

Joanna Chwaszcz | Iwona Niewiadomska
Stanisław Fel | Michał Wiechetek
Agnieszka Palacz-Chrisidis

Innowacyjne narzędzia do diagnozy potencjału readaptacyjnego osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym



Innowacyjne narzędzia
do diagnozy
potencjału readaptacyjnego
osób zagrożonych wykluczeniem
społecznym i zawodowym

Joanna Chwaszcz | Iwona Niewiadomska
Stanisław Fel | Michał Wiechetek
Agnieszka Palacz-Chrisidis

**Innowacyjne narzędzia
do diagnozy
potencjału readaptacyjnego
osób zagrożonych wykluczeniem
społecznym i zawodowym**

Projekt okładki i stron tytułowych

Anna Gogolewska

Ilustracja na okładce

KreativKolors/Shutterstock

Wydawca

Edyta Kunowska

Produkcja

Mariola Grzywacka

Łamanie

Bogusław Górecki

Recenzenci

Dr hab. Anna Śliz, prof. UO

Dr hab. Elżbieta Rydz

Niniejsza publikacja została zrealizowana w ramach projektu „**Komplet innowacyjnych narzędzi optymalizujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy więźniom opuszczającym zakłady karne**” w ramach umowy nr UDA-POKL.01.02.00-006-016/12-00 z póź. zm. zawartej dnia 15 czerwca 2012 r. pomiędzy Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (Instytucja Pośrednicząca II stopnia) a Fundacją Rozwoju Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego. **Projekt realizowany przez Fundację Rozwoju Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin, tel. (81) 445 32 34, tel./fax (81) 533 22 65**

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Copyright © by Fundacja Rozwoju Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2015

ISBN 978-83-01-18182-6

Wydawnictwo Naukowe PWN SA

02-460 Warszawa, ul. Gottlieba Daimlera 2

tel. 22 69 54 321, faks 22 69 54 031

e-mail: pwn@pwn.com.pl; www.pwn.pl

Spis treści

| | |
|---|----|
| Wstęp | 9 |
| Rozdział I. Zapotrzebowanie na innowacyjne narzędzia diagnostyczne w obszarze readaptacji społecznej i zawodowej osób opuszczających zakłady karne | 11 |
| 1. Analiza sytuacji społecznej w kontekście zapotrzebowania na nowe rozwiązania w zakresie wsparcia readaptacji osób opuszczających zakłady karne | 11 |
| 2. Zapotrzebowanie na wsparcie pracowników realizujących ustawowo lub statutowo cele readaptacyjne | 12 |
| 2.1. Wnioski wynikające z projektu badawczo-rozwojowego „Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim” | 14 |
| 2.1.1. Typy pracowników realizujących zadania wspierające readaptację zawodową i społeczną osób marginalizowanych | 14 |
| 2.1.2. Dystrybucja zasobów przez pracowników o zróżnicowanym kapitale zawodowym | 18 |
| 2.1.3. Poczucie własnej skuteczności u pracowników o zróżnicowanym kapitale zawodowym | 20 |
| 2.1.4. Potrzeby szkoleniowe pracowników wspierających proces readaptacji | 24 |
| 2.2. Wnioski z projektu badawczo-rozwojowego „Komplet innowacyjnych narzędzi optymalizujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy więźniom opuszczającym zakłady karne” | 26 |
| 2.2.1. Kompetencje osób realizujących zawodowo i społecznie cele readaptacyjne | 26 |
| 2.2.2. Potrzeby osób realizujących zawodowo i społecznie cele readaptacyjne | 31 |
| 3. Zapotrzebowanie osób marginalizowanych w zakresie wsparcia ich readaptacji społecznej i zawodowej | 32 |
| 3.1. Wnioski z projektu badawczego „Więzi Społeczne Zamiast Więzień” | 35 |
| 3.1.1. Czynniki warunkujące przystosowanie osób aktualnie przebywających w zakładzie karnym | 35 |
| 3.1.2. Czynniki warunkujące przystosowanie osób przebywających na wolności, które w przeszłości odbywały karę izolacji więziennej | 35 |
| 3.1.3. Czynniki warunkujące przystosowanie osób nieletnich | 36 |

| | |
|---|----|
| 3.2. Wnioski z projektu badawczo-rozwojowego „Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim” | 36 |
| 3.2.1. Typy przystosowania osobistego więźniów | 36 |
| 3.2.2. Czynniki konstytuujące sposób funkcjonowania młodych więźniów | 37 |
| 3.3. Wnioski z projektu badawczo-rozwojowego „Komplet innowacyjnych narzędzi optymalizujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy więźniom opuszczającym zakłady karne” | 42 |
| 3.3.1. Związek między gotowością do pracy a przystosowaniem osobistym w grupie byłych więźniów | 42 |
| 3.2.2. Związek między gotowością do pracy a poczuciem własnej skuteczności | 44 |
| 3.3.3. Korelacje gotowości do pracy byłych więźniów ze zmiennymi socjodemograficznymi | 46 |

Rozdział II. Metody do jakościowego diagnozowania psychologicznych mechanizmów readaptacji społecznej byłych więźniów: spostrzegania sytuacji trudnych i preferowania strategii zaradczych w sytuacjach trudnych

| | |
|---|----|
| 1. Wywiad do jakościowego diagnozowania spostrzeganych sytuacji trudnych | 50 |
| 1.1. Znaczenie spostrzeganych sytuacji trudnych w procesie włączania społecznego ekswięźniów | 50 |
| 1.2. Wnioski z badań dotyczących związków między spostrzeganymi sytuacjami trudnymi a włączaniem społecznym byłych więźniów | 53 |
| 1.3. Zawartość treściowa wywiadu ukierunkowanego na badanie spostrzeganych przez byłego więźnia sytuacji trudnych w procesie readaptacji | 54 |
| 1.4. Jakościowa interpretacja wyników odnoszących się do spostrzeganych przez ekswięźnia sytuacji trudnych w procesie readaptacji | 73 |
| 2. Wywiad do jakościowego diagnozowania preferowanych strategii zaradczych w sytuacjach trudnych | 74 |
| 2.1. Znaczenie preferowania strategii zaradczych w procesie włączania społecznego ekswięźniów | 76 |
| 2.2. Wnioski z badań dotyczących związków między preferencją kompetencji zaradczych w sytuacjach trudnych a włączaniem społecznym byłych więźniów | 77 |
| 2.3. Zawartość treściowa wywiadu ukierunkowanego na badanie preferowanych przez ekswięźnia strategii zaradczych w sytuacjach trudnych | 79 |
| 2.4. Jakościowa interpretacja wyników odnoszących się do preferowania przez byłego więźnia strategii zaradczych w sytuacjach trudnych | 99 |

Rozdział III. Metody do jakościowego diagnozowania realizacji zasady pomocniczości w inkluzji społecznej byłych więźniów

| | |
|---|-----|
| 1. Znaczenie zasady pomocniczości dla wspierania readaptacji społecznej byłych więźniów | 102 |
| 2. Wywiady do jakościowego diagnozowania realizacji zasady pomocniczości | 105 |
| 2.1. Zawartość treściowa wywiadu ukierunkowanego na badanie realizacji zasady pomocniczości w procesie inkluzji społecznej – pytania skierowane do specjalistów zajmujących się wspieraniem procesu readaptacji byłych więźniów | 106 |

| | |
|---|------------|
| 2.2. Jakościowa interpretacja wyników odnoszących się do realizacji zasady pomocniczości z perspektywy specjalistów dostarczających instytucjonalne wsparcie byłym więźniom | 126 |
| 2.3. Zawartość treściowa wywiadu ukierunkowanego na badanie realizacji zasady pomocniczości w procesie inkluzji społecznej – pytania skierowane do byłych więźniów | 128 |
| 2.4. Jakościowa interpretacja wyników odnoszących się do realizacji zasady pomocniczości z perspektywy odbiorców instytucjonalnego wsparcia (byłych więźniów) | 147 |
| Rozdział IV. Kwestionariusz diagnozujący gotowość do pracy osób zagrożonych wykluczeniem | 150 |
| 1. Gotowość do pracy jako konsekwencja motywu przynależności społecznej | 150 |
| 2. Etapy konstrukcji narzędzia mierzącego poziom gotowości do pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym | 155 |
| 3. Charakterystyka Skali Gotowości do Pracy Byłych Więźniów oraz jej właściwości psychometryczne | 163 |
| 4. Normy | 167 |
| 5. Stosowanie Skali Gotowości do Pracy Byłych Więźniów | 168 |
| 5.1. Procedura badania | 169 |
| 5.2. Interpretacja wyników | 170 |
| 5.3. Obszary wykorzystania narzędzia | 171 |
| 5.4. Przykładowe wyniki badań otrzymane za pomocą metody | 171 |
| 6. Podsumowanie | 174 |
| Załączniki | 176 |
| Rozdział V. Kwestionariusz do diagnozy kondycji psychofizycznej osób w procesie readaptacji | 182 |
| 1. Zdrowie jako ważny zasób readaptacyjny | 183 |
| 2. Etapy tworzenia <i>Kwestionariusza do diagnozy kondycji psychofizycznej</i> | 191 |
| 2.1. Charakterystyka badanej grupy | 191 |
| 2.2. Wartości psychometryczne metody | 192 |
| 2.3. Normy | 198 |
| 2.4. Ostateczna wersja <i>Kwestionariusza do diagnozy kondycji psychofizycznej</i> | 199 |
| 2.5. Procedura badania | 199 |
| 2.6. Obliczanie i interpretacja wyników | 201 |
| 2.7. Zastosowanie <i>Kwestionariusza do diagnozy kondycji psychofizycznej</i> | 203 |
| Załączniki | 206 |
| Bibliografia | 209 |

Zapotrzebowanie na innowacyjne narzędzia diagnostyczne w obszarze readaptacji społecznej i zawodowej osób opuszczających zakłady karne

Zapotrzebowanie na nowe narzędzia w zakresie diagnozy i konstruowania indywidualnych ścieżek readaptacji zostanie przedstawione przez analizę sytuacji społecznej, zapotrzebowania na wsparcie zawodowe osób realizujących ustawowo i statutowo działania wspierające readaptację grup zagrożonych wykluczeniem oraz analizę potrzeb odbiorców wsparcia.

1. Analiza sytuacji społecznej w kontekście zapotrzebowania na nowe rozwiązania w zakresie wsparcia readaptacji osób opuszczających zakłady karne

Aktualnie w jednostkach penitencjarnych w Polsce przebywa 83 898 osób, w tym 28 362 kobiet. Skazani stanowią 76 512 osób, w tym 2317 to kobiety. Młodzi więźniowie stanowią 78 994 osób. Średni wymiar kary wynosi 32,51 miesiąca. W oddziałach zamkniętych umieszczonych pozostaje 46,2% skazanych, w oddziałach półotwartych – 48,7% osadzonych, a w oddziałach otwartych – 5,1%. Zaludnienie ośrodków penitencjarnych w 2014 r. wahało się od 91% do 100%. Zatrudnionych wśród skazanych jest 24 309 osób, w tym odpłatnie 9184 osadzonych. Więźniowie pracują głównie przy pracach publicznych i na cele charytatywne. Koszt wydatków Polski na utrzymanie więźniów w 2014 roku to kwota 2,4 mld zł. Miesięczna kwota ze strony państwa przeznaczona na utrzymanie więźnia to 2500 zł na skazanego. W Polsce w więzieniach przebywa największa liczba więźniów w całej Europie. Rocznie zakłady karne opuszcza około 90 tys. osób; średnio w miesiącu 7650, a przyjmowane jest około 7400 skazanych (statystyki Służby Więziennej). Znaczący odsetek więźniów to osoby wielokrotnie skazane. Jedynie 10–15% więźniów

opuszczających placówki penitencjarne po odbyciu kary pozbawienia wolności podejmują stałe zatrudnienie (Banerski 2011, s. 5).

Grupą szczególnego zainteresowania są młodzi więźniowie do 25. roku życia. Są oni szczególnie narażeni na wykluczenie społeczne i zawodowe ze względu na brak kompetencji poruszania się na rynku pracy, funkcjonowania osobowościowego i społecznego. Ich wsparcie jest utrudnione ze względu na liczne bariery w wielu systemach i środowiskach, w których funkcjonują oraz negatywny stereotyp więźnia istniejący w społeczeństwie. Osoby młode do 25. roku życia odznaczają się dynamicznym rozwojem psychospołecznym, są bardziej podatne na oddziaływanie korekcyjne i rozwój zawodowy. Ich potencjał rozwojowy umożliwia podjęcie efektywnych oddziaływań readaptacyjnych.

Doniesienia z analiz własnych prowadzone od 2000 roku, potwierdzone naukowo na świecie, wskazują, że skuteczna readaptacja więźniów i byłych więźniów jest związana ze wsparciem celowym zasobów osób zagrożonych wykluczeniem takich jak: zasobów wewnętrznych, relacji rodzinnych, zdrowia (Visher, La Vigne, Travis 2004; Shinkfield, Graffam 2007; Shivy, Victoria, Wu 2007); wsparcia środowiska lokalnego (Kubrin, Stewart, 2006); zasobu podmiotowego o charakterze zarządzającym – poczucia własnej skuteczności (Leverentz 2010; Niewiadomska, Chwaszcz, Augustynowicz 2010).

Wszelkie działania w obszarze readaptacji społecznej i zawodowej osób opuszczających zakłady karne powinny zostać poprzedzone oszacowaniem poziomu i charakteru kapitału readaptacyjnego skazanych w wymiarze społecznym i zawodowym dzięki zastosowaniu trafnych do tego pomiaru narzędzi. Na podstawie kapitału podmiotowego i zawodowego więźnia czy byłego więźnia oraz przy uwzględnieniu zasobów środowiskowych może zostać wyznaczona indywidualna ścieżka readaptacji społeczno-zawodowej osoby zagrożonej wykluczeniem (Visher, Travis 2003; Niewiadomska, Chwaszcz, Augustynowicz, Bartczuk 2014). Trafność diagnozy i trafność wsparcia w stosunku do potrzeb osób marginalizowanych może znacząco zwiększyć prawdopodobieństwo uzyskania sukcesu readaptacyjnego.

2. Zapotrzebowanie na wsparcie pracowników instytucji realizujących ustawowo lub statutowo cele readaptacyjne

W celu poznania zapotrzebowania na wsparcie osób realizujących zawodowo lub społecznie cele ustawowe i/lub statutowe związane ze wsparciem readaptacji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem przeprowadzono w dwóch projektach badania empiryczne, które dodatkowo zweryfikowano w dyskusjach panelowych z osobami pracującymi w obszarze readaptacji społecznej i zawodowej. Prowadzone badania miały zarówno charakter ilościowy, z użyciem kwestionariuszy, jak i jakościowy, przy zastosowaniu wywiadu indywidualnego i grupowego.

Projekt 1.

„Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim”

W ramach projektu, realizowanego w latach 2012–2014, przebadano próbę 280 osób, reprezentantów instytucji wspomagających pozytywną readaptację zawodową i społeczną grup zagrożonych wykluczeniem takich jak: pośrednictwa pracy, pomocy społecznej, służby więziennej, służby kuratorskiej, organizacji pozarządowych i grup samopomocowych oraz przedsiębiorców. Badania prowadzono przy użyciu następujących metod: Arkusz biograficzny, służył do zebrania podstawowych danych socjodemograficznych (m.in. wiek, płeć, wykształcenie, miejsce pracy, charakter pracy, najczęściej doświadczane problemy zawodowe, poziom satysfakcji z wykonywanych obowiązków, sposób postrzegania więźniów), z uwagi na charakter badanej grupy część pytań było przygotowanych tylko dla pracodawców (m.in. wielkość firmy, branża, skłonność zatrudnienia byłego więźnia, umiejętności oczekiwane od więźnia, czynniki zwiększające chęć zatrudnienia osób skazanych); Autorska Skala Przystosowania do Miejsca Pracy (PDM), zawierająca osiem wymiarów: relacje interpersonalne (otwartość i komunikacja), kompetencje zawodowe (posiadanie i rozwój), gotowość do współpracy (wewnątrz i na zewnątrz instytucji), stosunek do beneficjenta, doświadczanie problemów zawodowych, doświadczanie wsparcia, stosunek do etosu/standardów zawodowych, satysfakcja zawodowa; Skala ZH bazująca na koncepcji zachowania zasobów S. Hobfolla; Kwestionariusz Oceny Własnego Życia (KOWZ) autorstwa I. Niewiadomskiej; Skala Zapotrzebowania na Szkolenia, skala autorska opracowana na potrzeby projektu; Kwestionariusz Aprobaty Społecznej R.Ł. Drwala i J. Wilczyńskiej.

W badanej grupie kobiety stanowiły 60%, mężczyźni 40%. Średni wiek badanych wynosił 38 lat, 82% badanych miało wykształcenie wyższe. Osoby badane najliczniej były reprezentowane przez przedstawicieli pomocy społecznej 26%, służbę więzienną 20%, przedsiębiorców 17%, przedstawicieli pośrednictwa pracy i doradców zawodowych 16%, służbę kuratorską 13%. Najmniej liczne grupy stanowili przedstawiciele organizacji pozarządowych 5% oraz grup samopomocowych 2,5%.

Projekt 2.

„Komplet innowacyjnych narzędzi optymalizujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy więźniom opuszczającym zakłady karne”

W badaniach realizowanych w ramach projektu, w latach 2012–2015, wzięło udział 800 pracowników różnych instytucji na terenie całego kraju, którzy realizują zadania zawodowe w zakresie wsparcia readaptacji osób marginalizowanych oraz przedsiębiorcy. W badaniach zastosowano następujące metody: wywiad standaryzowany obejmujący zmienne socjodemograficzne (wiek, płeć, wykształcenie, miejsce pracy, czas pracy w latach, charakter pracy itp.); Skala częstości udzielania określonych form wsparcia osobom marginalizowanym w tym byłym więźniom (wsparcie materialne, instrumentalne, emocjonalne); Skala satysfakcji z wykonywanej pracy; Pytania

otwarte w zakresie doświadczanych problemów w kontakcie z byłym więźniem; Skala Kompetencji Osób Wspierających Byłych Więźniów, powstała na potrzeby realizacji projektu, wzorowana na Kwestionariuszu Kompetencji Społecznych A. Matczak, zadaniem osób badanych była ocena własnej efektywności w różnych sytuacjach związanych z kontaktem z byłymi więźniami lub wykonywaniem obowiązków zawodowych; Skala zapotrzebowania na pracę byłych więźniów; Skala Przystosowania do Miejsca Pracy; Kwestionariusz Oceny Własnego Życia KOWZ I. Niewiadomskiej. Do obliczeń zastosowano następujące statystyki: opisowe (częstości, procenty, skumulowane procenty, mediana, średnia ranga, średnia, odchylenie standardowe), współczynniki korelacji r-Pearsona i rho-Spearmana, jednoczynnikową analizę wariancji i testy istotności różnic dla k grup niezależnych (test Kruskala–Wallisa), test U-Manna–Whitneya dla dwóch grup niezależnych, test χ^2 dla danych nominalnych.

Kobiety stanowiły 70% próby, mężczyźni – 30%. Średni wiek osób badanych wyniósł 37 lat. 62% pracowników miała wykształcenie wyższe, 34% – średnie, 4% – wykształcenie zawodowe. Badane osoby reprezentowały następujące kategorie zawodowe: 28% stanowili pracodawcy, 26% – pracownicy sektora pośrednictwa pracy, 24% – pracownicy pomocy społecznej, 19% – członkowie organizacji pozarządowych, 3% – przedstawiciele innych podmiotów. Zaznaczyć należy, że 57 osób z grupy 800 nie zaznaczyło kategorii użytkowników (brak danych). Większość badanych pracodawców stanowili właściciele mikroprzedsiębiorstw (48%), następnie małych przedsiębiorstw (20%), średnich (18%) i dużych przedsiębiorstw (13%). Wśród pracodawców przeważali znacząco przedstawiciele sektora usługowego (62%), następnie handlu (24%) i produkcji (13,5%). Obecnie tylko 11% z badanych przedsiębiorców zatrudnia byłych więźniów.

Wstępna analiza uzyskanych wyników oraz oszacowanie ilości braków danych doprowadziły do odrzucenia 57 osób, które nierzetelnie wypełniły zastawy badawcze. Osoby te nie były brane pod uwagę w dalszych analizach statystycznych.

Dalej zostaną przedstawione rezultaty badań potwierdzające zapotrzebowanie osób pracujących z grupami zagrożonymi wykluczeniem na wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań w zakresie wsparcia readaptacji społecznej i zawodowej.

2.1. Wnioski wynikające z projektu badawczo-rozwojowego „Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim”

2.1.1. Typy pracowników realizujących zadania wspierające readaptację zawodową i społeczną osób marginalizowanych

Typologii pracowników realizujących zadania wspierające readaptację społeczną i/lub zawodową dokonano na podstawie wyników uzyskanych za pomocą Skali Przystosowania do Miejsca Pracy przy wykorzystaniu jednoczynnikowej analizy wariancji.

Opis Skali Przystosowania do Miejsca Pracy

Punktem wyjścia w konstrukcji skali było wyodrębnienie metodą sędziów kompetentnych w funkcjonowaniu zawodowym 8 obszarów:

- relacje interpersonalne (otwartość i komunikacja);
- kompetencje zawodowe (posiadanie i rozwój);
- gotowość do współpracy (wewnątrz i na zewnątrz instytucji);
- stosunek do beneficjenta;
- doświadczanie problemów zawodowych;
- doświadczanie wsparcia;
- stosunek do etosu/standardów zawodowych;
- satysfakcja zawodowa.

Następnie do każdego z obszarów sędziowie kompetentni (psychologowie) ułożyli po kilka wskaźników (twierdzeń mierzących daną kategorię). Twierdzenia te posłużyły do stworzenia eksperymentalnej wersji metody. Zastosowano w niej 5-stopniowy system odpowiedzi. Każda z badanych osób odnosiła się do twierdzeń przez zaznaczenie odpowiedzi na skali od 1 (zdecydowanie nie) do 5 (zdecydowanie tak). Po przeprowadzeniu badań, wśród reprezentantów instytucji pomocowych i pracodawców mających kontakt z więźniami, na zebrany materiał empiryczny przeprowadzono analizę czynnikową i wyodrębniono pięć wymiarów: Otwartość na współpracę (Alfa Cronbacha 0,828), Aktywny rozwój zawodowy (Alfa Cronbacha 0,821), Satysfakcja z wykonywanej pracy (Alfa Cronbacha 0,779), Otwartość na wsparcie Alfa Cronbacha 0,741), Przestrzeganie standardów (Alfa Cronbacha 0,651).

Typy pracowników instytucji wspierających readaptację grup zagrożonych wykluczeniem

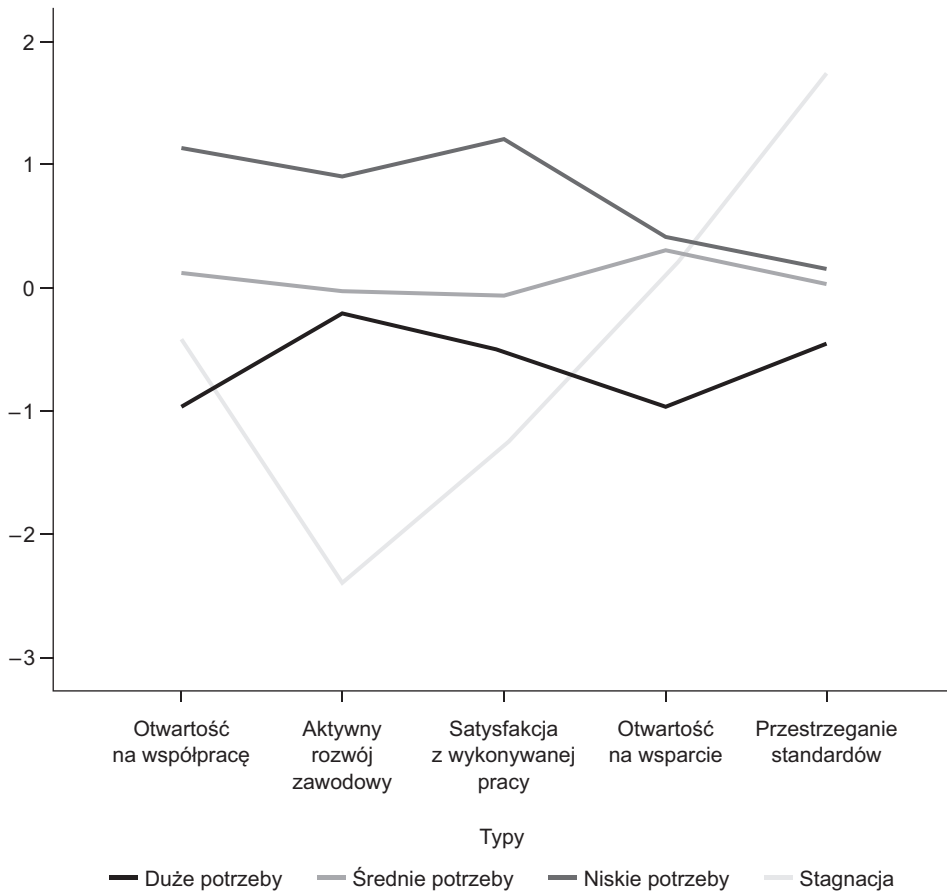
Typ o wysokich potrzebach wsparcia zawodowego obejmuje 70 pracowników, co stanowi 25% badanej populacji. Są to osoby o niskich kompetencjach zawodowych. Charakteryzuje je: niska otwartość na współpracę, niska otwartość na wsparcie, zachowawcza aktywność, niewystarczająca satysfakcja z pracy, nieprzestrzeganie standardów zawodowych.

Typ o średnich potrzebach obejmuje najliczniejszą grupę 149 osób, co stanowi 53% badanych. Są to osoby o umiarkowanym zapotrzebowaniu na wsparcie rozwoju zawodowego. Cechuje je otwartość na współpracę, aktywność zawodowa, satysfakcję z pracy przejawiają na średnim poziomie. Nieco wyższy poziom jest charakterystyczny dla przestrzegania standardów i otwartości na wsparcie.

Typ o niskich potrzebach wsparcia zawodowego obejmuje 50 osób, co stanowi 18% badanych. Charakteryzuje się niskim zapotrzebowaniem na wsparcie funkcjonowania zawodowego. Typ ten obejmuje osoby dobrze funkcjonujące w środowisku pracy.

Typ określony jako „Stagnacja” stanowi najmniej liczną grupę, obejmuje 11 osób, 4% badanych. Należą tu osoby o bardzo niskim nasileniu czynnika „aktywność zawodowa”, nie podejmują one żadnych kroków związanych z rozwojem zawodowym, nie realizują potrzeby rozwoju zawodowego, odczuwają niską satysfakcję z pracy,

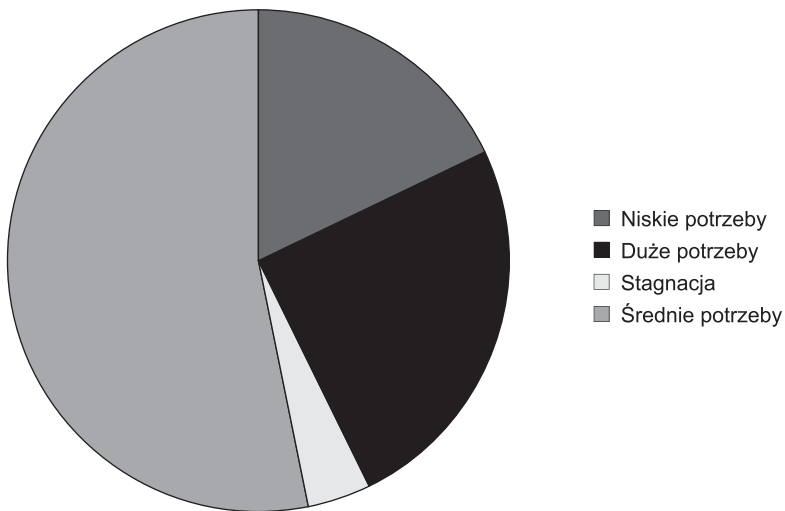
są mało otwarte na wsparcie i współpracę, z bardzo dużą dbałością przestrzegają standardów zawodowych. Osoby te koncentrują się na samym warsztacie swojej pracy. Można je scharakteryzować jako wypalone zawodowo, przejawiające działania rutynowe*.



Wykres 1. Typy pracowników instytucji realizujących zadania readaptacyjne wyodrębnione, przy wykorzystaniu jednoczynnikowej analizy wariancji, na podstawie wyników uzyskanych w Skali Przystosowania do Miejsca Pracy

Po wyodrębnieniu typów funkcjonowania zawodowego pracowników instytucji realizujących zadania readaptacyjne poddano je analizie w kontekście czynników socjodemograficznych.

* W związku z tym, że grupa ta jest marginalna, nie będzie ujęta w dalszych statystykach.



Wykres 2. Rozkład procentowy osób realizujących ustawowo i/lub statutowo zadania readaptacyjne, o zróżnicowanych potrzebach wsparcia rozwoju zawodowego

Porównanie osób o zróżnicowanym zapotrzebowaniu na wsparcie zawodowe (typy pracowników) pod względem zmiennych socjodemograficznych pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków:

- Pracownicy o niskim, średnim i wysokim zapotrzebowaniu na wsparcie zawodowe nie różnią się wiekiem. Nie ma więc przesłanek do wnioskowania, że typ funkcjonowania zawodowego zależy od wieku.
- Funkcjonowanie zawodowe badanych osób nie jest również związane z płcią. Nie zaobserwowano różnic istotnych statystycznie w rozkładzie płci w poszczególnych typach funkcjonowania zawodowego.
- Nie ma związku między pracą w dużej, średniej czy małej firmie a funkcjonowaniem badanych w określonym typie zapotrzebowania na wsparcie. Zapotrzebowanie na wsparcie zawodowe nie zależy od wielkości instytucji, w której pracują osoby wspomagające proces readaptacji grup marginalizowanych.
- Rozkład pracowników poszczególnych instytucji w typach funkcjonowania zawodowego jest podobny. Nie można wnioskować o typie funkcjonowania zawodowego charakterystycznym dla danej instytucji. Istnieją przesłanki, że typ funkcjonowania zawodowego będzie związany z czynnikami osobistymi/podmiotowymi.
- Średni okres pracy z więźniami osób z typu o niskich potrzebach wsparcia rozwoju zawodowego wynosił 8 lat, z typu o średnich potrzebach 7,5 roku, o dużych potrzebach – 9 lat. Wzrost zapotrzebowania na wsparcie wraz z upływem czasu pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem może być symptomem zagrożenia wypaleniem zawodowym tej grupy.

- Najwyższą satysfakcję z pracy odczuwają osoby z typu o najwyższych kompetencjach i najniższym zapotrzebowaniu na wsparcie zawodowe.
- Zachodzi istotna różnica w zakresie odczuwanej satysfakcji z pracy między typem o niskich i wysokich potrzebach wsparcia rozwoju zawodowego. Osoby o niskich potrzebach wsparcia, czyli wysokim potencjale są znacznie bardziej usatysfakcjonowane ze swojej pracy niż osoby o większych potrzebach wsparcia i niższym kapitale zawodowym. Argument ten stanowi kolejną przesłankę do wnioskowani o zagrożeniu wypaleniem zawodowym pewnej grupy osób wspierających proces readaptacji grup marginalizowanych. Są to osoby z 9 i więcej letnim stażem pracy, z niskim kapitałem zawodowym, odczuwające niską satysfakcję z pracy.
- Rozwój zawodowy pracowników instytucji wspierających jest bezpośrednio związany z satysfakcją z wykonywanej pracy. Na poziom satysfakcji z pracy w dużej mierze wpływa, według ocen badanych, poczucie skuteczności i efektywności własnej pracy, które wyznaczają między innymi sukcesy readaptacyjne podopiecznych.

2.1.2. Dystrybucja zasobów przez pracowników o zróżnicowanym kapitale zawodowym

Pracownicy różnego typu instytucji i organizacji, wspierający proces readaptacji osób marginalizowanych, różnią się w poszczególnych typach funkcjonowania, wyodrębnionych ze względu na potrzeby wsparcia zawodowego, pod względem dystrybucji zasobów.

Dystrybucję zasobów mierzono przy wykorzystaniu Skali ZH bazującej na koncepcji zachowania zasobów S. Hobfolla (1989). Do zastosowanej wersji metody wybrano 25 zasobów, które dawały najsilniejsze powiązania we wcześniejszych badaniach dotyczących przystosowania społecznego (Kalinowski, Niewiadomska 2010). Zadaniem badanych było odniesienie się do stopnia pozyskania (Proszę ocenić stopień pozyskania) i utarty (Proszę ocenić stopień utraty) konkretnego zasobu w ostatnim roku. Oceny były dokonywane na skali od 0 (nic) do 4 (bardzo dużo).

Występują znaczące różnice między pracownikami o wysokim, średnim i niskim kapitale zawodowym w zakresie pozyskiwania oraz utraty zasobów. Osoby o wysokim i średnim kapitale zawodowym pozyskują więcej zasobów niż osoby o niskich kompetencjach zawodowych.

W utracie zasobów istotne różnice statystycznie występują między pracownikami o niskich potrzebach wsparcia rozwoju zawodowego, obejmującymi osoby wysokokapitałowe, a pracownikami o wysokich potrzebach wsparcia zawodowego, obejmującymi osoby niskokapitałowe.

Osoby o niskim kapitale zawodowym utraciły w znacznie większym stopniu wszystkie z poddanych badaniom zasobów podmiotowych w tym zarządzających oraz zasobów stanu związanych z funkcjonowaniem w środowisku pracy.

Tabela 1. Dystrybucja zasobów przez typy pracowników o zróżnicowanych potrzebach wsparcia zawodowego

| | | N | Średnia | Odchylenie standardowe | Minimum | Maksimum |
|----------------|-------------------------------------|-----|---------|------------------------|---------|----------|
| | Typy pracowników | | | | | |
| Zysk zasobów | Niskie potrzeby/ wysoki kapitał | 50 | 2,7814 | 0,67307 | 1,00 | 3,96 |
| | Średnie potrzeby/ średni kapitał | 147 | 2,2003 | 0,69868 | 0,08 | 4,00 |
| | Wysokie potrzeby/ niski kapitał | 70 | 2,3869 | 0,76934 | 0,16 | 3,68 |
| | Ogółem | 267 | 2,3580 | 0,74335 | 0,08 | 4,00 |
| Strata zasobów | Niskie potrzeby/ wysoki kapitał | 48 | 0,8225 | 0,89201 | 0,00 | 3,00 |
| | Średnie potrzeby/ średni kapitał | 146 | 1,0336 | 0,77851 | 0,00 | 3,13 |
| | Wysokie potrzeby/ niski kapitał | 70 | 1,7557 | 0,88007 | 0,00 | 3,38 |
| | Ogółem | 264 | 1,1867 | 0,89606 | 0,00 | 3,38 |

Tabela 2. Różnice w dystrybucji zasobów przez pracowników o zróżnicowanym potencjale zawodowym

| | | Suma kwadratów | df | Średni kwadrat | F | Istotność |
|----------------|----------------|----------------|-----|----------------|--------|-----------|
| Zysk zasobów | Między grupami | 12,676 | 2 | 6,338 | 12,458 | 0,000 |
| | Wewnątrz grup | 134,308 | 264 | 0,509 | | |
| | Ogółem | 146,984 | 266 | | | |
| Strata zasobów | Między grupami | 32,450 | 2 | 16,225 | 23,695 | 0,000 |
| | Wewnątrz grup | 178,720 | 261 | 0,685 | | |
| | Ogółem | 211,170 | 263 | | | |

Jednoczynnikowa ANOVA.

Tabela 3. Różnice w dystrybucji zasobów między typami użytkowników

| (I) Potrzeby: niskie | | |
|----------------------|--------------|---------|
| Zmienna zależna | (J) Potrzeby | |
| | średnie | wysokie |
| Zysk zasobów | 0,000 | 0,009 |
| Strata zasobów | 0,277 | 0,000 |

Test post hoc, porównanie wielokrotne.

2.1.3. Poczucie własnej skuteczności u pracowników o zróżnicowanym kapitale zawodowym

Zachodzą istotne różnice między typami użytkowników wyodrębnionymi na podstawie kapitału zawodowego, w zakresie spostrzegania sukcesów, porażek i sytuacji trudnych w trzech perspektywach czasowych: przeszłości, teraźniejszości i przyszłości.

Poczucie własnej skuteczności było mierzone zmodyfikowaną wersją Kwestionariusza Oceny Własnego Życia I. Niewiadomskiej. Metoda ta podobnie jak wersja wyjściowa zawiera pozycje dotyczące badania nasilenia sytuacji trudnych (deprywacja potrzeb psychicznych i biologicznych, nadmierne obciążenie fizyczne i/lub psychiczne, konflikty wewnętrzne, poczucie zagrożenia, przeszkody w realizacji celów, trudności w zrozumieniu nowych napływających bodźców), doświadczanych sukcesów oraz doświadczanych porażek w życiu osobistym, rodzinnym i zawodowym w ramach trzech perspektyw czasowych (przeszłość, teraźniejszość, przyszłość). Poszczególne pozycje oceniane są na skali od 1 (nigdy) do 5 (bardzo często). W stosunku do oryginalnej wersji zastosowaną w projekcie metodę wzbogacono o perspektywę perswazyjną (jak często w przyszłości inni ludzie mówili/mówią/będą mówić, że...) oraz piętnaście zdań niedokończonych odnoszących się do funkcjonowania w różnych sferach życia (np. Do zadań, którym nie mogę podołać zaliczam...).

Tabela 4. Wyniki uzyskane przez poszczególne typy pracowników w zakresie czynników kształtujących poczucie własnej skuteczności

| | | N | Średnia | Odchylenie standardowe | Minimum | Maksimum |
|-------------------------------|---------|-----|---------|------------------------|---------|----------|
| Sytuacje trudne w przeszłości | Niskie | 49 | 16,7551 | 4,08009 | 8,00 | 27,00 |
| | Średnie | 149 | 17,9866 | 4,57813 | 8,00 | 34,00 |
| | Wysokie | 70 | 19,7571 | 5,60651 | 7,00 | 33,00 |
| | Ogółem | 268 | 18,2239 | 4,87621 | 7,00 | 34,00 |
| Sukcesy w przeszłości | Niskie | 50 | 15,8000 | 2,91373 | 8,00 | 20,00 |
| | Średnie | 149 | 14,0604 | 2,83374 | 5,00 | 20,00 |
| | Wysokie | 70 | 14,1571 | 2,51739 | 7,00 | 20,00 |
| | Ogółem | 269 | 14,4089 | 2,83963 | 5,00 | 20,00 |
| Porażki w przeszłości | Niskie | 50 | 7,7600 | 2,88953 | 4,00 | 14,00 |
| | Średnie | 149 | 9,2148 | 2,59304 | 4,00 | 17,00 |
| | Wysokie | 70 | 10,6000 | 2,75786 | 4,00 | 17,00 |
| | Ogółem | 269 | 9,3048 | 2,84356 | 4,00 | 17,00 |
| Perswazja w przeszłości | Niskie | 50 | 36,2800 | 8,07374 | 14,00 | 50,00 |
| | Średnie | 148 | 32,4122 | 6,94187 | 10,00 | 50,00 |
| | Wysokie | 70 | 32,6000 | 6,17005 | 12,00 | 50,00 |
| | Ogółem | 268 | 33,1828 | 7,10964 | 10,00 | 50,00 |

| | | N | Średnia | Odchylenie standardowe | Minimum | Maksimum |
|-----------------------------------|---------|-----|---------|------------------------|---------|----------|
| Sytuacje trudne w terażniejszości | Niskie | 50 | 13,9200 | 3,84304 | 7,00 | 24,00 |
| | Średnie | 148 | 15,3581 | 5,13890 | 7,00 | 31,00 |
| | Wysokie | 69 | 17,9710 | 5,78276 | 7,00 | 34,00 |
| | Ogółem | 267 | 15,7640 | 5,27803 | 7,00 | 34,00 |
| Sukcesy w terażniejszości | Niskie | 50 | 15,7400 | 3,35523 | 6,00 | 20,00 |
| | Średnie | 144 | 13,5486 | 3,04702 | 5,00 | 20,00 |
| | Wysokie | 68 | 12,8382 | 2,86830 | 6,00 | 20,00 |
| | Ogółem | 262 | 13,7824 | 3,21073 | 5,00 | 20,00 |
| Porażki w terażniejszości | Niskie | 49 | 6,4286 | 2,70801 | 4,00 | 16,00 |
| | Średnie | 147 | 8,2381 | 3,18458 | 4,00 | 20,00 |
| | Wysokie | 69 | 10,5652 | 3,26964 | 4,00 | 18,00 |
| | Ogółem | 265 | 8,5094 | 3,41245 | 4,00 | 20,00 |
| Perswazja w terażniejszości | Niskie | 50 | 35,9400 | 8,41624 | 14,00 | 50,00 |
| | Średnie | 148 | 31,5946 | 7,71238 | 12,00 | 50,00 |
| | Wysokie | 69 | 32,4058 | 6,88203 | 10,00 | 50,00 |
| | Ogółem | 267 | 32,6180 | 7,79074 | 10,00 | 50,00 |
| Sytuacje trudne w przyszłości | Niskie | 48 | 14,5625 | 5,04409 | 7,00 | 23,00 |
| | Średnie | 148 | 16,2365 | 5,01611 | 2,00 | 29,00 |
| | Wysokie | 67 | 19,1940 | 4,94589 | 7,00 | 32,00 |
| | Ogółem | 263 | 16,6844 | 5,23377 | 2,00 | 32,00 |
| Sukcesy w przeszłości | Niskie | 48 | 15,8542 | 3,15547 | 8,00 | 20,00 |
| | Średnie | 146 | 13,8219 | 2,93301 | 6,00 | 20,00 |
| | Wysokie | 67 | 13,1045 | 2,93946 | 6,00 | 20,00 |
| | Ogółem | 261 | 14,0115 | 3,10642 | 6,00 | 20,00 |
| Porażki w przyszłości | Niskie | 48 | 7,1667 | 2,73148 | 4,00 | 12,00 |
| | Średnie | 146 | 8,6233 | 3,08755 | 4,00 | 20,00 |
| | Wysokie | 67 | 10,1045 | 2,94975 | 4,00 | 17,00 |
| | Ogółem | 261 | 8,7356 | 3,13342 | 4,00 | 20,00 |
| Perswazja w przyszłości | Niskie | 49 | 35,5714 | 9,03004 | 13,00 | 50,00 |
| | Średnie | 146 | 31,6507 | 7,17620 | 10,00 | 50,00 |
| | Wysokie | 67 | 31,0448 | 7,05054 | 10,00 | 50,00 |
| | Ogółem | 262 | 32,2290 | 7,66948 | 10,00 | 50,00 |

Jednoczynnikowa analiza wariancji.

Tabela 5. Różnice w zakresie komponentów kształtujących poczucia własnej skuteczności u pracowników o zróżnicowanym kapitale zawodowym

| | | Suma kwadratów | df | Średni kwadrat | F | Istotność |
|-----------------------------------|----------------|----------------|-----|----------------|--------|-----------|
| Sytuacje trudne w przeszłości | Między grupami | 278,661 | 2 | 139,331 | 6,083 | 0,003 |
| | Wewnątrz grup | 6 069,906 | 265 | 22,905 | | |
| | Ogółem | 6 348,567 | 267 | | | |
| Sukcesy w przeszłości | Między grupami | 119,291 | 2 | 59,645 | 7,771 | 0,001 |
| | Wewnątrz grup | 2 041,728 | 266 | 7,676 | | |
| | Ogółem | 2 161,019 | 268 | | | |
| Porażki w przeszłości | Między grupami | 237,956 | 2 | 118,978 | 16,406 | 0,000 |
| | Wewnątrz grup | 1 929,048 | 266 | 7,252 | | |
| | Ogółem | 2 167,004 | 268 | | | |
| Perswazja w przeszłości | Między grupami | 591,303 | 2 | 295,651 | 6,071 | 0,003 |
| | Wewnątrz grup | 12 904,738 | 265 | 48,697 | | |
| | Ogółem | 13 496,041 | 267 | | | |
| Sytuacje trudne w terażniejszości | Między grupami | 530,493 | 2 | 265,246 | 10,179 | 0,000 |
| | Wewnątrz grup | 6 879,642 | 264 | 26,059 | | |
| | Ogółem | 7 410,135 | 266 | | | |
| Sukcesy w terażniejszości | Między grupami | 260,099 | 2 | 130,049 | 13,858 | 0,000 |
| | Wewnątrz grup | 2 430,500 | 259 | 9,384 | | |
| | Ogółem | 2 690,599 | 261 | | | |
| Porażki w terażniejszości | Między grupami | 514,603 | 2 | 257,302 | 26,337 | 0,000 |
| | Wewnątrz grup | 2 559,623 | 262 | 9,770 | | |
| | Ogółem | 3 074,226 | 264 | | | |
| Perswazja w terażniejszości | Między grupami | 709,900 | 2 | 354,950 | 6,071 | 0,003 |
| | Wewnątrz grup | 15 435,133 | 264 | 58,466 | | |
| | Ogółem | 16 145,034 | 266 | | | |
| Sytuacje trudne w przyszłości | Między grupami | 667,793 | 2 | 333,896 | 13,337 | 0,000 |
| | Wewnątrz grup | 6 509,013 | 260 | 25,035 | | |
| | Ogółem | 7 176,806 | 262 | | | |
| Sukcesy w przeszłości | Między grupami | 223,348 | 2 | 111,674 | 12,606 | 0,000 |
| | Wewnątrz grup | 2 285,618 | 258 | 8,859 | | |
| | Ogółem | 2 508,966 | 260 | | | |

| | | Suma kwadratów | df | Średni kwadrat | F | Istotność |
|-------------------------|----------------|----------------|-----|----------------|--------|-----------|
| Porażki w przyszłości | Między grupami | 245,542 | 2 | 122,771 | 13,729 | 0,000 |
| | Wewnątrz grup | 2 307,216 | 258 | 8,943 | | |
| | Ogółem | 2 552,759 | 260 | | | |
| Perswazja w przyszłości | Między grupami | 690,209 | 2 | 345,104 | 6,096 | 0,003 |
| | Wewnątrz grup | 14 662,051 | 259 | 56,610 | | |
| | Ogółem | 15 352,260 | 261 | | | |

Tabela 6. Porównanie osób o zróżnicowanym zapotrzebowaniu na wsparcie zawodowe w zakresie zmiennych konstytuujących poczucie własnej skuteczności

| Zmienna zależna | (J) Potrzeby | |
|-----------------------------------|--------------|---------|
| | Średnie | Wysokie |
| Sytuacje trudne w przeszłości | 0,264 | 0,003 |
| Sukcesy w przeszłości | 0,000 | 0,004 |
| Porażki w przeszłości | 0,003 | 0,000 |
| Perswazja w przeszłości | 0,002 | 0,013 |
| Sytuacje trudne w teraźniejszości | 0,199 | 0,000 |
| Sukcesy w teraźniejszości | 0,000 | 0,000 |
| Porażki w teraźniejszości | 0,002 | 0,000 |
| Perswazja w teraźniejszości | 0,002 | 0,036 |
| Sytuacje trudne w przyszłości | 0,111 | 0,000 |
| Sukcesy w przyszłości | 0,000 | 0,000 |
| Porażki w przyszłości | 0,010 | 0,000 |
| Perswazja w przyszłości | 0,005 | 0,004 |

Testy post hoc, Porównania wielokrotne, test Tukeya HSD, $p \leq 0,05$.

Spostrzeżenie sytuacji trudnych w perspektywie czasowej przeszłość–teraźniejszość–przyszłość różnicuje osoby o niskim i wysokim potencjale zawodowym. Osoby z wysokim i średnim kapitałem zawodowym mają znacznie wyższe poczucie własnej skuteczności niż osoby z niskim kapitałem zawodowym. Pracowników o niskim i średnim kapitale nie różnicuje jednak spostrzeżenie sytuacji trudnych w trzech perspektywach czasowych przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Mają oni doświadczenia sytuacji trudnych, nadal je doświadczają i przewidują, że w przyszłości również będą doświadczać trudności zawodowych.

Na podstawie analizy jakościowej wypowiedzi osób badanych można wymienić sytuacje trudne związane z ich funkcjonowaniem zawodowym:

- stres związany z dużym obciążeniem pracą biurową;
- niemożność poświęcenia klientowi takiej ilości czasu, jakiej by potrzebował;
- trudności w komunikacji z więźniem czy byłym więźniem;
- brak narzędzi do pracy (narzędzi do diagnozy, monitorowania przebiegu readaptacji);
- deficyty w umiejętnościach prowadzenia rozmowy, motywowania;
- nieradzenie sobie z agresją ze strony klienta;
- trudności we współpracy z innymi podmiotami realizującymi zadania readaptacyjne.

2.1.4. Potrzeby szkoleniowe pracowników wspierających proces readaptacji

Potrzeby szkoleniowe użytkowników zostały zweryfikowane przez badania ankietowe na materiale wstępnie zebranych podczas konsultacji społecznych: na grupach roboczych, panelach użytkowników oraz ocenione w pracy eksperckiej. Użytkownicy podczas badań ankietowych określali zapotrzebowanie na szkolenia w wymienionych obszarach oraz mogli dopisać brakujące na skali sześciostopniowej od zdecydowanie „nie” do zdecydowanie „tak”.

Do szkoleń najbardziej pożądanym przez użytkowników, które wybrało ponad 50% ankietowanych, jako ważne i bardzo ważne, należą:

- szkolenia z zakresu mediacji i negocjacji;
- szkolenia z zakresu radzenia sobie ze stresem;
- szkolenia z zakresu przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu;
- szkolenia z zakresu motywowania do działania.

Do szkoleń, które wybrało jako ważne i bardzo ważne ponad 40% użytkowników należą:

- szkolenie z zakresu posługiwania się narzędziami do diagnozy potencjału zawodowego więźniów;
- szkolenie z zakresu umiejętności niezbędnych do pracy z więźniem;
- szkolenie z zakresu umiejętności doradczych w pracy z więźniem;
- szkolenie z zakresu technik motywowania więźniów do pozytywnych zmian readaptacyjnych;
- szkolenie z zakresu asertywności;
- szkolenie z zakresu rozwiązań prawnych dotyczących korzyści dla przedsiębiorców z tytułu zatrudnienia więźnia/byłego więźnia;
- szkolenie z zakresu rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy;
- szkolenie z zakresu aktywnych metod poszukiwania pracy;
- szkolenie z kreatywnego myślenia;
- szkolenie z autoprezentacji.

Tabela 7. Zapotrzebowanie na szkolenia wśród użytkowników – rozkład procentowy

| Zapotrzebowanie na szkolenia | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| | 1 zdecydowanie nie | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 zdecydowanie tak | |
| | % z N w wierszu | % z N w wierszu | % z N w wierszu | % z N w wierszu | % z N w wierszu | % z N w wierszu | % z N w wierszu | % z N w wierszu | % z N w wierszu | % z N w wierszu | % z N w wierszu | % z N w wierszu |
| Komunikacja z klientem | 5,1% | 4,7% | 17,8% | 17,8% | 24,6% | 24,6% | 22,5% | 22,5% | 25,4% | 25,4% | 25,4% | 25,4% |
| Mediacja i negocjacje | 2,9% | 5,8% | 13,8% | 13,8% | 21,4% | 21,4% | 26,8% | 26,8% | 29,3% | 29,3% | 29,3% | 29,3% |
| Radzenie sobie ze stresem | 3,3% | 4,4% | 15,7% | 15,7% | 24,5% | 24,5% | 25,9% | 25,9% | 26,3% | 26,3% | 26,3% | 26,3% |
| Narzędzia diagnozy potencjału zawodowego więźniów | 2,9% | 8,4% | 22,3% | 22,3% | 25,2% | 25,2% | 23,7% | 23,7% | 17,5% | 17,5% | 17,5% | 17,5% |
| Umiejętności niezbędne do pracy z więźniem | 2,2% | 9,1% | 19,3% | 19,3% | 27,7% | 27,7% | 21,5% | 21,5% | 20,1% | 20,1% | 20,1% | 20,1% |
| Umiejętności doradcze niezbędne do pracy z więźniem | 3,3% | 8,1% | 22,7% | 22,7% | 22,3% | 22,3% | 25,3% | 25,3% | 18,3% | 18,3% | 18,3% | 18,3% |
| Analiza sytuacji społecznej więźniów/byłych więźniów | 4,8% | 12,1% | 23,1% | 23,1% | 26,0% | 26,0% | 19,8% | 19,8% | 14,3% | 14,3% | 14,3% | 14,3% |
| Techniki wpływania na więźniów/byłych więźniów w kontekście ich pozytywnej readaptacji i funkcjonowania na rynku pracy | 3,3% | 8,5% | 18,0% | 18,0% | 24,3% | 24,3% | 23,2% | 23,2% | 22,8% | 22,8% | 22,8% | 22,8% |
| Zachowania asertywne | 3,7% | 8,5% | 18,5% | 18,5% | 24,0% | 24,0% | 25,1% | 25,1% | 20,3% | 20,3% | 20,3% | 20,3% |
| Prawne aspekty pomocy byłym więźniom | 5,1% | 9,2% | 19,9% | 19,9% | 23,9% | 23,9% | 22,8% | 22,8% | 19,1% | 19,1% | 19,1% | 19,1% |
| Korzyści dla pracodawców wynikające z zatrudnienia byłych więźniów | 5,2% | 8,5% | 18,8% | 18,8% | 26,2% | 26,2% | 22,1% | 22,1% | 19,2% | 19,2% | 19,2% | 19,2% |
| Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu | 3,3% | 7,6% | 14,5% | 14,5% | 22,5% | 22,5% | 23,6% | 23,6% | 28,4% | 28,4% | 28,4% | 28,4% |
| Radzenie sobie z konfliktami w miejscu pracy | 4,7% | 8,8% | 18,2% | 18,2% | 24,1% | 24,1% | 21,9% | 21,9% | 22,3% | 22,3% | 22,3% | 22,3% |
| Profesjonalne umiejętności niezbędne w pracy socjalnej | 4,8% | 10,6% | 21,6% | 21,6% | 25,6% | 25,6% | 19,0% | 19,0% | 18,3% | 18,3% | 18,3% | 18,3% |
| Kompetencje w zakresie organizowania i prowadzenia grup zadaniowych | 4,4% | 11,8% | 20,6% | 20,6% | 26,8% | 26,8% | 18,8% | 18,8% | 17,6% | 17,6% | 17,6% | 17,6% |
| Aktywne poszukiwanie pracy przez osoby z grup ryzyka wykluczeniem społecznym | 2,9% | 5,5% | 19,7% | 19,7% | 29,2% | 29,2% | 25,5% | 25,5% | 17,2% | 17,2% | 17,2% | 17,2% |
| Kompetencje interpersonalne niezbędne w zespole pracowniczym | 3,6% | 8,4% | 16,8% | 16,8% | 32,1% | 32,1% | 22,3% | 22,3% | 16,8% | 16,8% | 16,8% | 16,8% |
| Więźniowie jako grupa społeczna | 6,2% | 12,5% | 22,3% | 22,3% | 25,6% | 25,6% | 22,0% | 22,0% | 11,4% | 11,4% | 11,4% | 11,4% |
| Kreatywność | 2,2% | 8,1% | 20,9% | 20,9% | 24,2% | 24,2% | 24,5% | 24,5% | 20,1% | 20,1% | 20,1% | 20,1% |
| Metody oceny potencjału pracowniczego | 4,4% | 10,3% | 19,6% | 19,6% | 26,2% | 26,2% | 22,1% | 22,1% | 17,3% | 17,3% | 17,3% | 17,3% |
| Motywowanie do działania | 3,3% | 6,2% | 15,3% | 15,3% | 22,6% | 22,6% | 28,5% | 28,5% | 24,1% | 24,1% | 24,1% | 24,1% |
| Autoprezentacja | 6,6% | 7,7% | 19,5% | 19,5% | 23,9% | 23,9% | 19,1% | 19,1% | 23,2% | 23,2% | 23,2% | 23,2% |

Pracownicy instytucji realizujących ustawowo bądź statutowo zadania readaptacyjne wyrażają zapotrzebowanie na dwa rodzaje szkoleń: podnoszące ich osobisty rozwój oraz wspierające ich kompetencje zawodowe w relacji z klientem z grupy zagrożonej wykluczeniem społecznym i zawodowym.

Wnioski

Satysfakcja z pracy osób realizujących w ramach obowiązków zawodowych lub społecznych cele o charakterze readaptacyjnym, wspierających grupy marginalizowane, wiąże się bezpośrednio z posiadanym przez nie kapitałem zawodowym. Ten z kolei przekłada się na możliwość trafnej i efektywnej pracy zawodowej, pozwala na czerpanie z pracy zadowolenia i wzmacnianie poczucia własnej skuteczności.

Sukces readaptacyjny, do wzmocnienia którego podążamy, zależy w dużej mierze od potencjału readaptacyjnego osoby podejmującej program readaptacji, ale także od zasobów zawodowych osób wspomagających proces readaptacji. Zasoby zawodowe, jak wynika z badań przedstawionych w rozdziale, obejmują: wiedzę, umiejętności, kompetencje i narzędzia do pracy zapewniające trafną weryfikację potrzeb osoby marginalizowanej w kontekście jej rozwoju społecznego i zawodowego oraz adekwatne do jej możliwości planowanie ścieżki readaptacji.

2.2. Wnioski z projektu badawczo-rozwojowego „Komplet innowacyjnych narzędzi optymalizujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy więźniom opuszczającym zakłady karne”

2.2.1. Kompetencje osób realizujących zawodowo i społecznie cele readaptacyjne

Kompetencje wspierające osób realizujących ustawowo bądź statutowo cele readaptacyjne zostały zweryfikowane na podstawie wyników Skali Kompetencji Osób Wspierających Byłych Więźniów. Skala powstała na potrzeby realizacji projektu, wzorowana jest na Kwestionariuszu Kompetencji Społecznych A. Matczak. Zadaniem osób badanych jest ocena własnej efektywności w różnych sytuacjach związanych z kontaktem z byłymi więźniami lub wykonywaniem obowiązków zawodowych. Badani ocenia na skali od 1 (zdecydowanie źle) do 6 (zdecydowanie dobrze), jak poradziłby sobie z wykonaniem wielu zadań (np. zdiagnozować problemy byłego więźnia przychodzącego do Pani/Pana instytucji/organizacji). Opierając się na analizie czynnikowej, wyodrębniono sześć wymiarów: Umiejętność diagnozowania potrzeb byłego więźnia i kapitału wspierającego; Znajomość rynku pracy i przepisów prawnych związanych z zatrudnianiem byłego więźnia; Asertywność w środowisku pracy; Umiejętność tworzenia właściwego warsztatu pracy z byłym więźniem w procesie readaptacji zawodowej; Kompetencje do zarządzania pracą zespołową; Umiejętności perswazyjne w pracy z byłym więźniem. Możliwe jest również obliczenie wyniku ogólnego, świadczącego o poziomie kompetencji niezbędnych do pracy z byłymi więźniami.

Wymiar 1. Umiejętność diagnozowania potrzeb byłego więźnia i kapitału wspierającego

| |
|---|
| 16. Stworzyć raport dotyczący sytuacji psychospołecznej byłego więźnia |
| 23. Przeanalizować sytuację społeczną byłego więźnia zgłaszającego się do Pani/Pana instytucji/organizacji |
| 25. Zdiagnozować problemy byłego więźnia przychodzącego do Pani/Pana instytucji/organizacji |
| 14. Rozpoznać obszary, w których były więzień powinien się zmienić |
| 22. Właściwie ocenić potrzeby byłego więźnia zgłaszającego się do Pani/Pana instytucji/organizacji |
| 33. Wskazać organizacje, które zajmują się pomocą byłym więźniom |
| 15. Przeanalizować sytuację prawną byłego więźnia zgłaszającego się do Pani/Pana instytucji lub organizacji |

Wymiar 2. Znajomość rynku pracy i przepisów prawnych związanych z zatrudnianiem byłego więźnia

| |
|--|
| 54. Wymienić ostatnie zmiany w przepisach prawnych dotyczące byłych więźniów |
| 51. Przygotować w formie pisemnej krótką diagnozę rynku pracy, uwzględniającą zapotrzebowanie na pracę byłych więźniów |
| 48. Wskazać, w jakich firmach w Pani/Pana regionie mogą znaleźć pracę byli więźniowie |
| 40. Wskazać konkretne przepisy prawne mówiące o ułatwieniach w zatrudnianiu byłych więźniów |
| 24. Wskazać, jakie ułatwienia w prawie są przewidziane dla pracodawców zatrudniających byłych więźniów |
| 46. Doradzić, w jakim obszarze powinien kształcić się były więzień, aby w przyszłości zdobyć pracę |

Wymiar 3. Asertywność w środowisku pracy/stanowczość

| |
|---|
| 60. Skrytykować postępowanie zgłaszającego się do Pani/Pana byłego więźnia |
| 53. Zwrócić uwagę byłemu więźniowi, że jego zachowanie jest niewłaściwe |
| 41. Powiedzieć, że nie podoba się Pani/Panu sposób zachowania byłego więźnia |
| 47. Powiedzieć współpracownikowi w pracy, że zaniedbuje swoje obowiązki zawodowe |
| 55. Zachęcić do rozmowy byłego więźnia, który ewidentnie nie chce z Panią/Panem rozmawiać |

Wymiar 4. Umiejętność tworzenia właściwego warsztatu pracy z byłym więźniem w procesie readaptacji zawodowej

| |
|---|
| 1. Wydrukować z internetu ogłoszenie z ofertą pracy dla osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym |
| 2. Wspomóc byłego więźnia w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych |
| 11. Wysłać e-maila do instytucji wspomagającej readaptację byłych więźniów |
| 35. Wybrać właściwe dla siebie szkolenie, które zwiększyłoby Pani/Pana kompetencje zawodowe |
| 7. Aktywnie wysłuchać byłego więźnia zgłaszającego się do Pani/Pana instytucji/organizacji |
| 6. Przenalizować i zaprezentować nowy przepis prawny dotyczący wspomagania zatrudnienia byłych więźniów |

Wymiar 5. Kompetencje do zarządzania pracą zespołową

| |
|--|
| 10. Kierować zespołem kilku osób |
| 29. Zorganizować pracę grupy zadaniowej |
| 38. Prowadzić cykliczne spotkania grupy zadaniowej |
| 37. Ustalić priorytety dla zespołu, w którym by Pani/Pan pracował(a) |
| 18. Pokierować zespołem specjalistów wspomagających readaptację byłych więźniów |
| 20. Przewidzieć problemy, które mogą pojawić się w pracy zespołowej |
| 19. Mediować między stronami konfliktu |
| 39. Wskazać konkretne sposoby rozwiązania problemów pojawiających w trakcie pracy zespołowej |
| 9. Zarządzać współpracą instytucji/organizacji wspomagających byłych więźniów we wchodzeniu na rynek pracy |

Wymiar 6. Umiejętności perswazyjne w pracy z byłym więźniem

| |
|---|
| 4. Przekonać byłego więźnia do postępowania w sposób aprobowany społecznie |
| 5. Zmotywować byłego więźnia do poszukiwania pracy |
| 43. Przekonać konkretnego pracodawcę, że były więzień, którego Pani/Pan poleca będzie dobrym pracownikiem |
| 3. Ukryć swoje stereotypowe przekonania dotyczące osób, które miały konflikt z prawem |
| 8. Wypracować kompromisowe rozwiązanie wspólnie z byłym więźniem |
| 58. Pocieszyć byłego więźnia znajdującego się w trudnej sytuacji życiowej |

Wyniki badań uzyskane w poszczególnych wymiarach Skali Kompetencji Osób Wspierających Byłych Więźniów

Kompetencje diagnostyczne

Większość badanych pracowników ma umiejętności związane z diagnozą zasobów byłych więźniów i kapitału wspierającego ukształtowane na średnim poziomie. Rozpoznać obszary, w których były więzień powinien się zmienić potrafi dobrze i bardzo dobrze 36% badanych użytkowników (64% w stopniu niewystarczającym). Przeanalizować sytuację prawną byłego więźnia, zgłaszającego się po pomoc, potrafi dobrze i bardzo dobrze 27% badanych (73% w stopniu niewystarczającym). Sporządzić diagnozę dotyczącą sytuacji psychospołecznej byłego więźnia potrafi dobrze i bardzo dobrze 19% badanych (81% w stopniu niewystarczającym). Właściwie ocenić potrzeby byłego więźnia potrafi dobrze i bardzo dobrze 37% użytkowników (63% niewystarczająco). Przeanalizować sytuację społeczną byłego więźnia dobrze potrafi 39% badanych (61% w stopniu niewystarczającym). Zdiagnozować problemy byłego więźnia w stopniu wystarczającym potrafi 32% badanych (68% niewystarczającym). Wskazać organizacje zajmujące się pomocą byłym więźniom potrafi dobrze i zdecydowanie dobrze 41% badanych (59% w stopniu niewystarczającym).

Znajomość rynku pracy i przepisów prawnych związanych z zatrudnieniem byłych więźniów

Znajomość rynku pracy i przepisów prawnych związanych z zatrudnieniem byłego więźnia przez użytkowników jest niewystarczająca. Wskazać, jakie ułatwienia w prawie są przewidziane dla pracodawców zatrudniających byłych więźniów potrafi dobrze jedynie 24% użytkowników (76% niewystarczająco). Wskazać konkretne przepisy prawne, mówiące o ułatwieniach w zatrudnianiu byłych więźniów, dobrze i zdecydowanie dobrze może jedynie 1/4 badanych (75% niewystarczająco). Wymienić ostatnie zmiany w przepisach prawnych dotyczące funkcjonowania byłych więźniów potrafi dobrze i bardzo dobrze 15% badanych (85% niewystarczająco). Doradzić, w jakim obszarze powinien kształcić się były więzień, aby w przyszłości zdobyć pracę dobrze i zdecydowanie dobrze potrafi 32% badanych (68% w stopniu niewystarczającym). Wskazać, w jakich firmach w regionie były więzień może znaleźć pracę, potrafi dobrze 24% badanych użytkowników (76% niewystarczająco). Umiejętność przygotowania w formie pisemnej krótkiej diagnozy rynku pracy, uwzględniającej zapotrzebowanie na pracę byłych więźniów deklaruje na wysokim poziomie 20% użytkowników (80% w stopniu niewystarczającym).

Asertywność i stanowczość w środowisku pracy

Badane osoby odznaczają się dużą asertywnością i stanowczością w stosunku do byłego więźnia. W 43% potrafią skrytykować jego postępowanie, w 53% są w stanie zwrócić uwagę byłemu więźniowi, że jego zachowanie jest niewłaściwe, czy że nie podoba się im sposób zachowania byłego więźnia (55%). Natomiast zachęcić do rozmowy byłego więźnia potrafi już w stopniu dobrym i zdecydowanie dobrym 31% badanych. 69% badanych brakuje umiejętności i kompetencji do prowadzenia rozmowy motywacyjnej z byłym więźniem. Ponadto badani mają trudności w asertywności wewnątrzsystemowej/instytucjonalnej. Powiedzieć zdecydowanie współpracownikowi, że zaniedbuje w pracy swoje obowiązki potrafi 31% osób.

Umiejętność tworzenia właściwego warsztatu pracy z byłym więźniem

Umiejętność tworzenia właściwego warsztatu pracy z byłym więźniem należy do najwyższej ocenianych kompetencji przez użytkowników. Umiejętność dobrego i zdecydowanie dobrego przygotowania warsztatu pracy deklaruje ponad połowa badanych.

Umiejętności perswazyjne w pracy z byłym więźniem

Umiejętności perswazyjne badanych użytkowników w pracy z byłymi więźniami są niewystarczające. Przekonać byłego więźnia do postępowania w sposób aprobowany społecznie potrafi skutecznie 34% badanych (66% nie ma takich umiejętności w stopniu zadowalającym). Zmotywować byłego więźnia do poszukiwania pracy zdecydowanie dobrze i dobrze potrafi 36% badanych (64% posiada te umiejętności w stopniu niewystarczającym). Umiejętność przekonania konkretnego pracodawcę, że były więzień będzie dobrym pracownikiem deklaruje 30% badanych (70% nie potrafi skutecznie przekonać pracodawcy do uznania gotowości byłego więźnia do pracy).

40% badanych potrafi wypracować kompromisowe rozwiązania wspólnie z byłym więźniem i pocieszyć byłego więźnia znajdującego się w trudnej sytuacji życiowej. 60% użytkowników nie potrafi w wystarczającym stopniu współpracować z byłym więźniem ani wspierać go w trudnej sytuacji.

Kompetencje do zarządzania pracą zespołową

Kompetencje do zarządzania pracą zespołową są szczególnie ważne w zakresie tworzenia współpracy międzyinstytucjonalnej. Badane osoby posiadają je na średnim poziomie. Kierować zespołem kilku osób zdecydowanie dobrze i dobrze potrafi 41% badanych. Podobnie 42% potrafi zorganizować pracę grupy zadaniowej. Ustalić priorytety dla zespołu umie 38%. Umiejętność przeprowadzenia cyklu spotkań z grupą deklaruje 38% badanych. Gotowość poradzenia sobie w sytuacji kierowania zespołem specjalistów wyraża jedynie 19% użytkowników. Przewidzieć problemy pojawiające się w pracy zespołowej umie 30% badanych. Zdolności mediacyjne ma 24% osób. Wskazać konkretne sposoby rozwiązania problemów pojawiających się w trakcie pracy zespołowej umie 37% badanych. Zarządzać pracą instytucji potrafi 21% ankietowanych.

Okolo 60–70% badanych użytkowników posiada niewystarczające kompetencje w zakresie umiejętności perswazyjnych.

Kompetencje wspierające

Analiza zakresu i kategorii wsparcia jakiego udzielają pracownicy instytucji pomocy i integracji społecznej, organizacji pozarządowych oraz pośrednictwa pracy w zakresie wsparcia emocjonalnego, finansowego, rzeczowego, prawnego i duchowego byłym skazanym, zweryfikowana na podstawie danych kwestionariuszowych zawartych w części metryczkowej, pozwala na stwierdzenie, że pracownicy instytucji wspierają byłych więźniów często i bardzo często jedynie w ok. 12–22%. Wyniki te pozwalają na wyciągnięcie wniosku, że byli więźniowie otrzymują obecnie bardzo niski poziom wsparcia instytucjonalnego i osobowego w zakresie:

- wsparcia emocjonalnego;
- pomocy finansowej;
- pomocy rzeczowej;
- porad prawnych;
- wsparcia duchowego.

Wyjaśniając niski poziom wsparcia świadczonego osobom zagrożonym wykluczeniem można postawić kilka hipotez: H1) stan taki może wynikać z braku potrzeb byłych więźniów na wsparcie w określonych obszarach; H2) niski poziom udzielanego wsparcia może być konsekwencją braku rozpoznania potrzeb na wsparcie byłych więźniów przez pracowników instytucji pomocowych; H3) niski poziom świadczonego wsparcia osobom zagrożonym wykluczeniem może wynikać z braku czy niewystarczających kompetencji pracowników instytucji w zakresie w/w obszarów udzielanego wsparcia.

2.2.2. Potrzeby osób realizujących zawodowo i społecznie cele readaptacyjne

Potrzeby w zakresie rozwoju zawodowego

Potrzeby w zakresie wsparcia rozwoju zawodowego pracowników instytucji pomocy społecznej, pośrednictwa pracy oraz członków organizacji pozarządowych zostały zweryfikowane przy użyciu Skali Przystosowania do Miejsca Pracy.

Wśród badanych, aż 93% deklaruje, że nie radzi sobie z problemami zawodowymi. W pracy samodzielnie z problemami radzi sobie 29%, a 68% nie ma motywacji do rozwoju własnych kompetencji. Badani mają poczucie, że nie poświęcili w swoim życiu zbyt dużo czasu na naukę. Zaledwie 6% badanych poświęca dużo czasu na doskonalenie swoich umiejętności, a 15% poszukuje szkoleń w celu wzmocnienia własnych kompetencji.

Zdecydowana większość użytkowników jest zadowolona ze swojej pracy. Mimo zadowolenia aż 70% nie chciałoby pracować w aktualnym miejscu pracy aż do emerytury, 27% badanych nie zmieniłoby pracy na inną. Wykonywana praca dostarcza satysfakcji tylko 6% osób. 12% deklaruje chęć rzucenia aktualnej pracy w celu znalezienia czegoś bardziej odpowiedniego. Do stwierdzenia „Praca sprawia, że chce mi się żyć” 50% badanych ustosunkowało się „nie” i „zdecydowanie nie”. Praca nadaje sens życiu jedynie 12% badanych. 22% uważa, że standardy w miejscu pracy wymagają gruntownej zmiany.

Potrzeby w zakresie pracy z klientem zweryfikowane w badaniach jakościowych o charakterze indywidualnym i grupowym

Badane osoby wskazują na brak konkretnych narzędzi do pracy z klientem, brak narzędzi diagnostycznych, niewystarczające kompetencje do nawiązywania i podtrzymywania kontaktu, niewystarczające umiejętności motywowania osoby zagrożonej wykluczeniem do pozytywnych zmian.

*Podjęmowane obecnie przez różnorodne instytucje działania nakierowane na wspomaganie pozytywnej readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów, zostały negatywnie ocenione przez większość uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych. Ich charakter określono jako sporadyczny, incydentalny, krótkofalowy, niewystarczający. **Brak jest wystandaryzowanych narzędzi i metod pracy z tą grupą osób. Brak jest przemyślanych strategii oddziaływań i współpracy pomiędzy jednostkami wspierającymi** (Augustynowicz 2012, s. 11).*

Wnioski

Dokonana analiza, na podstawie badań empirycznych ilościowych i jakościowych, kompetencji i potrzeb osób realizujących zawodowo bądź społecznie cele związane ze wsparciem pozytywnej readaptacji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków. Istnieje większe prawdopodobieństwo osiągnięcia sukcesu readaptacyjnego w wyniku adekwatności podejmowanych działań oraz zwiększenia jakości kapitału wspierającego. Adekwatność wsparcia uzyskać można przez: wykonanie diagnozy potencjału readap-

tacyjnego osoby zagrożonej wykluczeniem przy użyciu trafnych metod, analizę kapitału wspierającego instytucji i pracowników instytucji wspomagających readaptację społeczną i zawodową, opracowanie, przy uwzględnieniu potencjału readaptacyjnego i kapitału wspierającego, indywidualnej ścieżki rozwoju społeczno-zawodowego osoby zagrożonej wykluczeniem. Pierwszym krokiem do wzmocnienia jakości kapitału wspierającego jest jego oszacowanie, następnie zweryfikowanie potrzeb rozwojowych pracowników instytucji i organizacji wspomagających osiągnięcie celów readaptacyjnych i zaplanowanie trafnych do oczekiwań pracowników działań takich jak szkolenia, indywidualne konsultacje, superwizja, wizyty studyjne i inne.

3. Zapotrzebowanie osób marginalizowanych w zakresie wsparcia ich readaptacji społecznej i zawodowej

Zapotrzebowanie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym na wsparcie zostanie przedstawione na podstawie wyników uzyskanych w trzech projektach badawczych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Projekt 1.

Projekt „Więzi Społeczne Zamiast Więzień” realizowany przez Fundację Rozwoju (FR) KUL w latach 2009–2011 stanowił odpowiedź na potrzebę podnoszenia jakości usług podmiotów prowadzących zadania z obszaru readaptacji i integracji osób zagrożonych marginalizacją społeczną i zawodową. Jego realizacja pozwoliła na zweryfikowanie empiryczne psychospołecznych czynników ryzyka powrotności do przestępstwa oraz psychospołecznych czynników pozytywnej readaptacji społecznej osób po konflikcie z prawem karnym.

W prowadzonych badaniach weryfikowano następujące zmienne psychospołeczne współwystępujące z przystosowaniem osobistym: poczucie jakości życia, poczucie alienacji, poczucie koherencji, poczucie własnej skuteczności, osobowościową orientację wartościującą, osobowościową orientację interpersonalną, kompetencje zaradcze. Do weryfikacji wymienionych zmiennych zastosowano: metryczkę zawierającą dane socjodemograficzne, informacje o rodzinie, dane na temat konfliktu z prawem karnym, informacje o stosowanych środkach wychowawczych względem nieletnich; Test Zdań Niedokończonych RISB J. Rottera; Kwestionariusz Oceny Zachowania Zasobów S. Hobfolla; Kwestionariusz Orientacji Życiowej SOC-29 A. Antonovsky’ego; Kwestionariusz Oceny Własnego Życia I. Niewiadomskiej; Kwestionariusz do Badania Poczucia Jakości Życia WHOQOL-BREF; Skalę Poczucia Alienacji w opracowaniu K. Kmieciak-Baran; Kwestionariusz Kryzysu w Wartościowaniu P. Olesia; Interpersonalne Skale Przymiotnikowe IAS-R J. Wigginsa; Skalę Strategicznego Podejścia do Radzenia Sobie SACS S. Hobfolla; Kwestionariusz Religijnych Sposobów Radzenia Sobie ze Stresem BRIEF RCOPE K. Pargamenta; Kwestionariusz Profil Uzależnień MAP J. Marsdena, D. Stewarda, D. Besty.

W ramach realizacji projektu przebadano 700 osób, w tym 500 nieletnich, 200 dorosłych (aktualnych i byłych więźniów). Przebadano 511 nieletnich. Kobiety stanowiły 49,7%, mężczyźni 50,3%. Średni wiek badanych wynosił 18 lat. Grupa badanych obejmowała 109 osób, średnia wieku 35 lat, 100% mężczyzn, średni okres przebywania w zakładzie karnym 2 lata. Przyczynami pozbawienia wolności były: kradzieże, zabójstwa, rozboje, pobicia, włamania, handel narkotykami. Wykształcenie 33,9% zawodowe, 32,2% podstawowe, 22,9% średnie. Do grupy byłych więźniów, 99 osób, należeli w 100% mężczyźni, średni wiek 46 lat. Wykształcenie zawodowe 33,3%, podstawowe 26,3%, średnie 21,2%.

Analizy statystyczne prowadzono z zastosowaniem trzech metod: współczynnika korelacji, analizy kanonicznej oraz regresji wielokrotnej. Metody te umożliwiły uchwycenie istotnych związków między zmiennymi ilościowymi.

Projekt 2.

W ramach projektu „Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim”, realizowanego w latach 2012–2014, przeprowadzono badania na próbie 721 więźniów do 25. roku życia przygotowujących się do opuszczenia zakładu karnego. Zestaw metod badawczych zawierał następujące kwestionariusze: arkusz biograficzny, który służył do zebrania podstawowych danych socjodeograficznych, zawierał pytania zarówno otwarte, jak i zamknięte, w jego skład wchodziło 5 szczegółowych bloków tematycznych: dane podstawowe, informacje na temat rodziny pochodzenia i wychowania, informacje na temat 12 miesięcy z życia więźnia poprzedzających jego trafienie do zakładu karnego, informacje dotyczące pobytu w zakładzie karnym (m.in. czas spędzony w więzieniu, podejmowane formy aktywności), informacje w zakresie doświadczenia zawodowego; Skala ZH – metoda bazująca na koncepcji zachowania zasobów S. Hobfolla; Kwestionariusz zaburzeń kondycji psychofizycznej więźnia, metoda zawiera kategorie strat zdrowotnych najczęściej występujących u osób pozbawionych wolności wyodrębnione na podstawie analizy stanu zdrowotnego reprezentatywnej próby więźniów; Skala KOWZ stanowiąca zmodyfikowaną wersję Kwestionariusza Oceny Własnego Życia I. Niewiadomskiej; Skala PSW Przystosowania Społecznego Więźniów, której konstrukcja została oparta na teorii anomii społecznej R. Mertona, metoda została stworzona na potrzeby projektu; Skala KAS Kwestionariusz Aprobata Społecznej R. Drwała i J. Wilczyńskiej.

Średni wiek osób w badanej grupie wyniósł 22,6 roku. Wykształcenie badanych osób było bardzo niskie, 64,3% miało wykształcenie podstawowe i gimnazjalne, 20,1% – wykształcenie zawodowe, 12,6% – średnie, 1,2% – wyższe. Zdecydowaną większość badanych (91%) stanowili kawalerowie. 80% respondentów nie miało dzieci. 21,1% badanych w okresie dorastania przebywało w ośrodkach wychowawczych a 7,9% w zakładzie poprawczym. Większa część badanej grupy młodych więźniów to osoby odbywające karę izolacyjną po raz pierwszy (60,2%). Pozostałe osoby należy zaliczyć do grupy recydywistów penitencjarnych, w tym osoby drugi raz karane sankcjami izolacyjnymi stanowią 30,5% badanej grupy, trzeci raz – 6,1%, czwarty raz – 2,1%, piąty raz (lub więcej) – 0,4%.

Połowa ankietowanych więźniów (49,2%) pracowała przed osadzeniem w zakładzie karnym, a ok. 1/5 grupy (17,8%) zarówno pracowała, jak i uczyła się. Osoby nieaktywne zawodowo przed pobytem w zakładzie karnym stanowiły 1/5 badanej populacji. 50,1% respondentów było aktywnych zawodowo w ciągu ostatnich 6 miesięcy przed osadzeniem w zakładzie karnym, natomiast 47,7% pozostawało w tym okresie bez pracy. Największy odsetek młodych więźniów w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed osadzeniem w zakładzie karnym utrzymywał się przez aktywność o charakterze zawodowym: z wynagrodzenia za wykonywaną pracę (43,1%), samozatrudnienia (4,7%), dochodu z rolnictwa (2,9%). Pozostała część badanych utrzymywała się dzięki pomocy rodziny (15,3%), rencie (6%), zasiłkowi dla bezrobotnych (3,2%), pobieranym zasiłkom socjalnym (3,6%). Niewielka część ankietowanych przyznaje się również do nielegalnych dochodów (6,4%) oraz do dochodów z innych źródeł (5%). Z dochodów z inwestycji, oszczędności lub nieruchomości w ostatnim okresie przed osadzeniem żyło jedynie 0,1% badanych. Podczas pobytu w zakładzie karnym pracowało 39,1% osadzonych, a 35,4% uczestniczyło w różnych formach edukacji.

Projekt 3.

W projekcie badawczo-rozwojowym „Komplet innowacyjnych narzędzi optymalizujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy więźniom opuszczającym zakłady karne”, realizowanym w latach 2012–2015, przebadano 200 byłych młodych więźniów na terenie Polski. Zastosowano następujące metody pomiaru: wywiad standaryzowany zawierający dane socjodemograficzne, Kwestionariusz Przystosowania Psychospołecznego Więźniów; Kwestionariusz Oceny Własnego Życia J. Niewiadomskiej; Skalę Gotowości do Pracy, powstała na potrzeby projektu, która mierzy cechy kluczowe dla funkcjonowania na rynku pracy. Do obliczeń zastosowano następujące statystyki: opisowe (częstości, procenty, skumulowane procenty, mediana, średnia ranga, średnia, odchylenie standardowe), współczynniki korelacji r-Pearsona i rho-Spearmana, testy istotności różnic dla k grup niezależnych (test Kruskala–Wallisa), test χ^2 dla danych nominalnych.

W badanej próbie kobiety stanowiły 19%, mężczyźni 81%. Średni wiek badanych osób wyniósł 38 lat. 71,5% respondentów miało wykształcenie zawodowe i średnie, 24% – podstawowe i gimnazjalne. W zdecydowanej większości były to osoby samotne: kawalerzy stanowili 38,5%, rozwiedzeni 27,8%, wdowcy 7%, będący w separacji 4,8%. Osoby pozostające w związkach stanowiły 22%, w tym w małżeństwie 13,4%, w konkubinacie 8,6%. Sytuacja materialna badanych osób jest bardzo niekorzystna. 79% określa ją na kontinuum od bardzo zła do raczej zła. Pozytywne określenia sytuacji materialnej nadaje 21% badanych na kontinuum od raczej dobra do bardzo dobra, z czego 15% określa swoją sytuację bytową jako raczej dobrą. 60% badanych ma za sobą jednokrotny pobyt w zakładzie karnym. 43% badanych ma status osoby bezdomnej, 25% pomieszkuje u członków rodziny, 18% wynajmuje mieszkanie lub pokój, jedynie 14% badanych posiada własne mieszkanie. Aktualnie pracę ma 26% badanych, 5,5% – uczy się, 50% – poszukuje pracy, 2% – jest na rentach, 10% – choruje długoterminowo i jest niezdolnych do pracy, 6,5% – nie pracuje i nie szuka pracy. Badani średnio spędzili w zakładzie karnym 3,8 roku. Od wyjścia na wolność do momentu badania średnio minęło 3,7 roku.

3.1. Wnioski z projektu badawczego „Więzi Społeczne Zamiast Więzień”

3.1.1. Czynniki warunkujące przystosowanie osób aktualnie przebywających w zakładzie karnym

Z wysokim poziomem przystosowania osobistego w grupie aktualnych więźniów współwystępują:

- wysokie zyski zasobów podmiotowych;
- wysoka koherencja (zaradność, zrozumiałość i sensowność);
- doświadczanie sukcesów w trzech perspektywach czasowych;
- funkcjonowanie w relacjach interpersonalnych typu ciepły-zgodny oraz towarzyski-ekstrawertywny;
- niskie nasileniem doświadczanych problemów i porażek;
- niskie nasilenie deficytów w zakresie realizowania wartości;
- niskie wyniki w anomii, izolacji i alienacji;
- niskie nasilenie relacji typu arogancki-wyrachowany, zimny-nieczuły.

W przewidywaniu sukcesu przystosowania osobistego aktualnych więźniów mają znaczenie trzy kategorie zmiennych: poczucie realizowania lub nierealizowania wartości, nasilenie sukcesów w przeszłości oraz pozyskiwanie zasobów podmiotowych. Wymienione zmienne wyjaśniają 45% wariancji przystosowania osobistego (Niewiadomska, Chwaszcz, Augustynowicz 2010, s. 43–59).

3.1.2. Czynniki warunkujące przystosowanie osób przebywających na wolności, które w przeszłości odbywały karę izolacji więziennej

Z wysokim poziomem przystosowania osobistego w grupie byłych więźniów współwystępują:

- wysoki poziom pozyskiwania zasobów;
- doświadczanie sukcesów w trzech perspektywach czasowych;
- funkcjonowanie w relacjach typu pewny siebie-dominujący, ciepły-zgodny, towarzyski-ekstrawertywny;
- wysokie poczucie koherencji (zrozumiałości, zaradności, sensowności);
- niskie nasilenie doświadczania sytuacji trudnych w trzech perspektywach czasowych;
- niskie nasilenie relacji typu arogancki-wyrachowany, zimny-nieczuły, powściągliwy-introwertywny;
- niskie nasilenie anomii, bezsensu, bezradności i alienacji;
- niski wskaźnik nierealizowania wartości, trudności w uporządkowaniu wartości, zagubienia wartościowania, dezintegracji i zagubienia wartości.

W przewidywaniu sukcesu przystosowania osobistego byłych więźniów mają znaczenie trzy kategorie zmiennych: pozyskiwanie zasobów podmiotowych, nasilenie doświadczanych sytuacji trudnych w terażniejszości, problemy z uporządkowaniem systemu wartości w hierarchię. Sukces w przystosowaniu osobistym jest przewidywany w sytuacji występowania u osoby wysokiego poczucia koherencji, niskiego doświadczania sytuacji trudnych oraz uporządkowaniu hierarchiczne systemu wartości. Zmienne te wyjaśniają 38% wariancji przystosowania osobistego w grupie byłych więźniów (Niewiadomska, Chwaszcz, Augustynowicz 2010, s. 61–78).

3.1.3. Czynniki warunkujące przystosowanie osób nieletnich

Z wysokim poziomem przystosowania osobistego w grupie nieletnich współwystępują:

- wysokie poczucie zaradności;
- wysokie poczucie sensowności;
- pozyskiwanie zasobów podmiotowych;
- nasilenie sukcesów w terażniejszości;
- nadawanie dużego znaczenia w hierarchii ważności zasobom podmiotowym;
- niski poziom nasilenia porażek w trzech perspektywach czasowych;
- niskie nasilenie doświadczania sytuacji trudnych w perspektywie czasowej;
- niski wskaźnik nierealizowania wartości;
- niski poziom poczucia izolacji.

Do czynników prognozujących wysokie przystosowanie nieletnich należą: poczucie sensowności, nasilenie sukcesów doświadczanych w terażniejszości, niskie poczucie bezradności, niskie nasilenie doświadczania sytuacji trudnych i porażek, niskie poczucie anomii. Wymienione zmienne wyjaśniają 43% wariancji przystosowania osobistego nieletnich (Niewiadomska, Chwaszcz, Augustynowicz 2010, s. 79–91).

3.2. Wnioski z projektu badawczo-rozwojowego „Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim”

Dalej zostaną przedstawione wybrane wnioski z obszernego materiału badawczego mające uzasadnienie dla opracowania nowych metod do diagnozy potencjału readaptacyjnego osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

3.2.1. Typy przystosowania osobistego więźniów

Metoda mierząca przystosowanie więźniów została skonstruowana na potrzeby realizacji projektu, składa się z 50 itemów, które tworzą 5 skal: stosunek do rodziny (1), zakorzenienie w życiu społecznym (2), stosunek do norm prawnych (3), ryzyko mar-

ginalizacji (4), samoocena (5). Do każdej z nich zostało przyporządkowanych 10 itemów. Trafność wewnętrzna mierzona współczynnikiem Alfa Cronbacha przyjmuje następujące wartości: 0,843 dla skali 1., 0,825 dla skali 2., 0,861 dla – 3., 0,722 dla – 4. oraz 0,821 dla – 5.

Dzięki zastosowaniu analizy skupień wyodrębniono 5 typów przystosowania społecznego młodych mężczyzn, którzy odbywają karę pozbawienia wolności. Najwięcej respondentów zakwalifikowało się do dwóch kategorii adaptacyjnych – typu rytualistycznego i typu prospołecznego. Przystosowanie o charakterze rytualistycznym jest charakterystyczne dla 208 badanych, a przystosowanie prospołeczne dla 201 ankietowanych. Dla porównywalnej liczby badanych typowe są kolejne 3 kategorie przystosowawcze, mianowicie adaptacja o charakterze buntowniczym jest specyficzna dla 84 osób, przystosowanie cechujące się wycofaniem jest typowe dla 79 respondentów, natomiast innowacyjny sposób adaptacji jest charakterystyczny dla 62 młodych więźniów.

Wyodrębnione typy więźniów poddano dalszym analizom w celu weryfikacji czynników konstytuujących sposób przystosowania młodych więźniów.

3.2.2. Czynniki konstytuujące sposób funkcjonowania młodych więźniów

Czynniki konstytuujące sposób funkcjonowania młodych więźniów wyodrębnione na podstawie porównań między zmiennymi psychospołecznymi charakterystycznymi dla poszczególnych typów adaptacji więźniów.

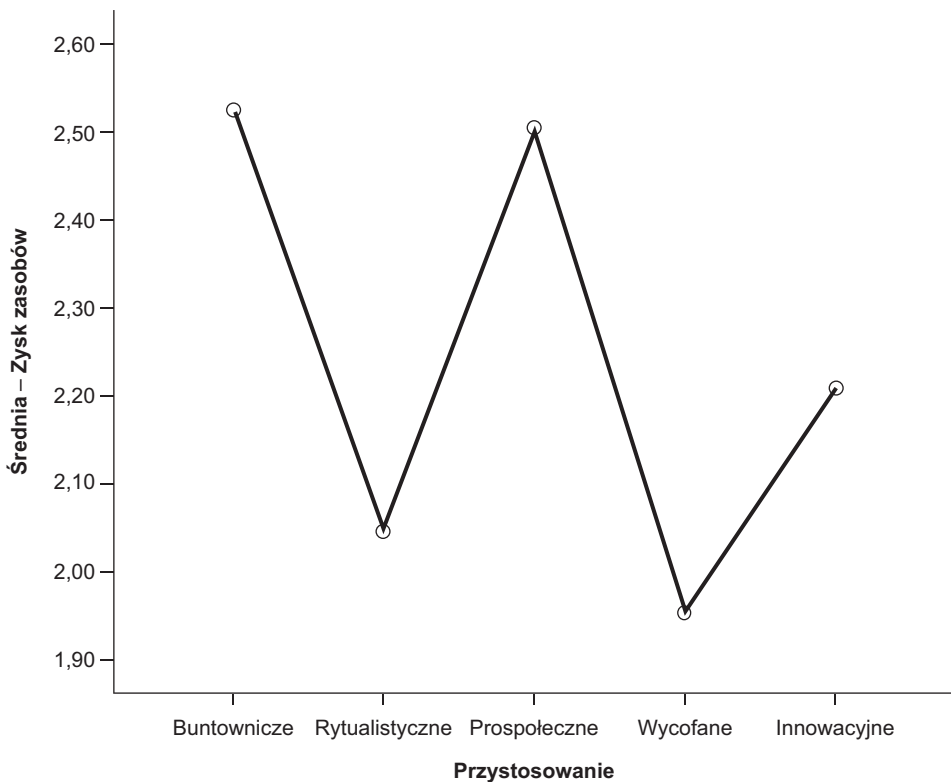
- Znaczącym czynnikiem kształtującym pozytywne przystosowanie więźniów jest posiadanie pracy. 95% osób należących do typu prospołecznego pracowało przed pójściem do zakładu karnego. 64,8% osób należących do typu prospołecznego przed pójściem do zakładu karnego utrzymywało się z własnej pracy. Dla porównania w typie wycofanym osoby utrzymujące się z pracy przed osadzeniem stanowiły 30,1%. Aktywność zawodowa w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności jest istotnie częstsza u więźniów cechujących się prospołecznym sposobem przystosowania (54,8%) niż u osadzonych cechujących się wycofanym typem adaptacji (28,2%) oraz innowacyjnym sposobem przystosowania (26,7%).
- Osoby preferujące prospołeczny sposób przystosowania zadziej w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed odbywaniem kary pozbawienia wolności utrzymywały się dzięki pomocy rodziny (10,1%) w stosunku do pozostałych wyodrębnionych zbiorowości – typu innowacyjnego (23,7%), buntowniczego (20,3%), rytualistycznego (19,3%), wycofanego (19,2%).
- Wyniki analizy statystycznej wskazują, że zaznaczają się istotne związki między pobytem w ośrodkach wychowawczych a przystosowaniem badanych osób. Różnice w zakresie pobytu w ośrodkach wychowawczych zaznaczają się między dwoma typami przystosowawczymi – prospołecznym i wycofanym. Więcej osób cechujących wycofaną adaptacją (33,3%) w stosunku do respondentów charakteryzujących się prospołecznym przystosowaniem (11,3%) doświadczyło pobytu

w ośrodkach wychowawczych ze względu na konflikt z normami społecznymi i/lub normami prawa karnego.

- Osoby o prospołecznym sposobie przystosowania w stosunku do jednostek o buntowniczym typie adaptacji w istotny sposób różnią się w aspekcie funkcjonowania takich wymiarów poczucia własnej skuteczności jak: nasilenie doświadczania sytuacji trudnych w 3 perspektywach czasowych (przeszłości, teraźniejszości, przyszłości) oraz w obszarze spostrzegania przyszłych sukcesów i porażek. Osoby prospołeczne charakteryzuje niższe nasilenie doświadczania sytuacji trudnych i porażek oraz wyższy poziom doświadczania sukcesów.
- Istotne różnice między więźniami prospołecznymi i rytualistycznymi zaznaczają się aż w 9 wymiarach spostrzegania własnej sprawczości. Mianowicie, we wszystkich aspektach przeszłej perspektywy czasowej (sytuacjach trudnych, sukcesach, porażkach, perswazjach ze strony innych), nasilenia aktualnych sukcesów i perswazji oraz przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych, sukcesów i perswazji.
- Młodzi więźniowie o prospołecznej adaptacji różnią się w stosunku do osadzonych o wycofanym przystosowaniu w takich wymiarach poczucia własnej skuteczności jak: nasilenie minionych sytuacji trudnych, minionych sukcesów oraz przeszłych perswazji, poziomu terażniejszych sukcesów oraz natężenie przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych, sukcesów i perswazji.
- Między respondentami reprezentującymi prospołeczne przystosowanie i osobami badanymi z grupy innowacyjnej adaptacji występuje 7 różnic istotnych statystycznie w zakresie testowanych wymiarów poczucia własnej skuteczności – w nasileniu minionych sukcesów i perswazji, w poziomie aktualnych sukcesów i perswazji oraz w natężeniu przewidywanych sukcesów, porażek i perswazji.
- Najwięcej różnic w zakresie używania środków psychoaktywnych zaznacza się między zbiorowością prospołeczną a grupą o wycofanym sposobie przystosowania. Porównywane grupy różnią się częstotliwością konsumpcji 10 z 11 testowanych typów substancji uzależniających. Różnice w używaniu dotyczą m.in. alkoholu, heroiny, metadonu, kokainy, amfetaminy, ekstazy, konopi, leków uspakajających/nasennych i halucynogenów.
- W obszarze zaburzeń somatycznych najmniej różnic zachodzi między grupami więźniów cechujących się prospołecznym i buntowniczym sposobem adaptacji, ponieważ zróżnicowanie częstotliwości występowania dotyczy tylko dwóch objawów – mdłości oraz przeziębień.
- Osoby cechujące się rytualistyczną adaptacją w stosunku do respondentów prospołecznych różnią się w zakresie częstotliwości występowania takich objawów w obszarze zdrowia fizycznego jak: bóle stawów/kości, bóle mięśni, dreszcze i napady zimna i gorąca, drgawki i utrata przytomności oraz trudności w oddychaniu.
- Różnice dotyczące częstotliwości zaburzeń somatycznych występują także między grupą prospołecznych więźniów a zbiorowością osadzonych o charakterze wycofanym. Zróżnicowanie doświadczanych objawów dotyczy m.in. bólów brzucha, bólów stawów/kości, dreszczy, napadów zimna i gorąca, bólów klatki piersiowej, bólów mięśni, bólów głowy, mdłości oraz trudności w oddychaniu.

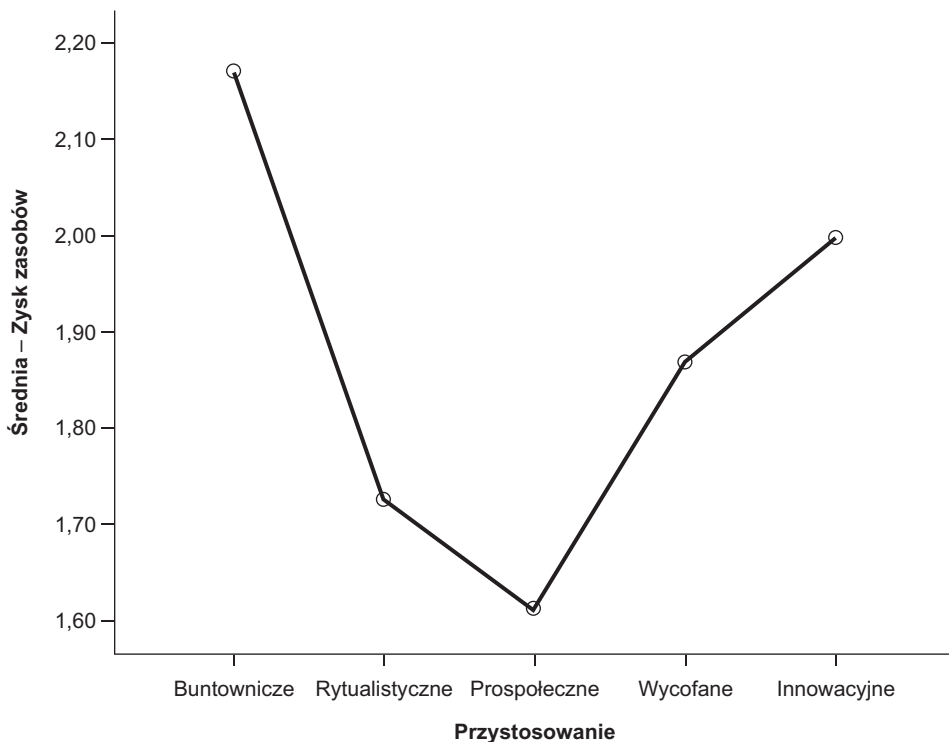
- Zbiorowość o charakterze prospołecznym różni się istotnie od grupy o innowacyjnych typie przystosowania w zakresie częstotliwości odczuwania: intensywnego kaszlu, mdłości, drętwienia/mrowienia, dreszczy, napadów zimna i gorąca oraz bólów stawów/kości.
- W wymiarze zaburzeń psychicznych najmniej różnic występuje między osobami reprezentującymi typ prospołeczny i rytualistyczny. Istotne różnice dotyczą częstotliwości doświadczania takich objawów jak: niechęć do jakiegokolwiek aktywności, trudności w koncentracji uwagi, uczucie napięcia, poczucie bycia obserwowanym.
- Między więźniami prospołecznymi a osadzonymi reprezentującymi buntowniczy typ przystosowawczy występują różnice w zakresie częstotliwości odczuwania: samouszkodzeń, myśli samobójczych, prób samobójczych, dziwnych wizji/złudzeń, słyszenia dziwnych dźwięków, poczucia bycia obserwowanym, uczucia napięcia.
- Różnice między respondentami ze zbiorowości przystosowania innowacyjnego i z grupy adaptacji o charakterze prospołecznym również jak w poprzednim przypadku dotyczą samouszkodzeń, myśli samobójczych, prób samobójczych, dziwnych wizji/złudzeń, słyszenia dziwnych dźwięków, ale również poczucia bycia śledzonym, płaczliwości, niechęci do jakiegokolwiek aktywności, uczucia samotności.
- Najwięcej różnic w częstotliwości doświadczania trudności psychicznych zaznacza się między grupą więźniów prospołecznych i zbiorowością skazanych o wycofanym sposobie przystosowania. Różnice te dotyczą m.in. samouszkodzeń, myśli samobójczych, prób samobójczych, dziwnych wizji/złudzeń, słyszenia dziwnych dźwięków, poczucia bycia śledzonym, poczucia bycia obserwowanym, niechęci do jakiegokolwiek aktywności, uczucia napięcia, uczucia samotności, rozdrażnienia, uczucia braku nadziei na przyszłość, okresów panicznego strachu.
- Różnice w zakresie pozyskiwania zasobów występują między więźniami ze zbiorowości o typie przystosowania innowacyjnego i prospołecznego. Rozbieżności dotyczą m.in. pozyskiwania takich zasobów jak: poczucie bycia wartościowym dla innych, poczucie zaangażowania, siła do zrealizowania podjętych zadań, poczucie sensu/celu życia, poczucie bliskości z małżonkiem lub partnerem, poczucie własnej wartości oraz umiejętności organizacyjne.
- Między osobami reprezentującymi prospołeczny i wycofany sposób adaptacji występują istotne różnice w obszarze pozyskiwania różnego rodzaju kapitału. Dotyczą one m.in. poczucia bycia wartościowym dla innych, poczucia realizacji osobistych celów, poczucia zaangażowania, siły do zrealizowania podjętych zadań, czasu na pracę, poczucia sensu/celu życia, poczucia bliskości z małżonkiem lub partnerem, poczucia własnej wartości, poczucia kontroli nad swoim życiem, umiejętności organizacyjnych, odpowiedniego statusu w pracy, uznania dla osobistych osiągnięć, rozwijania się przez edukację lub doskonalenie zawodowe, ubezpieczenia zdrowotnego, zrozumienia ze strony pracodawcy/szefa, stabilnej pracy, samodyscypliny.

- Różnice w zakresie pozyskiwania zasobów zaznaczają się także między więźniami reprezentującymi prospołeczny i rytualistyczny typ przystosowania. Na 25 testowanych zasobów w porównywanych grupach tylko w jednym przypadku zyski występują na posobnym poziomie. Dotyczy to zasobu odnoszącego się do własnego zdrowia. Natomiast rozbieżności międzygrupowe dotyczą zysków w takich zasobach jak: poczucie bycia wartościowym dla innych, poczucie dumy z siebie, zdrowie rodziny/bliskich/przyjaciół, poczucie realizacji osobistych celów, poczucie doświadczanych sukcesów, poczucie spokoju, poczucie zaangażowania, siła do zrealizowania podjętych zadań, udane małżeństwo, czas na pracę, poczucie sensu/celu życia, poczucie bliskości z małżonkiem lub partnerem, umiejętności organizacyjne, poczucie własnej wartości, odpowiedni status w pracy, poczucie kontroli nad swoim życiem, uznanie dla osobistych osiągnięć, wyposażenie potrzebne w domu, rozwijanie się przez edukację lub doskonalenie zawodowe, ubezpieczenie zdrowotne, zrozumienie ze strony pracodawcy/szefa, oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia, stabilna praca, samodyscyplina.



Wykres 3. Poziom zysków w zasobach psychospołecznych w różnych typach przystosowania młodych więźniów

Porównując typy przystosowania społecznego młodych więźniów w aspekcie poziomu pozyskiwania zasobów należy zauważyć, że duże natężenie zysków kapitałowych jest charakterystyczne dla buntowniczego i prospołecznego sposobu adaptacji. Średnim natężeniem pozyskiwania zasobów psychospołecznych cechują się osoby z innowacyjnym sposobem adaptacji. Natomiast niski poziom zysków kapitałowych jest typowy dla więźniów preferujących rytualistyczny oraz wycofany sposób przystosowania.



Wykres 4. Poziom strat w zasobach psychospołecznych w różnych typach przystosowania młodych więźniów

Największe różnice w obszarze strat zasobowych występują między więźniami prospołecznymi i skazanymi cechującymi się buntowniczym sposobem adaptacji. Statystycznie rozbieżności dotyczą strat w następujących zasobach: poczucie bycia wartościowym dla innych, poczucie dumy z siebie, poczucie realizacji osobistych celów, siła do zrealizowania podjętych zadań, czas na pracę, poczucie sensu/celu życia, umiejętności organizacyjne, poczucie własnej wartości, odpowiedni status w pracy, poczucie kontroli nad swoim życiem, uznanie dla osobistych osiągnięć, wyposażenie potrzebne w domu, ubezpieczenie zdrowotne, zrozumienie ze strony pracodawcy/szefa, samodyscyplina, własne zdrowie.

Porównanie sposobów przystosowania badanych więźniów w aspekcie doświadczanych strat kapitałowych stanowi podstawę do stwierdzenia, że najmniejsze straty w zasobach psychospołecznych są doświadczane przez respondentów cechujących się prospołeczną i rytualistyczną adaptacją. Średni poziom strat kapitałowych występuje u skazanych, którzy prezentują wycofany sposób przystosowania. Powyżej średniej w analizowanym zakresie mieszczą się osoby preferujące innowacyjny typ adaptacji. Bardzo duże natężenie strat w zasobach psychospołecznych zaznacza się w zbiorowości buntowników.

3.3. Wnioski z projektu badawczo-rozwojowego „Komplet innowacyjnych narzędzi optymalizujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy więźniom opuszczającym zakłady karne”

3.3.1 Związek między gotowością do pracy a przystosowaniem osobistym w grupie byłych więźniów

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że natężenie gotowości do pracy w populacji byłych więźniów w znaczący sposób wiąże się z poziomem ich przystosowania osobistego.

Wysoki poziom potrzeby zakorzenienia społecznego w znaczący sposób współwystępuje z:

- wysokim potencjałem przystosowawczym;
- pozytywnym stosunkiem do rodziny;
- wysokim poziomem akceptacji dla obowiązujących w społeczeństwie wartości i norm postępowania;
- akceptowaniem obowiązujących norm prawnych;
- pozytywnym stosunkiem do pracy;
- pozytywnym stosunkiem do innych ludzi;
- dużą satysfakcją z życia.

Doświadczanie wsparcia rodzinnego w istotny sposób koreluje z:

- wysokim potencjałem przystosowawczym;
- pozytywnym stosunkiem do rodziny;
- wysokim poziomem akceptacji dla obowiązujących w społeczeństwie wartości i norm postępowania;
- pozytywnym stosunkiem do innych ludzi;
- dużą satysfakcją z życia.

Tabela 8. Współczynniki korelacji r-Pearsona między wynikami w Skali Gotowości do Pracy i rezultatami w Kwestionariuszu Przystosowania Psychospołecznego w grupie byłych więźniów

| | Potrzeba zakorzenienia społecznego (potrzeba normalności) | | Doświadczenie wsparcia rodzinnego | | Poczucie wytrwałości | | Samokontrola | | Determinacja do podjęcia legalnej pracy (motywacja) | |
|--|---|-------|-----------------------------------|-------|----------------------|-------|--------------|-------|---|-------|
| | r | p | r | p | r | p | r | p | r | p |
| Stosunek do rodziny | ,544(**) | 0,001 | ,304(**) | 0,001 | ,300(**) | 0,001 | ,533(**) | 0,001 | ,344(**) | 0,001 |
| Zakorzenienie w życiu społecznym | ,277(**) | 0,001 | ,260(**) | 0,001 | ,321(**) | 0,001 | ,486(**) | 0,001 | ,180(*) | 0,013 |
| Akceptacja norm prawnych | ,514(**) | 0,001 | 0,049 | 0,503 | ,177(*) | 0,014 | ,529(**) | 0,001 | ,360(**) | 0,001 |
| Stosunek do pracy | ,349(**) | 0,001 | 0,116 | 0,111 | ,235(**) | 0,001 | ,381(**) | 0,001 | ,286(**) | 0,001 |
| Stosunek do innych | ,533(**) | 0,001 | ,147(*) | 0,043 | ,397(**) | 0,001 | ,459(**) | 0,001 | ,405(**) | 0,001 |
| Satysfakcja z życia | ,162(*) | 0,025 | ,316(**) | 0,001 | ,505(**) | 0,001 | ,260(**) | 0,001 | 0,139 | 0,055 |
| Potencjał psychospołeczny – wynik ogólny | ,538(**) | 0,001 | ,291(**) | 0,001 | ,421(**) | 0,001 | ,579(**) | 0,001 | ,376(**) | 0,001 |

* Korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

** Korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie).

Poczucie wytrwałości koreluje ze wszystkimi obszarami przystosowania psychospołecznego:

- wysokim potencjałem przystosowawczym;
- pozytywnym stosunkiem do rodziny;
- wysokim poziomem akceptacji dla obowiązujących w społeczeństwie wartości i norm postępowania;
- akceptowaniem obowiązujących norm prawnych;
- pozytywnym stosunkiem do pracy;
- pozytywnym stosunkiem do innych ludzi;
- dużą satysfakcją z życia.

Poziom samokontroli również koreluje ze wszystkimi obszarami przystosowania psychospołecznego:

- wysokim potencjałem przystosowawczym;
- pozytywnym stosunkiem do rodziny;
- wysokim poziomem akceptacji dla obowiązujących w społeczeństwie wartości i norm postępowania;

- akceptowaniem obowiązujących norm prawnych;
- pozytywnym stosunkiem do pracy;
- pozytywnym stosunkiem do innych ludzi;
- dużą satysfakcją z życia.

Determinacja do podjęcia legalnej pracy koreluje z 6 obszarami przystosowania psychospołecznego:

- wysokim potencjałem przystosowawczym;
- pozytywnym stosunkiem do rodziny;
- wysokim poziomem akceptacji dla obowiązujących w społeczeństwie wartości i norm postępowania;
- akceptowaniem obowiązujących norm prawnych;
- pozytywnym stosunkiem do pracy;
- pozytywnym stosunkiem do innych ludzi.

3.3.2. Związek między gotowością do pracy a poczuciem własnej skuteczności

W analizie uwzględniono zależności między wymiarami konstytuującymi gotowość do pracy: 1) potrzebą zakorzenienia społecznego, 2) doświadczeniem wsparcia rodzinnego, 3) poczuciem wytrwałości, 4) samokontrolą, 5) determinacją do podjęcia legalnej pracy a wymiarami poczucia własnej skuteczności (nasileniem w przeszłości sytuacji trudnych, sukcesów, porażek i perswazji społecznych, poziomem sytuacji trudnych, sukcesów, porażek i perswazji społecznych w teraźniejszości oraz przewidywaniem w przyszłości sytuacji trudnych, sukcesów, porażek i perswazji społecznych).

Natężenie gotowości do pracy w populacji byłych więźniów w istotny sposób wiąże się z poziomem poczucia własnej skuteczności. Przedstawiony wniosek potwierdza następujące zależności.

Wysoki poziom potrzeby zakorzenienia społecznego współwystępuje z:

- niskim nasileniem sytuacji trudnych w przeszłości, teraźniejszości, przyszłości;
- wysokim nasileniem sukcesów w przeszłości i przyszłości;
- niskim poziomem porażek w przeszłości, teraźniejszości i przyszłości;
- dużym nasileniem perswazji społecznych w minionej perspektywie czasowej.

Doświadczenie wsparcia rodzinnego koreluje z:

- niskim nasileniem sytuacji trudnych w przeszłości, teraźniejszości, przyszłości;
- wysokim nasileniem sukcesów w przeszłości, teraźniejszości i przyszłości;
- niskim poziomem porażek w teraźniejszości i przyszłości;
- dużym nasileniem perswazji społecznych w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej.

Tabela 9. Współczynniki korelacji r-Pearsona między wynikami w Skali Gotowości do Pracy i rezultatami w Kwestionariuszu Oceny Własnego Życia w grupie byłych więźniów

| | Potrzeba zakorzenienia społecznego (potrzeba normalności) | | Doświadczenie wsparcia rodzinnego | | Poczucie wytrwałości | | Samokontrola | | Determinacja do podjęcia legalnej pracy (motywacja) | |
|---|---|-------|-----------------------------------|-------|----------------------|-------|--------------|-------|---|-------|
| | r | p | r | p | r | p | r | p | r | p |
| Nasilenie sytuacji trudnych w przeszłości | -,152(*) | 0,037 | -,245(**) | 0,001 | -,238(**) | 0,001 | -,414(**) | 0,001 | -,143(*) | 0,049 |
| Nasilenie sukcesów w przeszłości | ,189(**) | 0,009 | ,245(**) | 0,001 | ,304(**) | 0,001 | ,149(*) | 0,042 | 0,114 | 0,12 |
| Nasilenie porażek w przeszłości | -,157(*) | 0,031 | -,0,133 | 0,07 | -,297(**) | 0,001 | -,375(**) | 0,001 | -,0,044 | 0,549 |
| Perswazja przeszłość | ,230(**) | 0,001 | ,191(**) | 0,009 | ,357(**) | 0,001 | 0,083 | 0,258 | ,296(**) | 0,001 |
| Nasilenie sytuacji trudnych obecnie | -,207(**) | 0,004 | -,318(**) | 0,001 | -,292(**) | 0,001 | -,407(**) | 0,001 | -,0,098 | 0,178 |
| Nasilenie sukcesów obecnie | 0,011 | 0,884 | ,366(**) | 0,001 | ,172(*) | 0,018 | 0,017 | 0,815 | ,162(*) | 0,026 |
| Nasilenie porażek obecnie | -,153(*) | 0,036 | -,315(**) | 0,001 | -,379(**) | 0,001 | -,279(**) | 0,001 | -,0,134 | 0,065 |
| Perswazja obecnie | 0,101 | 0,165 | ,250(**) | 0,001 | ,302(**) | 0,001 | 0,063 | 0,388 | 0,121 | 0,096 |
| Nasilenie sytuacji trudnych w przyszłości | -,220(**) | 0,002 | -,313(**) | 0,001 | -,324(**) | 0,001 | -,367(**) | 0,001 | -,0,099 | 0,173 |
| Nasilenie sukcesów w przyszłości | ,184(*) | 0,012 | ,391(**) | 0,001 | ,285(**) | 0,001 | ,185(*) | 0,011 | 0,118 | 0,108 |
| Nasilenie porażek w przyszłości | -,151(*) | 0,038 | -,268(**) | 0,001 | -,308(**) | 0,001 | -,359(**) | 0,001 | -,0,079 | 0,279 |
| Perswazja przyszłość | ,114 | 0,12 | ,201(**) | 0,006 | ,239(**) | 0,001 | 0,051 | 0,485 | 0,092 | 0,21 |

* Korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

** Korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie).

Poczucie wytrwałości koreluje z:

- niskim nasileniem sytuacji trudnych w przeszłości, terażniejszości, przyszłości;
- wysokim nasileniem sukcesów w przeszłości, terażniejszości i przyszłości;
- niskim poziomem porażek w przeszłości, terażniejszości i przyszłości;
- dużym nasileniem perswazji społecznych w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej.

Poziom samokontroli koreluje z:

- niskim nasileniem sytuacji trudnych w przeszłości, terażniejszości, przyszłości;
- wysokim nasileniem sukcesów w przeszłości i przyszłości;
- niskim poziomem porażek w przeszłości, terażniejszości i przyszłości.

Czwarty wymiar gotowości do pracy – poziom samokontroli – nie koreluje natomiast ze źródłem kształtowania poczucia własnej skuteczności, które polega na spostrzeganiu perswazji społecznych w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej.

Determinacja do podjęcia legalnej pracy (piąty wymiar gotowości do pracy) koreluje z:

- niskim nasileniem sytuacji trudnych w przeszłości;
- wysokim nasileniem sukcesów w terażniejszości;
- dużym nasileniem perswazji społecznych w minionej perspektywie czasowej.

Analizowany wymiar gotowości do pracy nie koreluje natomiast z odczuwaniem porażek w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej oraz ze spostrzeganiem aktualnych i przewidywanych perswazji społecznych.

3.3.3. Korelacje gotowości do pracy byłych więźniów ze zmiennymi socjodemograficznymi

Korelacje gotowości do pracy byłych więźniów ze zmiennymi socjodemograficznymi wykazują następujące istotne zależności:

- Dobry status ekonomiczny współwystępuje w istotny sposób z wszystkimi wymiarami przystosowania psychospołecznego: ogólnym potencjałem psychospołecznym, bardziej pozytywnym stosunkiem do rodziny, większym zakorzenieniem w życiu społecznym, większym nasileniem akceptacji norm prawnych, bardziej pozytywnym stosunkiem do pracy, bardziej pozytywnym stosunkiem do innych ludzi, większą satysfakcją z własnego życia.
- Wyższy poziom wykształcenia koreluje z dwoma wymiarami gotowości do pracy – większym poczuciem wsparcia rodzinnego i wyższym poziomem samokontroli.
- Istotna korelacja zachodzi między wyższym statusem społecznym a większym nasileniem odczuwanego wsparcia rodzinnego, wyższym poziomem poczucia wytrwałości, wyższym poziomem poczucia samokontroli.

Dane uzyskane w indywidualnych wywiadach pogłębionych z byłymi więźniami, którzy osiągnęli sukces readaptacyjny pozwoliły na zebranie wniosków w raporcie zbiorczym z IDI. Poniżej znajduje się cytat z raportu.

*Byli więźniowie, biorący udział w wywiadach, podkreślali, że priorytetem dla nich po opuszczeniu zakładu karnego, było **znalezienie miejsca zamieszkania oraz pracy**. W dużej mierze deklarowali, że potrzebowali wsparcia w tym aspekcie. Najczęściej byli więźniowie wskazywali, że niezbędną pomoc i wsparcie uzyskiwali od organizacji pozarządowych. Bardzo krytycznie oceniali wsparcie uzyskane od instytucji państwowych: urzędów pracy, służby kuratorskiej, pomocy społecznej (Augustynowicz 2012, s. 25).*

*Badani byli więźniowie **oceniali pracę jako dużą wartość**, która daje im satysfakcję, zaspokaja potrzeby podstawowe, ale również potrzebę przynależności i samorealizacji, wzmacnia poczucie własnej wartości. Oceniali pracę jako sposób na realizację innych ważnych celów w ich życiu, podkreślali również jej znaczenie finansowe (Augustynowicz 2012, s. 29).*

Wnioski

Zarówno wyniki badań ilościowych, jak i analiz jakościowych wskazują na następujące prawidłowości:

- Sukces readaptacyjny jest zależny zarówno od potencjału readaptacyjnego osoby zagrożonej wykluczeniem, jak i od kapitału zawodowego i podmiotowego osoby wspierającej proces readaptacji.
- Do czynników szczególnie ważnych dla prawidłowej readaptacji zaliczyć należy właściwości podmiotowe takie jak: pozyskiwanie zasobów a zwłaszcza zasobów o charakterze zarządzającym oraz stanu, poczucie zakorzenienia społecznego związane z akceptacją zasad i norm społecznych i kulturowych, poczucie własnej skuteczności, stosowanie konstruktywnych strategii zaradczych w radzeniu sobie z sytuacjami trudnymi, posiadanie wykształcenia i/lub zawodu.
- Czynniki społeczne związane z pozytywną readaptacją obejmują: dobry status materialny, wsparcie rodzinne, posiadanie pracy.
- Niemniej ważnym elementem zapewniającym sukces readaptacyjny jest adekwatne do potrzeb wsparcie osoby podlegającej readaptacji przez osoby i instytucje powołane do realizowania zadań w tym aspekcie.
- Adekwatność wsparcia zapewnić można jedynie przez rzetelnie przeprowadzoną diagnozę potencjału readaptacyjnego, na który składają się m.in. ocena sytuacji trudnych oraz radzenie sobie z nimi, realizacja zasad współżycia społecznego, gotowość do zatrudnienia, zasoby zdrowotne umożliwiające podjęcie pracy bądź edukacji.

W kolejnych częściach książki przekazujemy Czytelnikowi propozycję metod do diagnozy wymienionych zasobów sprzyjających pozytywnej readaptacji.

Bibliografia

- Augustynowicz W. (2012). Raport z badań jakościowych realizowanych w ramach projektu „PI Komplet innowacyjnych narzędzi optymalizujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy więźniom opuszczającym zakłady karne. Lublin: Instytut Psychoprofilaktyki i Psychoterapii, Stowarzyszenie Natanaelum”.
- Banerski G. (2011). Zmiana na lepsze. Raport z realizacji projektu „Proces aktywizacji zawodowej i społecznej byłych więźniów”. Warszawa: Poland-Media S.A.
- Hobfoll S. (1989). Conservation of Resources. A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, Vol. 44, No. 3, 513–524.
- Kalinowski M., Niewiadomska I. (red.) (2010). Skazani na wykluczenie. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Kubrin C., Stewart E. (2006). Predicting Who Reoffends: The Neglected Role Of Neighborhood Context In Recidivism Studies. *Criminology*. 44(1), 165–197.
- Leverentz A. (2010). People, Places, and Things: How Female Ex-Prisoners Negotiate Their Neighborhood Context. *Journal of Contemporary Ethnography*. 39(6), 646–681.
- Niewiadomska I., Chwaszcz J., Augustynowicz W. (2010). Więzi społeczne zamiast więzień – wsparcie pozytywnej readaptacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu konfliktu z prawem. Raport z badań z rekomendacjami. Lublin: Drukarnia TEKST.
- Niewiadomska I., Chwaszcz J., Augustynowicz W., Bartczuk R. (2014). *Readaptacja społeczno-zawodowa więźniów. Narzędzia do diagnozowania potencjału readaptacyjnego i kapitału wspierającego*. Lublin: Instytut Psychoprofilaktyki i Psychoterapii, Stowarzyszenie Natanaelum; Drukarnia TEKST.
- Shinkfield A., Graffam J. (2007). Community Reintegration of Ex-Prisoners: Type and Degree of Change in Variables Influencing Successful Reintegration. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 53, 29–63.
- Shivy V., Wu J., Moon A., Mann S., Holland J., Eacho C. (2007). Ex-offenders reentering the workforce. *Journal of Counseling Psychology*, 54(4), 466–473.
- Visher C., La Vigne N., Travis J. (2004). *Returning Home: Understanding the Challenges of Prisoner Reentry. Maryland Pilot Study: Findings from Baltimore*. Washington: Urban Institute. Justice Policy Centre.
- Visher C., Travis J. (2003). Transitions from Prison to Community: Understanding Individual Pathways. *Annual Review of Sociology*. 29, 89–113.
- www.sw.gov.pl/pl/o-sluzbie-wieziennej/statystyka/ (dostęp 03.02.2015)