy korzystanie z nich jest odpłatne? <i>(Zadać pytanie, gdy przynajmniej część respondentów przyznało, że udostępniają dane na zewnątrz)</i> 	Do 45 minut





	<ul style="list-style-type: none"> • Z jakich systemów informatycznych korzystają Państwo przy generowaniu danych? Czy mają Państwo wiedzę, kto je tworzył, może pochodzą z jakiejś instytucji takiej jak GUS, WUP, ROPS, itd.? <i>(Zadać pytanie, gdy dane są gromadzone w formie elektronicznej)</i> • Czy są Państwo zadowoleni z funkcjonowania narzędzia informatycznego, którego Państwo używają? Możemy tu w grupie wymienić się doświadczeniami, powiedzieć o wadach i zaletach danego narzędzia. • Czy dostrzegają Państwo jakieś problemy w generowaniu danych w Państwa instytucji? Jeśli tak to czy wynikają one raczej ze strony ograniczonych zasobów ludzkich, ze strony braków sprzętowych (brak komputerów, oprogramowania), a może przeszkodą jest niedostateczne przygotowanie merytoryczne pracowników? • Czy w generowaniu danych współpracują Państwo z innymi instytucjami? Jeśli tak to z jakimi? Jeśli nie to dlaczego? • Czy, Państwa zdaniem, stworzenie systemu informatycznego obejmującego różne informacje zbierane przez instytucje różnego typu ułatwiłoby przepływ informacji na rynku pracy? Czego oczekivaliby Państwo od takiego systemu? Czego miałby dotyczyć - obiegu dokumentów, danych o rynku pracy, prognoz, analiz, charakterystyk beneficjentów Państwa placówek? Jakiego rodzaju instytucje powinny być nim objęte? Jakich (dokładnie) informacji Państwo by oczekiwali? 	
<p>3.</p>	<p>Spróbujmy się teraz zastanowić, nad potrzebami co do zakresu informacji o rynku pracy, jakie odczuwają instytucje, które Państwo reprezentują.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czy instytucje, jakie Państwo reprezentujecie odczuwają brak informacji o kształcie, specyfice rynku pracy, które uniemożliwiają im sprawne działanie? • Jakich informacji o rynku pracy potrzebują instytucje, jakie Państwo reprezentujecie, aby sprawnie działać? Czy są to informacje czysto statystyczne, demograficzne, prognozy, itd.? <i>(Zadać, jeśli przynajmniej część respondentów odczuwa braki informacyjne)</i> • Z czego, Państwa zdaniem wynikają te braki informacyjne? • Ze zasobów jakich instytucji korzystają Państwo? Jak oceniają Państwo poziom tych informacji oraz ich dostępność? • Jakich informacji poszukują Państwo najczęściej? • Czy mają Państwo jakieś pomysły, dotyczące usprawnienia przepływu informacji pomiędzy instytucjami i uczynienia systemu informacji o rynku pracy w woj. śląskim bardziej efektywnym? • Proszę, aby Państwo podsumowali dostępne informacje o rynku pracy w kategoriach: ogólności-szczegółowości; rozpowszechnienia wiedzy o dostępnych informacjach i możliwościach ich wykorzystania? • Czy, Państwa zdaniem, istnieje potrzeba tworzenia stanowisk specjalnie dedykowanych przygotowaniom analiz rynku pracy? Jak, Państwa zdaniem, prezentuje się obecna sytuacja w tym zakresie? 	<p>Do 45 minut</p>





	<ul style="list-style-type: none"> • Jak oceniają Państwo stan zasobów informacyjnych i rynek analiz rynku pracy? • Czy w planowaniu Państwa działalności uwzględniane są obecne i przyszłe trendy/zmiany na rynku pracy (np. prognozowane zmiany demograficzne, zmiany struktury gospodarki, kryzysy gospodarcze)? Jeśli tak, to w jaki sposób oraz skąd Państwo uzyskują informacje na ten temat? Jeśli nie, to czy sądzą Państwo, że takie informacje byłyby przydatne? (do wszystkich) Co takie informacje powinny obejmować? • Czy spotkali się Państwo z terminami: Bank Danych Regionalnych (BDR), Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), Badanie Budżetów Gospodarstw Domowych (BBGD) ? 	
4.	<p>Jakich kompetencji, Państwa zdaniem, brakuje osobom poszukującym pracy? Z czego to wynika?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czy uczniowie i studenci są świadomi potrzeb rynku pracy i zmian na nim zachodzących? • Czy obserwują Państwo zmiany w jakości wykształcenia absolwentów szkół na przestrzeni ostatnich lat? • Czy, Państwa zdaniem, szkoły źle przygotowują do uczestnictwa w rynku pracy? Jeśli tak, to dlaczego? Czy szkolenia i inne formy kształcenia ustawicznego wpływają na sytuację osób źle przygotowanych lub o przestarzałych kwalifikacjach? • Jeśli oferują Państwo szkolenia, lub kierują Państwo swoich klientów na szkolenia, to w jaki sposób dobierają Państwo ich przedmiot? Czy uwzględniają Państwo prognozowane trendy na rynku pracy? • W jaki sposób oceniają Państwo potrzeby rynku pracy? Skąd uzyskują Państwo wiedzę na temat potrzeb pracodawców? Potrzeb pracowników/bezrobotnych/nieaktywnych zawodowo? • Jaka przebiega współpraca z pracodawcami ? (Szczególnie w zakresie wymiany informacji o oczekiwaniach pracodawców względem pracowników) Z pracownikami/bezrobotnymi/nieaktywnymi zawodowo? • Zgodnie z Państwa wiedzą, czy przedsiębiorcom oraz pracownikom/bezrobotnym/nieaktywnym zawodowo brakuje wiedzy/informacji o rynku pracy? Jeśli tak, to jakich konkretnie wiadomości/informacji? • Zgodnie z Państwa wiedzą, w jaki sposób przedsiębiorcy poszukują pracowników (i informacji o nich - na przykład ich kwalifikacjach)? W jaki sposób osoby poszukujące pracy szukają zatrudnienia? 	
5.	Podsumowanie dyskusji. Wskazanie najważniejszych wniosków płynących z dyskusji.	Do 15 minut
Podziękowanie za udział w badaniu i pożegnanie uczestników dyskusji.		Do 5 minut





Załącznik nr 3 Scenariusz Indywidualnych Wywiadów Pogłębionych - IDI

DYSPOZYCJE DLA MODERATORA	
Lp.	Moduł:
ARANŻACJA WYWIADU:	
1.	<p>Aranżacja dyskusji.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Wyjaśnienie celów badania. Zakresu poruszanych tematów. ■ Informacja o nagraniu przebiegu rozmowy i zapewnienie anonimowości <p>Formuła aranżacyjna:</p> <p>Wywiad, który z Pan(ią)nem za chwilę przeprowadzę jest działaniem podejmowanym w ramach zlecenia realizowanego przez konsorcjum konsorcjum ASM Centrum Badań i Analiz Rynku w Kutnie oraz Instytut Badań Strukturalnych w Warszawie dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach w ramach projektu systemowego pt.: Program Monitorowania Regionalnego Rynku Pracy realizowanego w Poddziałaniu 6.1.2 PO KL.</p> <p>Celem badania jest pozyskanie wiedzy o zakresie informacji dotyczących rynku pracy, które są generowane i przetwarzane w reprezentowanych przez Państwa podmiotach. Ponadto chcielibyśmy również poznać Państwa potrzeby w zakresie informacji o rynku pracy, których Państwo potrzebują w codziennej pracy.</p> <p>Zapraszając Państwa do udziału w badaniu zapewniamy poufność wszystkich odpowiedzi. Z jednej strony zobowiązuje nas do tego ustawa o ochronie danych, a z drugiej strony standardy i zasady etyki badawczej. Zarejestrowane wyniki tego badania posłużą jedynie do zbiorczego opracowania, w którym mogą pojawić się cytowane wypowiedzi respondentów w określonych tematach, jednakże w sposób uniemożliwiających identyfikację autorów tych wypowiedzi. Badanie zostanie przeprowadzone wśród przedstawicieli najbardziej aktywnych podmiotów działających w obszarze rynku pracy w poszczególnych podregionach woj. śląskiego.</p>
2.	<p>Prezentacja respondenta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proszę się przedstawić i w kilku słowach powiedzieć czym się Pan/i zajmuje, jaką instytucję Pan(i) reprezentuje? • Co jest, Pana/Pani zdaniem największym problemem rynku pracy w województwie śląskim (krótko)?
IDENTYFIKACJA INFORMACJI GENEROWANYCH I PRZETWARZANYCH W INSTYTUCJACH RYNKU PRACY	
3.	Czy w placówce, którą Pan(i) reprezentuje są generowane jakiegokolwiek informacje związane z rynkiem pracy? Jeśli tak to jakie i jak długo się je przechowuje? Jeśli nie to dlaczego?
4.	Czy dane, które gromadzi Pana/Pani placówka, służą tylko wewnętrznym potrzebom czy też są udostępniane innym podmiotom? Jeśli tak to jakim? Jeśli nie to dlaczego? <i>(Zadać pytanie, gdy respondent przyznał, że takie dane są gromadzone)</i>
5.	W jakiej formie udostępniane są te dane? Czy korzystanie z nich jest odpłatne? <i>(Zadać pytanie, gdy respondent przyznał, że takie dane są udostępniane)</i>
6.	Z jakich systemów informatycznych korzysta placówka, którą Pan(i) reprezentuje, przy generowaniu danych? Czy ma Pan(i) wiedzę, kto je tworzył, może pochodzi z jakiejś instytucji takiej jak GUS, WUP, ROPS, itd.? <i>(Zadać pytanie, gdy dane są gromadzone w formie elektronicznej)</i> Czy ktoś, oprócz Państwa zasila ten system danymi (Państwa klienci, przedsiębiorstwa, inne instytucje)?





7.	Czy jest Pan(i) zadowolony z funkcjonowania narzędzia informatycznego, którego używa Pana(i) placówka?
8.	Czy dostrzega Pan(i) jakieś problemy w generowaniu danych w Pana(i) instytucji? Jeśli tak to czy wynikają one raczej ze strony ograniczonych zasobów ludzkich, ze strony braków sprzętowych (brak komputerów, oprogramowania), a może przeszkodą jest niedostateczne przygotowanie merytoryczne pracowników?
9.	Czy w generowaniu danych instytucja, którą Pan(i) reprezentuje współpracuje z innymi instytucjami? Jeśli tak to z jakimi? Jeśli nie to dlaczego?
10.	Czy, Państwa zdaniem, stworzenie systemu informatycznego obejmującego różne informacje zbierane przez instytucje różnego typu ułatwiłoby przepływ informacji na rynku pracy? Czego oczekivaliby Państwo od takiego systemu? Czego miałby dotyczyć - obiegu dokumentów, danych o rynku pracy, prognoz, analiz, charakterystyk beneficjentów Państwa placówek? Jakiego rodzaju instytucje powinny być nim objęte? Jakich (dokładnie) informacji Państwo by oczekiwali?
DIAGNOZOWANIE POTRZEB INFORMACYJNYCH W INSTYTUCJACH RYNKU PRACY	
11.	Czy instytucja, jaką Pan(i) reprezentuje odczuwa brak informacji o kształcie, specyfice rynku pracy, które uniemożliwiają im sprawne działanie?
12.	Jakich informacji o rynku pracy potrzebuje instytucja, jaką Pan(i) reprezentuje, aby sprawnie działać? Czy są to informacje czysto statystyczne, demograficzne, prognozy, itd.? Z czego, Pana(i) zdaniem wynikają te braki informacyjne? <i>(Zadać, jeśli respondent obserwuje braki informacyjne)</i>
13.	Z zasobów jakich instytucji korzysta placówka, którą Pan(i) reprezentuje? Jak ocenia Pan(i) poziom tych informacji oraz ich dostępność?
14.	Jakich informacji poszukuje Pan(i) najczęściej?
15.	Czy ma Pan(i) sugestie, dotyczące usprawnienia przepływu informacji pomiędzy instytucjami i uczynienia systemu informacji o rynku pracy w woj. śląskim bardziej efektywnym?
16.	Proszę, aby Pan(i) ocenił(a) dostępne informacje o rynku pracy w kategoriach: ogólności-szczegółowości; rozpowszechnienia wiedzy o dostępnych informacjach i możliwościach ich wykorzystania?
17.	Kto zajmuje się gromadzeniem danych i analizą rynku pracy w Państwa instytucji?
18.	Czy, Państwa zdaniem, istnieje potrzeba tworzenia stanowisk specjalnie dedykowanych przygotowaniom analiz rynku pracy?
19.	Czy zlecają Państwo przeprowadzanie analiz, pisanie raportów dotyczących rynku pracy? Jeżeli nie, dlaczego?





20.	Czy w planowaniu Państwa działalności uwzględniane są obecne i przyszłe trendy/zmiany na rynku pracy (np. prognozowane zmiany demograficzne, zmiany struktury gospodarki, kryzysy gospodarcze)? Jeśli tak, to w jaki sposób oraz skąd Państwo uzyskują informacje na ten temat? Jeśli nie, to czy sądzą Państwo, że takie informacje byłyby przydatne? (do wszystkich) Co takie informacje powinny obejmować?
21.	Czy spotkał(a) się Pan(i) z terminami: Bank Danych Regionalnych (BDR), Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), Badanie Budżetów Gospodarstw Domowych (BBGD) ?
OCENA PRZEPIŁYWU INFORMACJI NA RYNKU PRACY	
22.	Jakich kompetencji, Państwa zdaniem, brakuje osobom poszukującym pracy? Z czego to wynika?
23.	Czy uczniowie i studenci są świadomi potrzeb rynku pracy i zmian na nim zachodzących?
24.	Czy obserwują Państwo zmiany w jakości wykształcenia absolwentów szkół na przestrzeni ostatnich lat?
25.	Czy, Państwa zdaniem, szkoły źle przygotowują do uczestnictwa w rynku pracy? Jeśli tak, to dlaczego? Czy szkolenia i inne formy kształcenia ustawicznego wpływają na sytuację osób źle przygotowanych lub o przestarzałych kwalifikacjach?
26.	Jeśli oferują Państwo szkolenia, lub kierują Państwo swoich klientów na szkolenia, to w jaki sposób dobierają Państwo ich przedmiot? Czy uwzględniają Państwo prognozowane trendy na rynku pracy?
27.	W jaki sposób oceniają Państwo potrzeby rynku pracy? Skąd uzyskują Państwo wiedzę na temat potrzeb pracodawców? Potrzeb pracowników/bezrobotnych/nieaktywnych zawodowo?
28.	Jaka przebiega Państwa współpraca z pracodawcami ? (Szczególnie w zakresie wymiany informacji o oczekiwaniach pracodawców względem pracowników) Z pracownikami/bezrobotnymi/nieaktywnymi zawodowo?
29.	Zgodnie z Państwa wiedzą, czy przedsiębiorcom oraz pracownikom/bezrobotnym/nieaktywnym zawodowo brakuje wiedzy/informacji o rynku pracy? Jeśli tak, to jakich konkretnie wiadomości/informacji?
30.	Zgodnie z Państwa wiedzą, w jaki sposób przedsiębiorcy poszukują pracowników (i informacji o nich - na przykład ich kwalifikacjach)? W jaki sposób osoby poszukujące pracy szukają zatrudnienia?
Zakończenie wywiadu.	

