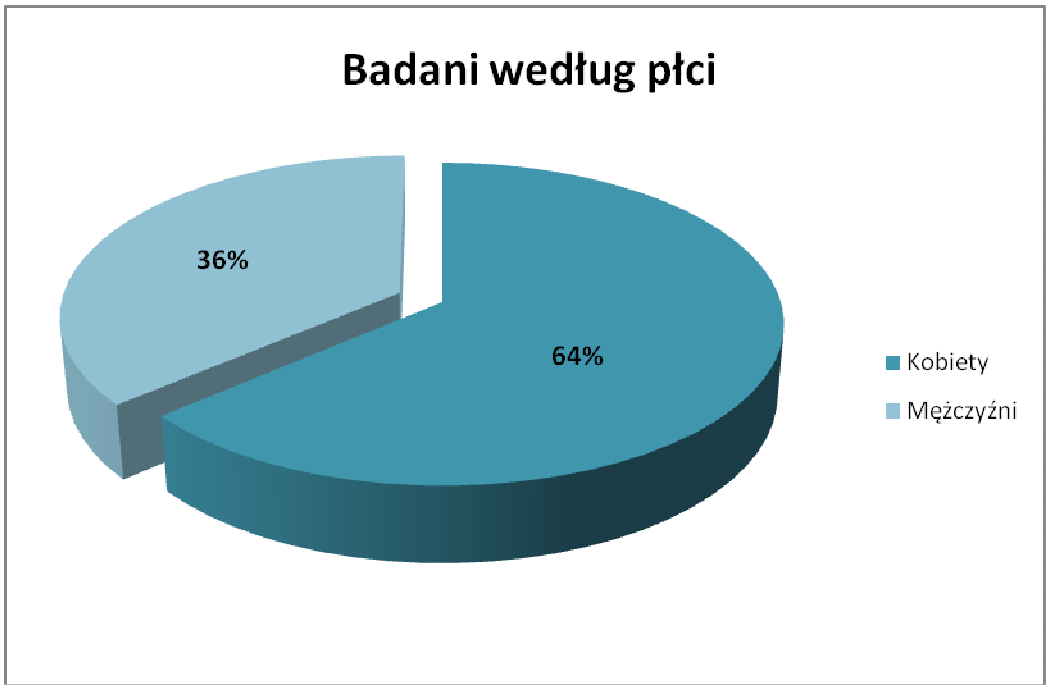
ANALIZA ANKIET EWALUACYJNYCH BADAJĄCYCH JAKOŚĆ STAŻY ZORGANIZOWANYCH W 2010 R.

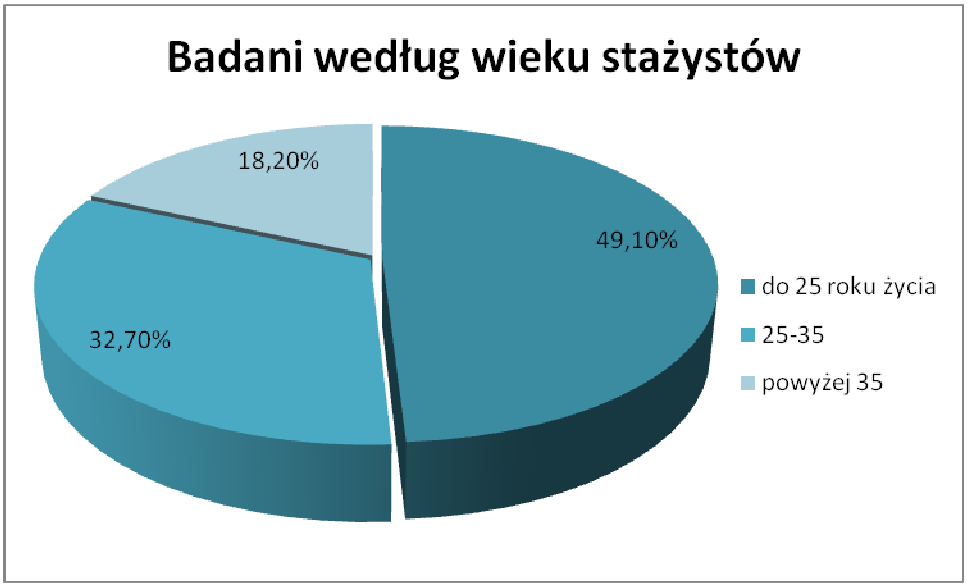
W celu zbadania jakości realizowanych **staży** oraz stopnia nabycia przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przeprowadzono badanie ewaluacyjne wśród wybranych losowo organizatorów stażu oraz wśród osób bezrobotnych, które odbyły staż. W badaniu posłużono się dwoma odrębnymi narzędziami badawczymi – ankietą ewaluacyjną dla bezrobotnych oraz dla pracodawców. Ankiety zarówno dla organizatorów stażu (pracodawców) jak i dla osób bezrobotnych składały się z 12 pytań oraz metryczki.

Pytania zawarte w **ankiecie dla bezrobotnych** dotyczyły następujących zagadnień: warunków odbywania stażu, pomocy opiekuna w trakcie realizacji programu stażu, atmosfery w zakładzie pracy, uzyskania umiejętności zawodowych w wyniku odbytego stażu, realizacji założonego programu stażu. Z kolei pracodawcy wypowiadali się w ankiecie na temat: zaangażowania stażysty w realizację zadań objętych programem, stopnia realizacji programu stażu, poziomu uzyskanych przez stażystę umiejętności zawodowych a także wpływu osób odbywających staż na funkcjonowanie firmy.

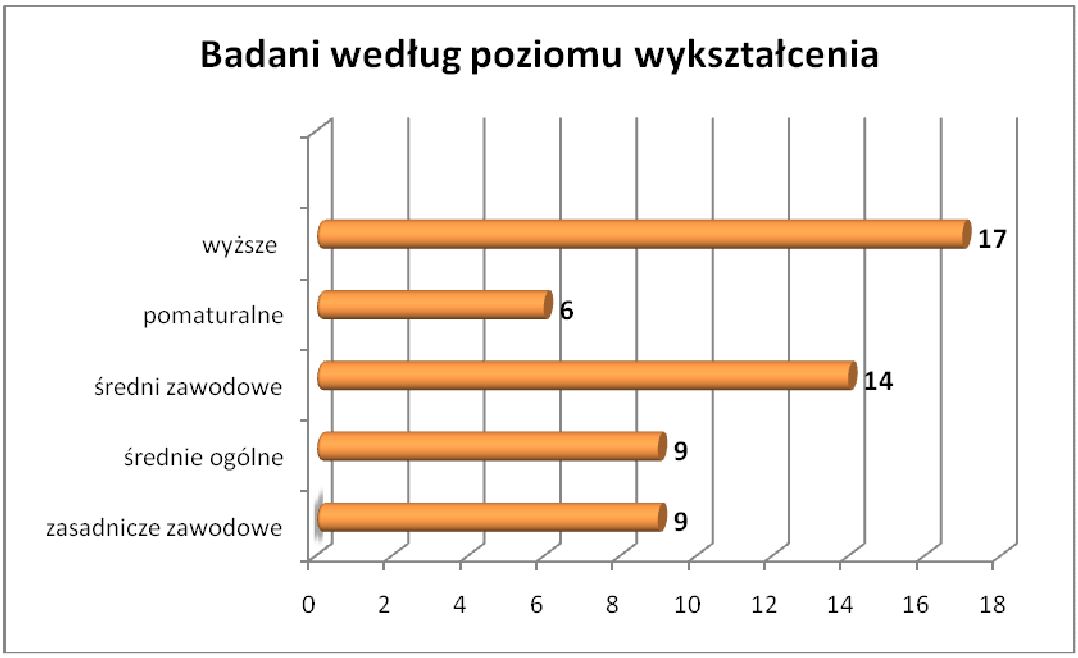
W ramach realizacji badania ewaluacyjnego umów stażowych zawartych w 2010 roku pozyskano ankiety od 55 osób bezrobotnych (35 kobiet i 20 mężczyzn) co przedstawia poniższy diagram.



W większości były to osoby młode – 27 osób do 25 roku życia (49,1%), 18 osób (32,7%) w wieku 25-35 lat, natomiast pozostałe 10 osób (18,2%) to osoby w wieku powyżej 35 roku życia co przedstawia poniższy diagram.



Grupa badanych reprezentuje różnorodny poziom wykształcenia, tj. od zasadniczego zawodowego po wyższe co przedstawia poniższy wykres.



Najwięcej osób, które ukończyły staż i zostały objęte badaniem ankietowym to osoby z wykształceniem wyższym – 17 osób (30,9%), w tym wyższe magisterskie – 9 osób, średnim zawodowym – 14 osób (25,4%), następnie 9 osób (16,4%) posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe , 9 kolejnych osób (16,4 %)średnie ogólne a 6 osób (10,9%) wykształcenie pomaturalne.

Biorąc pod uwagę kryterium doświadczenia zawodowego najwięcej osób – 21 (38,3%), nie posiadało stażu pracy, 20 osób (36,4%) posiadało staż pracy poniżej 1 roku, a tylko nieliczni posiadali dłuższy staż pracy: 5 osób (9,1%) posiadało staż pracy od 1 do 5 lat, 3 osoby (5,4%) pracowały wcześniej od 5 do 10 lat, 2 osoby (3,6%) posiadały doświadczenie zawodowe w postaci stażu pracy od 10 do 20 lat, a 1 osoba (1,89%) miała ponad 20-letni staż pracy, 3 osoby(5,4%) nie udzieliły żadnej odpowiedzi.

Z kolei analiza badanej grupy pod względem czasu pozostawania w rejestrze przed skierowaniem na staż wskazuje na jej dużą różnorodność:

- 21 osób (38, 3%) to osoby zarejestrowane poniżej 6 miesięcy,
- 12 osób (21,8%) pozostawało w rejestrze SUP od 6 do 12 miesięcy,
- 7 osób (12,7%) było zarejestrowanych od 12 do 24 miesięcy,
- 10 osób (18,1%) to osoby bezrobotne od ponad 2 lat,
- 5 osób (9,1%) nie udzieliło odpowiedzi.

Osoby objęte badaniem ewaluacyjnym odbywały staż w niżej wymienionych zawodach:
- **sprzedawca** - 14 osób (25,5%) ,
- **pracownik biurowy** – 9 osób (16,4%) ,
- **specjalista ds. administracji** – 2 osoby (3,6%),
- **asystent rachunkowości** – 2 osoby (3,6%),
- **sekretarka** – 2 osoby(3,6%),
- **specjalista ds. ekonomii** – 1 osoba (1,8%) ,
- **księgowa** – 1 osoba (1,8%) .

Pozostali ankietowani (pojedyncze osoby co stanowi (43,6%)- 24 osoby) odbywały staż w następujących zawodach:
- **barman- 1 osoba**
- **pomoc kuchenna – 3 osoby,**
- **kaletnik – 2 osoby,**
- **fryzjer- 1 osoba,**
- **elektryk – 2 osoby,**
- **stolarz- 2 osoby,**
- **informatyk- 2 osoby,**
- **kosztorysant- 2 osoby,**
- **chemik- 1 osoba,**
- **opiekunka dziecięca- 3 osoby,**
- **opiekun osób niepełnosprawnych-1 osoba,**
- **rejestratorka medyczna- 3 osoby,**
- **dziennikarz- 1 osoba.**

Wyniki badań wskazują, iż stażyści posiadali informacje przekazywane na wstępie stażu, tj. dotyczące programu stażu, zakresu obowiązków oraz uprawnień.
Na pytanie czy odbywający staż został zapoznany z programem stażu w pierwszym dniu jego odbywania – tj. 53 osoby (96,4%) odpowiedziało twierdząco, a tylko 2 osoby (3,6%) odpowiedziały, iż nie zostały zapoznane z programem stażu na początku jego odbywania.

Podobnie odpowiedzi kształtowały się w przypadku pytania dotyczącego zapoznania stażysty z zakresem obowiązków oraz z przysługującymi mu uprawnieniami – 54 osoby (98,2%) potwierdzają, że zostali zaznajomieni z tymi zagadnieniami, a tylko 1 osoba (1,8%) odpowiedziała negatywnie na to pytanie.

Ankietowani pozytywnie ocenili warunki jakie zapewnił im pracodawca w trakcie odbywania stażu. Wszyscy respondenci – 55 osób potwierdzili, iż zostali zapoznani z regulaminem pracy obowiązującym w zakładzie pracy, w którym odbywali staż. Zdecydowana większość – 52 osoby (94,6%) potwierdziły, iż zostały przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także w zakresie ochrony przeciwpożarowej. Tylko 3 badane osoby (5,4%) wskazały, iż takiego przeszkolenia nie odbyły.

Kolejne dwa pytania dotyczyły ochrony zdrowia stażysty w okresie ciąży oraz w związku z posiadaną niepełnosprawnością. Na pytania te część osób nie odpowiedziała, gdyż prawdopodobnie uznała, że ich nie dotyczą, z kolei pozostała część osób podjęła się odpowiedzi, choć również nie była w sytuacji, jakiej dotyczyło pytanie. I tak na pytanie o uwzględnienie ochrony zdrowia w trakcie ciąży pozytywnie odpowiedziało 9 osób (16,4%), negatywnie 20 osób (36,4), natomiast 26 osób (47,2%) nie zaznaczyło żadnej odpowiedzi.

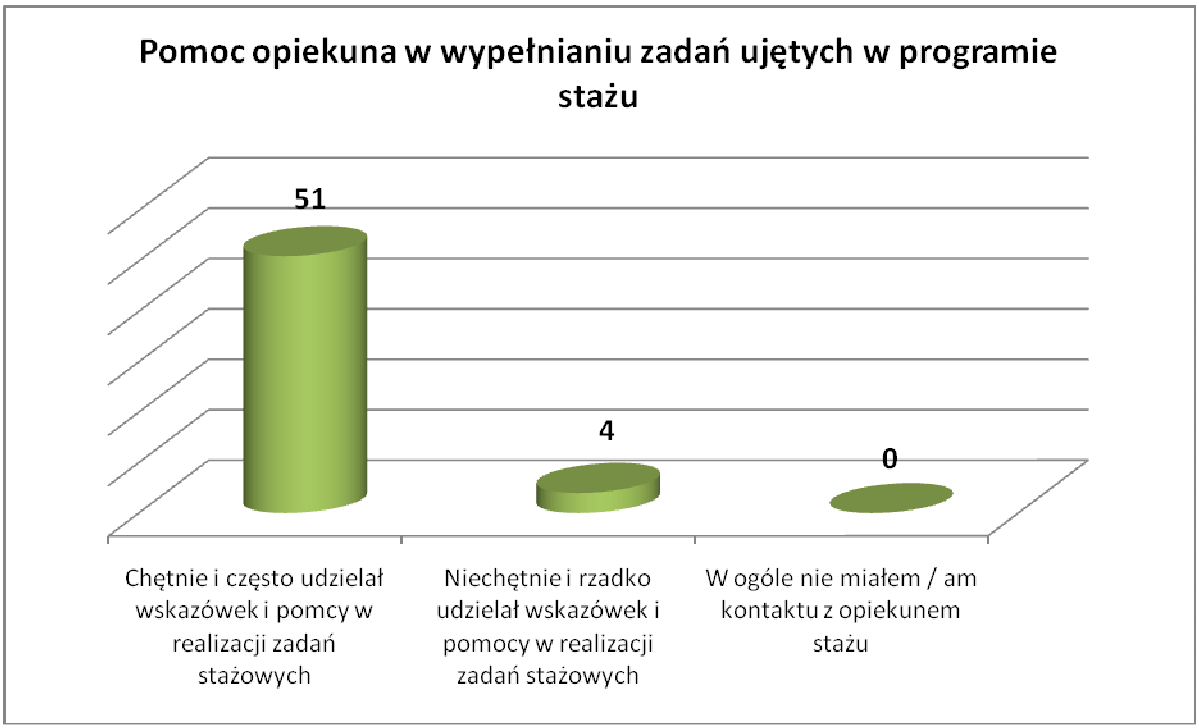
Podobnie rozkład odpowiedzi wyglądał w przypadku pytania dotyczącego ochrony zdrowia w związku z niepełnosprawnością stażysty: 11 osób (20%) zaznaczyło, iż uwzględniono ich sytuację zdrowotną , 21 osób (38,2%) że nie, a 23 osoby (41,8%) nie odpowiedziały na to pytanie. Trudno jednak interpretować, iż pracodawcy nie uwzględniali ochrony zdrowia kobiet w ciąży czy osób niepełnosprawnych w sytuacji, kiedy prawdopodobnie stażyści nie byli w sytuacji wymagającej takiej ochrony.

Badani stażyści potwierdzili również, iż nie mieli problemów z wykorzystaniem przysługujących im dni wolnych – 53 osoby (96,4%), na takie utrudnienia wskazały jedynie 2 osoby (3,6%). Podobnie zdecydowana większość - 54 osoby (98,2%) potwierdziła, iż nie miała problemów z uzyskaniem od pracodawcy opinii po zakończonym stażu, 1 osoba nie udzieliła odpowiedzi.

Podsumowując pierwszą część ankiety dla osób bezrobotnych odbywających staż, należy zauważyć, iż pozytywnie ocenili oni warunki odbywania stażu, stopień przekazywanych im informacji, a także wywiązywanie się pracodawców z obowiązków względem nich.

Kolejne pytanie w ankiecie ewaluacyjnej dotyczyło oceny osoby sprawującej funkcję opiekuna stażu, jej pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań ujętych w programie stażu.

- 51 osób badanych (92,7%) potwierdziło, iż opiekun sprawował swoją funkcję w sposób kompetentny i właściwy, tzn. chętnie i często udzielał wskazówek i pomocy w wypełnianiu zadań ujętych w programie stażu,
- 4 osoby (7,3 %) badanych wskazało, iż opiekun niechętnie i rzadko udzielał pomocy w wypełnianiu powierzonych im zadań,
- żadna z badanych osób nie wskazała, że nie miała jakiegokolwiek kontaktu z opiekunem.



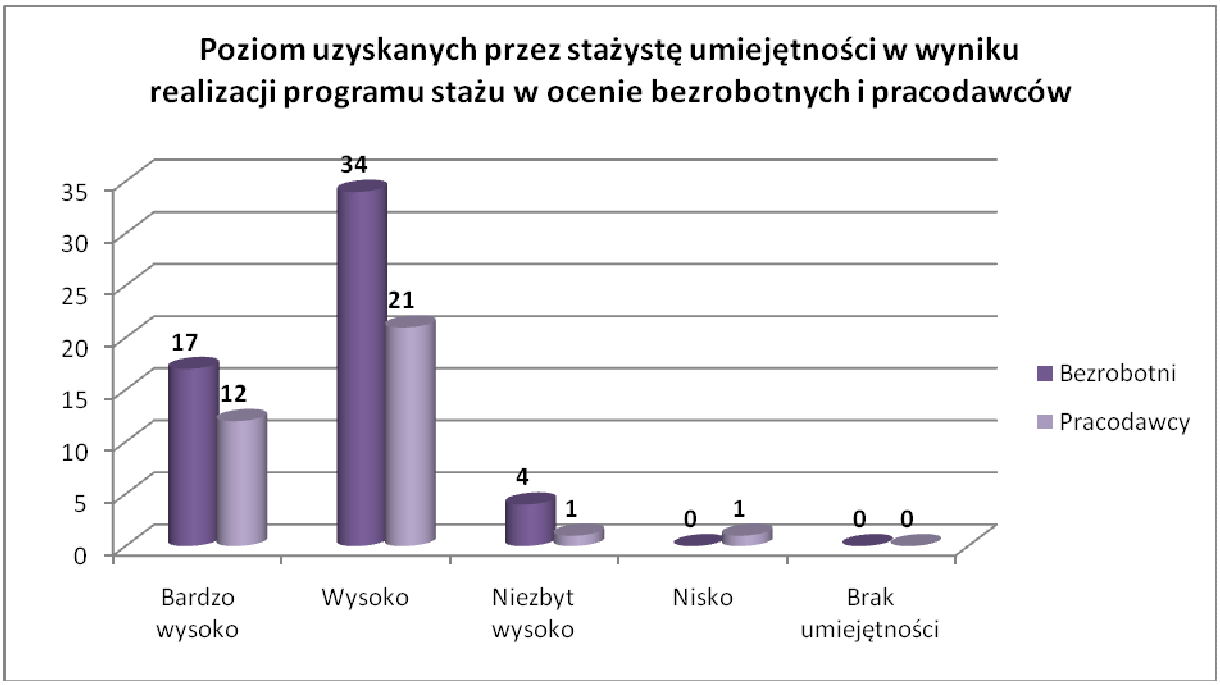
Respondenci byli również pytani o atmosferę panującą w zakładzie pracy - czy sprzyjała realizacji programu stażu czy też nie? Większość badanych (48 osób -87,3%) potwierdziło, iż w zakładzie pracy, w którym odbywali staż panowała dobra atmosfera, która sprzyjała realizacji zaplanowanego programu stażu, 2 osoby (3,6%) wskazały, iż atmosfera w firmie, w której odbywały staż nie sprzyjała realizacji programu, natomiast 5 osób (9,1%) uniknęło odpowiedzi pozytywnej lub negatywnej i stwierdziło, iż nie ma zdania na ten temat.

Osoby, które ukończyły staż i objęte zostały badaniem ewaluacyjnym w większości wskazały, iż w pełnym zakresie zrealizowały program stażu – tak odpowiedziały 53 osoby (96,4 %) badanych. Tylko 2 respondentów (3,6%) odpowiedziało, iż nie miało możliwości wykonywania wszystkich zadań ujętych w programie stażu. Żadna osoba nie wskazała, że program stażu nie był w ogóle realizowany.

Realizacja programu stażu znajduje odzwierciedlenie w nabywaniu umiejętności zawodowych. Osoby, które odbywały staż ze skierowania SUP potwierdzają, iż nabyły praktyczne umiejętności zawodowe w trakcie jego realizacji.

Bardzo wysoko oceniło poziom nabytych w trakcie stażu umiejętności zawodowych 17 badanych osób (30,9%) , 34 osoby (61,8%)wysoko, a tylko 4 osoby (7,3%) niezbyt wysoko.

Nikt nie wskazał niskiego poziomu zdobytych umiejętności ani też nikt nie wskazał, że nie uzyskał żadnych umiejętności zawodowych.



Na pytanie otwarte dotyczące wskazania korzyści jakie badani uzyskali w wyniku odbywania stażu - 48 osób (87,3%) udzieliło odpowiedzi wskazując na zdobyte praktyczne doświadczenie zawodowe, umiejętności współpracy w zespole, większą pewność siebie czy swoich umiejętności. Oto niektóre odpowiedzi: *„Dzięki stażowi nabyłam umiejętności, które pozwolą mi szybciej i łatwiej znaleźć pracę", „Zdobyłam umiejętności, jakie powinien posiadać sprzedawca", „Korzyści płynące ze stażu dały mi możliwość rozwinięcia się w kierunku studiów, które kończyłem, poznałem zasady, jak się pracuje", „Przećwiczyłam w praktyce stosowanie przepisów", „Uzyskałam doświadczenie, które będzie przydatne w moim przyszłym życiu zawodowym",* 7 osób (12,7%) nie udzieliło odpowiedzi

Duża grupa badanych – 37 osób (67,3%) chętnie podała nazwę zakładu, w którym odbywała staż. Może to oznaczać, iż przez okres odbywania stażu badani w pewien sposób zidentyfikowali się z zakładem pracy, w którym realizowali program stażu, 18 osób (32,7%) nie podało nazwy zakładu pracy w którym odbywali stażu.

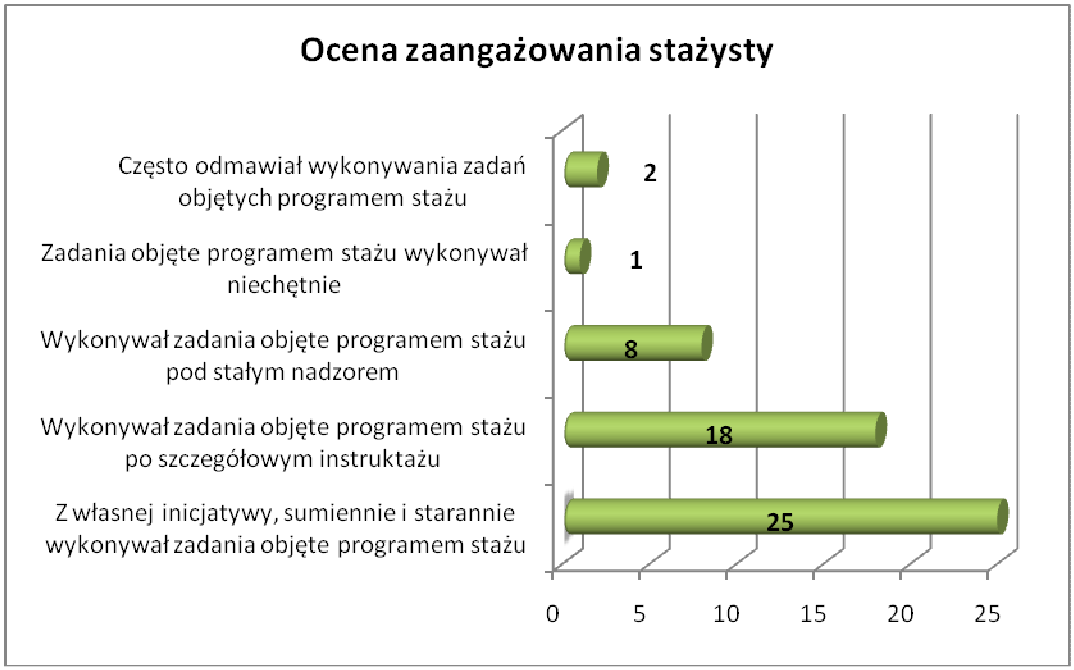
Podsumowując należy zauważyć, iż osoby odbywające staż pozytywnie oceniły jakość zrealizowanego staż, stopień realizacji programu stażu, a także nabycie praktycznych umiejętności zawodowych. Badani uważają, że odbycie przez nich stażu zwiększy ich atrakcyjność na rynku pracy i wpłynie pozytywnie na ich dalszą karierę zawodową.

***Ankiety dla organizatorów stażu* wypełnili przedstawiciele 35 zakładów pracy** wśród nich znalazły się zarówno osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (16 firm), spółki (8), jednostki budżetowe (4), organizacje pozarządowe (4), przedsiębiorstwa państwowe (2), a także 1 spółdzielnia. Były to zróżnicowane pod względem wielkości podmioty, których liczba zatrudnianych pracowników (wraz z właścicielem) wahała się od 1 do 1368 pracowników. Organizatorami stażu były zarówno firmy niedawno funkcjonujące na rynku (od 1 do kilku lat) jak i przedsiębiorstwa, które działają na rynku nawet kilkadziesiąt lat. Ponadto w związku z tym, iż staże były realizowane w różnych zawodach, różnorodny był również profil działalności prowadzonej przez organizatorów stażu: handel, produkcja, usługi, ubezpieczenia, działalność oświatowa, szkoleniowa, gastronomiczna i inna.

Osoby bezrobotne odbywały staż w zawodach zgodnych z rodzajem prowadzonej przez organizatorów stażu działalności, tj.: sprzedawca, pracownik biurowy, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. zarządzania, wychowawca, sekretarka medyczna, opiekunka dziecięca, kaletnik, fryzjer, elektromonter, informatyk, spedytor, inne.

Pracodawcy ocenili w pierwszej kolejności zaangażowanie stażystów w realizację zadań zawodowych objętych programem stażu. Pracodawcy z 25 zakładów pracy (71,4%) uznali, iż stażysta z własnej inicjatywy, sumiennie i starannie wykonywał zadania objęte programem stażu, 18 organizatorów (51,4%) oceniło, iż stażyści wykonywali zadania stażowe, ale wymagali wcześniej udzielenia szczegółowego instruktażu, 8 organizatorów (22,9,%) wskazuje, że stażyści wykonywali swoje zadania, ale pod stałym nadzorem ze strony opiekuna stażu a tylko 3 (8,6%) badanych negatywnie oceniło postawę stażystów w tym - 1 (2,9%) stwierdził, iż stażysta zadania objęte programem stażu wykonywał niechętnie, a 2 (5,7%) wskazało, iż często odmawiał wykonywania powierzonych zadań.

.



Dane % nie sumują się do 100% ponieważ ankietowani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź

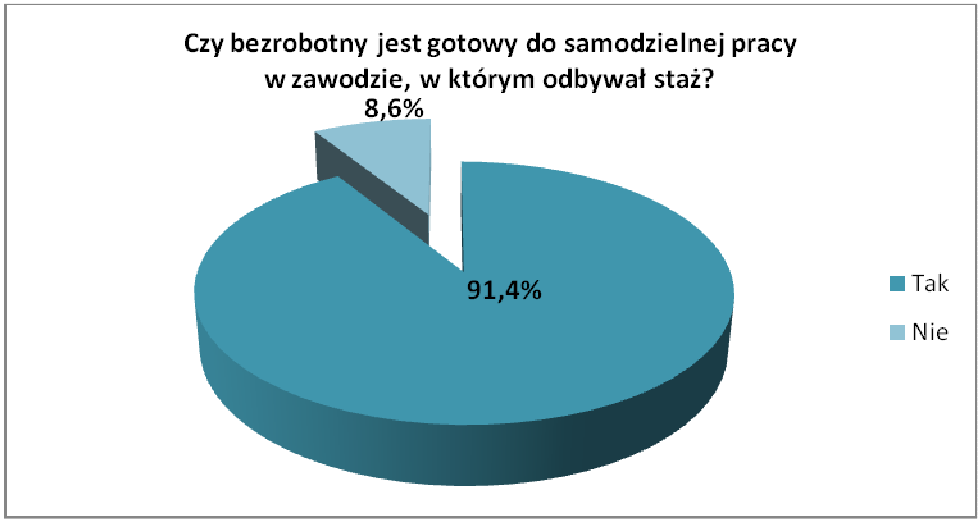
W korespondencji z tym pytaniem pozostawało pytanie o to, czy odbywający staż zwracał się często do opiekuna z prośbą o udzielenie wskazówek i pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań. Na to pytanie 23 badanych (65,7%) odpowiedziało twierdząco, natomiast 12 (34,3%) przecząco. Trudno jednak o interpretację tych odpowiedzi, gdyż pod częstym występowaniem do opiekuna o wskazówki i pomoc może kryć się zarówno brak odpowiednich umiejętności wykonania powierzonych zadań, jak i brak wiary w swoje umiejętności lub też wcześniejszy instruktaż pracodawcy, który nie ma zaufania do stażysty. Podobnie odpowiedź negatywna i brak proszenia przez stażystę opiekuna o pomoc może oznaczać z jednej strony wysokie kompetencje, a z drugiej strony może być przejawem nieśmiałości lub niedostępności opiekuna stażu.

Organizatorzy stażu pozytywnie wypowiedzieli się również na temat przestrzegania przez stażystów podstawowych zasad i przepisów obowiązujących w miejscu pracy. Wszyscy pracodawcy potwierdzili, iż bezrobotni odbywający staż przestrzegali ustalonego rozkładu czasu pracy. Badanych - 33pracodawców (94,3%) potwierdziło, iż stażyści przestrzegali przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Po 31 (88,6%) ankietowanych przyznało, że bezrobotni przestrzegali przepisów przeciwpożarowych, jak i zasad współżycia społecznego. 30 (85,7%) pracodawców odpowiedziało, że stażyści przestrzegali regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, a po 28 (80%) wskazało, że bezrobotni w trakcie stażu dochowywali tajemnicy służbowej, a także dbali o dobro zakładu i o jego mienie.

Zdecydowana większość badanych pracodawców potwierdziło, iż odbywający u nich staż w pełni zrealizowali program stażu a jedynie w 2 przypadkach pojawiły się wypowiedzi, że stażysta nie wykonał wszystkich ujętych w nim zadań i w ogóle nie zrealizował programu stażu. Podobnie jak objęte badaniem ewaluacyjnym osoby bezrobotne, również pracodawcy potwierdzili, iż w trakcie realizacji programu stażyści nabyli nowe umiejętności zawodowe.

Wysoko - 21 organizatorów stażu (60%) oceniło poziom umiejętności nabytych przez stażystów, 12 badanych (34,2%) bardzo wysoko, a tylko po 1 odpowiedzi (po 2,9%) wskazano na niezbyt wysoki i niski poziom nabytych umiejętności zawodowych.

Ponad 90% badanych pracodawców(32) oceniło iż stażysta, który u nich wykonywał staż został przygotowany do samodzielnej pracy w zawodzie, w którym odbywał staż, tylko 3 pracodawców (8,6%) przyznało, iż stażysta mimo realizacji programu stażu nie jest do tego gotowy co przedstawia poniższy diagram.



Pracodawcy (33 badanych) potwierdzili, że staż jest formą aktywizacji, która jest korzystna zarówno dla osób bezrobotnych, jak i dla pracodawców. Wszyscy poddani badaniu ewaluacyjnemu potwierdzili również, iż staż pozwala na nabycie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych potrzebnych do wykonywania pracy. Pozostali badani nie udzielili odpowiedzi w tym temacie.

Ankietowani pracodawcy wykazali, że w okresie ostatnich dwóch lat zorganizowali **146 miejsc stażu i zatrudnili po zakończeniu programu 35 stażystów.**

Znaczna grupa badanych wskazała, iż osoba odbywająca staż przyczyniła się do lepszego funkcjonowania ich firmy. Większość respondentów wskazała(26) , iż stażysta w całości lub w części był w stanie zastąpić nieobecnego pracownika, natomiast 7 odpowiedziało, iż w żadnym stopniu nie był w stanie podjęć się takiego zastępstwa, 8 pracodawców uznało, iż bezrobotni w trakcie stażu wykazywali się inicjatywą, wnosili nowe pomysły, podejmowali działania zmierzające do poprawy jakości i efektywności pracy, a 5 badanych wskazało, że stażyści nie przyczynili się do lepszego funkcjonowania firmy.

W jednym przypadku uznano, iż staż powinien trwać 12 miesięcy aby poznać całoroczny cykl funkcjonowania firmy, w tym przypadku sklepu odzieżowego.

Wśród korzyści z realizacji stażu pracodawcy podają możliwość nabycia praktycznych umiejętności i doświadczenia zawodowego przez bezrobotnego, rozwój kompetencji interpersonalnych, poznanie środowiska pracy. Wskazywane przez badanych korzyści dla pracodawców to: poznanie osoby, którą ewentualnie chciałby potem zatrudnić, pomoc w pracy, a poprzez to lepsza organizacja pracy, pomysły i entuzjazm, które wnosi do firmy stażysta.

Przeprowadzone badanie ewaluacyjne potwierdziło wysoką jakość staży realizowanych przez Sądecki Urząd Pracy. Zarówno stażyści jak i pracodawcy potwierdzili właściwą realizację programu stażu, wysoko ocenili poziom uzyskanych w wyniku stażu umiejętności zawodowych, a także korzyści płynące dla obydwu stron. Można więc wysunąć stwierdzenie, że staże realizowane przez SUP spełniają swoją funkcję w aktywizacji osób bezrobotnych, są przez nich wysoko oceniane, a dla pracodawców również są formą rozwoju firmy.

Badaniem ankietowym objęto 55 stażystów i 35 organizatorów stażu co stanowi grupę reprezentatywną, niemniej jednak stażami była objęta zdecydowanie większa ilość osób. Na podstawie przeprowadzonego badania jak również rozmów ze stażystami i pracodawcami oraz wystawianych opinii nasuwają się następujące ***wnioski:***

- dla wielu osób młodych wkraczających dopiero na rynek pracy staż jest pierwszym etapem zdobywania umiejętności pracowniczych,
- dla osób posiadających doświadczenie zawodowe które przez dłuższy czas pozostawały poza rynkiem pracy, staż umożliwia łatwiejszy powrót do pracy. Dzięki pomocy opiekuna zdobywają większą pewność siebie oraz nabywają nowe umiejętności,
- staż stanowi swoistą „drogę" do zatrudnienia ponieważ część osób podejmuje pracę w firmach w których odbyła staż lub też innych,
- czasookres trwania stażu powinien być dostosowany do charakteru wykonywanego zawodu(pracy), lecz nie dłuższy niż 6 miesięcy,
- pracodawca otrzymuje konkretną pomoc która może podnieść efektywność i konkurencyjność firmy,
- w przypadku posiadania potrzeb kadrowych i planów zatrudnieniowych pracodawca ma możliwość wdrożenia osoby do pracy i przygotowanie do roli samodzielnego pracownika,

- staż jest formą zdobywania umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez osobę odbywającą staż ale to również stażysta wnosi do firmy pomysły nowych rozwiązań, swoją wiedzę, entuzjazm co może pomóc w rozwoju firmy.

Reasumując - mając na uwadze opinie obu stron ankietowanych celowym jest zawieranie umów o zorganizowanie stażu na okres nie dłuższy niż 6 m-cy. Jest to wystarczający czas na zapoznanie się z zakresem zadań, organizacją firmy i nabyciem podstawowych umiejętności do wykonywania zawodu.

Osoby bezrobotne powracające po zakończonym stażu wykazują większą pewność siebie, większe zaangażowanie w samodzielnym działaniu związanym z poruszaniem się po rynku pracy, okazują większy optymizm związany z realizacją swoich planów zawodowych. Wobec czego wszystkie osoby bezrobotne spełniające kryteria bez względu na wiek powinny być objęte aktywizacją jaką jest forma staży. Osoby wchodzące po raz pierwszy na rynek nabywają doświadczenie zawodowego, pozostałe osoby po dłuższej przerwie pozostawania bez pracy otrzymują możliwość zdobycia nowego zawodu lub odnalezienie się w dotychczasowym zawodzie w nowych warunkach wolnego rynku pracy.

Wnioski i rekomendacje:

1. Działania SUP powinny być ukierunkowane na dalszą realizację programu staży.
2. Przy organizacji staży należy podjąć działania mające na celu osiągnięcie wysokiego wskaźnika efektywności zatrudnienia poprzez:
   - ✓ organizowanie staży u tych pracodawców, którzy zobowiążą się do zatrudnienia osób po zakończonym programie,
   - ✓ wpisanie w umowie o zorganizowanie stażu na stałe punktu , który będzie zobowiązywał przedsiębiorców do zatrudniania osób po zakończonym stażu co spowoduje zmniejszenie wydatków środków publicznych (składki zdrowotne), będzie miało to wpływ na zmniejszenie zatrudnienia w szarej strefie co w konsekwencji przełoży się na obniżenie wskaźnika bezrobocia rejestrowanego,
   - ✓ w uzasadnionych przypadkach przy braku możliwości zatrudnienia po zakończonym stażu, np. w urzędach proponuje się kierować bezrobotnych na staż mając na względzie dobre i rzetelne przygotowanie ich do pracy,
   - ✓ dokonywanie weryfikacji przyszłych pracodawców składających wnioski o zorganizowanie staży pod kątem dotychczasowej współpracy z Urzędem ,
   - ✓ zawieranie umów z pracodawcami, którzy prawidłowo realizowali dotychczasowe
   - ✓ umowy i wywiązywali się z zawartych w nich warunków oraz wywiązywali się ze złożonej w poprzednim wniosku deklaracji zatrudnienia stażystów po zakończonym programie,
   - ✓ uwzględnianie przy rozpatrywaniu wniosków tych przedsiębiorców, którzy przedłożą dobrze opracowany zakres zadań dla stażysty, umożliwiający mu właściwe przygotowanie do pracy.

Sporządził :
Dział Instrumentów Rynku Pracy
Maria Janiszewska-specjalista ds. aktywizacji zawodowej
Grażyna Kokowska- specjalista ds. aktywizacji zawodowej

Nowy Sącz, wrzesień 2011