



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Priorytet VII Promocja integracji społecznej
Działanie 7.2. Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej
Poddziałanie 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Raport cząstkowy

**z badań jakościowych przeprowadzonych wśród
pracodawców z powiatu wałbrzyskiego**

na potrzeby projektu pt.

***„Młodzi Gniewni – wypracowanie nowych i skutecznych metod
integracji społecznej młodzieży wykluczonej lub zagrożonej
wykluczeniem społecznym”***

Opracowanie:



Bison Consulting S.A.
ul. Legnicka 46A lok.12
53-674 Wrocław
tel. 71 341 82 30
fax. 71 342 00 80
office@bison.com.pl
www.bison.com.pl

Wrocław, lipiec 2012 r.

**Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu
Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki**

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w związku z realizacją projektu pt. „Młodzi Gniewni – wypracowanie nowych i skutecznych metod integracji społecznej młodzieży wykluczonej lub zagrożonej wykluczeniem społecznym”.

Raport częściowy powstał w ramach zadania 1- przygotowanie i przeprowadzenie badań i analiz. Badanie jakościowe zostało przeprowadzone wśród 50. pracodawców z powiatu wałbrzyskiego. Główny cel badania to identyfikacja barier, które utrudniają wychowankom Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych (MOW), Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapeutycznych (MOS), Domów Dziecka (DD) i Zakładów Poprawczych (ZP) uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia.

Realizacja projektu:

Lider projektu:

Fundacja Edukacji Europejskiej

ul. Dmowskiego 2/4

58-300 Wałbrzych

tel./fax: 74 849 21 33

e-mail: office@fee.pl

Partner I:

Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

Ul. Limanowskiego 9

58-300 Wałbrzych

tel.: 74 6666 300

fax: 74 6666 301

e-mail: sekretariat@pcpr.walbrzych.pl

Partner II:

Michael Tiffernus e.V. Institut

Stühlingerstr. 11 D-79106 Freiburg Niemcy

Spis treści

I.	Wstęp.....	5
II.	Wnioski z badań.....	6
III.	Analiza materiału zgromadzonego w badaniu jakościowym.....	11
	1. Próba badawcza- cechy społeczne badanych.....	11
	2. Doświadczenia pracodawców w przyjmowaniu wychowanków MOW/MOS/DD/ZP do pracy, na staż/praktykę zawodową.....	14
	2.1. Ogólne informacje dotyczące przyjmowania wychowanków MOW/MOS/DD/ZP do pracy/ na staż/ praktykę zawodową.....	15
	2.2. Przebieg praktyki zawodowej/ stażu zawodowego wychowanka MOW/MOS/DD/ZP.....	18
	2.3. Wsparcie związane z odbywaniem praktyki/ stażu zawodowego przez wychowanka MOW/MOS/DD/ZP.....	20
	2.4. Powody przyjmowania wychowanków MOW/MOS/DD/ZP do pracy/ na staż/ praktykę zawodową.....	22
	2.5. Powody odmowy przyjęcia wychowanków MOW/MOS/DD/ZP do pracy/ na staż/ praktykę zawodową.....	23
	3. Identyfikacja barier, które utrudniają wychowankom MOW/MOS/DD/ZP uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia.....	27
	3.1. Problemy usamodzielniania się zawodowego wychowanków MOW/MOS/DD/ZP.....	28
	3.2. Bariery utrudniające wychowankom MOW/MOS/DD/ZP uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia	31
	4. Oczekiwania pracodawców wobec instytucji państwowych ułatwiających pracodawcom zatrudnianie lub przyjmowanie na staż/ praktykę zawodową wychowanków MOW/MOS/DD/ZP.....	33

5. Zmiany, jakie należałoby wprowadzić, aby pracodawcy chętniej przyjmowali na staż/ praktykę zawodową wychowanków MOW/MOS/DD/ZP.....	35
IV. Spis rysunków.....	37
V. Spis tabel	38
VI. Załączniki.....	38

I. Wstęp

Niniejszy Raport częściowy jest rezultatem przeprowadzonych badań jakościowych metodą Indywidualnego Wywiadu Pogłębionego (IDI - Individual In-Depth Interview) wśród 50. pracodawców z powiatu wałbrzyskiego.

Celem badania było stwierdzenie jakie bariery i problemy są przyczynami, które utrudniają wychowankom Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego (MOW), Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapeutycznego (MOS), Domów Dziecka (DD) i Zakładów Poprawczych (ZP) uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia.

Badania jakościowe prowadzone były przez moderatorów w oparciu o opracowany scenariusz wywiadu oraz zgłębianie obszarów badawczych podczas bezpośrednich rozmów z badanymi w obszarach problemowych wywiadu.

Badaniem objęto tylko tych pracodawców z pow. wałbrzyskiego, którzy spełniali następujące kryteria:

- 1) wyrazili zgodę na przeprowadzenie wywiadu,
- 2) wyrazili zgodę na nagranie wywiadu za pomocą dyktafonu,
- 3) z własnej woli chcieli rozmawiać o problemie badawczym przedstawionym w scenariuszu wywiadu lub też spotkali się w praktyce z problemem doskonalenia zawodowego wychowanków, lub też problem ten znali z innych źródeł.

W wyniku przeprowadzonego rozeznania rynku pracodawców pow. wałbrzyskiego, wybrano losowo 50. przedsiębiorstw z 9. gmin, z których odmówiło udziału w badaniu aż 12. pracodawców z 6. gmin, wskazując przyczyny: brak zainteresowania tematem badawczym, brak przyjmowania kogokolwiek na staż/praktykę zawodową do zakładu, niechęć do rozmowy na temat wychowanków wskazując ich jako nieprzydatnych zawodowo, brak chęci uczestniczenia w badaniu jakościowym ze względu na jego formę tj. nagranie wywiadu pogłębionego z użyciem dyktafonu, zbyt szczegółowy scenariusz wywiadu, brak korzyści z udzielonego wywiadu, np. wynagrodzenie za poświęcony czas. W miejsce ww. pracodawców, badający losowo dobierał pracodawców, którzy akceptowali ww. kryteria.

Ostatecznie w badaniu udział wzięli pracodawcy z gminy Wałbrzych - 78%, z gminy Szczawno Zdrój – 16%, z gminy Boguszów Gorce – 6%, zwani dalej respondenci. Wszyscy respondenci w różnym stopniu wykazali się wiedzą o problemie badawczym, przekazali moderatorom wiele cennych informacji i spostrzeżeń, szczególnie wskazywali na istniejące bariery oraz problemy jakie napotykają

wychowankowie na rynku pracy, przedstawili swoje propozycje mogące pomóc złamać wskazane bariery oraz sposoby integracji zawodowej wychowanków w przypadku ich usamodzielnienia, wskazali obszary zmian jakie należy ich zdaniem wprowadzić w instytucjach odpowiedzialnych za wychowanków aby pozytywnie zmienić ich sytuację na rynku pracy.

W metodologii zastosowano również, scenariusz wywiadu pogłębionego w wersji elektronicznej do prezentowania na stronie internetowej projektu www.mlodzigniewni.com.pl, przed wywiadem moderator mógł wskazać respondentowi możliwość zapoznania się ze scenariuszem wywiadu, co umożliwiło mu przygotowanie się do spotkania z moderatorem i przeprowadzenie wywiadu w umówionym terminie.

II. Wnioski z badań

W wyniku przeprowadzonej analizy zebranego materiału badawczego sformułowano wnioski w następujących obszarach badawczych:

1. Identyfikacja barier, które utrudniają wychowankom Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych, Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapeutycznych, Domów Dziecka i Zakładów Poprawczych uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia:

- a) Analiza wywiadów potwierdza, że 72% respondentów wskazało 34 istotne problemy związane z usamodzielnieniem się zawodowym wychowanków MOW/MOS/DD/ZP oraz stwierdziło, że jest to ważny problemem społeczny. Największa uwaga skupiona była wokół takich problemów jak: niechęć pracodawców do zatrudnienia wychowanka ze względu na obawy nie poszanowania i kradzieży mienia pracodawcy, nierzetelnego wykonania obowiązków, złego zachowania w miejscu pracy, braku dyscypliny, często przestępczą przeszłość wychowanka;; powszechnie panujący w społeczeństwie stereotyp, że wychowankowie to w większości byli przestępcy i nie można im zaufać;; brak miejsc pracy - pracodawcy mogą wybierać pracowników spośród młodych ludzi z wyższym wykształceniem i zawodowym przygotowaniem, nie ryzykują tym samym

problemów jakie mogą wynikać przy zatrudnieniu wychowanków (staż/praktyka zawodowa). Więcej w raporcie na str. od 27 do 28.

- b) 72% respondentów wskazało aż 28 barier, które utrudniają wychowankom uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia. Najważniejsze to : negatywne myślenie pracodawców o zatrudnieniu wychowanków wynikające ze strachu przed ich agresją, brakiem dyscypliny, pochodzeniem z patologicznym środowisk;; brak wykształcenia i kwalifikacji zawodowych;; brak motywacji do pracy z powodu odrzucenia przez społeczeństwo;; brak autorytetów i pomocy ze strony rodziny;; brak dofinansowania dla przedsiębiorstw ze strony instytucji państwowych z przeznaczeniem środków na tworzenie dla wychowanków miejsc odbywania staży/praktyk zawodowych oraz zatrudnienia;; brak kompleksowej wiedzy pracodawców nt. problemów wychowanków;; brak współpracy instytucji odpowiedzialnych za wychowanków z przedsiębiorstwami w zakresie tworzenia dla nich miejsc staży/praktyk zawodowych oraz przyszłych miejsc pracy. Więcej w raporcie na str. od 28 do 31.

2. Doświadczenia pracodawców w przyjmowaniu wychowanków MOW/MOS/DD/ZP do pracy, na staż/praktykę zawodową, są następujące:

- a) tylko 18% respondentów przyjęło wychowanka MOW/MOS/DD/ZP do pracy, na staż lub praktykę zawodową w swoim przedsiębiorstwie, 14% pracowało z wychowankami Domu Dziecka, 4% pracowało z wychowankami Zakładu Poprawczego, aż 14% respondentów nie otrzymało żadnego wsparcia ze strony instytucji kierujących wychowanków,
- b) w ostatnich trzech latach tylko 6% respondentów przyjęło kolejno czterech, dwóch i jednego wychowanka, a 10% respondentów po jednym wychowanku, 2% respondentów zatrudniło dwóch wychowanków

(wolontariat), żaden z respondentów nie przyjął wychowanka na staż zawodowy,

- c) spośród badanych 14% respondentów, którzy przyjęli wychowanków na praktykę zawodową zorganizowało odbycie praktyki w zespole swoich pracowników pod ścisłym nadzorem, tylko 4% zdecydowało o indywidualnym odbyciu praktyki przez wychowanka (delegowanie określonych zadań poza zespołem pracowników),
- d) 18% respondentów wskazało powody dla których zgodzili się przyjąć na praktyki zawodowe wychowanków: wystarczające kwalifikacje zawodowe;; pozytywna opinia z ośrodka;; dobre wrażenie osoby odpowiedzialnej;; chęć niesienia pomocy wychowankom z uwagi na trudną sytuację na rynku pracy;; otrzymane wsparcie finansowe z instytucji kierującej wychowanką,
- e) 84% respondentów nie przyjęło na praktykę zawodową/staż, do pracy wychowanków z powodu obawy przed agresją (12%), braku umiejętności (6%), braku wsparcia finansowego z instytucji (4%), inne powody wskazało 62% respondentów w tym: brak zapytania/prośby o odbycie praktyki zawodowej (58%), obawa przed kradzieżą minia (2%), braku potrzeby wiedzy czy kandydat jest wychowankiem (2%),
- f) 34% respondentów zmieniliby zdanie odnośnie przyjęcia wychowanka MOW/MOS/DD/ZP do pracy, na staż czy praktykę zawodową, jeżeli otrzymaliby wsparcie finansowe ze strony PCPR/ PUP, innych instytucji, 24%, że ważnym jest aby otrzymali wsparcie na szkolenia zawodowe dla wychowanka ww. placówek, natomiast 16% wskazało, że istotne jest wsparcie rzeczowe ze strony instytucji kierującej wychowanką na doposażanie stanowiska pracy. Więcej w raporcie na str. od 14 do 23.

3. Oczekiwania pracodawców wobec instytucji państwowych ułatwiających pracodawcom zatrudnianie lub przyjmowanie na staż/praktykę wychowanków MOW/MOS/DD/ZP, to:

- a) kompleksowe szkolenia dla pracodawców w zakresie metod postępowania z wychowankami MOW/MOS/DD/ZP oraz potrzeby tworzenia dla nich miejsc staży/praktyk zawodowych,
- b) przeprowadzenie kampanii informacyjnej aby społeczeństwo zaakceptowało wychowanków, aby pokazać zmiany jakie nastąpiły w ich życiu po usamodzielnieniu się, w wyniku współdziałania instytucji odpowiedzialnych za wychowanków, pracodawców oraz ich samych,
- c) systematyczne przekazywanie do publicznej wiadomości informacji o wsparciu jakie mogliby otrzymać pracodawcy na tworzenie miejsc staży/praktyk zawodowych, zatrudnienie wychowanków,
- d) stworzenie systemu wsparcia finansowego dla pracodawców ze strony instytucji państwowych w szerokim zakresie: szkolenia, dopłaty do stanowiska pracy, dodatki dla opiekunów, dofinansowanie utworzenia stanowiska pracy, ulgi w podatkach i ZUS, opłata ubezpieczenia, itp., jako instrumentu pozytywnie wpływającego na zatrudnienie wychowanków.
- e) przeprowadzenie weryfikacji istniejącego systemem resocjalizacji i wychowania w MOW/MOS/DD/ZP oraz oceny rezultatów opieki sprawowanej przez psychologów i kuratorów nad wychowankami, ponieważ z różnych źródeł w tym TV wynika, że system nie jest efektywny gdyż społeczeństwo w większości nie akceptuje wychowanków w środowisku poza MOW/MOS/DD/ZP, a pracodawcy nie są chętni tworzyć dla nich miejsc staży/praktyk zawodowych. Więcej w raporcie na str. od 33 do 34.

4. Zmiany, jakie należałoby wprowadzić, aby pracodawcy chętniej przyjmowali na staż/praktykę zawodową wychowanków MOW/MOS/DD/ZP - respondenci wskazali:

- a) potrzebę zwiększenia nakładu pracy na uświadomienie wychowanków, że praca może zmienić ich byt i należy o nią zabiegać, szanować i doskonalić swoje kwalifikacje aby nie utracić pozyskanego miejsca pracy, że sami wychowankowie nie należą do szczególnej grupy społeczeństwa, i tak jak wszyscy zaczynają swoje dorosłe życie od „zera” (od budowania bytu materialnego z własnej pracy),
- b) potrzebę zmiany sposobu myślenia o wychowankach wśród samych pracodawców, ponieważ większość nie ma dobrego o nich zdania, więc nie chcą ich przyjmować do swoich firm na staż/praktykę zawodową,
- c) utworzenie portalu internetowego, za pomocą którego wychowankowie mieli by ułatwiony dostęp do pracodawców, ofert szkoleniowych, mogliby uzyskać porady i wsparcie doradcy zawodowego, psychologa, doradcy biznesowego oraz w zakresie uzyskania wykształcenia zawodowego i dalszego rozwoju; pracodawcy zamieszaliby oferty swoich przedsiębiorstw jako przyjaznych tworzeniu miejsc staży/praktyk zawodowych/pracy dla wychowanków,
- d) systematyczne przekazywanie do publicznej wiadomości informacji o wsparciach i korzyściach, jakie mogliby otrzymać pracodawcy zatrudniając wychowanków MOW/MOS/DD/ZP oraz informacji o odbytych stażach, pozyskanych miejscach pracy, osiągnięciach zawodowych wychowanków w celu zmiany stereotypowego myślenia o wychowankach (w tym, że są nieuczciwi, wulgarni, ..., nie zasługują na pomoc). Więcej w raporcie na str. od 35 do 37.

III. Analiza materiału zgromadzonego w badaniu jakościowym

W ramach ww. badań jakościowych, moderatorzy przeprowadzali z respondentami indywidualne wywiady pogłębione na podstawie opracowanego scenariusza zawierającego niżej wymienione obszary badawcze:

- 1) identyfikacja barier, które utrudniają wychowankom Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych, Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapeutycznych, Domów Dziecka i Zakładów Poprawczych uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia,
- 2) doświadczenia pracodawców w przyjmowaniu wychowanków MOW/MOS/DD/ZP do pracy, na staż/praktykę zawodową,
- 3) oczekiwania pracodawców wobec instytucji państwowych ułatwiających pracodawcom zatrudnianie lub przyjmowanie na staż/praktykę wychowanków MOW/MOS/DD/ZP.

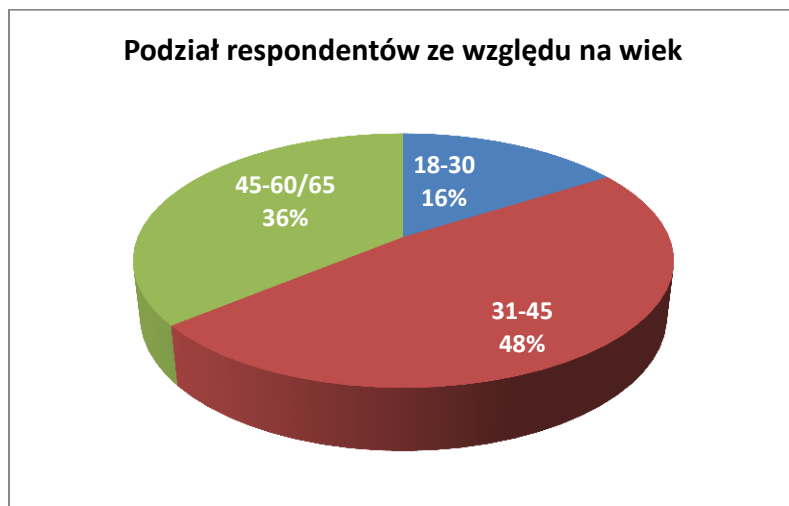
Podczas indywidualnego wywiadu przeprowadzonego z respondentem, moderatorzy pozyskiwali informacje oraz zgłębiali wiedzę o problematyce obszarów badawczych, co pozwoliło zebrać cenny materiał badawczy. Na podstawie przeprowadzonej analiza zebranego materiału badawczego opracowano niniejszy raport.

Poniżej w pięciu podrozdziałach przedstawiono wyniki analizy materiału badawczego:

1. Próba badawcza- cechy społeczne badanych

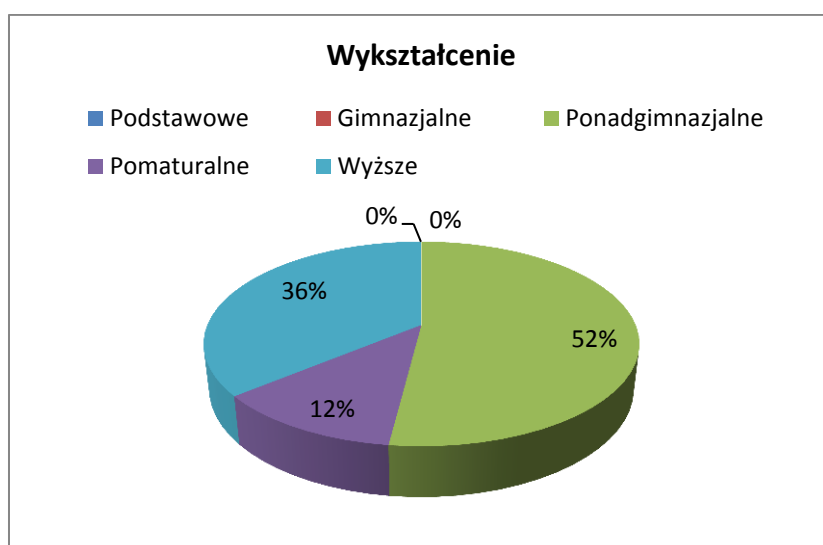
W badaniu jakościowym przeprowadzonym metodą IDI w ramach projektu pt. **„Młodzi Gniewni – wypracowanie nowych i skutecznych metod integracji społecznej młodzieży wykluczonej lub zagrożonej wykluczeniem społecznym”** wzięło udział 50. respondentów - pracodawców z powiatu wałbrzyskiego, reprezentowanych przez swoich przedstawicieli lub osobiście w zależności od formy prawnej przedsiębiorstwa, stanowiących próbę badawczą. Dobór próby badawczej przeprowadzono w oparciu o rozeznanie rynku pracodawców powiatu wałbrzyskiego z uwzględnieniem lokalizacji przedsiębiorstw we wszystkich gminach. Cechy społeczne badanych określono na podstawie odpowiedzi udzielonych przez respondentów, które zostały zdefiniowane w scenariuszu indywidualnego wywiadu pogłębionego jako dane respondentki/respondenta.

W badaniu jakościowym wzięło udział 31 kobiet (62% respondentów) i 19 mężczyzn (38% respondentów), w przedziale wiekowym 31-45 lat (48% respondentów), 45-60/65 lat (36%) oraz 18-30 lat (16%).

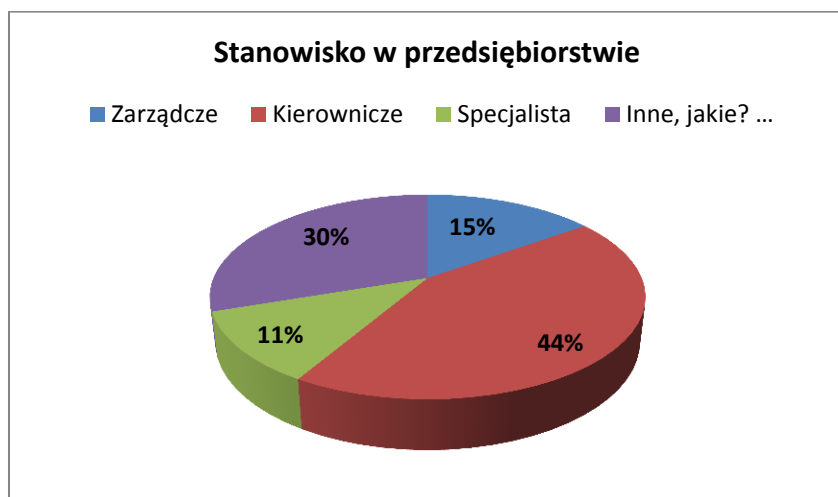


Rys. 1 Podział respondentów ze względu na wiek

Wśród badanych respondentów ponad połowa (52%) wskazała, że posiada wykształcenie ponadgimnazjalne, 36% wskazała, że posiada wykształcenie wyższe, natomiast 12% wskazała, że posiada wykształcenie pomaturalne. Struktura wykształcenia pracodawców, którzy udzielili wywiadów została przedstawiona na rys.2 poniżej.



Rys. 2 Podział respondentów ze względu na wykształcenie

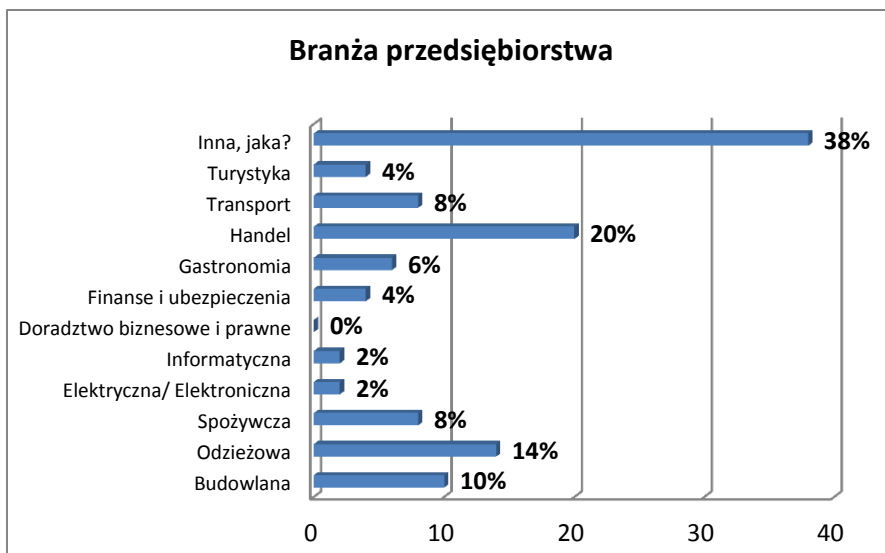


Rys. 3 Podział respondentów ze względu na zajmowane stanowisko w przedsiębiorstwie

Wśród respondentów, z którymi prowadzono indywidualny wywiad pogłębiony największy odsetek (44%) stanowiły osoby zajmujące w przedsiębiorstwie stanowisko kierownicze, kolejne 15% respondentów wskazało, że zarządza przedsiębiorstwem, natomiast 11%, że są specjalistami w przedsiębiorstwie. Z zebranego materiału badawczego wynika, że 30% respondentów wskazało „inne” stanowisko w przedsiębiorstwie od wymienionych w scenariuszu, udzielając następujących odpowiedzi:

- 1) właściciel- 10. respondentów (20%)
- 2) przedstawiciel handlowy- 1 respondent (2%)
- 3) terapeuta- 1 respondent (2%)
- 4) pracownik- 1 respondent (2%)
- 5) menadżer- 1 respondent (2%)

Analiza zebranych wywiadów wykazała, że pracodawcy z powiatu wałbrzyskiego najliczniej byli reprezentowani przez osoby na stanowiskach kierowniczych, zarządczych oraz właścicieli przedsiębiorstw.



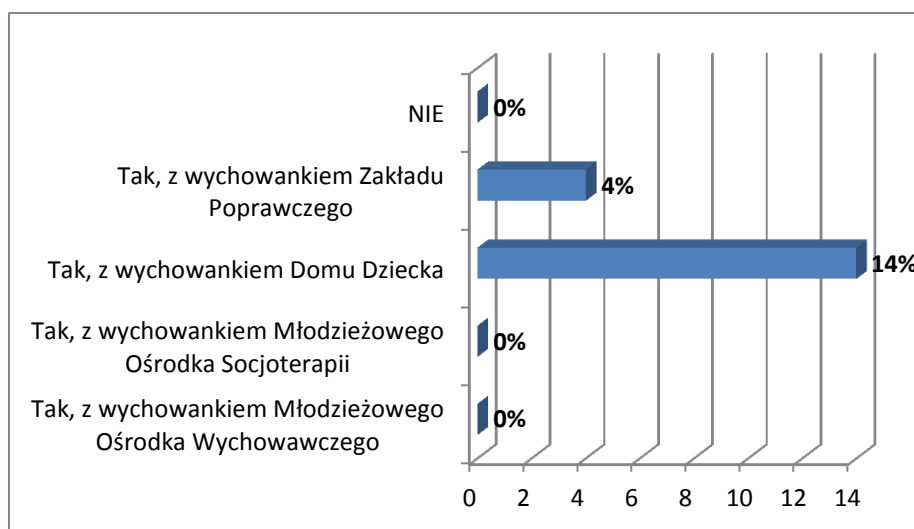
Rys. 4 Branża przedsiębiorstwa, które reprezentuje respondent

Przedstawiona wyżej prezentacja graficzna wyników analizy materiału badawczego pokazuje, że 20% pracodawców z powiatu wałbrzyskiego reprezentuje handel, 14% branżę odzieżową, 10% branżę budowlaną, 8% branżę spożywczą i transport, 6%-gastronomię, 4% finanse i ubezpieczenia oraz turystykę. Zaledwie 2% respondentów to przedstawiciele przedsiębiorstw z branży informatycznej oraz elektrycznej/elektronicznej.

Podkreślić należy fakt, że aż 38% respondentów wskazało „inną” branżę przedsiębiorstwa, które reprezentują niż wskazane przez moderatora podczas wywiadu. Ta grupa respondentów reprezentowała następujące branże przedsiębiorstwa: usługi kosmetyczne, krawiectwo, szewstwo, fryzjerstwo, sprzątanie, motoryzacja, pomoc społeczna, ośrodek wsparcia, artykuły biurowe, kwiaciarnia, branża papiernicza, biurowa, motoryzacyjna, hotel, a także ogrodnictwo.

2. Doświadczenia pracodawców w przyjmowaniu wychowanków MOW/MOS/DD/ZP do pracy, na staż/praktykę zawodową

Spośród 50. pracodawców z powiatu wałbrzyskiego **zaledwie 9. (18% respondentów) przyjęło wychowanka MOW/MOS/DD/ZP do pracy, na staż lub praktykę zawodową w swoim przedsiębiorstwie.**



Rys. 5 Wychowanek, z jakim pracował pracodawca

Wśród respondentów 7. (14%) wskazało, że pracowało z wychowankami Domu Dziecka, tylko 4% (2. respondentów) wskazało, że pracowało z wychowankami Zakładu Poprawczego.

W grupie badanych respondentów, żaden nie przyjął do pracy, na staż bądź praktykę zawodową wychowanka Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego oraz wychowanka Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii.

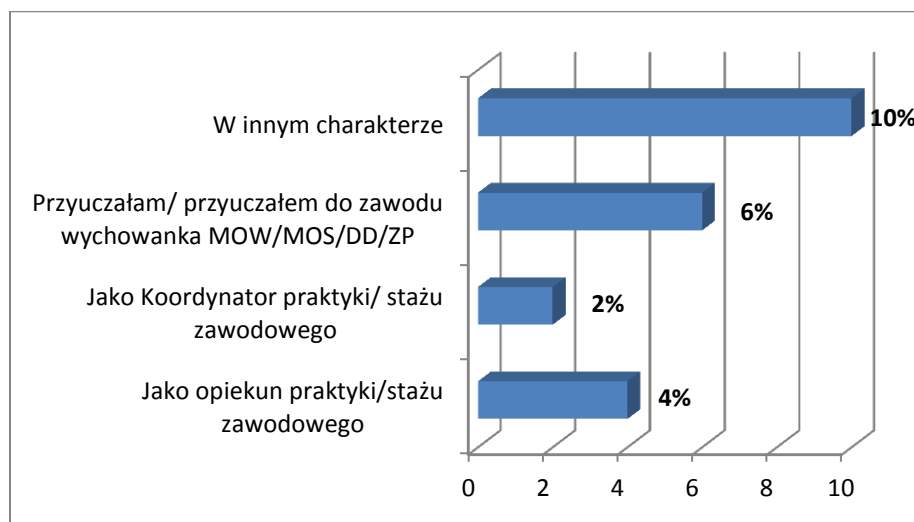
2.1. Ogólne informacje dotyczące przyjmowania wychowanków MOW/MOS/DD/ZP do pracy/ na staż/ praktykę zawodową

Podczas realizacji indywidualnych wywiadów moderatorzy pozyskiwali informacje nt. obszaru badawczego zakreślonego w scenariuszu (pytanie P3). Z analizy uzyskanych informacji i odpowiedzi respondentów wynika **charakter, w jakim pracowali z wychowankiem MOW/MOS/DD/ZP.**

Zebrane dane zestawiono w tabeli 1 oraz przedstawiono poniżej na rys. 6.

Tab. 1 Charakter, w jakim pracodawcy pracowali z wychowankiem MOW/MOS/DD/ZP

Lp.	Odpowiedzi	Il. Odpowiedzi	% respondentów
1	Jako opiekun praktyki/stażu zawodowego	2	4
2	Jako Koordynator praktyki/ stażu zawodowego	1	2
3	Przyuczałam/ przyuczałem do zawodu wychowanka MOW/MOS/DD/ZP	3	6
4	W innym charakterze	5	10
5	Σ	11	22



Rys. 6 Charakter, w jakim pracodawcy pracowali z wychowankiem MOW/MOS/DD/ZP

Spośród 9. pracodawców (18% wszystkich respondentów), którzy przyjęli wychowanka MOW/MOS/DD/ZP do pracy na staż lub praktykę zawodową w swojej firmie:

- 1) trzech pracodawców (6% respondentów) z powiatu wałbrzyskiego przyuczało do zawodu wychowanka MOW/MOS/DD/ZP,
- 2) dwóch pracodawców (4% respondentów) było opiekunami praktyki/ stażu zawodowego,
- 3) jeden pracodawca (2% respondentów) pracował z wychowankiem MOW/MOS/DD/ZP w charakterze koordynatora praktyki/ stażu zawodowego.

Pozostali pracodawcy (10% respondentów), którzy przyjęli wychowanka MOW/MOS/DD/ZP do pracy/ na staż/ praktykę zawodową w swojej firmie wskazali „inny” charakter pracy niż wskazany w scenariuszu wywiadu, w tym:

- wychowanek MOW/MOS/DD/ZP zajmuje równoległe stanowisko w sąsiedniej miejscowości,
- pomoc w prowadzeniu firmy,
- pracodawca wychowanka MOW/MOS/DD/ZP,
- opiekun wolontariusza, będącego wychowankiem Domu Dziecka.

Pracodawcy, którzy przyjęli wychowanka MOW/MOS/DD/ZP do pracy/ na staż/ praktykę zawodową w swojej firmie określali **ilość przyjętych wychowanków w ciągu ostatnich 3 lat.**

- 1) trzech pracodawców (6% respondentów) przyjęło do swojej firmy kolejno 4.; 2. oraz 1. wychowanka MOW/MOS/DD/ZP w ramach praktyki zawodowej,
- 2) pięciu pracodawców (10% respondentów) wskazało, że pracowało u nich po jednym wychowanku MOW/MOS/DD/ZP,
- 3) jeden pracodawca (2% respondentów) przyjął do pracy w swojej firmie 2. wychowanków MOW/MOS/DD/ZP w ramach wolontariatu,
- 4) żaden z ankietowanych pracodawców nie przyjął do swojej firmy wychowanka MOW/MOS/DD/ZP w ramach stażu zawodowego.

Z analizy materiału badawczego wynika, że pracodawcy, którzy przyjęli wychowanka MOW/MOS/DD/ZP do pracy, na praktykę lub w ramach wolontariatu odnieśli się w wypowiedziach do pytania scenariusza wywiadu- **Czy płeć ma znaczenie przy przyjmowaniu wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na staż/ praktykę zawodową?**

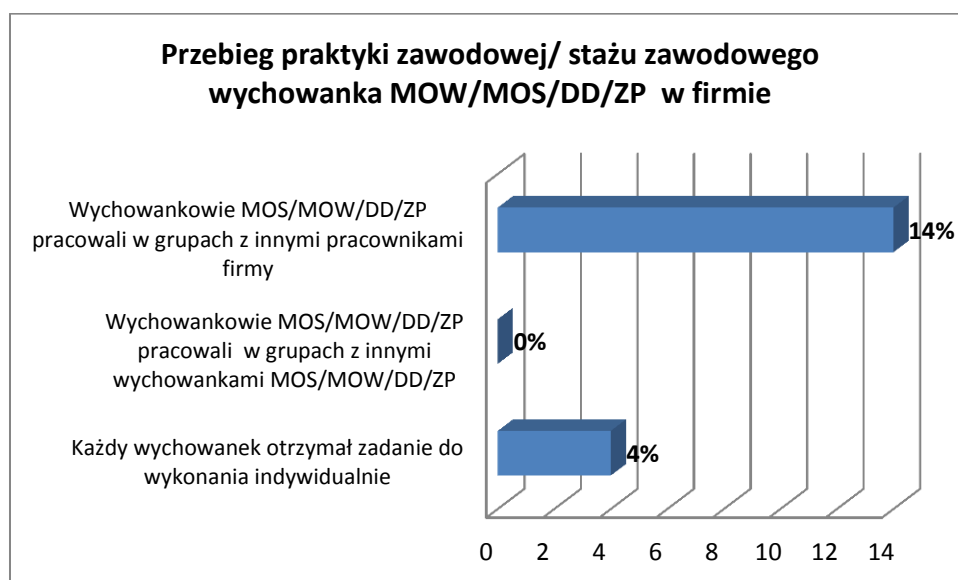
Respondenci udzielili następujących odpowiedzi:

- płeć nie ma znaczenia (zdaniem 5. z 9. respondentów),
- w moim wypadku raczej tak bo to jest praca dla mężczyzn,
- w wypadku naszej firmy- firma budowlana, dekarstwo; płeć ma znaczenie bo to jest praca dla mężczyzn,
- nie sądzę aby miała, choć z reguły kobiety uchodzą za spokojniejsze,
- nie, natomiast jeżeli są to prace fizyczne/ ciężkie to wolalbym przyjąć mężczyznę.

Zdaniem większości respondentów płeć nie ma znaczenia przy przyjmowaniu wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na staż/ praktykę zawodową. Natomiast jeżeli wychowankowie przyjmowani są do wykonywania pracy fizycznej, pracodawcy chętniej zatrudniają mężczyzn.

2.2. Przebieg praktyki zawodowej/ stażu zawodowego wychowanka MOW/MOS/DD/ZP

W prowadzonym wywiadzie pracodawcy, którzy przyjęli wychowanka MOW/MOS/DD/ZP do pracy/ na staż/ praktykę zawodową w swojej firmie udzielali odpowiedzi moderatorom na pytanie - **Jak odbywała się praktyka zawodowa/ staż zawodowy wychowanka MOW/MOS/DD/ZP?** Wyniki uzyskanych od respondentów odpowiedzi przedstawiono na rys. 7.



Rys. 7 Przebieg stażu/praktyki zawodowej wychowanka MOW/MOS/DD/ZP w firmie

Z analizy materiału badawczego wynika, że wychowankowie MOW/MOS/DD/ZP pracowali w grupach z innymi pracownikami firmy (14% respondentów) oraz, że każdy wychowanek otrzymał zadanie do wykonania indywidualnie (4% respondentów) oraz, że żaden z wychowanków MOW/MOS/DD/ZP nie pracował w grupie z innymi wychowankami MOW/MOS/DD/ZP.

W trakcie prowadzenia indywidualnego wywiadu pogłębionego, pracodawcy współpracujący z wychowankami MOW/MOS/DD/ZP **wskazali zakres praktyki zawodowej/ stażu zawodowego wychowanka MOW/MOS/DD/ZP w swoje firmie.**

Respondenci wskazali następujące zakresy praktyki zawodowej/ stażu zawodowego ww. wychowanków:

1) W ramach praktyki zawodowej:

- przyuczenie do zawodu fryzjer damsko-męski,
- prace porządkowe, standaryzacja układania i wykładania towaru na półki, praca w magazynie,
- pracownik fizyczny,
- ogrodnictwo.

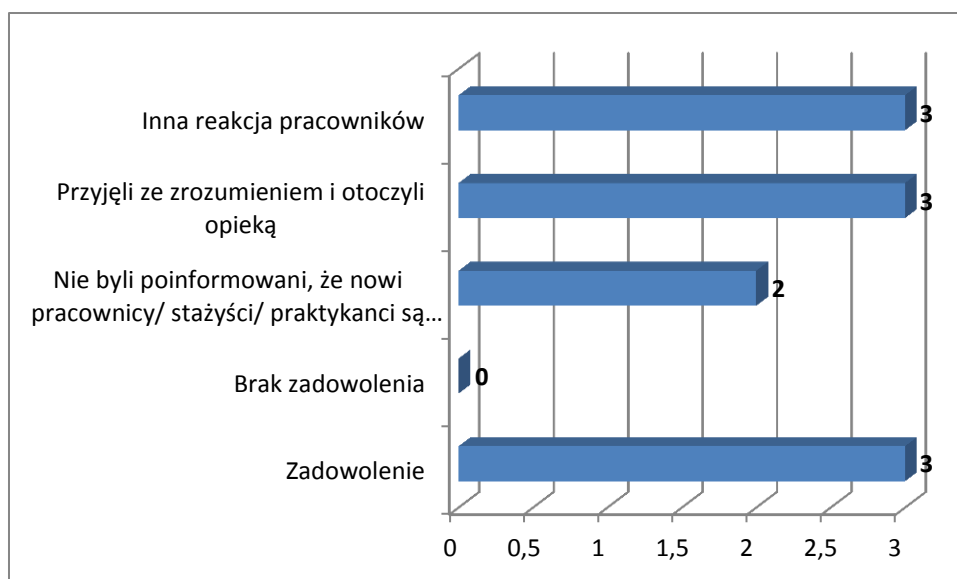
2) W ramach stażu zawodowego:

- monitorowanie standardów firmy w sklepach jako przedstawiciel handlowy (umowa o pracę na czas wykonywania stażu),
- rozmierzanie dachów i nabijanie łąt - zakres wycinkowy (umowa o pracę na czas wykonywania stażu),
- przyuczenie do zawodu.

Jeden z pracodawców współpracował z wychowankiem MOW/MOS/DD/ZP w ramach wolontariatu. Pracodawca przydzielił wychowankowi zadanie polegające na asystowaniu osobom niepełnosprawnym intelektualnie podczas codziennych czynności w pracy, którą wykonywali dla firmy.

Z analizy materiału badawczego wynika, że moderatorzy pozyskali cenne informacje od pracodawców, którzy przyjęli na staż lub praktykę zawodową wychowanków MOW/MOS/DD/ZP, dotyczące przyjęcia ich przez pracowników respondenta.

Reakcję pracowników firmy na przyjęcie na staż/ praktykę zawodową wychowanków MOW/MOS/DD/ZP przedstawiono poniżej na rys. 8.



Rys. 8 Reakcja pracowników firmy na przyjęcie na staż/ praktykę zawodową wychowanków MOW/MOS/DD/ZP

Spośród 9. pracodawców, którzy przyjęli wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na staż/ praktykę zawodową w swojej firmie, trzech jest zdania, że pracownicy firmy byli zadowoleni z faktu przyjęcia na staż/ praktykę zawodową wychowanków MOW/MOS/DD/ZP oraz, że pracownicy przyjęli wychowanków MOW/MOS/DD/ZP ze zrozumieniem i otoczyli opieką. W dwóch przypadkach pracownicy nie byli poinformowani, że nowi pracownicy – stażyści/ praktykanci są wychowankami MOW/MOS/DD/ZP. Nie zaobserwowano braku zadowolenia pracowników firmy ze współpracy z wychowankami ww. instytucji. Dwóch z 9. pracodawców wskazało „inne” reakcje pracowników, w tym:

- pełna akceptacja i chęć współpracy,
- początkowo niezadowolenie wynikające z braku umiejętności zarządzania własną pracą.

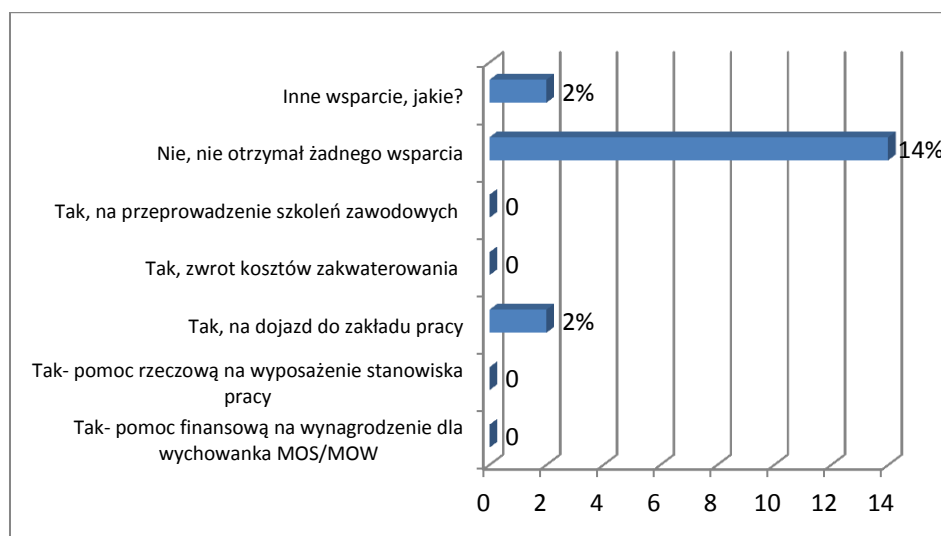
2.3. Wsparcie związane z odbywaniem praktyki/ stażu zawodowego przez wychowanka MOW/MOS/DD/ZP

Pracodawcy, którzy przyjęli wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na staż/ praktykę zawodową w swojej firmie, przekazali w wywiadzie informacje i odpowiedź na pytanie zawarte w scenariuszu - Czy pracodawca otrzymał wsparcie związane z odbywaniem praktyki/stażu zawodowego przez wychowanka MOW/MOS/DD/ZP od PCPR

(Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie) lub PUP (Powiatowy Urząd Pracy)?
 Uzyskane informacje i odpowiedzi przedstawiono w tabeli 2 oraz w formie graficznej na rys. 9.

Tab. 2 Rodzaj wsparcia związanego z odbywaniem praktyki/ stażu zawodowego przez wychowanka MOW/MOS/DD/ZP otrzymany od PCPR lub PUP

Lp.	Odpowiedzi	Ilość odpowiedzi	%
1	Tak- pomoc finansową na wynagrodzenie dla wychowanka MOS/MOW	0	0
2	Tak- pomoc rzeczową na wyposażenie stanowiska pracy	0	0
3	Tak, na dojazd do zakładu pracy	1	2
4	Tak, zwrot kosztów zakwaterowania	0	0
5	Tak, na przeprowadzenie szkoleń zawodowych	0	0
6	Nie, nie otrzymał żadnego wsparcia	7	14
7	Inne wsparcie, jakie?	1	2
8	Σ	9	18



Rys. 9 Rodzaj wsparcia związanego z odbywaniem praktyki/ stażu zawodowego przez wychowanka MOW/MOS/DD/ZP otrzymany od PCPR lub PUP

Spośród 9. respondentów (18%), którzy przyjęli na praktykę/ staż zawodowy wychowanka MOW/MOS/DD/ZP, aż siedmiu (14%) respondentów nie otrzymało żadnego wsparcia związanego z odbywaniem praktyki/ stażu zawodowego przez

wychowanka MOW/MOS/DD/ZP od PCPR (Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie) lub PUP (Państwowego Urzędu Pracy). U jednego z pracodawców (2%) wychowanek MOW/MOS/DD/ZP otrzymał dofinansowanie na dojazd do zakładu pracy. Również jeden z pracodawców (2%) uzyskał „inne wsparcie”- od Starostwa powiatowego oraz OHP.

2.4. Powody przyjmowania wychowanków MOW/MOS/DD/ZP do pracy/ na staż/ praktykę zawodową

Z materiału badawczego wynikają powody, dla jakich 9. (18% respondentów) z 50. pracodawców z powiatu wałbrzyskiego zgodziło się przyjąć wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na praktykę/ staż zawodowy, do pracy. Katalog powodów przedstawiono poniżej:

- zatrudnienie w ramach ogólnej rekrutacji,
- chęć pomocy,
- wychowanek MOW/MOS/DD/ZP był nam znany, wiedzieliśmy na co możemy liczyć z jego strony, chcieliśmy mu pomóc,
- dobra, zaufana osoba,
- sytuacja młodocianego,
- chęć dania szansy innego spędzania czasu wolnego oraz integracji obu grup społecznych,
- "ręce do pracy", wsparcie finansowe,
- odpowiednie kwalifikacje zawodowe,
- wychowanek Domu Dziecka sprawiał wrażenie osoby odpowiedzialnej i zaufanej.

Podsumowując wypowiedzi pracodawców współpracujących z wychowankami MOW/MOS/DD/ZP dotyczących powodów, dla jakich pracodawcy zgodzili się przyjąć wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na praktykę/ staż zawodowy podkreślić należy wskazania pracodawców, że przyjmują wychowanków MOW/MOS/DD/ZP ze względu na:

wystarczające kwalifikacje zawodowe, pozytywną opinię z ośrodka i dobre wrażenie osoby odpowiedzialnej, chęć niesienia pomocy innym, trudną sytuację

ww. wychowanków na rynku pracy oraz wsparcie finansowe instytucji kierującej wychowanka.

Ponadto pracodawcy, którzy przyjęli wychowanka MOW/MOS/DD/ZP do pracy/ na staż/ praktykę zawodową w swojej firmie, podczas wywiadu udzielali odpowiedzi na pytanie zawarte w scenariuszu Czy w przyszłości ponownie przyjmie Pani/ Pan wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na staż/ praktykę zawodową?

Respondenci udzielili następujących odpowiedzi:

- to nie jest kwestia pochodzenia tylko umiejętności personalnych,
- po rozmowie na pewno przyjmę
- na razie nie biorę pod uwagę takiej opcji,
- póki co nie zamierzam, bo świetnie sobie radzimy we dwóch,
- tak - każdy powinien mieć szansę,
- tak (bezwarunkowo),
- tak, jeżeli będzie posiadał odpowiednie kwalifikacje zawodowe oraz będzie sprawiał wrażenie osoby zaufanej,
- tak, jeżeli będzie miał odpowiednie kwalifikacje i będzie sprawiał wrażenie osoby zaufanej i odpowiedzialnej.

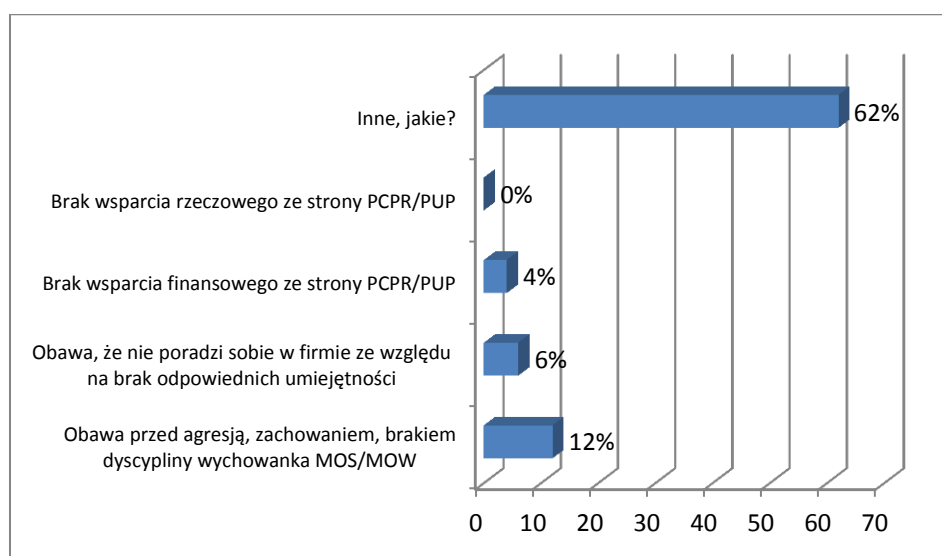
Z materiału badawczego wynika, że pracodawcy z pow. wałbrzyskiego w przyszłości chętnie ponownie przyjmą wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na staż/ praktykę zawodową, jeżeli będzie on posiadał odpowiednie kwalifikacje zawodowe i będzie sprawiał wrażenie osoby zaufanej.

2.5. Powody odmowy przyjęcia wychowanków MOW/MOS/DD/ZP do pracy/ na staż/ praktykę zawodową

Powody, dla których 41 (84% respondentów) z 50. badanych pracodawców z powiatu wałbrzyskiego nie przyjęło wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na praktykę/ staż zawodowy zestawiono w tabeli 3 oraz przedstawiono na rys. 10.

Tab. 3 Powody odmowy przyjęcia wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na praktykę/ staż zawodowy

Lp.	Odpowiedzi	Ilość odpowiedzi	%
1	Obawa przed agresją, zachowaniem, brakiem dyscypliny wychowanka MOS/MOW	6	12
2	Obawa, że nie poradzi sobie w firmie ze względu na brak odpowiednich umiejętności	3	6
3	Brak wsparcia finansowego ze strony PCPR/PUP	2	4
4	Brak wsparcia rzeczowego ze strony PCPR/PUP	0	0
5	Inne, jakie?	31	62
6	Σ	42	84



Rys. 10 Powody odmowy przyjęcia wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na praktykę/ staż zawodowy

Z analizy materiału badawczego wynika, że 12% respondentów nie przyjęło do pracy, na praktykę bądź staż zawodowy wychowanka MOW/MOS/DD/ZP ze względu na obawę przed agresją, niestosowanym zachowaniem, brakiem dyscypliny wychowanka MOW/MOS. Kolejne 6% respondentów obawiało się, że wychowankowie instytucji o których mowa wyżej, nie poradzą sobie w firmie ze względu na brak odpowiednich umiejętności. 4% pracodawców nie przyjęło wychowanków MOW/MOS/DD/ZP ze względu na brak wsparcia finansowego ze

strony PCPR oraz PUP. Natomiast 62% pracodawców z powiatu wałbrzyskiego wskazało inne powody nie zatrudniania wychowanków MOW/MOS/DD/ZP, w tym:

- 58% respondentów udzieliło odpowiedzi, że nie zgłosił się do nich ani jeden wychowanek MOW/MOS/DD/ZP z zapytaniem o przyjęcie do pracy/na praktykę/ staż zawodowy,
- 2% respondentów, że zatrudniają pracowników w swojej firmie na podstawie CV, które otrzymują m.in. e-mailem i nie dociekają, czy dana osoba jest wychowankiem MOW/MOS/DD/ZP,
- 2% respondentów, że obawia się kłopotów np. kradzież mienia, nie wykonywanie obowiązków, kłamstwo, „przekręty”.

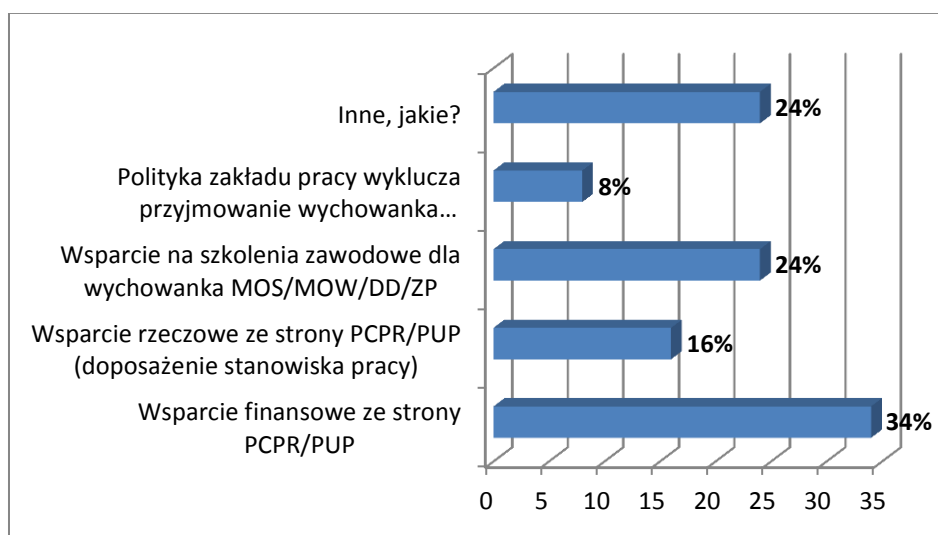
Ponadto pracodawcy nie przyjmujący wychowanków MOW/MOS/DD/ZP do pracy/ na praktykę/ staż zawodowy uzasadniali powody, dla jakich nie przyjęli wychowanków z ww. placówek. Respondenci wskazali następujących powody:

- brak zaufania i wiary w to, że takie osoby są zresocjalizowane, że mają wpojone dobre mierniki/zasady pracy,
- z ostrożności, gdyż kolega przyjął takiego człowieka i później okazało się, że go okradł i sprawiał problemy,
- firma nigdy nie przyjmuje nikogo na staże i praktyki,
- oceniam pracownika po jego doświadczeniu oraz podczas rozmowy rekrutacyjnej,
- pracodawca obawia się zawierzyć takim osobom,
- nie było takiej osoby pytającej o pracę,
- wychowankowie Miejskich Ośrodków Wychowawczych, Socjoterapeutycznych pochodzą często z rodzin patologicznych, są agresywni, nie mają odpowiednich kwalifikacji zawodowych i nie nadają się na pracowników bądź na odbycie stażu/ praktyki.

Ponadto pracodawcy, którzy nie przyjęli wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na praktykę/ staż zawodowy do swojej firmy udzielili odpowiedzi na pytanie zawarte w scenariuszu - Co zmieniłoby Pani/ Pana zdanie aby przyjęła/ przyjął Pani/ Pan wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na staż/ praktykę zawodową w firmie? Odpowiedzi zestawiono w tabeli 4 oraz na rys. 11.

Tab. 4 Co zmieniliby Pani/ Pana zdanie aby przyjęła/ przyjął Pani/ Pan wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na staż/ praktykę zawodową

Lp.	Odpowiedzi	Ilość odpowiedzi	%
1	Wsparcie finansowe ze strony PCPR/PUP	17	34
2	Wsparcie rzeczowe ze strony PCPR/PUP (doposażenie stanowiska pracy)	8	16
3	Wsparcie na szkolenia zawodowe dla wychowanka MOS/MOW/DD/ZP	12	24
4	Polityka zakładu pracy wyklucza przyjmowanie wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na staż/praktykę zawodową	4	8
5	Inne, jakie?	12	24
6	Σ	53	106



Rys. 11 Co zmieniliby Pani/ Pana zdanie aby przyjęła/ przyjął Pani/ Pan wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na staż/ praktykę zawodową

Z analizy materiału badawczego wynika, że 34% respondentów zmieniliby zdanie odnośnie przyjęcia wychowanka MOW/MOS/DD/ZP do pracy, na staż czy praktykę zawodową, jeżeli otrzymaliby wsparcie finansowe ze strony PCPR/ PUP lub innych instytucji, 24% respondentów wskazało, że ważnym jest aby otrzymali wsparcie na szkolenia zawodowe dla wychowanka ww. placówek, natomiast 16% respondentów wskazało, że istotne jest wsparcie rzeczowe ze strony PCPR/PUP (np. na doposażanie stanowiska pracy). W przypadku 8% pracodawców z powiatu wałbrzyskiego polityka zakładu pracy wyklucza przyjmowanie wychowanka

MOW/MOS/DD/ZP na staż/ praktykę zawodową. Ponadto 24% respondentów wskazało inne czynniki mogące mieć wpływ na zmianę zdania pracodawców w zakresie przyjmowania wychowanków ww. placówek do pracy, na praktykę bądź staż zawodowy, w tym m.in.:

- możliwość zapoznania się pracodawcy z CV wychowanka i własna ocena pracodawcy w zakresie propozycji odbycia stażu/praktyki w przedsiębiorstwie,
- tworzenie specjalnych miejsc pracy,
- opieka instytucji, kontrola przebiegu stażu/praktyki/ pracy, odpowiedzialność za pracę wychowanka,
- spotkania pracodawców z opiekunami wychowanków, bliższe poznanie ich problemów ,
- ważniejsze od wsparcia jest aby wychowanek budził zaufanie oraz posiadał odpowiednie kwalifikacje,
- stworzenie możliwości poznania wychowanka,
- brak miejsc pracy do zatrudniania wychowanków uniemożliwia ich przyjęcie na staż/praktykę zawodową/do pracy,
- wsparcie każdego typu jest potrzebne, gdyż może zmotywować zarówno pracodawcę jak i wychowanka,
- tworzenie warunków do osobistego kontaktu pracodawcy z ośrodkiem, w którym znajduje się wychowanek,
- zainteresowanie pracodawców uczniami danego kierunku szkoły zawodowej,
- brak przeszkód do przyjęcia wychowanka na staż/praktykę/do pracy.

3. Identyfikacja barier, które utrudniają wychowankom MOW/MOS/DD/ZP uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia

Pracodawcy z powiatu wałbrzyskiego biorący udział w badaniu jakościowym, podczas wywiadu pogłębionego wskazali na bariery utrudniające wychowankom MOW/MOS/DD/ZP uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia, wskazali także problemy jakie występują podczas usamodzielniania się zawodowego wychowanków MOW/MOS/DD/ZP.

3.1. Problemy usamodzielniania się zawodowego wychowanków MOW/MOS/DD/ZP

Z materiału badawczego zgromadzonego z wywiadów pogłębionych wynika, że 36. z 50. respondentów (72%) uważa, że problem usamodzielniania się zawodowego wychowanków MOW/MOS/DD/ZP jest ważnym problemem społecznym, z którym związany jest obszar wielu zagadnień dotyczących m.in. z funkcjonowania byłych wychowanków MOW/MOS/DD/ZP w nowych warunkach poza instytucjami, które się nimi zajmowały. Respondenci w wywiadach przekazali moderatorom swoje uwagi, spostrzeżenia oraz zwrócili uwagę na szczególne obszary ww. problemu, które Ich zdaniem są ważne. Respondenci stwierdzili, że:

- wychowankowie nie są dobrze przygotowani w kierunku usamodzielnienia, nie wpojono im, czym mają się kierować w życiu,
- wychowankowie potrzebują pomocy w przygotowaniu ich do samodzielnego życia, kiedy dorastają i zakładają rodzinę to społeczeństwo oczekuje od nich samodzielności, a na co dzień nie zawsze tak jest,
- w przedsiębiorstwach występuje niechęć do zatrudnienia wychowanka ze względu na brak zaufania i obawy przed możliwością kradzieży mienia pracodawcy (często przestępcza przeszłość wychowanka),
- osoby z takiego środowiska (wychowankowie często są postrzegani jako margines społeczny) zawyżają wskaźnik bezrobocia,
- pracodawcy nie mają zaufania do tych osób,
- wychowankom często nie daje się szansy zmiany swojego życia, osoby te są spychane na margines i w żaden sposób nie mogą zacząć normalnie funkcjonować w społeczeństwie pomimo tego, że chcą wrócić i funkcjonować,
- pracodawcy boją się przyjmować takich młodych ludzi do pracy, boją się agresji, złodziejstwa, boją się różnych innych nieprzewidzianych sytuacji,
- ważne jest aby się usamodzielnili, mieli jakiś własny dom, którego może nie kiedyś nie mieli,
- usamodzielnienie jest dla nich startem w nowe życie. Z kolei jeżeli chodzi o pracodawców, to jest mniejszego typu problem, ponieważ rynek pracy w tej chwili zapewnia taką ilość pracowników, że można wybrać pracownika z innego środowiska,

- mogliby się usamodzielić gdyby ich myślenie było zbieżne z tym czego oczekują pracodawcy, a prawda jest taka, że ci ludzie mają inny pogląd na życie niż pracodawcy chcący zatrudnić potrzebnych pracowników,
- wskazaną grupę młodzieży trzeba wdrożyć w życie, nauczyć ich elementarnych rzeczy których do tej pory nie mieli okazji się nauczyć,
- wychowankowie są osobami młodymi, a każda młoda osoba chce zarobić na życie, i wiadomo że szuka takiej pracy. Ale dzisiaj na rynku pracy jest szczególna sytuacja, że nawet ludzie wykształceni, po ukończeniu studiów mają problemy ze znalezieniem pracy, a tym bardziej takie osoby (wychowankowie), które postrzegane są jako osoby z marginesu,
- więcej takich ludzi (wychowanków) znajdzie pracę lub spróbuje samodzielnie otworzyć działalność gospodarczą po zdobyciu odpowiednich kwalifikacji,
- nie wiadomo, czy „pod przykrywką ludzi z tak zwanego marginesu społecznego” może kryć się wielu utalentowanych fachowców,
- pracodawcy nie mają zaufania do takiej osoby (wychowanek) tym bardziej, że ciężko o pracę w naszym mieście (Wałbrzych),
- obecnie ciężko o pracę –brakuje miejsc pracy, a takim osobom tym bardziej, gdyż pracodawcy nie mają do nich zaufania,
- wywodzą się z takich struktur społecznych, że pracodawca się obawia ich zatrudnić,
- istnieje prawdopodobieństwo, że ci młodzi ludzie mogą powielać te problemy społeczne, które mieli, dobrze byłoby przerwać z pokolenia na pokolenie powielany model, że te osoby są bezrobotne i popadają w patologię,
- większość osób z naszego społeczeństwa nie jest tolerancyjna i wiem, że wielu pracodawców ma opory przed zatrudnieniem takich osób,
- jest to spora grupa z naszego społeczeństwa no i dopóki oni się nie usamodzielniają no to niestety idą pieniądze z naszych podatków i inne na ich utrzymanie do czasu, aż oni sami zaczną żyć na własną rękę,
- brak wsparcia powoduje, że te osoby nie stają się zresocjalizowane i nie potrafią poradzić sobie samodzielnie w dorosłym życiu,
- często ci ludzie (wychowankowie) posiadają ukryte talenty, zdolności, w dziedzinach, które często są mało popularne u młodzieży,
- powinni „stać na nogi” i samodzielnie prowadzić własne, swoje życie,

- tacy ludzie (wychowankowie) mają prawo do życia wśród społeczeństwa, jednak problemem jest ich przeszłość,
- pracodawca może obawiać się nieciekawej przeszłości wychowanka, niską motywacją ich do działania,
- pracodawca może obawiać się ze strony wychowanków braku dyscypliny i odpowiedzialnego podejścia do pracy i do jej specyfiki,
- jest wewnętrzny problem tych ludzi (wychowanków),
- młodzież to przyszłość narodu, powinni mieć pracę ale młodzież nie garnie się do pracy, nie potrafią samodzielnie załatwić sobie pracy,
- jest to problem indywidualny (każdego wychowanka),
- jest to mało znany problem, potrzebna jest większa ilość informacji na ten temat (proces przygotowania wychowanków do samodzielności),
- pracodawca ma obawy przed przyjęciem takiej osoby (wychowanka) do pracy,
- wychowankom MOW/MOS/DD/ZP trudniej jest się usamodzielnąć ze względu np. na brak wsparcia rodziny, stereotypy powodują, że takim osobom trudno jest znaleźć pracę,
- po opuszczeniu placówki wychowankowie powinni mieć kontakt ze swoimi opiekunami, którzy powinni im pomóc w poszukiwaniu pracy, kontrolować ich czy nie schodzą na złą drogę,
- wychowankowie takich ośrodków mają problem z usamodzielnieniem się ze względu na swoją przeszłość, pracodawcy boją się ich zatrudniać ze względu na agresję, złodziejstwo.

Zaledwie jeden pracodawca z powiatu wałbrzyskiego uważa, że problem usamodzielniania się zawodowego wychowanków MOW/MOS/DD/ZP nie jest ważnym problemem społecznym, ponieważ największym problemem jest brak szkół zawodowych, w których mogliby oni nabyć wykształcenie i zawód. Pozostali respondenci nie mają zdania nt. problemów usamodzielniania się zawodowego wychowanków MOW/MOS/DD/ZP.

3.2. Bariery utrudniające wychowankom MOW/MOS/DD/ZP uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia

Zdaniem respondentów bariery, jakie utrudniają wychowankom MOW/MOS/DD/ZP uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia, to:

- brak bezpośredniego zaangażowania instytucji do tego powołanych w wychowanie trudnej młodzieży, które umożliwiłoby im zatrudnienie,
- brak dofinansowania pracodawców ze strony Państwa, przez co występuje brak motywacji pracodawców do zatrudnienia takich osób,
- obawa pracodawcy, że taka osoba może sprawiać problemy lub nie wykonywać w należyty sposób powierzonych obowiązków,
- wygląd zewnętrzny osoby (często odbiegający od standardu) oraz brak doświadczenia, patologiczna przeszłość,
- brak odpowiedniej osoby w instytucjach odpowiedzialnych za wychowanków, która wskazałaby właściwy cel do jego rozwoju,
- brak doświadczenia i wykształcenia, wykluczenie ze społeczeństwa ze względu na wygląd, na skłonność do agresji,
- brak przygotowania psychicznego do podjęcia samodzielnego życia i w związku z tym jest obawa czy będą odpowiedzialnymi pracownikami
- barierą jest to, że panuje w społeczeństwie stereotyp, że są to osoby z marginesu i charakteryzują się wątpliwą moralnością i brakiem przestrzegania zasad funkcjonowania w społeczeństwie ,
- brak kultury osobistej,
- zła przeszłość, środowiska w jakich funkcjonowali wcześniej, opinia, którą często słyszy się w mediach, że wracają z powrotem na złą drogę,
- większość wychowanków jest nastawiona tylko na branie (stereotyp „mi się należy”) to powoduje, że pracodawcy uznają zatrudnienie takiej osoby za podwyższone ryzyko,
- brak wzorców, z których powinni czerpać naukę dobrego wychowania,
- brak wewnętrznej dyscypliny, zbyt „luźne podejście” do obowiązków,
- największą barierą wejścia wychowanków w dorosłe , samodzielne życie jest sam fakt, że ta młodzież pochodzi z placówek (MOW/MOS/DD/ZP), które zajmują się opieką nad osobami pochodzącymi ze środowisk patologicznych. W naszym społeczeństwie panuje taka opinia, że to są ludzie gorsi i stąd też

pracodawca woli zatrudnić osobę która pochodzi z „normalnej rodziny”, a nie z placówki ww., wyjątkowo można pominąć dom dziecka, ale już te wszystkie inne są zdecydowanie dyskwalifikowane przez pracodawców,

- barierą jest pochodzenie społeczne, wygląd, zachowanie, język którym się posługują,
- brak poprawnych uwarunkowań genetycznych tych osób ponieważ wiadomo, że pochodzą w 90% z rodzin patologicznych, większość z nich powieliła złe wzorce z rodziny, dlatego nie wierzę tutaj w politykę domów poprawczych czy też domów dziecka, które by tych ludzi mogły zmienić,
- brak tworzenia przez instytucje odpowiedzialne za wychowanków możliwości poznania tych ludzi przez pracodawców przed podjęciem decyzji o zatrudnieniu, brak wiedzy o nich powoduje, że społeczeństwo po prostu się ich boi, tak więc pracodawcy również mają swoje obawy,
- brak miejsc pracy i duże bezrobocie w powiecie wałbrzyskim,
- patologiczna przeszłość, brak wykształcenia, popadanie w używki,
- brak wykształcenia zawodowego, brak praktyki,
- brak samoakceptacji, mała komunikatywność,
- bierność i wyuczona bezradność będąca następstwem ochrony systemu opiekuńczo – wychowawczego, często trwa to wiele lat,
- brak autorytetu dla poprawnych postaw w życiu, niskie poczucie wartości, wykluczenie społeczne, postawa roszczeniowa,
- brak wiedzy potencjalnego pracodawcy na temat ich problemów, oczekiwań,
- brak dyscypliny, nieprzystosowanie społeczne, brak punktualności, lekceważenie zasad funkcjonowania w społeczeństwie, brak umiejętności wykonania różnych prac fizycznych,
- brak motywacji do pracy z powodu poczucia odrzucenia przez środowisko,
- brak wykształcenia/ kwalifikacji zawodowych, patologiczna przeszłość, strach pracodawców przed agresywnością takich osób i obawa, że nie będą się wywiązywać z obowiązków,
- brak motywacji do poszukiwania pracy przez wychowanków MOW/MOS/DD/ZP, brak odpowiedniego wykształcenia, niska samoocena.

4. Oczekiwania pracodawców wobec instytucji państwowych ułatwiających pracodawcom zatrudnianie lub przyjmowanie na staż/ praktykę zawodową wychowanków MOW/MOS/DD/ZP

Z przeprowadzonej analizy zebranych wywiadów wynika, że pracodawcy z powiatu wałbrzyskiego biorący udział w badaniu jakościowym wyrazili swoje oczekiwania wobec instytucji państwowych ułatwiających pracodawcom zatrudnianie lub przyjmowanie na staż/ praktykę zawodową wychowanków MOW/MOS/DD/ZP. Zebrane w wywiadach oczekiwania pracodawców zestawiono poniżej:

- wychowanie poprzez nauczenie obowiązku pracy pod względem przyszłego zatrudnienia oraz pomoc w znalezieniu miejsca pracy,
- dofinansowanie - wsparcie finansowe na tworzenie stanowiska pracy dla wychowanków MOW/MOS/DD/ZP,
- szkolenia dla pracodawców w zakresie metod postępowania z wychowankami MOW/MOS/DD/ZP, tworzenia dla nich miejsc staży/praktyk zawodowych,
- przeprowadzenie kampanii informacyjnej aby społeczeństwo lepiej zaakceptowało wychowanków, aby pokazać zmiany w ich wizerunku, które nastąpiły w wyniku różnych działań instytucji odpowiedzialnych za wychowanków oraz ich samych,
- stworzenie systemu wsparcia finansowego dla pracodawców ze strony instytucji państwowych w szerokim zakresie: szkolenia, dopłaty do stanowiska pracy, dodatki dla opiekunów, dofinansowanie stanowiska pracy, ulgi w podatkach i ZUS, opłata ubezpieczenia, itp., jako instrumentu pozytywnie wpływającego na zatrudnienie wychowanków,
- kierowanie większego wsparcia dla wychowanków, którzy z własnej woli chcieliby uczyć się zawodu i poprzez pracę zmienić swoje życie, którzy wykażą się inicjatywą nawiązania współpracy z przedsiębiorcą, który ich przyjmie na staż/praktykę zawodową, w takiej sytuacji kierowanie wsparcia również dla tego pracodawcy; pozwoli to na efektywne wykorzystanie środków publicznych z korzyścią dla wychowanka i przedsiębiorstwa,
- tworzenie wszelkiego typu współpracy instytucji odpowiedzialnych za wychowanków z pracodawcami,
- stosowanie ulg i dodatków dla pracodawców zatrudniających wychowanków, np. w zakresie opłat ZUS, podatków, które pomogą płacić mniej podatków lub

ulgi w utrzymaniu, dodatki do wynagrodzenia dla opiekunów zawodowych wyznaczonych spośród pracowników przedsiębiorstwa, którzy będą się opiekować wychowankiem podczas jego stażu/praktyki zawodowej,

- poręczenie majątkowe za wychowanka odbywającego staż/praktykę zawodową u pracodawcy,
- wsparcie finansowe i rzeczowe ze strony Powiatowego Urzędu Pracy, w tym na ubezpieczenie pracodawcy od możliwych szkód jakie może wyrządzić wychowanek,
- zweryfikować istniejący systemem resocjalizacyjny w tym wychowawczy w MOW/MOS/DD/ZP oraz ocenić rezultaty opieki sprawowanej przez psychologów i kuratorów nad wychowankami, ponieważ z różnych źródeł w tym TV wynika, że system nie jest dobry bo społeczeństwo w większości nie akceptuje wychowanków w środowisku poza MOW/MOS/DD/ZP,
- należy traktować wychowanków MOW/MOS/DD/ZP na takich samych zasadach jak pozostałe osoby starające się o pracę,
- wynagrodzenie dla określonego opiekuna wychowanka z ramienia pracodawcy, który będzie tworzył współpracę między pracownikami pracodawcy a wychowankiem, jednocześnie będzie pełnił nad nim nadzór podczas wykonywania obowiązków wynikających z odbycia stażu/praktyki zawodowej,
- wsparcie na przeszkolenie przyszłego pracownika (wychowanka) pod względem praktycznym i wiedzy na temat danej branży,
- wsparcie ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Wałbrzychu dla przedsiębiorstw na zorganizowanie stanowiska dla wychowanka do odbycia stażu/praktyki zawodowej bez obowiązku zatrudnienia wychowanka po zakończonym stażu,
- dofinansowanie do szkoleń i wynagrodzeń za praktykę lub staż dla opiekunów ze strony pracodawcy,
- wsparcie informacyjne i finansowe ze strony urzędów na szkolenia i przekazywanie materiałów informacyjnych o tym jak pozyskać środki z funduszy unijnych na tworzenie miejsc pracy w tym dla wychowanków.

5. Zmiany, jakie należałoby wprowadzić, aby pracodawcy chętniej przyjmowali na staż/praktykę zawodową wychowanków MOW/MOS/DD/ZP

Zdaniem respondentów należałoby wprowadzić następujące zmiany, aby pracodawcy chętniej przyjmowali na staż/ praktykę zawodową wychowanków MOW/MOS/DD/ZP:

- zwiększyć nakład pracy na działania prowadzące do zmiany mentalności i sposobu zachowania wychowanków w środowisku poza MOW/MOS/DD/ZP,
- zwiększyć nakład pracy na uświadomienie wychowanków, że praca może zmienić ich byt i należy o nią zabiegać, szanować i doskonalić swoje kwalifikacje aby nie utracić miejsca pracy, że nie należą do szczególnej grupy społeczeństwa, i tak jak wszyscy zaczynają swoje dorosłe życie od „zera” (od budowania bytu materialnego z własnej pracy),
- wprowadzić obowiązek wyznaczania opiekuna nadzorującego pracę wychowanka podczas stażu zawodowego/praktyki,
- udostępnić pracodawcy wgląd w przeszłość wychowanka, który będzie przyjęty do odbycia stażu/praktyki zawodowej, aby pracodawca wiedział czego może się spodziewać ze strony wychowanka w sytuacjach nieprzewidzianych, w celu ochrony interesów pracodawcy,
- utajnić przeszłość wychowanka gdy będzie posiadał zawód, odbyty staż czy praktykę zawodową i będzie starał się o stałą pracę, aby nie zniszczyć szansy na jego karierę (są też wychowankowie zdolni, którzy chcą zapomnieć o przeszłości i poprzez pracę chcą zmienić swój byt),
- dofinansowanie spotkania pracodawców z wychowankami MOW/MOS/DD/ZP,
- zachęty finansowe i szeroka kampania informacyjna na zbliżenie tej grupy osób (wychowanków) do pracodawców,
- tworzyć zakłady zamknięte, w których będą przygotowywani wychowankowie do pracy,
- zweryfikować i zmienić dotychczasowe metody opieki i edukacji zawodowej nad wychowankami, bo skoro praktyka wskazuje, że były nieskuteczne te stosowane do tej pory, to na pewno trzeba je zmienić,
- wprowadzić dla wychowanków kredyty, dodatki, ewentualnie ulgi, na nowy start zawodowy aby poczuli się odpowiedzialni za swój los,

- potrzebna jest zmiana sposobu myślenia o wychowankach wśród samych pracodawców, ponieważ większość nie ma dobrego o nich zdania, więc nie chcą przyjmować do swoich firm na staż/praktykę zawodową,
- potrzebna jest ogólnopolska kampania informacyjna wśród pracodawców nt. potrzeb przyjmowania wychowanków na staż/praktykę zawodową,
- potrzebna jest poważna kampania społeczna mówiąca o tym, że wychowankowie są częścią społeczeństwa i mają takie same prawa jak inni, że nie mogą całe życie być wskazywani jako „gorsza część społeczeństwa”, że Państwo zrobiło wszystko aby dać im szansę na start w dorosłe życie bez negatywnych obciążeń z powodu pochodzenia ze środowisk patologicznych,
- zmienić system edukacji i uświadamiania społeczeństwa, że wychowankowie są częścią społeczeństwa, ludźmi młodymi i są potrzebni,
- zmiana sposobu wychowania w ośrodkach aby umieli sami znaleźć swoje miejsce na rynku pracy, aby rynek pracy ich zauważył,
- umożliwić pracodawcom otrzymywanie opinii o wychowankach z ośrodków, w których się wychowują przed rozpoczęciem stażu/praktyki zawodowej,
- wsparcie finansowe dla pracodawców na tworzenie miejsc stażu/praktyki zawodowej dla wychowanków, tworzenie szkół przyzakładowych,
- zwiększyć nakłady finansowe na zdobycia wyższych kwalifikacji zawodowych przez wychowanków,
- wsparcie finansowe pozwalające zatrudnić stażystę na danym stanowisku pracy, po zakończeniu stażu/praktyki zawodowej,
- utworzyć portal internetowy za pomocą którego wychowankowie mogliby mieć ułatwiony dostęp do pracodawców oraz pracodawcom do wychowanków, mogliby też uzyskać porady i wsparcie doradcy zawodowego, psychologa, doradcy biznesowego, oferty szkoleniowe oraz w zakresie uzyskania wykształcenia zawodowego i dalszego rozwoju,
- Ośrodki Wychowawcze powinny przeprowadzać szkolenia zawodowe wychowanków aby byli przygotowani do wejścia na rynek pracy,
- zapewnić pomoc psychologiczną i pedagogiczną dla wychowanków po usamodzielnieniu, np. przez ok. jeden rok aby instytucja, z której wszedł wychowanek miała informacje o tym, czy odnalazł się w samodzielnym życiu

zawodowym, jak sobie radzi i czy wymaga wsparcia aby nie zmarnować nakładów poniesionych na jego przygotowanie do samodzielnego życia,

- systematycznie przekazywać do publicznej wiadomości informacje o wsparciach i korzyściach, jakie mogliby otrzymać pracodawcy zatrudniając wychowanków MOW/MOS/DD/ZP, zmiana stereotypowego myślenia o takich osobach,
- zgłaszanie się wychowanka do pracodawcy na staż/ praktykę zawodową do pracy wraz z opiekunem, który będzie poręczał, że wychowanek nie jest agresywny, będzie dobrze wykonywał swoje obowiązki, a w przeciwnym razie instytucja, którą reprezentuje opiekun ponosić będzie konsekwencje, a nie jak do tej pory pracodawca,
- organizowanie przez np. Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie spotkań dla pracodawców nt. wszelkiej pomocy jaką może otrzymać pracodawca zatrudniając wychowanków z MOS/MOW/DD/ZP.

6. Spis rysunków

Rys.1 Podział respondentów ze względu na wiek.

Rys.2 Podział respondentów ze względu na wykształcenie.

Rys.3 Podział respondentów ze względu na zajmowane stanowisko w przedsiębiorstwie.

Rys.4 Branża przedsiębiorstwa, które reprezentuje respondent.

Rys.5 Wychowanek, z jakim pracował pracodawca.

Rys.6 Charakter, w jakim pracodawcy pracowali z wychowankiem MOW/MOS/DD/ZP

Rys.7 Przebieg stażu/praktyki zawodowej wychowanka MOW/MOS/DD/ZP w firmie

Rys.8 Reakcja pracowników firmy na przyjęcie na staż/ praktykę zawodową wychowanków MOW/MOS/DD/ZP.

Rys. 9 Rodzaj wsparcia związanego z odbywaniem praktyki/ stażu zawodowego przez wychowanka MOW/MOS/DD/ZP otrzymany od PCPR lub PUP.

Rys. 10 Powody odmowy przyjęcia wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na praktykę/ staż zawodowy.

Rys. 11 Co zmieniłoby Pani/Pana zdanie aby przyjęła/ przyjął Pani/ Pan wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na staż/ praktykę zawodową.

7. Spis tabel

Tab.1 Charakter, w jakim pracodawcy pracowali z wychowankiem MOW/MOS/DD/ZP

Tab. 2 Rodzaj wsparcia związanego z odbywaniem staż/ praktykę zawodową przez wychowanka MOW/MOS/DD/ZP otrzymany od PCPR lub PUP.

Tab. 3 Powody odmowy przyjęcia wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na staż/ praktykę zawodową.

Tab. 4 Co zmieniłoby Pani/ Pana zdanie aby przyjęła/ przyjął Pani/ Pan wychowanka MOW/MOS/DD/ZP na staż/ praktykę zawodową.

8. Załączniki

Załącznik 1- Scenariusz Indywidualnego Wywiadu Pogłębionego (IDI) -ankieta badawcza, dla przeprowadzenia badań jakościowych wśród pracodawców powiatu wałbrzyskiego, na potrzeby innowacyjnego projektu pn. **„Młodzi Gniewni – wypracowanie nowych i skutecznych metod integracji społecznej młodzieży wykluczonej lub zagrożonej wykluczeniem społecznym”**.