

NOWY DIALOG

Badania w zakresie
kształcenia, szkolenia
i zatrudnienia osób
osadzonych



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





**ZASOBY I WSPARCIE PRACODAWCÓW
ZATRUDNIAJĄCYCH OSADZONYCH W ZAKŁADACH KARNYCH
UCZESTNICZĄCYCH ORAZ NIEUCZESTNICZĄCYCH W SZKOLENIACH
POWER
RAPORT CZĄSTKOWY Z BADANIA 2**

(opracowała dr Agnieszka Lasota)

Kraków, 2020

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	4
UZASADNIENIE REALIZACJI BADANIA	4
PODSTAWY METODOLOGII BADAŃ WŁASNYCH.....	5
ZASTOSOWANE ANALIZY STATYSTYCZNE	7
CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW UCZESTNICZĄCYCH W BADANIU	8
WYNIKI BADAŃ - ZASOBY I WSPARCIE PRACODAWCÓW	10
1. Powody podjęcia decyzji przez pracodawców o zatrudnieniu w swojej firmie pracowników osadzonych w zakładzie karnym (ZK)	10
2. Współpraca pracodawców z ZK dotycząca zatrudniania osób skazanych.....	12
3. Powody zniechęcające pracodawców do zatrudnienia osadzonych w zakładach karnych ..	14
4. Rodzaj pracy preferowany przez osadzonych zatrudniani w przedsiębiorstwach i firmach badanych pracodawców	16
5. Powody zakończenia zatrudnienia osadzonego w ZK w przedsiębiorstwie lub firmie	18
6. Problemy wynikające z zatrudniania osadzonych w ZK pracowników.....	19
7. Emocje pojawiające się u pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK.....	20
8. Docenienie zaangażowania przedsiębiorców na rzecz zatrudnienia osadzonych	21
9. Oczekiwane przez pracodawców wsparcie emocjonalne.....	23
10. Oczekiwane przez pracodawców wsparcie instrumentalne	24
11. Oczekiwane przez pracodawców wsparcie informacyjne.....	25
12. Oczekiwane przez pracodawców wsparcie motywacyjne.....	26
13. Konieczność uczestnictwa osadzonych w kursach i szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe	27
14. Konieczność uczestnictwa osadzonych w szkoleniach podnoszących kompetencje społeczne	28
15. Miejsce zdobywania kwalifikacji zawodowych przez osadzonych	29
16. Ocena wiedzy i umiejętności zatrudnianych pracowników	30
17. Przydatność szkoleń zawodowych w jakich uczestniczyli osadzeni w pracy zawodowej.	31
18. Czas przyuczenia do zawodu osadzonych w ZK pracowników firmy.....	33
19. Problemy pracowników w zakresie kompetencji społecznych	34
20. Korzyści dla pracodawcy z zatrudnienia grupowego lub indywidualnego.....	36



21. Oczekiwania i potrzeby pracodawców związane z kwalifikacjami i kompetencjami zawodowymi osadzonych w ZK pracowników	37
22. Oczekiwania i potrzeby badanych pracodawców związane z kompetencjami społeczno-emocjonalnymi osadzonych w ZK	39
23. Opinia na temat motywacji do podjęcia pracy przez osadzonych.....	41
24. Opinia pracodawców na temat wynagradzania osadzonych w ZK podejmujących pracę	42
25. Czynniki wpływające na decyzję o zatrudnieniu pracownika po odbyciu kary	43
POZIOM PRĘŻNOŚCI BADANYCH PRACODAWCÓW	44
ZASOBY FIRMY/PRZEDSIĘBIORSTWA PRACODAWCÓW	45
WNIOSKI I PODSUMOWANIE	54
PROPONOWANE ROZWIĄZANIA.....	60
BIBLIOGRAFIA.....	62
ŹRÓDŁA INTERNETOWE	62
SPIS TABEL	62
SPIS WYKRESÓW	62

WPROWADZENIE

Głównym celem badań przeprowadzonych w ramach projektu „Nowy Dialog” jest zwiększenie udziału partnerów społecznych w kształtowaniu strategii dostosowania kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy osób osadzonych w zakładach karnych. Realizacja i upowszechnienie wyników Badania głównego oraz częściowego 2 obejmuje ocenę szkoleń i kursów zawodowych organizowanych dla osadzonych w ZK w kontekście ich rozwoju zawodowego i osobowego w ocenie wychowawców penitencjarnych, psychologów i pracodawców. Zakres merytoryczny raportu częściowego badania 2 obejmuje częściowe wyniki uzyskane z badania 2 i analizę porównawczą w obrębie 30 pracodawców zatrudniających osadzonych, którzy nie uczestniczyli w szkoleniach i kursach zawodowych oraz 30 pracodawców zatrudniających osadzonych biorących udział w szkoleniach i kursach zawodowych. Porównanie różnych grup pracodawców (tj. zatrudniających osadzonych po szkoleniu i bez szkoleń) pozwoli na wskazanie różnic i podobieństw między nimi, co umożliwi sformułowanie bardziej szczegółowych analiz i założeń praktycznych.

UZASADNIENIE REALIZACJI BADANIA

Od czterech lat na terenie naszego kraju realizowany jest przez Służbę Więzienną program „Praca dla więźniów”, zainicjowany w 2016 r. przez ówczesnego wiceministra sprawiedliwości Patryka Jakiego. Celem tego programu jest szeroko rozumiana readaptacja społeczna polegająca na aktywizacji zawodowej osób odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych. Program ten zakłada budowę hal produkcyjnych w ZK, poszerzenie zakresu możliwości wykonywania pracy nieodpłatnie przez osadzonych, a także szeroko zakrojoną współpracę z zewnętrznymi przedsiębiorcami w zakresie odpłatnego zatrudniania osadzonych w ZK. Podczas realizacji programu do tej pory wskaźnik powszechności zatrudnienia osadzonych przekroczył wartość 56%. W grupie skazanych zdolnych do pracy wskaźnik wynosi ponad 84% (<https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow>, stan na 31.03.2020 r).

Współpraca przedsiębiorców z zakładami karnymi jest jednym z ważniejszych filarów tego programu. Zatrudnianie więźniów w firmach i przedsiębiorstwach wiąże się zarówno z wieloma korzyściami i ulgami oferowanymi dla pracodawców, z drugiej zaś z obawami i trudnościami wynikającymi z zatrudniania takich pracowników. Aby poznać opinie na temat korzyści, rodzajów wsparcia, jakie otrzymują i oczekują pracodawcy zatrudniający osadzonych w zakładach karnych oraz jakie zasoby osobiste i społeczno-zawodowe posiadają, przeprowadzono badanie, którego wyniki zaprezentowane zostały w niniejszym raporcie. Jest to pierwsza polska publikacja empiryczna, pokazująca aktualne opinie i sądy tych przedsiębiorców, którzy biorą udział w programie i zatrudniają osoby pozbawione wolności. Co więcej, dokonane zostało porównanie opinii na temat posiadanych zasobów i wsparcia oczekiwanego oraz otrzymywanego pomiędzy pracodawcami zatrudniającymi pracowników, którzy uczestniczyli w szkoleniach i kursach zawodowych POWER oraz pracodawcami zatrudniającymi osadzonych, którzy nie uczestniczyli w takich szkoleniach. Wyniki tych badań mają na celu wzrost zaangażowania innych pracodawców w proces wspierania aktywizacji zawodowej osób osadzonych. Praca dla osadzonych stanowi bowiem jeden z bardziej motywujących czynników do zmiany, do rozwoju kompetencji osobistych, społecznych i zawodowych. Zatrudnienie osadzonych pozwala na odczulanie potrzeby bycia potrzebnym społeczeństwu, na spojrzanie na siebie i drugiego człowieka z innej perspektywy. Pracodawcy,

zatrudniając takich pracowników dają im szansę na to, by zmienić ich życie na lepsze i sprawić, by w dobie obecnej sytuacji na rynku mogli stać się wartościowymi pracownikami.

PODSTAWY METODOLOGII BADAŃ WŁASNYCH

Cel i przedmiot badania cząstkowego 2

W badaniu cząstkowym nr 2 przedmiotem badań jest **ocena poziomu wsparcia pracodawców zatrudniających osoby osadzone w zakładach karnych oraz ocena poziomu zasobów osobistych i społeczno-zawodowych tych pracodawców.**

Celem badań naukowych jest poznanie nieznanych lub mało znanych właściwości (np. cech, parametrów) obiektów, przedmiotów, czy zdarzeń. „Są to zwykle elementy (fragmenty) szerszej (większej) rzeczywistości, dotyczące wycinka poznawanej (badanej) działalności społecznej, ekonomicznej, pedagogicznej, technicznej, kulturowej, ekologicznej” (J. Apanowicz, 2002, s. 19). Celem poznawczym badania cząstkowego nr 2 jest **poznanie opinii przedsiębiorców na temat własnych zasobów osobistych i społeczno-zawodowych oraz otrzymywanego i oczekiwanego wsparcia w związku z zatrudnianiem osób osadzonych w zakładach karnych.** Celem praktycznym badania cząstkowego nr 2 jest **sformułowanie rekomendacji do strategii polityki rynku pracy i dostosowania jej do potrzeb pracodawców zatrudniających osoby osadzone w zakładach karnych.**

Uzyskane wyniki w cząstkowym badaniu nr 2 przyczynią się do wzrostu świadomości społecznej na temat zmieniających się potrzeb rynku pracy i gospodarki, zasobów osobistych i społecznych pracodawców zatrudniających osoby przebywające w zakładach karnych, motywacji współpracy z zakładami karnymi, oczekiwań, wymagań czy trudności związanych z zatrudnianiem osadzonych w zakładach karnych. Pośrednio wyniki tych badań będą służyły do wskazania pewnych tendencji w zatrudnianiu osób osadzonych w zakładach karnych oraz większego zaangażowania pracodawców w proces wspierania integracji zawodowej osób osadzonych.

Problemy badawcze

Problem badawczy zawiera się w pytaniu: **Jakie są opinie pracodawców na temat otrzymywanego i oczekiwanego wsparcia oraz własnych zasobów osobistych i społeczno-zawodowych w związku z zatrudnianiem osób osadzonych w zakładach karnych?**

Do problemu głównego sformułowano następujące pytania szczegółowe:

1. Jakich trudności i problemów doświadczają pracodawcy zatrudniający osadzonych w zakładach karnych?
2. Czy występują różnice pomiędzy opiniami pracodawców zatrudniającymi osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER i nieuczestniczących w szkoleniach POWER?
3. Jakie jest subiektywne poczucie wsparcia oczekiwanego i otrzymywanego przez pracodawców zatrudniający osoby pozbawione wolności?
4. Czy występują różnice pomiędzy opiniami pracodawców zatrudniającymi osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER i nieuczestniczących w szkoleniach POWER w zakresie poziomu oczekiwanego i uzyskiwanego poczucia wsparcia?

5. Jakie zasoby osobiste, społeczne i zawodowe posiadają pracujące osoby pozbawione wolności w opinii pracodawców?
6. Czy występują różnice pomiędzy opiniami pracodawców zatrudniającymi osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER i nieuczestniczących w szkoleniach POWER w odniesieniu do oceny zasobów zatrudnianych pracowników?
7. W jaki sposób oceniają posiadane przez siebie zasoby osobiste, społeczne i zawodowe pracodawcy zatrudniający osadzonych w zakładach karnych?
8. Czy występują różnice pomiędzy opiniami pracodawców zatrudniającymi osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER i nieuczestniczących w szkoleniach POWER w zakresie poziomu deklarowanych zasobów osobistych i społeczno-zawodowych?

Do pytań badawczych dotyczących różnic międzygrupowych została sformułowana hipoteza kierunkowa. Hipoteza robocza, będąc założeniem przypuszczalnych zależności, jakie zachodzą między wybranymi zmiennymi, staje się w istocie propozycją odpowiedzi na tezę (pytania problemowe), zawarte w przyjętym problemie badawczym. Hipoteza ta zakłada, iż pracodawcy zatrudniający osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER będą oceniać wyżej zakres i nasilenie własnych zasobów osobistych, społeczno-zawodowych i poczucie wsparcia oczekiwanego i uzyskiwanego w porównaniu pracodawcami zatrudniającymi osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach POWER.

Można przyjąć, iż pracodawcy, którzy zatrudniają pracowników szkolonych w projekcie POWER wyżej oceniają kwalifikacje i motywację do pracy swoich pracowników, a tym samym lepiej oceniają własne zasoby i wsparcie w porównaniu z pracodawcami, którzy zatrudniają osadzonych bez szkoleń.

Metody, techniki i narzędzia

W badaniu cząstkowym nr 2 zastosowana została zarówno strategia jakościowa, jak i ilościowa. Badania zostały przeprowadzone z wykorzystaniem metody sondażu diagnostycznego. Pytania otwarte w kwestionariuszu ankiety pozwoliły natomiast na wykorzystanie podejścia jakościowego.

W badaniu cząstkowym nr 2 zastosowano następujące narzędzia:

1. Kwestionariusz ankiety (narzędzie autorskie) „Zasoby i Wsparcie Pracodawców”. Narzędzie składa się z trzech części. Pierwsza część ankiety została poświęcona ocenie wsparcia oczekiwanego i otrzymywanego przez pracodawców. Ta część ankiety zawiera pytania na temat wsparcia (społecznego, zawodowego) ze strony pracodawcy dla osób osadzonych w zakładach karnych i pracujących. Narzędzie zawiera 15 pytań otwartych, 8 półotwartych (odpowiedzi na skali od 1 do 5 a następnie uzasadnienie wyboru odpowiedzi) oraz 2 pytania z wielokrotnym wyborem odpowiedzi (łącznie 25 pytań)
2. Druga część to - wystandaryzowany kwestionariusz psychologiczny pt. „The Brief Resilience Coping Scale – Krótka Skala Prężności Zaradczej” w polskiej adaptacji A. Piórowskiej i in. (2017). Rzetelność narzędzia wynosi alfa Cronbacha = 0,625. Skala zawiera 4 pytania zamknięte (odpowiedź na skali od 1 – nie zgadzam się do 5 – zgadzam się) i ocenia prężność traktowaną w kategoriach procesu zaradczego a nie stałego konstrukt w postaci cechy. Jest to narzędzie samoopisowe.

3. Trzecia część narzędzia badawczego dotyczy oceny posiadanych zasobów osobistych, społecznych i zawodowych pracodawców związanych z zatrudnianiem osadzonych w ZK w firmie. Jest to 11 pytań zamkniętych, z 5-punktową kafeterią odpowiedzi do wyboru.

Procedura badawcza i osoby badane

Badanie przebiegało według następujących etapów:

1. Opracowanie narzędzi badawczych.
2. Przeprowadzenie badania pilotażowego.
3. Modyfikacja narzędzi badawczych.
4. Dobór osób do badań.
5. Przeprowadzenie badania i wprowadzenie danych do bazy statystycznej.
6. Przeprowadzenie analiz statystycznych.
7. Opracowanie raportu z badań.

Badanie pilotażowe przeprowadzono w lipcu 2019 r. Areszcie Śledczym w Lublinie w grupie losowo wybranych dwóch pracodawców zatrudniających osoby osadzone w zakładach karnych, które brały udział w szkoleniach POWER oraz tych pracowników, którzy nie uczestniczyli w szkoleniach.

Badanie cząstkowe nr 2 przeprowadzono od sierpnia do października 2019 roku wśród pracodawców współpracujących z 14 wylosowanymi zakładami karnymi, z każdego okręgu Służby Więziennej w: Białymstoku, Potulicach, Koszalinie, Gdańsku - Przeróbce, Zabrze, Łodzi nr 1, Iławie, Strzelcach Opolskich, Uhercach Mineralnych, Wronkach, Gorzowie Wielkopolskim, Wrocławiu nr 1 oraz 2 Aresztach Śledczych w: Lublinie i Kielcach.

W badaniu udział wzięło 30 pracodawców (w tym 10% kobiet) zatrudniających osadzonych w zakładach karnych, pracujących uczestniczących w szkoleniach POWER oraz 30 pracodawców (10% kobiet) zatrudniających osadzonych w zakładach karnych, pracujących nieuczestniczących w szkoleniach POWER (pracodawcy z badania 1 głównego).

ZASTOSOWANE ANALIZY STATYSTYCZNE

Do poszukiwania różnic pomiędzy zmiennymi typu jakościowego wykorzystano test Fishera (odpowiednik testu χ^2 , w przypadku gdy liczebność w którejś z komórek spadnie poniżej 5). Oprócz tego obliczany był współczynnik kontyngencji ϕ Yule'a, mierzący siłę związku pomiędzy zmiennymi w skali od 0 do 1. Dla zmiennych o charakterze ilościowym zostały wyliczone statystyki opisowe: n – liczba osób, min., max., mediana, średnia, odchylenie standardowe, skośność i kurtoza. Zmienne te zostały porównane parametrycznym testem t-Studenta dla dwóch prób niezależnych lub testem Wilcoxon dla par obserwacji jako nieparametryczna alternatywa dla testu t-Studenta. Do porównania zmiennych mierzonych na skali porządkowej został zastosowany test U Manna-Whitneya. Związek pomiędzy zasobami osobistymi oraz zasobami społeczno-zawodowymi określono na podstawie analizy korelacji Pearsona. Analizy statystyczne zostały wykonane przy użyciu programu R Core Team (2020). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing. Program R jest dostępny jako Free Software na warunkach wolnej licencji Free Software Foundation's GNU General Public.

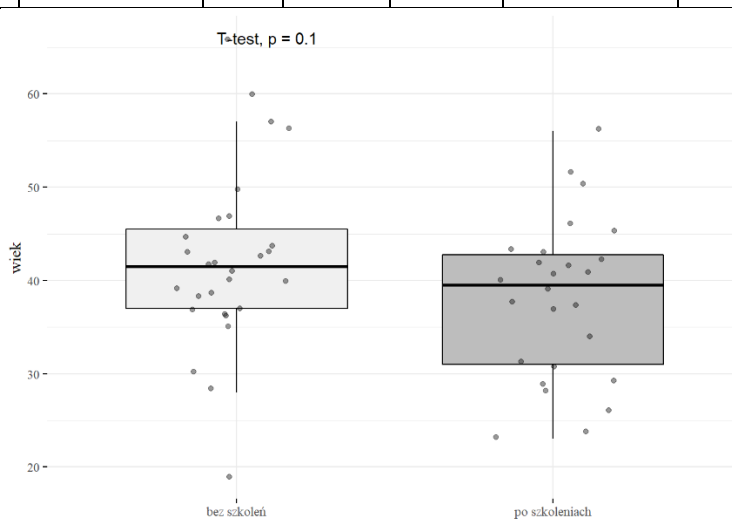
CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW UCZESTNICZĄCYCH W BADANIU

Wiek badanych respondentów

W przeprowadzonym badaniu wzięli udział pracodawcy w wieku od 19 lat do 66 lat. Średnia wieku to 38 lat (odchylenie 8,6 roku) dla pracowników zatrudniających osadzonych, którzy brali udział w szkoleniach POWER oraz 42 lata (odchylenie 9,7) dla pracodawców zatrudniających osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach POWER.

Tabela 1. Podstawowe dane dotyczące wieku (średnia i odchylenie).

grupa	zmienna	n	min	max	median	średnia	odch.
Po szkoleniach	wiek	30	23	56	39.5	38.04	8.58
bez szkoleń	wiek	30	19	66	41.5	42.14	9.69



Wykres 1. Różnice w wieku pracodawców (oddzielnie obie grupy badanych).

Uzyskane wyniki ilościowe wskazują, że mimo, iż w grupie pracodawców zatrudniających osadzonych bez szkoleń jest większa rozpiętość wiekowa badanych respondentów oraz średnia wieku jest nieco większa (o 4 lata) w porównaniu z grupą badanych przedsiębiorców zatrudniających osadzonych po szkoleniach POWER, nie występują istotne statystycznie różnice między tymi grupami.

Płeć badanych przedsiębiorców

W przeprowadzonym badaniu udział wzięło 60 osób, w każdej z grup 30 - po 27 mężczyzn w każdej grupie (90%) oraz po 3 kobiety (10%).

Tabela 2. Płeć badanych respondentów (w zależności od grupy zatrudnianych pracowników).

grupa	płeć	
	mężczyzna	kobieta
po szkoleniach	27 (90%)	3 (10%)
bez szkoleń	27 (90%)	3 (10%)
Total	54 (90%)	6 (10%)



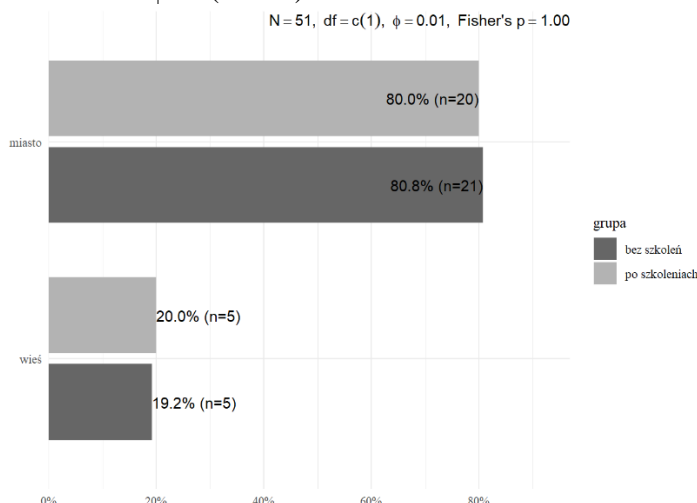
Wyniki analizy statystycznej potwierdziły brak istotnej różnicy płci między badanymi grupami, co pokazał dokładny test Fishera ($p = .19$).

Miejsce zamieszkania

Jak wskazują dane zamieszczone w tabeli nr 3 oraz na wykres nr 2 rozkłady miejsca zamieszkania obu grup badanych przedsiębiorców są niemal identyczne.

Tabela 3. Miejsce zamieszkania osób badanych.

grupa	miejsce zamieszkania	
	wieś	miasto
po szkoleniach	5 (19.2%)	21 (80.8%)
bez szkoleń	5 (20.0%)	20 (80.0%)
suma	10 (19.6%)	41 (80.4%)



Wykres 2. Miejsce zamieszkania pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK po szkoleniach oraz bez szkoleń POWER.

80% przedsiębiorców zatrudniających osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER oraz nieuczestniczących deklarowało miejsce zamieszkania jako miasto. Około 1/5 badanych z obu grup (bez względu na zatrudnianie określonych pracowników z ZK) zamieszkiwała wieś. 15% badanych nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie dotyczące zmiennych socjodemograficznych.

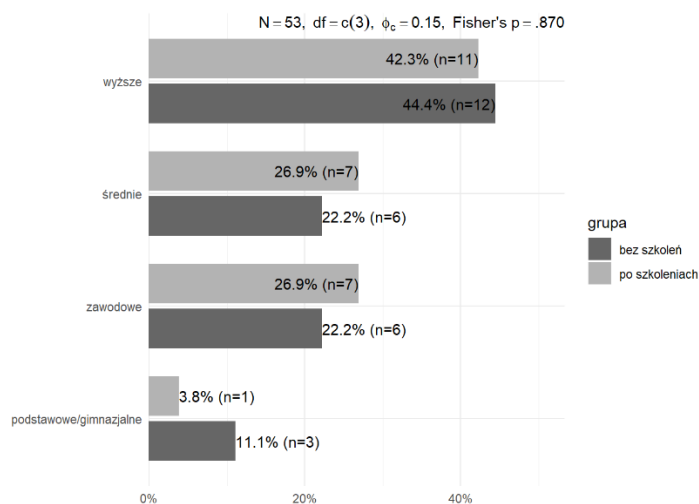
Wykształcenie

Tabela 4. Wykształcenie badanych przedsiębiorców.

grupa	wykształcenie			
	podstawowe/ gimnazjalne	zawodowe	średnie	wyższe
po szkoleniach	1 (3.8%)	7 (26.9%)	7 (26.9%)	11 (42.3%)
bez szkoleń	3 (11.1%)	6 (22.2%)	6 (22.2%)	12 (44.4%)
Total	4 (7.5%)	13 (24.5%)	13 (24.5%)	23 (43.4%)

Wyniki badań dotyczące deklarowanego poziomu wykształcenia pracodawców pokazują, że w obu grupach rozkłady są bardzo podobne. Najwięcej pracodawców legitymuje się

wykształceniem wyższym (43,4%), prawie 1/4 respondentów posiada wykształcenie średnie, kolejna 1/4 wykształcenie zawodowe, zaś 7,5 % deklaruje wykształcenie podstawowe.



Wykres 3. Deklarowane wykształcenie badanych przedsiębiorców.

Analiza statystyczna danych umieszczonych na wykresie 3 wskazała, że brak jest istotności różnic rozkładów wykształcenia pomiędzy grupami, co oznacza, że badani przedsiębiorcy byli podobni pod względem poziomu wykształcenia w obu grupach.

Branża

Tabela 5. Branża, w jakich działają przedsiębiorcy zatrudniający pracowników po szkoleniach lub bez szkoleń POWER.

Branża				
grupa	usługowa	produkcyjna	budowlana	inna
po szkoleniach	6 (24.0%)	13 (52.0%)	3 (12.0%)	3 (12.0%)
bez szkoleń	6 (21.4%)	15 (53.6%)	1 (3.6%)	6 (21.4%)
Total	12 (22.6%)	28 (52.8%)	4 (7.5%)	9 (17.0%)

Jak wskazują dane umieszczone w tabeli 5, większość pracodawców reprezentuje branżę produkcyjną. Połowa badanych wskazała taką działalność. Bez względu na grupę, 1/5 pracuje w usługach. Różnica, choć nieistotna statystycznie pojawiła się w branży budowlanej – więcej pracodawców (12%) zatrudniających pracowników po szkoleniach deklarowało tę branżę, natomiast druga grupa pracodawców częściej - inne opcje (21,4%).

WYNIKI BADAŃ - ZASOBY I WSPARCIE PRACODAWCÓW

1. Powody podjęcia decyzji przez pracodawców o zatrudnieniu w swojej firmie pracowników osadzonych w zakładzie karnym (ZK)

Pracodawcy zatrudniający osadzonych w ZK po szkoleniach na pytanie dotyczące powodu podjęcia decyzji o zatrudnieniu osadzonych w ZK w swojej firmie odpowiadali najczęściej, że powodem były: korzyści finansowe związane z zatrudnianiem takich pracowników, brak innych pracowników, braki kadrowe, łatwa dostępność pracowników z ZK. Około 70% pracodawców wskazało inne powody, wypisane poniżej.



WYPOWIEDZI WIĄŻĄCE SIĘ Z KORZYŚCIAMI FINANSOWYMI: *chęć oszczędności oraz ulgi; preferencje podatkowe dla firmy; katalog ulg z tytułu zatrudnienia więźniów, refundacja; niskie koszty utrzymania; płacenie minimalnej stawki*

BRAK INNYCH PRACOWNIKÓW, CYWILNYCH: *dyspozycyjność pracowników dysponujących czasem wolnym; brak pracowników produkcyjnych na rynku pracy; wysokie zatrudnienie; brak chętnych do pracy w danym mieście; brak pracowników na rynku pracy; trudności ze znalezieniem pracowników na rynku*

DOSTĘPNOŚĆ PRACOWNIKÓW: *przede wszystkim chęci do pracy; dostępność pracowników*

INNE POWODY: *statut firmy; łatwy proces rekrutacji; chęć współpracy z ZK; chęć pracowników z ZK do pracy; umowa; ciekawość, warunki fizyczne osadzonego; udział w procesie resocjalizacji osób z problemami; wysoka kultura osobista; wysokie kwalifikacje; chęć do pracy oraz pogłębiania swojej wiedzy; postawa i chęć pracy; doświadczenie pracowników.*

Wszyscy pracodawcy zatrudniający osadzonych bez szkoleń na to pytanie udzielili odpowiedzi sugerującej, że najczęstszym powodem zatrudnienia osadzonych w ich zakładzie pracy jest brak pracowników cywilnych na rynku. Ich najczęstsze wypowiedzi to:

BRAK PRACOWNIKÓW NA WOLNYM RYNKU PRACY: brak pracowników; braki kadrowe; potrzeba pracowników;

INNE POWODY: utrzymanie ciągłości zatrudnienia w firmie; zapewnienie ciągłości w produkcji. Zbiorcze wyniki pracodawców obu badanych grup zostały zebrane na wykresie.



Wykres 4. Powody zatrudniania osadzonych przez badanych pracodawców.

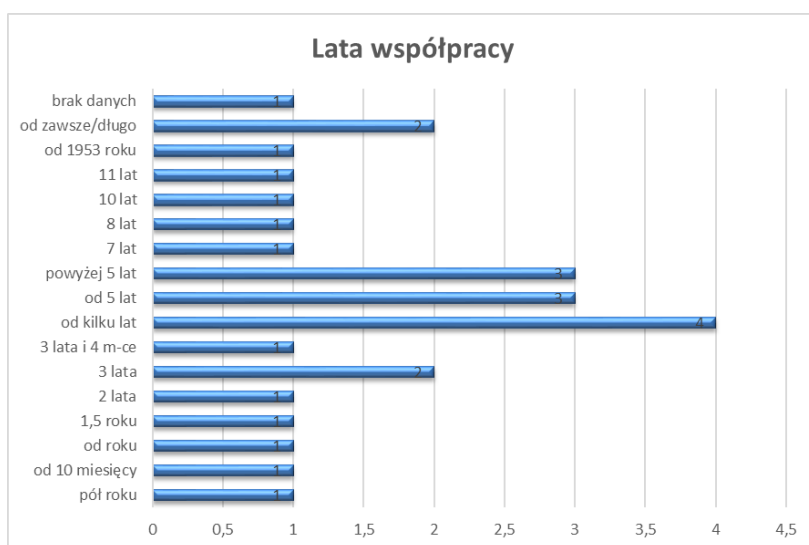
Ponieważ badani pracodawcy wymieniali często więcej niż jeden powód, zostały one wszystkie ujęte w kilka kategorii. Na wykresie nr 4 można dostrzec ile procent badanych wymieniło określony powód. Okazało się, że dla pracodawców zatrudniający osadzonych, którzy nie uczestniczyli w szkoleniach POWER najczęstszym powodem zatrudniania jest brak pracowników cywilnych. Tak odpowiedzieli wszyscy pracodawcy z grupy 2. Ponadto, 10% tych badanych pracodawców wymieniło inne przyczyny nawiązania współpracy z ZK. Natomiast pracodawcy zatrudniający osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER

wymieniali znacznie więcej powodów, dla których wyrażali aprobatę dla zatrudniania więźniów w swoich przedsiębiorstwach i firmach. Co ciekawe, u części badanych respondentów można było zauważyć powtarzające się odpowiedzi, np. dostrzegali oni chęć do pracy wśród osadzonych chęć. Ta grupa respondentów dostrzegła także korzyści finansowe, wynikające ze współpracy z ZK.

2. Współpraca pracodawców z ZK dotycząca zatrudniania osób skazanych

Pracodawcy zatrudniający w swoich firmach więźniów, którzy uczestniczyli w szkoleniach zawodowych na pytanie dotyczące długości trwania współpracy z zakładami karnymi udzielali bardzo różnych odpowiedzi. Wśród respondentów znaleźli się pracodawcy, którzy dopiero rozpoczynali współpracę z Zakładami karnymi, ale byli również tacy, których współpraca trwała wiele lat. Długość zatrudniania przez badanych pracodawców można oszacować jako czas od pół roku do nawet kilkudziesięciu lat. Najczęściej padały odpowiedzi - od kilku lat, czasem były to konkretne lata np. 3 lata i 4 miesiące, lub konkretne daty np. od roku 1953.

Na wykresie nr 5 ujęto dokładne wypowiedzi badanych pracodawców zatrudniających osadzonych po szkoleniach POWER dotyczące czasu trwania współpracy.



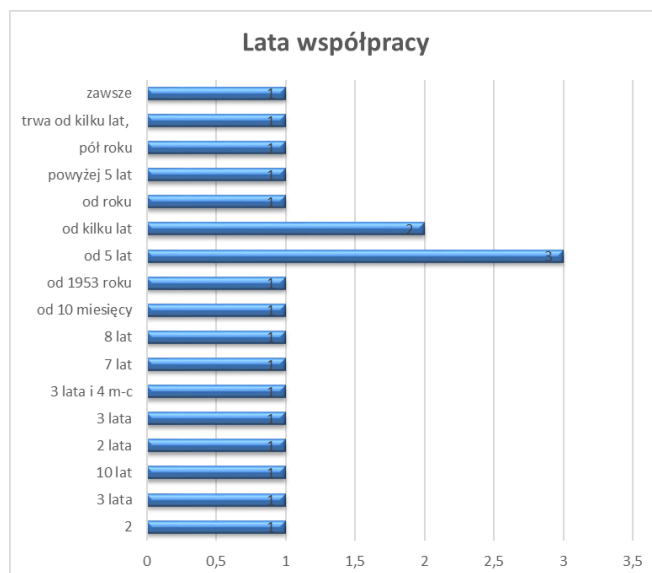
Wykres 5. Liczba lat współpracy badanych pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK uczestniczących w szkoleniach POWER z Zakładami Karnymi na terenie Polski.

Pracodawcy z pierwszej grupy badanych, tj. zatrudniający osadzonych po szkoleniach i kursach zawodowych POWER mają bardzo zróżnicowany okres trwania współpracy. Respondentów z krótkim stażem współpracy (do 5 lat) jest 40%, natomiast pozostałe 60% badanych pracodawców wskazało na dłuższą niż 5 lat (nawet powyżej 10 lat) współpracę z Zakładami karnymi w zakresie zatrudniania osadzonych.

W wypowiedziach drugiej grupy respondentów, czyli pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK ale takich, którzy nie uczestniczyli w szkoleniach POWER widzimy, iż Ci pracodawcy mają zdecydowanie mniejsze doświadczenie we współpracy z zakładami karnymi. Jak wskazują dane ujęte na wykresie nr 6, większość pracodawców rozpoczęło współpracę z



zakresie zatrudniania więźniów w swojej firmie nie wcześniej niż 3 lata temu, z czego zdecydowana większość ma tylko rok takiego doświadczenia.



Wykres 6. Liczba lat współpracy badanych pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK nieuczestniczących w szkoleniach POWER z Zakładami Karnymi na terenie Polski.

Powody, dla których współpraca pracodawców z ZK jest kontynuowana

Pracodawcy zatrudniający więźniów uczestniczących w szkoleniach POWER zgłaszają zróżnicowane powody kontynuacji współpracy z zakładami karnymi. Jednak, co warto podkreślić, brak innych pracowników nie jest wśród tych pracodawców głównym powodem współpracy.

Pracodawcy zatrudniający osadzonych, którzy podejmowali dodatkowe formy szkoleń i kursów doceniają doświadczenie, chęć pracy, kwalifikacje tych pracowników. Wśród najczęściej wymienianych powodów znalazły się takie które można ująć w trzy kategorie:

1. Korzyści wynikające ze współpracy z Zakładem Karnym

Pracodawcy zgłaszali wiele korzyści, jakie wynikają dla nich ze współpracy z zakładami karnymi. Są to np.: *Zadowolenie z wykonywanych obowiązków; Forma zatrudnienia; Praca zawsze wykonywana jest na czas, nigdy nie było reklamacji; Dobra współpraca z ZK; Decyduje o dalszej współpracy zadowolenie z wykonywanych zawsze na czas zadań; Wciąż jest opłacalna; Wysokie zatrudnienie; Dotacje FAZS; Refundacja; Łatwy proces rekrutacji, mniej formalności, dokumentacji przy zatrudnieniu; Płatność wynagrodzenia za dni pracy*

2. Indywidualne cechy/kompetencje pracowników

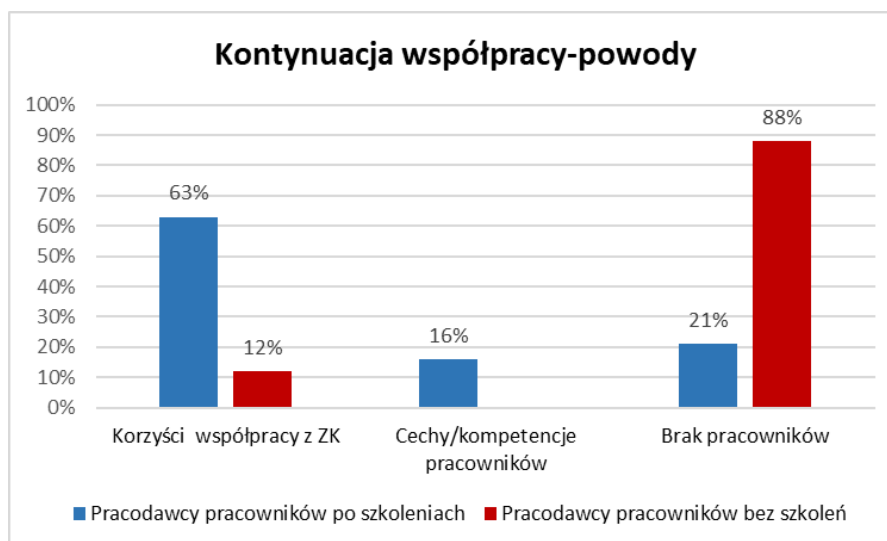
Badani respondenci podkreślali również indywidualne cechy i kompetencje osadzonych w ZK pracowników: *Osadzeni mają doświadczenie budowlane; Skazani odbywający karę pozbawienia wolności pracujący cieszą się uczciwością; Bezkonfliktowa współpraca z samymi skazanymi (małe wyjątki) jak również z ZK;*



3. Brak pracowników cywilnych, np.: *Trudności ze znalezieniem pracowników na rynku; Duże zapotrzebowanie pracowników; Brak pracowników na rynku pracy*

Druga grupa badanych pracodawców cechująca się tym, iż zatrudnia osadzonych, którzy nie brali udziału w szkoleniach, najczęściej kontynuację współpracy z Zakładami Karnymi wyjaśnia brakami pracowników cywilnych. Część zwraca uwagę na dobrze układającą się współpracę z pracownikami czy Zakładami Karnymi: dobra współpraca z ZK ; brak pracowników, braki kadrowe, potrzeba nowych pracowników.

Na wykresie nr 7 ujęte zbiorcze wyniki obu grup pracodawców. Jak można zauważyć na wykresie, najczęstszym powodem kontynuacji współpracy przez pracodawców zatrudniających osadzonych bez szkoleń POWER był brak pracowników cywilnych. Takiej odpowiedzi udzieliło 88% wypowiedzających się respondentów. Natomiast pracodawcy zatrudniający osadzonych, którzy rozwijają swoje umiejętności uczestnicząc w szkoleniach dostrzegają korzyści wynikające z zatrudniania osadzonych. Około 2/3 wypowiedzi tej grupy pracodawców zawierało dotychczasowe zadowolenie ze współpracy ZK (takie korzyści zaobserwowało 12% pracodawców z drugiej grupy). 1/5 podała jako przyczynę kontynuacji współpracy z ZK braki kadrowe, natomiast 16% tych respondentów zwróciło również uwagę na indywidualne cechy i kompetencje tej grupy pracowników.



Wykres 7. Liczba procentowa wypowiedzi na temat przyczyn kontynuacji współpracy pracodawców z Zakładami Karnymi.

3. Powody zniechęcające pracodawców do zatrudnienia osadzonych w zakładach karnych

Badani respondenci zostali zapytani o powody, które stanowią najczęstsze przyczyny zniechęcające pracodawców do zatrudniania w przedsiębiorstwach i firmach osób osadzonych w zakładach karnych. W obu grupach badanych zostały zauważone podobne problemy. W celu znalezienia podobieństw oraz różnic poklasyfikowano wypowiedzi badanych w kilka bardziej ogólnych kategorii. Analiza ilościowa i jakościowa wykazały, że pracodawcy zatrudniający pracowników bez szkoleń POWER przedstawili prawie dwukrotnie większą liczbę powodów, które zniechęcają pracodawców do zatrudniania osób odsiadujących wyroki w zakładach karnych. Pracodawcy, którzy zatrudniają więźniów uczestniczących w szkoleniach POWER

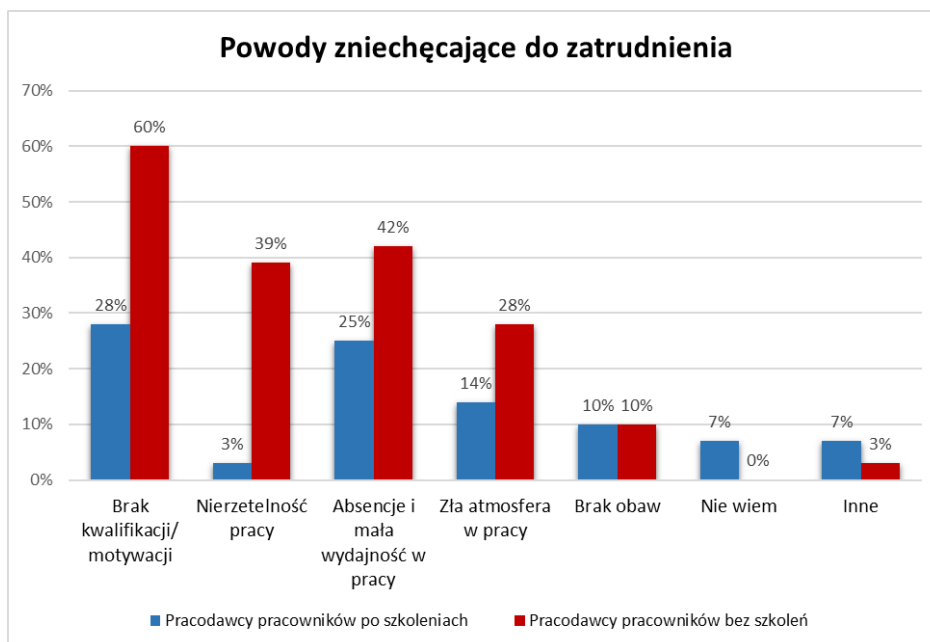
zgłosili 27 sytuacji, które mogą obniżać chęć zatrudniania takich pracowników przez przedsiębiorcę.

Poniżej przedstawione zostały wypowiedzi pracodawców zatrudniających osadzonych po szkoleniach POWER:

Brak kwalifikacji/ motywacji, np.: brak chęci do pracy na krótki okres przed opuszczeniem ZK, na szczęście występuje to rzadko; ambiwalentny stosunek do pracy; trudności, aby zmotywować osadzonych do systematycznej pracy; brak odpowiedniego przygotowania; brak motywacji do pracy skazanych; zniechęcenie; obojętny stosunek do pracy; Nierzetelność pracy, np. lenistwo; Absencje i mała wydajność w pracy: wysokie absencje; bardzo niska wydajność; "astronomiczna" rotacja 120-140% w ciągu roku; możliwość ucieczki; częste absencje w pracy; Zła atmosfera w pracy: epizody związane z brakiem poszanowania właściwych relacji; zachowanie; nieuczciwość; wybór pracownika; Inne, np.: formalności, karalność

Druga grupa badanych respondentów, czyli przedsiębiorcy zatrudniający osadzonych w zakładach karnych, którzy nie uczestniczyli w szkoleniach POWER zgłosiła znacznie więcej sytuacji, które zniechęcają pracodawcę do zatrudniania takich pracowników. Badani podali 52 powody. Wypowiedzi pracodawców zatrudniających osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach POWER: Brak kwalifikacji/ motywacji: *brak lub niskie kwalifikacje lub motywacja do wykonywania pracy u osadzonych*; Nierzetelność pracy: *źle wykonywana praca/ brak dobrej pracy; brak rzetelności; brak sumienności i wytrwałości; brak zaangażowania w pracę; brak chęci do pracy/ unikanie pracy; brak dyscypliny*; Absencje i mała wydajność w pracy: *brak/ mniejsza /mała wydajność pracy; częste absencje; duża rotacja osadzonych; braki w zatrudnieniu; krótki wyrok/ krótki okres pracy*; Zła atmosfera w pracy: *skłonność do konfliktów z innymi pracownikami; kłótniwość; nieufność; kradzieże; zła atmosfera w pracy; podejrzenia o nieuczciwość*; Inne: *obostrzenia prawne*

Pierwszym problemem, jaki zasygnalizowali pracodawcy z obu badanych grup był brak motywacji czy kwalifikacji pracowników. Opisowe wypowiedzi pozwoliły zauważyć, że pracodawcy zatrudniający osadzonych, którzy uczestniczyli w szkoleniach POWER częściej pisali o braku motywacji czy chęci do pracy zatrudnianych pracowników (30% badanych). Natomiast pracodawcy zatrudniający osadzonych bez szkoleń podkreślali najczęściej brak odpowiednich kwalifikacji do pracy. Takiej odpowiedzi udzieliło 60% badanych. Kolejnym problemem zniechęcającym do zatrudniania więźniów jest nierzetelność pracy. Z danych umieszczonych na wykresie można zauważyć, że częściej nierzetelność pracowników zgłaszali pracodawcy zatrudniający pracowników bez szkoleń. U prawie 40% badanych z drugiej grupy pojawiała się w wypowiedziach pisemnych informacja o nierzetelności tych pracowników. W obu grupach badanych kolejnym problemem jest częsta nieobecność w pracy takiego pracownika, a w konsekwencji mała wydajność pracy. Na ten problem również zwróciła uwagę większa liczba badanych przedsiębiorców, którzy zatrudniali więźniów bez szkoleń (42% wszystkich badanych z tej grupy i 1/4 z grupy pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach POWER). Pewna grupa badanych respondentów z obu grup zwróciła uwagę na wpływ takich pracowników na atmosferę w pracy. Dane procentowe na wykresie 8 pokazują, że z takimi sytuacjami dwukrotnie częściej spotykają się przedsiębiorcy, którzy zatrudniają osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach POWER.



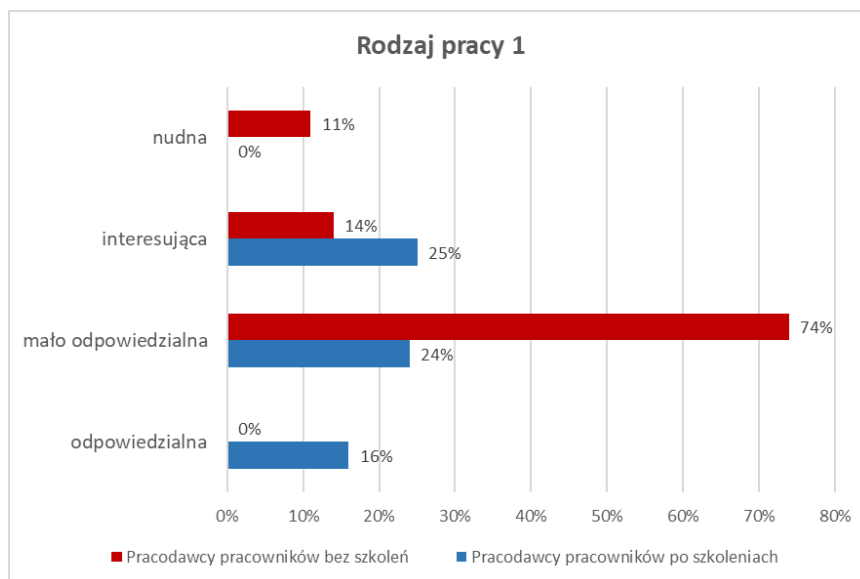
Wykres 8. Procentowa liczba badanych pracodawców wypowiadających się na temat powodów zniechęcających do zatrudniania pracowników odsiadujących karę pozbawienia wolności.

Bardzo mała grupa pracodawców (10%) nie zgłaszała żadnych powodów, które zniechęcałyby ich do zatrudniania w swojej firmie pracowników przebywających w zakładach karnych. Nieliczni zauważyli także niedogodności związane z tzw. formalnościami czy prawnymi obostrzeniami związanymi z zatrudnianiem takich pracowników.

4. Rodzaj pracy preferowany przez osadzonych zatrudniani w przedsiębiorstwach i firmach badanych pracodawców

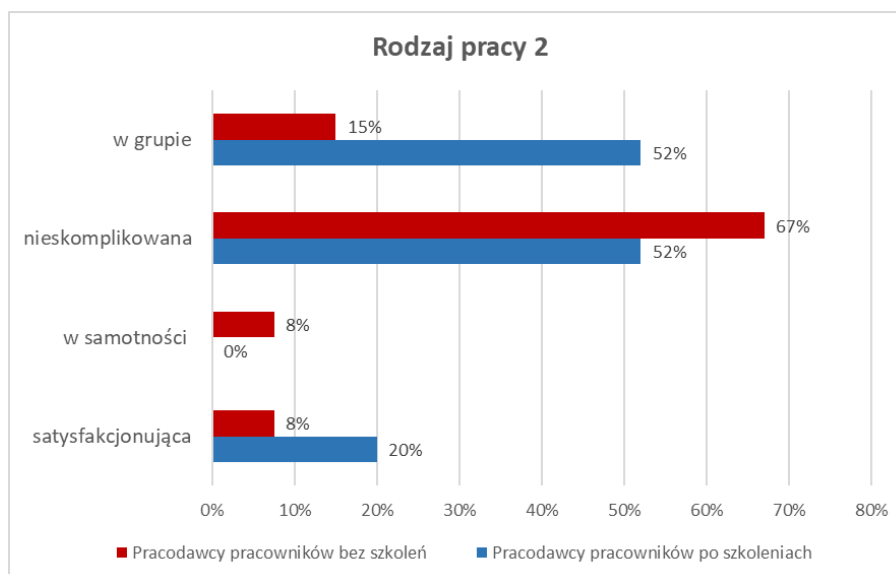
W tym pytaniu, respondenci proszeni byli o zakreślenie kilku odpowiedzi, które najbardziej opisują preferencje zatrudnionych pracowników z ZK. Do wyboru mieli 8 możliwości: *Odpowiedzialna, mało odpowiedzialna, w samotności, w grupie, interesująca, nudna, satysfakcjonująca, nieskomplikowana.*

Okazało się, że badani przedsiębiorcy z obu grup różnili się w swoich wyborach, co widoczne jest na wykresach 9 oraz 10. Pracodawcy zatrudniających pracowników bez szkoleń POWER częściej byli zdania, że ich pracownicy preferują pracę nudną (11%), zaś 14 % że pracownicy osadzeni w zakładach karnych wolą interesującą pracę w porównaniu do przedsiębiorców zatrudniających osadzonych po szkoleniach, wśród których takich wskazań dokonało 25% badanych. Prawie 3/4 pracodawców, którzy mają w firmie osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach POWER oraz 1/4 przedsiębiorców zatrudniających osadzonych po szkoleniach POWER zaznaczyła odpowiedź, że ci pracownicy preferują pracę mało odpowiedzialną. Z drugiej strony, pracodawcy zatrudniający pracowników uczestniczących w szkoleniach POWER częściej uważali, że ich pracownicy lubią pracę odpowiedzialną w porównaniu do drugiej grupy pracodawców. Takiego wyboru dokonało 16% z tej grupy i żaden z pracodawców zatrudniających osadzonych bez szkoleń POWER.



Wykres 9. Rodzaj pracy preferowany przez pracowników z ZK w opinii pracodawców.

Dane zamieszczone na wykresie 10 wskazują, że pracodawcy zatrudniających pracowników uczestniczących w szkoleniach POWER częściej zaznaczali odpowiedź, że preferowana praca przez pracowników osadzonych w zakładach karnych to praca w grupie. Taką odpowiedź zaznaczyła połowa badanych z tej grupy oraz 15% przedsiębiorców zatrudniających osadzonych bez szkoleń (którzy częściej zaznaczali opcję pracy w samotności - 8% badanych). Zdaniem połowy respondentów zatrudniających pracowników po szkoleniach POWER i 2/3 przedsiębiorców zatrudniających pracowników nieuczestniczących w szkoleniach POWER, pracownicy osadzeni w ZK preferują prace nieskomplikowane, proste. Zdaniem większej liczby pracodawców z grupy pierwszej (1/5 badanych) praca daje satysfakcję osadzonemu w ZK pracownikowi. W drugiej grupie takiego samego zdania jest 8% badanych.

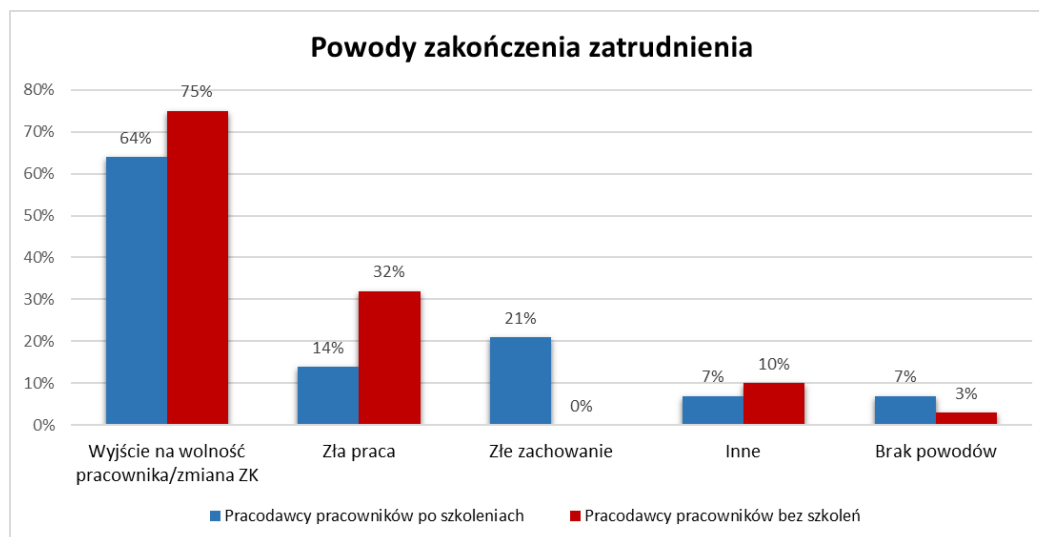


Wykres 10. Rodzaj pracy preferowany przez pracowników z ZK w opinii przedsiębiorców.



5. Powody zakończenia zatrudnienia osadzonego w ZK w przedsiębiorstwie lub firmie

Dane procentowe umieszczone na wykresie nr 11 wskazują, że podobna liczba badanych respondentów wskazała jako najczęstszą przyczynę zakończenia zatrudnienia osadzonego w firmie koniec kary, przeniesienie, lub złe wykonywanie pracy oraz złe zachowanie pracownika.



Wykres 11. Procentowa liczba badanych pracodawców wypowiadających się na temat powodów zakończenia zatrudnienia pracownika odsiadującego karę pozbawienia wolności.

Przykłady wypowiedzi pracodawców zatrudniających pracowników, którzy brali udział w szkoleniach POWER zostały zaprezentowane poniżej.

Wyjście na wolność pracownika/zmiana ZK: *warunkowe zwolnienie / czynności procesowe, wyjście na wolność; koniec kary/ opuszczenie ZK; transport; przyczyny związane z ZK;*

Zła praca: *brak zdolności manualnych; nie przestrzeganie przepisów bhp; brak efektywności w wykonywaniu zadań; niska wydajność, niska frekwencja w pracy;*

Złe zachowanie: *wykroczenia na terenie zakładu karnego; złe zachowanie; agresja wobec drugiej osoby; konflikt z innym osadzonym;*

Inne: *koniec umowy; względy ochronne;* Brak powodów: *brak uchybień odnośnie osadzonego; brak powodów do zakończenia, wręcz przeciwnie*

Bardzo podobne powody zakończenia współpracy z osadzonym pracownikiem przedstawiali pracodawcy zatrudniający osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach podnoszących kwalifikacje, np.: *Wyjście na wolność pracownika/zmiana ZK: koniec wyroku; krótki wyrok; przeniesienie do innego ZK; rotacja osadzonych;*

Zła praca: *zła praca skazanego, brak dyscypliny; częste nieobecności w pracy, wysoka absencja; obostrzenia prawne, brak motywacji do pracy, brak wydajności; złe wykonywanie pracy z powodu z powodu niskich umiejętności; mała wydajność pracy*

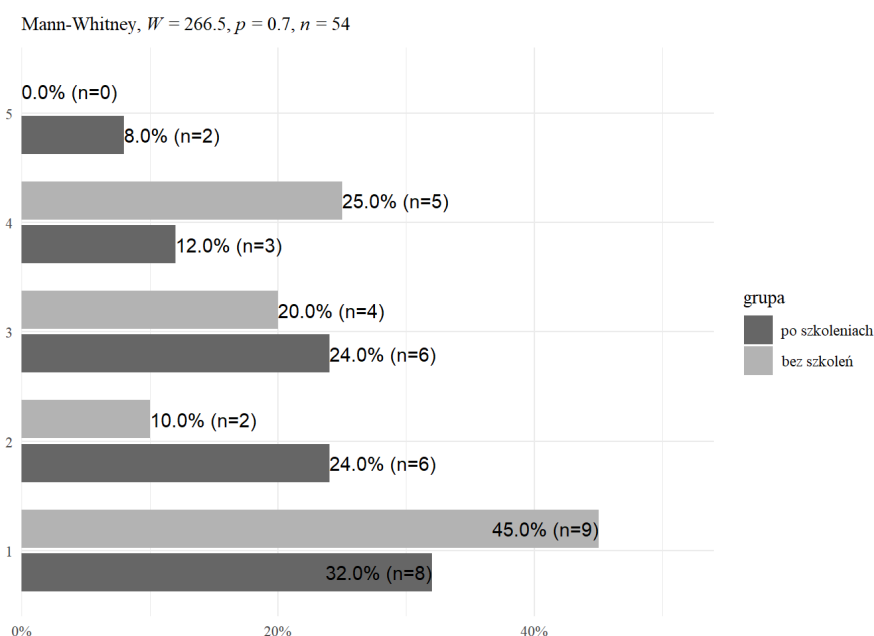
Inne: *czynniki zew.; decyzja osadzonego o odejściu z pracy; różne powody*



6. Problemy wynikające z zatrudniania osadzonych w ZK pracowników

Badani respondenci zostali poproszeni o wskazanie, w jakim stopniu ich zdaniem zatrudnianie pracowników odbywających karę pozbawienia wolności wiąże się z większymi problemami dla pracodawcy w porównaniu z zatrudnianiem osób wolnych.

Następnie, pracodawcy proszeni byli o uzasadnienie swojego wyboru. Dane zamieszczone na wykresie 12 wskazują podobieństwa i różnice w wyborze poziomu nasilenia problemów. Analiza statystyczna uzyskanych wyników wskazała, że ankietowani przedsiębiorcy nie różnili się od siebie i w podobny sposób oceniali poziom problemów, jaki wiąże się z zatrudnianiem takich pracowników. Połowa badanych z obu grup zaznaczyła odpowiedź - wcale, co oznacza, że nie dostrzegają problemów w zatrudnianiu pracowników osadzonych w zakładach karnych. Druga połowa badanych pracodawców zgłaszała takie problemy.



Wykres 12. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach i bez szkoleń POWER w pytaniu 6 (od 1-wcale do 5-bardzo).

Pracownicy zatrudniający osadzonych z ZK, którzy mieli okazję uczestniczyć aktywnie w szkoleniach POWER, jako utrudnienia w zatrudnianiu takich pracowników wskazywali głównie na częste nieobecności pracowników, niedyspozycje, małą motywację czy chęci do pracy. Przykładowe wypowiedzi badanych: *Zawsze istnieje większe ryzyko, iż osoba osadzona wykaże się nieuczciwością w stosunku do przełożonego; Osadzonych cechuje duża niedyspozycyjność oraz wysoka absencja; Mają słabo wykształcony nawyk pracy; To branie większej odpowiedzialności za pracownika;*

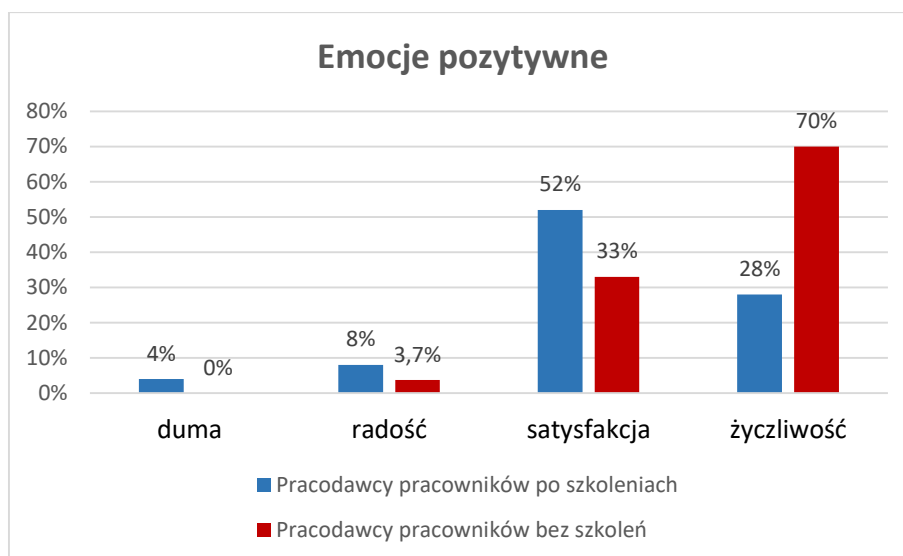
Część pracodawców podkreśla problemy emocjonalne więźniów, z którymi nie potrafią sobie poradzić: *Osadzeni to osoby z problemami osobistymi, społecznymi, często chorujący, nadpobudliwi.* Ta grupa pracodawców zauważa także plusy zatrudniania takich osób, zwłaszcza dla samych pracowników, np. *Osadzeni pracując w ZK pracuje głównie (oprócz*

wynagrodzenia) na zaufanie względem SW, wychowawców; Jest to jeden z najlepszych zapewnienia procesu resocjalizacji; Taka współpraca jest dobra dla obu stron. Czasem w swoich wypowiedziach pracodawcy chwalą swoich pracowników z ZK: *pracownicy wykonują obowiązki mało skomplikowane, są zaangażowani, dyspozycyjni.*

W drugiej grupie osób badanych, tj. przedsiębiorców zatrudniających więźniów, którzy nie uczestniczyli w szkoleniach POWER, w uzasadnieniach swoich wyborów podawali więcej negatywnych niż pozytywnych aspektów związanych z zatrudnianiem osadzonych. Zdaniem tej grupy pracodawców, osadzeni negatywnie wpływają na relacje społeczne w zakładzie pracy, są konfliktowi, roszczeniowi, wymagają większego nadzoru i kontroli, np.: *Mają zły wpływ na innych cywilnych pracowników; Osadzeni są mniej komunikatywni, czasami nie mają nawyków higienicznych; Jest rozluźnienie dyscypliny innych pracowników; Są skłonni do konfliktów, Są roszczeniowi; Trzeba ich bardziej kontrolować; Wymagają większego nadzoru.* Pracodawcy zauważają braki w kwalifikacjach i umiejętnościach tych pracowników. Ich zdaniem ci pracownicy mają niską motywację do pracy: *Osadzeni są mniej zmotywowani do pracy i nie mają kwalifikacji zawodowych; Trzeba ich przeszkolić; Wymagają większego przyuczenia; Nie potrafią systematycznie pracować; Więźniowie chytrusy pracują za wynagrodzenie.* Pojawiają się takie problemy spostrzegane przez pracodawców jak: mniejsza wydajność, brak dyscypliny, częsta absencja w pracy, niskie wykształcenie. Wśród badanych pracodawców pojawiały się również odpowiedzi, wskazujące, że nie dostrzegają oni większej liczby problemów z tymi pracownikami w porównaniu do pracowników cywilnych. Świadczą o tym takie wypowiedzi jak: *nie ma różnicy ze wszystkimi są problemy; trudno ocenić; nie dostrzegam.*

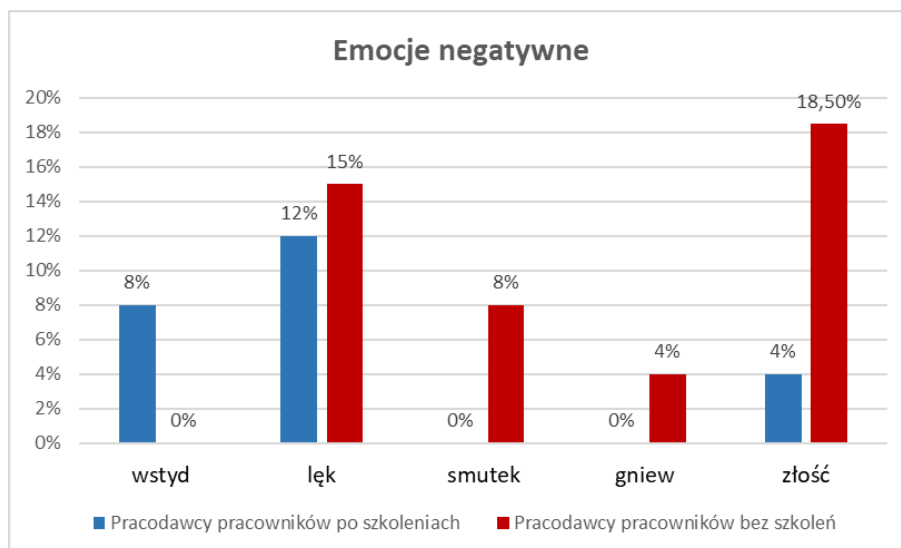
7. Emocje pojawiające się u pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK

Badani pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie, których z 8 emocji ujętych w ankiecie doświadczają najczęściej w związku z zatrudnianiem osadzonych w Zakładach karnych pracowników w swoich firmach i przedsiębiorstwach. Okazało się, że występują różnice istotne statystycznie pomiędzy badanymi przedsiębiorcami zarówno w odniesieniu do odczuwanych emocji pozytywnych (wykres 13) jak i negatywnych (wykres 14). Pracodawcy pracowników, którzy brali udział w szkoleniach POWER, częściej zakreślali takie pozytywne emocje jak dumę (4%), czy radość (8%). Połowa badanych z tej grupy i 1/3 z grupy drugiej czuje satysfakcję z powodu zatrudniania osadzonych. Z kolei przedsiębiorcy zatrudniający osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach POWER częściej czuli życzliwość wobec swoich pracowników (70%) w porównaniu do grupy pierwszej (28%).



Wykres 13. Odczuwane emocje pozytywne pracodawców w związku z zatrudnianiem osadzonych.

Analiza emocji negatywnych odczuwanych przez badanych przedsiębiorców również pokazała istnienie niewielkich różnic między grupami. Pracodawcy, którzy zatrudniają pracowników bez szkoleń POWER doświadczali więcej emocji negatywnych związanych z zatrudnianiem pracowników z zakładów karnych. 8% tych przedsiębiorców odczuwało smutek, 4% gniew, a prawie 1/5 złość z tego powodu. Z drugiej strony, przedsiębiorcy zatrudniający pracowników po szkoleniach, częściej deklarowali odczuwanie wstydu. Obie grupy pracodawców w podobnym stopniu wskazywały także na występowanie u nich lęku jako negatywnej emocji wiążącej się z zatrudnianiem tych pracowników.



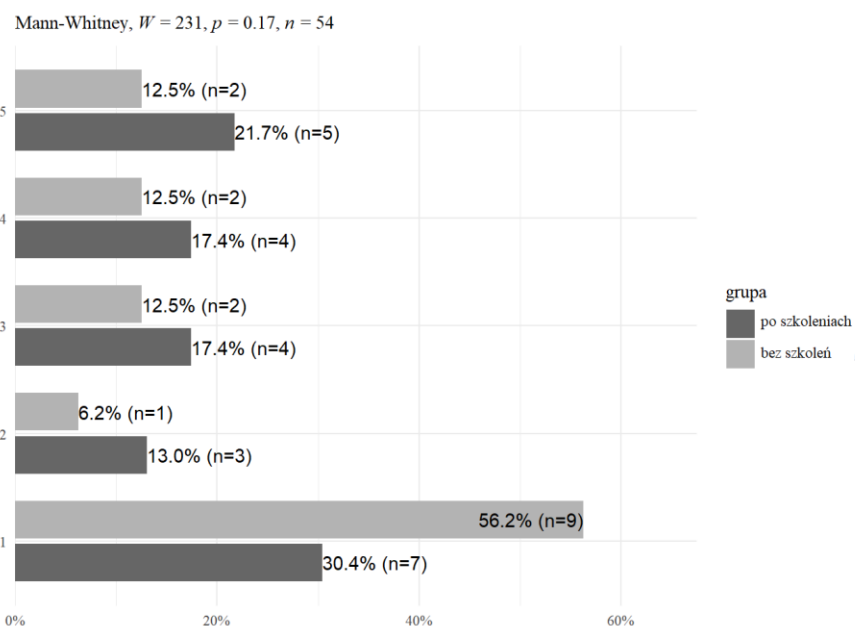
Wykres 14. Odczuwane emocje negatywne pracodawców w związku z zatrudnianiem osadzonych.

8. Docenienie zaangażowania przedsiębiorców na rzecz zatrudnienia osadzonych

Wyniki zamieszczone na wykresie nr 15 wskazują, że pracodawcy zatrudniający pracowników po szkoleniach i kursach zawodowych POWER czują się bardziej docenieni przez społeczeństwo w porównaniu do pracodawców zatrudniających osoby bez szkoleń

POWER. Ponad połowa przedsiębiorców, którzy zatrudniają pracowników nieuczestniczących w projekcie POWER zaznaczyli odpowiedź nr 1, co oznacza że wcale nie odczuwają, że ktoś inny docenia ich zaangażowanie we współpracę z zakładami karnymi w zakresie zatrudniania osadzonych. Takiej samej odpowiedzi udzieliła 1/3 przedsiębiorców z grupy drugiej. Z kolei 1/5 z tej drugiej grupy wybrała cyfrę 5 - oznaczającą, że ci pracodawcy, zatrudniający bardziej wyszkolonych pracowników odczuwają ze strony innych docenienie ich zawodowego zaangażowania. Analiza statystyczna pokazała, że różnice mimo, iż są widoczne, to są nieistotne statystycznie, ze względu na małą liczbę badanych pracodawców.

W uzasadnieniu oceny poziomu doceniania przez społeczeństwo pracodawców zatrudniających więźniów odsiadujących karę pozbawienia wolności, badani przedsiębiorcy wskazywali w odpowiedziach, że w dużym procencie klienci nie mają wiedzy, że w danym przedsiębiorstwie zatrudnia się osadzonych z ZK. Pojawiały się takie odpowiedzi jak: *Mało kto wie, że zatrudniamy osadzonych; W większości osoby skazane mają opinię naganną, staramy się omijać stereotypy, dając szansę każdemu kto wykazuje chęć pracy; ludzie tego nie doceniają; Nie wiedzą o zatrudnieniu więźniów; Nie interesuje innych czy zatrudniam więźniów; Ludzi nie interesuje jacy pracownicy pracują, musimy wykonać dobry wyrób.*



Wykres 15. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach i bez szkoleń POWER w pytaniu 8 (od 1-wcale do 5-bardzo).

Obie grupy badanych respondentów dostrzegają pozytywne aspekty dla samego pracownika, np.: *Pomaga to powrócić do społeczeństwa i szybciej się zaadaptować po opuszczeniu ZK.*

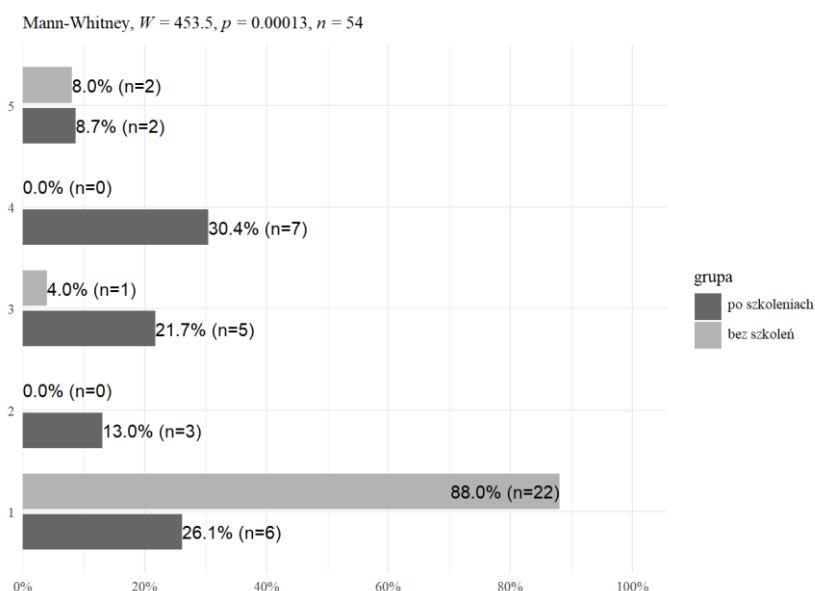
W grupie pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK nieuczestniczących w szkoleniach pojawiły się głosy zarówno pozytywne jak i negatywne. Część ankietowanych odpowiedziała, że nikt tego nie docenia, że nie rozmawiają z nikim na ten temat, że pracodawcy mają kłopoty z takimi pracownikami, są nawet opinie, że otoczenie nie popiera tej decyzji przedsiębiorcy.



Duża liczba wypowiedzi pokazuje jednak, że sami pracodawcy widzą potrzebę i chcą pomóc osadzonym w ZK w rozwijaniu kompetencji zarówno osobistych jak i przede wszystkim zawodowych. Są zaangażowani w tę pomoc, dają im to satysfakcję, a nawet zachęcają innych przedsiębiorców do podobnej współpracy z zakładami karnymi: *Doceniają moją społeczną postawę i chęć pomocy innym; Popierają inni przedsiębiorcy, to że zatrudniam więźniów; Dają ludziom szansę na poprawę ich sytuacji życiowej; Inni pracownicy widzą też potencjał w zatrudnieniu osadzonych; Dobra współpraca ze służbą więzienną; Korzystają z moich doświadczeń zatrudniania osadzonego; Społeczeństwo widzi potrzebę pomocy i zatrudnienia więźniów.*

9. Oczekiwane przez pracodawców wsparcie emocjonalne

Na pytanie zawarte w narzędziu dotyczące stopnia pomocy w zakresie otrzymywanego wsparcia emocjonalnego, okazało się, że wystąpiły istotne różnice statystyczne między badanymi grupami przedsiębiorców. Pracodawcy zatrudniający osadzonych po szkoleniach POWER częściej deklarowali chęć otrzymania większego wsparcia emocjonalnego i wspierającego w porównaniu z grupą pracodawców zatrudniających osadzonych bez szkoleń.



Wykres 16. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach i bez szkoleń POWER w pytaniu 9 (od 1- wcale do 5 - bardzo).

Niewielu pracodawców uzasadniło swój wybór. Przedsiębiorcy zatrudniający osadzonych w ZK pracowników, którzy uczestniczyli w szkoleniach POWER byli zdania, że pracodawca powinien otrzymywać większe wsparcie emocjonalne od przedstawicieli pracowników zakładów karnych, od psychologów, od pracownicy nadzoru nad osadzonymi, wypalenie zawodowe. Część pracodawców zwracała uwagę, że to pracownicy powinni taką pomoc emocjonalną częściej otrzymywać, gdyż mają niską samoocenę czy trudności z radzeniem sobie w trudnych sytuacjach (niskie kompetencje emocjonalne i społeczne).

Przedsiębiorcy zatrudniający pracowników nieuczestniczących w szkoleniach POWER mieli nieco odmienne zdanie. Wielu z nich pisało, że nie jest to potrzebne, że nie dostrzegają takiej potrzeby, choć pojawiło się kilka głosów, że powinny być szkolenia dla pracodawców jak

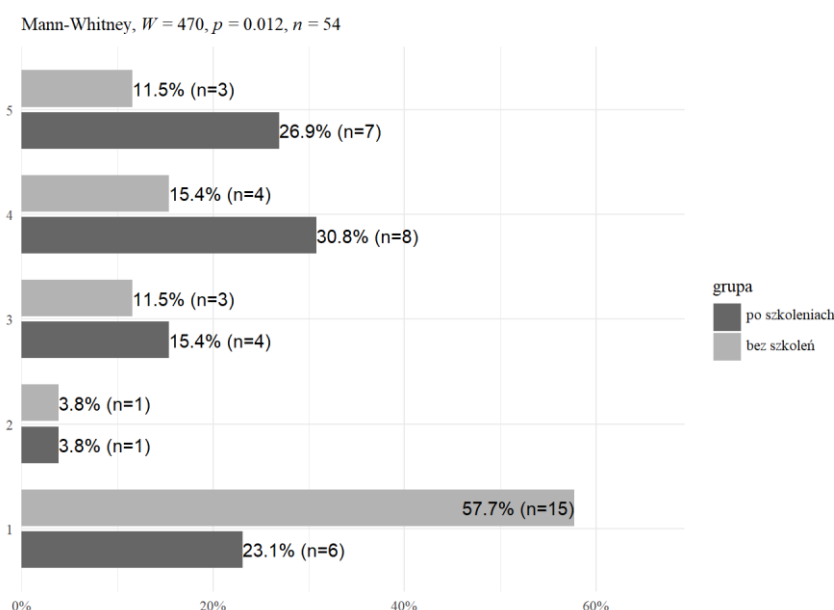


pracować z osadzonymi oraz powinni otrzymywać oni pełną informację z ZK o osadzonym i wskazówki jak z nim postępować.

10. Oczekiwane przez pracodawców wsparcie instrumentalne

Podobne wyniki do poprzednich (z pytania 9) uzyskano w kolejnym pytaniu, dotyczącym potrzeby wsparcia instrumentalnego pracodawców zatrudniających osoby odbywające karę pozbawienia wolności w ich firmach i przedsiębiorstwach.

Analizy ilościowe wykazały istnienie różnic istotnych statystycznie pomiędzy wynikami pracodawców zatrudniających osadzonych po szkoleniach POWER a wynikami przedsiębiorców, którzy zatrudniają osadzonych nieuczestniczących w projekcie POWER.



Wykres 17. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach i bez szkoleń POWER w pytaniu 10 (od 1- wcale do 5 - bardzo).

Ponad połowa przedsiębiorców zatrudniających wyszkolonych pracowników zaznaczyła odpowiedź 4 lub 5, wskazując na wysoką potrzebę pomocy instrumentalnej np. w postaci dodatkowych szkoleń dla pracowników. Takich odpowiedzi udzieliło tylko nieco ponad 1/4 pracodawców z drugiej grupy. Z kolei Ci przedsiębiorcy częściej wybierali odpowiedź 1 lub 2 (wcale niepotrzebne lub mało konieczne wsparcie). Takie odpowiedzi zaznaczyło ponad 60% pracodawców osadzonych bez szkoleń oraz 1/4 pracodawców pracowników uczestniczących w szkoleniach.

Prawie połowa ankietyowanych przedsiębiorców zatrudniających pracowników, którzy uczestniczyli w szkoleniach POWER i 2/3 pracodawców, którzy zatrudniają pracowników osadzonych w ZK nieuczestniczących w szkoleniach POWER uzasadniła swoją ocenę punktową. Zdaniem pierwszej grupy respondentów, oni i inni pracodawcy powinni otrzymywać wsparcie instrumentalne zarówno od podmiotów na szczeblu krajowym (instytucje państwowe) jak i niższego rzędu (zakłady karne): *Od podmiotów koordynujących np. program*

praca dla skazanego, wsparcie ministerialne; Służba więzienna powinna pomagać, jak zwracać się do osadzonych: co zrobić gdy mamy z nimi problem; Instytucje państwowe;

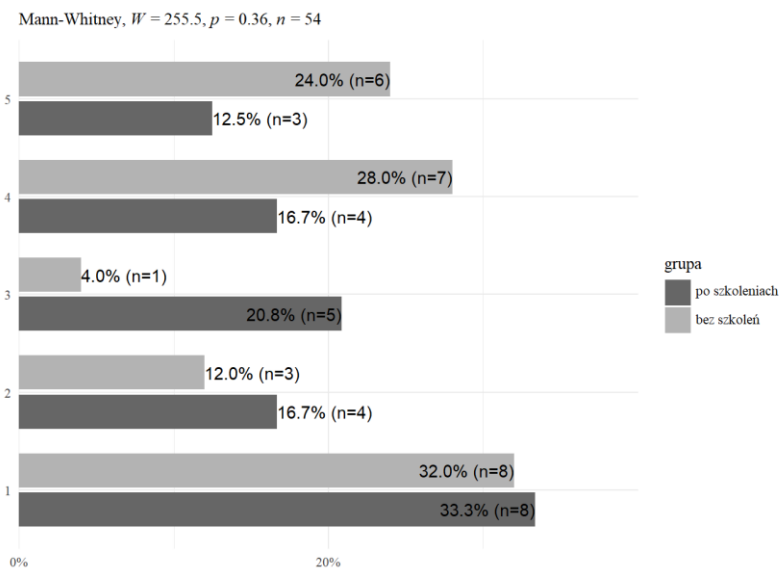
Ci ankietowani uważali, że powinno być dostępnych więcej szkoleń zawodowych, kursów na określone stanowiska w zakładach pracy, że szkolenia te powinny być zapewniane przez ZK oraz że powinno odbywać się więcej szkoleń z zakresu kompetencji miękkich, czyli np. jak radzić sobie z agresją, z zachowaniem trudnym, ze stresem. Itd., np.: *Powinny być szkolenia zawodowe, brak umiejętności podstawowych działań matematycznych. Brak wiedzy rysunek techniczny; brak podst. Umiejętności manualnych; Osadzeni powinni co jakiś czas się dokształcać, ponieważ technologia cały czas idzie do przodu; Każda nowo zdobyta wiedza podnosi kwalifikacje pracownika; Zapewniamy, że po wyjściu dostarczymy na rynek pracy wyszkolonych ludzi; Powinni odbywać szkolenia z zakresu radzenia sobie z sytuacjami trudnymi.*

Wśród przedsiębiorców zatrudniających pracowników, którzy nie uczęszczali na szkolenia POWER, 1/4 uważała, że takie wsparcie instrumentalne w postaci szkoleń czy kursów nie jest konieczne. 3/4 badanych jednak była zdania, że takie szkolenia są potrzebne. Ta grupa respondentów podkreślała zwłaszcza udział w warsztatach z zakresu radzenia sobie z zachowaniem agresywnym, współpracy, relacji społecznych. W ich opinii powinny także mieć miejsce szkolenia prowadzone przez psychologów dla pracowników cywilnych, np. w zakresie tego jak współpracować z osadzonymi w pracy, czy dla pracodawców jak efektywnie zarządzać pracą tych pracowników przebywających w ZK: *Szkolenia psychologiczne wzmacniające pracowników cywilnych; Szkolenie dla pracowników dotyczące relacji z więźniami w pracy; Instruktaż od służby więziennej; Powinny być szkolenia dla pracodawców jak pracować z osadzonymi; Pomoc w rozwiązywaniu konfliktów pracowników z wolności i z osadzonymi; Pracodawcy powinni wymieniać się doświadczeniami i procedurami dot. zatrudnienia osadzonych.*

11. Oczekiwane przez pracodawców wsparcie informacyjne

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu mieli ocenić także w jakim stopniu pracodawcy, którzy współpracują z zakładami karnymi w zakresie zatrudniania więźniów widzą konieczność otrzymywania większego wsparcia informacyjnego. Zostali również poproszeni o uzasadnienie swoich wyborów liczbowych. Zebrane wyniki przedstawione na wykresie nr 18 wskazują, że nie ma istotnych różnic między badanymi przedsiębiorcami w wyborze odpowiedzi na to pytanie. Połowa badanych zatrudniająca osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach POWER oraz 1/3 zatrudniająca pracowników po szkoleniach była zdania, że widzi konieczność większego wsparcia informacyjnego dla pracodawców. Z drugiej strony prawie połowa badanych z obu grup takiej potrzeby dodatkowego wsparcia informacyjnego nie dostrzega.

Swój wybór częściej uzasadniali przedsiębiorcy zatrudniający pracowników, którzy nie brali udziału w szkoleniach POWER. Zdaniem tej grupy badanych, powinni mieć pełną informację z ZK o możliwości zatrudnienia, o kwalifikacjach i dostępności osadzonych dla pracodawców. Prawie wszyscy przedsiębiorcy podkreślali, jak istotne znaczenie mają informacje od służby więziennej, np.: *Wytyczne od służby więziennej; Pełna informacja od służby więziennej; Służba więzienna powinna organizować szkolenie dla pracodawców zatrudniających osadzonych; Potrzebna informacja o skazanych pracownikach z ZK; Informacją o dostępnych pracownikach.*



Wykres 18. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach i bez szkoleń POWER w pytaniu 11 (od 1- wcale do 5 - bardzo).

10% badanych zwróciło uwagę na fakt niedoinformowania dotyczącego np. ulg związanych z zatrudnianiem osadzonych. Jeden przedsiębiorca napisał, że oczekuje większego wsparcia informacyjnego ze strony związku pracodawców, a kolejny, że wsparcie informacyjne powinno być przekazywane ze strony państwa.

W drugiej grupie badanych przedsiębiorców, tj. zatrudniających przeszkolonych w POWER osadzonych pracowników pojawiły się głosy, że oczekują wsparcia informacyjnego od ministerstwa, gdyż pomogłoby to jeszcze mocniej rozpropagować zatrudnienie skazanych, od rządu i oczywiście od służby więziennej (np. w zakresie możliwych zagrożeń ze strony takich pracowników).

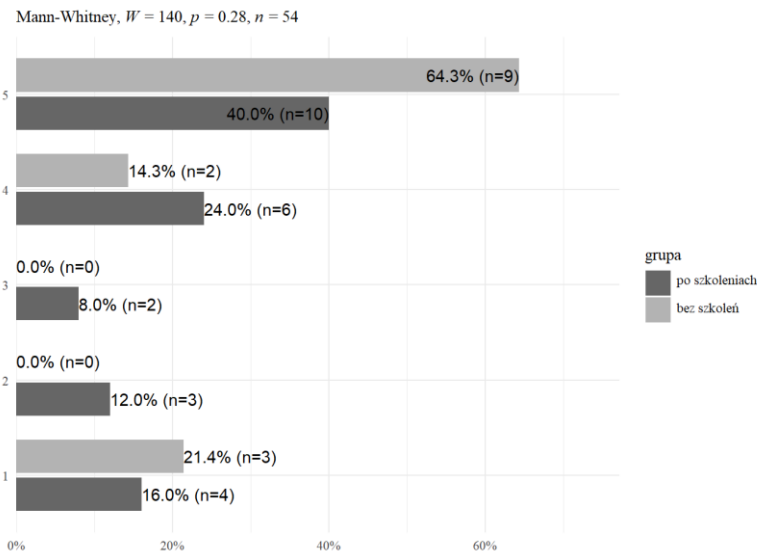
12. Oczekiwane przez pracodawców wsparcie motywacyjne

W odpowiedzi na to pytanie badani przedsiębiorcy byli zgodni. Większość ankietowanych uważa, że jest konieczne zwiększenie wsparcia motywacyjnego pracodawców zatrudniających pracowników odbywających karę pozbawienia wolności.

Ponad 3/4 przedsiębiorców zatrudniających pracowników nieuczestniczących w szkoleniach POWER oraz 2/3 pracodawców, którzy zatrudniają w swoich firmach osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER zaznaczyli odpowiedź 4 lub 5. Takiej potrzeby nie dostrzega 1/4 pracodawców zatrudniających osadzonych po szkoleniach oraz 1/5 przedsiębiorców zatrudniająca osadzonych bez szkoleń (por. wykres 19).

W uzasadnieniu swoich wyborów, badani przedsiębiorcy najczęściej zwracali uwagę na ulgi podatkowe. W grupie pracodawców zatrudniających osadzonych którzy brali udział w szkoleniach POWER pojawiały się wypowiedzi, że takie wsparcie motywacyjne - finansowe powinno być otrzymywane od instytucji państwowych, czy ze strony ministerstwa, np.: *Od aparatu państwa, ulgi mogłyby zwiększyć zatrudnienie, stwarzać stanowisko pracy; Państwo powinno to finansować. Pomagamy tym ludziom wrócić do społeczeństwa; Otrzymane wsparcie*

zawsze jest dodatkowym argumentem do zatrudnienia osób pozbawionych wolności; Instytucje państwowe.



Wykres 19. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach i bez szkoleń POWER w pytaniu 12 (od 1- wcale do 5 - bardzo).

W grupie respondentów, którzy zatrudniają osadzonych bez szkoleń było więcej zróżnicowanych odpowiedzi na temat rodzajów wsparcia motywacyjnego dla pracodawców współpracujących z zakładami karnymi. Prawie wszyscy, którzy motywowali swoją odpowiedź pisali o ulgach dla pracodawców, ulgach podatkowych czy dotacjach państwowych. Pojawiły się również propozycje, żeby obniżyć koszty pracy, otrzymywać dodatkowe dotacje z UE dla pracodawców zatrudniających osadzonych, zwolnić z opłat podatkowych lub by zatrudniać pracowników w ramach pracy społecznej (bez wynagrodzenia). Około 1/5 badanych wskazała na większe dotacje z FAZS lub całkowity zwrot wynagrodzenia, natomiast 3% przedsiębiorców zwróciło uwagę na wsparcie motywacyjne dla nadzorujących osób w zakładach pracy, np.: *Dodatek funkcyjny dla osób odpowiedzialnych za nadzór nad więźniami w ich zakładzie pracy.*

13. Konieczność uczestnictwa osadzonych w kursach i szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

Kolejne pytanie dotyczyło tego, czy pracujący więźniowie powinni mieć obowiązek uczestniczenia w szkoleniach i kursach podnoszących ich kwalifikacje zawodowe, a jeśli tak, to w jakich, jak długo trwających oraz przez kogo powinny być takie szkolenia prowadzone. Wyniki ilościowe pokazały, że odpowiedzi udzieliło 58% badanych przedsiębiorców, którzy zatrudniają pracowników po szkoleniach POWER (42% nie odpowiedziało na to pytanie) oraz 96% (4% to brak danych) pracodawców zatrudniających pracowników, którzy nie brali udziału w szkoleniach POWER.

Badani pracodawcy zatrudniający pracowników po szkoleniach POWER byli zgodni w swoich wypowiedziach dotyczących tego w jakich kursach powinni uczestniczyć osadzeni w ZK którzy podejmują pracę. Ankietowani zgłaszali, że powinny to być: *Kursy kwalifikacyjne, zawodowe pomagające przystosować osadzonego do pracy; Kursy zawodowe, dostosowane pod potrzeby firmy; Spawalniczych, podnośnikowych, może nie tak długotrwałych; Powinni*

podnosić swoje kwalifikacje, kursy kwalifikacyjne, kursy powinny być prowadzone w miarę szybko przez wykwalifikowanych specjalistów; W kursach tożsamych z zawodami na które będą kierowani do pracy.

Część ankietowanych wypowiedziała się bardzo pozytywnie na temat trwających szkoleń POWER, w których brali udział ich pracownicy z ZK: *Powinni podnosić kwalifikacje zawodowe w ramach programów POWER w obecnej formie.* Pracodawcy zauważają korzyści ze szkoleń dla samych pracowników, nie tylko dla pracodawców: *Myszę, że osadzeni powinni uczestniczyć w kursach i szkoleniach ponieważ jest to forma resocjalizacji, jak i lepsza perspektywa to wyjście na wolność; Jeżeli chce się doksztalać, to powinno mu się to umożliwiać.* Na pytanie przez kogo powinny być prowadzone oraz gdzie się powinny takie kursy odbywać, większość była zgodna, podając w pisemnych wypowiedziach, że prowadzić powinien wyspecjalizowany szkoleniowiec, instruktor, a powinny odbywać się na terenie zakładów karnych.

Druga grupa badanych przedsiębiorców, zatrudniających pracowników którzy nie uczestniczyli w szkoleniach POWER także dostrzega konieczność doksztalania i doskonalenia zawodowego przez osadzonych którzy pracują zawodowo. Ci ankietowani podawali konkretne zawody, które wymagają uprzednich szkoleń i kwalifikacji, np. *Potrzebne są branżowe profesjonalne kursy zawodowe prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe, które odbywają się w ZK; Kursy zawodowe wg potrzeb przedsiębiorców prowadzone przez służbę więzienną; Takich które rokują na rynku pracy np.: spawacz, stolarz, kaletnik, krawiec, kucharz; W branżach poszukiwanych: spawacz, operator wózków widłowych, ślusarz; powinni robić kursy zawodowe w branżach poszukiwanych pracowników; osadzeni powinni podnosić kwalifikacje zawodowe np.: w budownictwie.*

Pracodawcy zaznaczali, że duże znaczenie przy wyborze szkolenia ma motywacja i chęć do pracy osadzonych, a także poczucie pracownika, że jest tym zainteresowany i będzie mu to potrzebne w potencjalnej pracy. Według badanych przedsiębiorców, pracownicy tacy powinni brać udział w szkoleniach branżowych w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, również specjalistycznych, ale powinny być dostosowane pod potrzeby pracodawców i zakładów pracy. Szkolenia powinny odbywać się na terenie zakładów karnych, a powinny być prowadzone przez specjalistów. Takie szkolenia powinny jednak, w opinii pracodawców dawać nie tylko wiedzę, ale przede wszystkim konkretne, praktyczne umiejętności.

14. Konieczność uczestnictwa osadzonych w szkoleniach podnoszących kompetencje społeczne

W odniesieniu do pytania o konieczność udziału zatrudnianych pracowników z ZK w szkoleniach podnoszących kompetencje społeczne prawie 2/3 przedsiębiorców zatrudniających osadzonych po szkoleniach POWER oraz 3/4 pracodawców, którzy w swoich zakładach pracy zatrudniają osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach POWER wyraziło opinię, że takie szkolenia są bardzo potrzebne. Ankietowanych proszono o wskazanie, kto ich zdaniem powinien prowadzić takie szkolenia i gdzie one powinny się odbywać.

Pierwsza grupa badanych pracodawców podkreślała konieczność spotkań, szkoleń i warsztatów osób osadzonych z psychologiem, mediatorem bądź terapeutą. Pracujący osadzeni powinni mieć więcej szkoleń z zakresu radzenia sobie z emocjami, kontrolowania złości, komunikacji w życiu codziennym z innymi ludźmi. W opinii badanych, wsparcie psychologa powinno być zawsze przy tworzeniu różnych programów rozwijających zarówno kompetencje

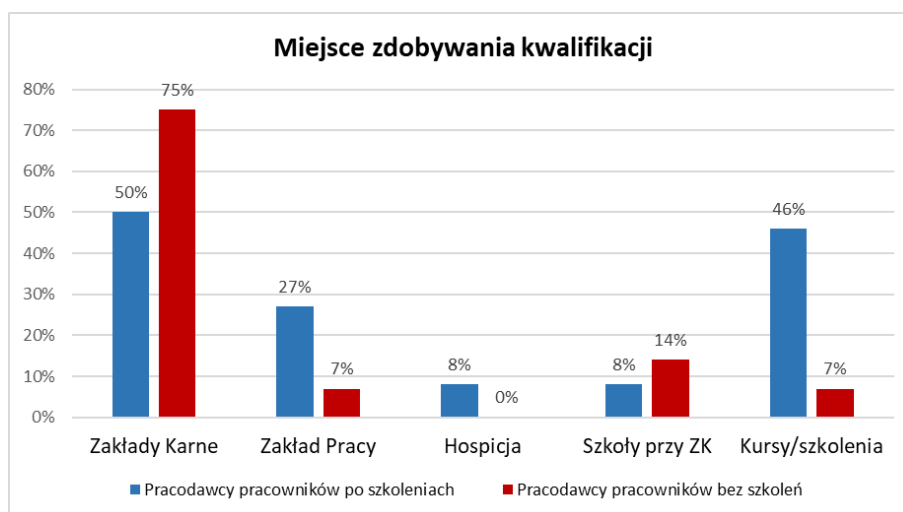


osobiste jak i zawodowe. Takie szkolenia czy warsztaty powinny, zdaniem badanych, odbywać się na terenie zakładów karnych, ale szkoleniowcem powinna być wykwalifikowana osoba z doświadczeniem psychologicznym. 15% badanych respondentów jest zdania, że osoby odbywające karę pozbawienia wolności same muszą chcieć zmiany i rozwoju swoich kompetencji, bo nie można ich zmusić do pracy nad sobą, a takie szkolenia są wtedy nieefektywne.

O motywacji w pracy nad sobą ze strony osadzonego w ZK pracownika zdecydowanie częściej pisała druga grupa badanych przedsiębiorców. Połowa wypowiedzi tych pracodawców dotyczyła właśnie konieczności udziału w szkoleniach dotyczących motywacji wśród więźniów. Ci respondenci, jako osoby najbardziej kompetentne do prowadzenia takich szkoleń czy kursów wskazywali psychologów i terapeutów, np.: *Kursy podnoszące motywację do pracy zawodowej prowadzone przez psychologa; Szkolenia psychologiczne zwiększające motywację do pracy; Szkolenia podnoszące motywację osadzonych do sumiennej pracy; Być prowadzone przez kompetentnych trenerów; Podnosić mają motywację do rozwoju zawodowego; Trzeba pracować nad motywacją osadzonych aby dobrze i chętnie wykonywali swoją pracę; Szkolenia podnoszące motywację do sumiennej i rzetelnej pracy; W zakresie integracji z zespołem innych pracowników; Kursy powinny być u pracodawcy prowadzone przez kompetentnych trenerów.* Pracodawcy podkreślali też znaczenie psychologa zatrudnionego w zakładzie karnym. Ich zdaniem powinien być kładziony większy nacisk na szkolenia, oprócz radzenia sobie z trudnymi emocjami, dotyczące pozytywnych relacji społecznych (takie jak: efektywna komunikacja, współpraca, itd.).

15. Miejsce zdobywania kwalifikacji zawodowych przez osadzonych

Na pytanie, gdzie zdaniem ankietowanych przedsiębiorców osadzeni w ZK pracownicy powinni zdobywać kwalifikacje zawodowe, połowa pracodawców zatrudniających pracowników, którzy uczestniczyli w szkoleniach POWER oraz 3/4 pracodawców zatrudniających więźniów nieuczestniczących w szkoleniach w odpowiedzi wpisali zakład karny jako miejsce, gdzie ci pracownicy powinni być odpowiednio kwalifikowani do zawodu. Zakład karny jest wskazywany również jako organizator takich kursów i szkoleń dla potencjalnych pracowników odsiadujących wyroki pozbawienia wolności.



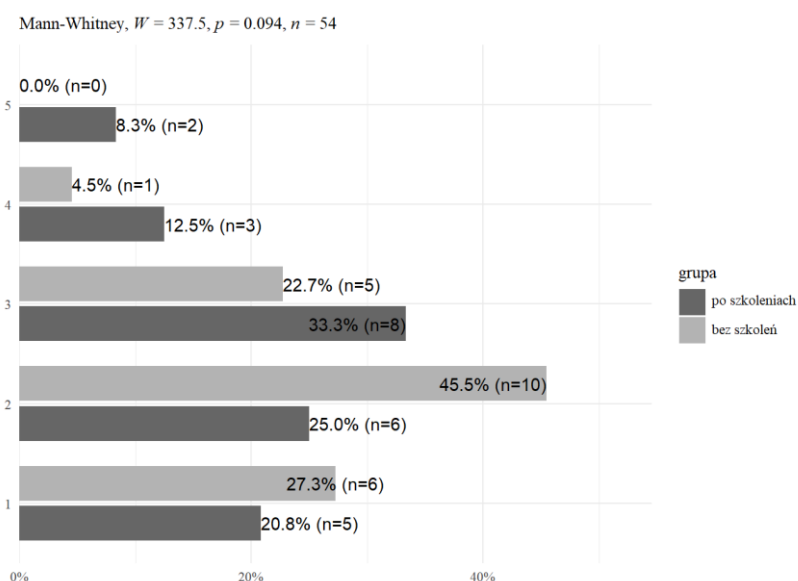
Wykres 20. Miejsca wskazane przez ankietowanych pracodawców jako potencjalne najlepsze do uzyskiwania kwalifikacji zawodowych przez osadzonych w ZK pracujących.



Prawie 1/3 pracodawców zatrudniających pracowników, którzy uczestniczyli w szkoleniach wskazali zakład pracy, jako najlepsze miejsce by zdobywać kwalifikacje w danym zawodzie, również jako staże u pracodawców. Ci pracodawcy doceniają także znaczenie szkoleń i kursów, jakie przechodzą zatrudniani w ich firmach pracownicy osadzeni zakładach karnych. Kilku przedsiębiorców wskazało udział w szkoleniach POWER jako znaczące dla rozwoju kompetencji zawodowych pracowników. Również w tej grupie pracodawców pojawiły się głosy, aby doświadczenie zawodowe zdobywać poprzez pracę w szpitalach czy hospicjach. Obie grupy badanych przedsiębiorców zwróciły uwagę na fakt zdobywania kwalifikacji zawodowych w szkołach, które powinny funkcjonować przy zakładach karnych, podkreślając że powinni zdobywać takie umiejętności przed przystąpieniem do pracy.

16. Ocena wiedzy i umiejętności zatrudnianych pracowników

W pytaniu tym poproszono pracodawców o ocenę poziomu wiedzy i umiejętności zatrudnianych w ich przedsiębiorstwach pracowników, którzy odbywają karę pozbawienia wolności w zakładach karnych. Wyniki ilościowe zamieszczone na wykresie nr 21 pokazują, że badani pracodawcy różnią się w swoich wyborach i opiniach (różnice statyczne są na poziomie tendencji). Średnia wyników uzyskanych przez pracodawców, którzy zatrudniają pracowników po szkoleniach wynosi 2,65 pkt, natomiast pracowników zatrudniających osadzonych bez szkoleń średnia wynosi 2 pkt (w skali od 1 do 5). Te rezultaty pokazują więc, że pracodawcy zatrudniający pracowników po szkoleniach wyżej oceniają umiejętności i wiedzę swoich pracowników w porównaniu z pracodawcami, którzy zatrudniają osadzonych nieuczestniczących w projekcie POWER. Szczegółowe dane pokazują, że 3/4 przedsiębiorców, którzy mają w swoich firmach osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach POWER i 45% pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach wskazali na brak lub bardzo niski poziom wiedzy i umiejętności swoich pracowników z ZK. Z kolei 21% przedsiębiorców zatrudniających pracowników po szkoleniach i 4,5% pracodawców osadzonych bez szkoleń oceniło poziom wiedzy i umiejętności tych pracowników jako wysoki lub bardzo wysoki.



Wykres 21. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach POWER i bez szkoleń w pytaniu 16 (od 1 - wcale do 5 - bardzo).

Uzasadnienie na to pytanie, jak badani oceniają poziom wiedzy i umiejętności zatrudnianych pracowników, którzy odbywają karę pozbawienia wolności dało 82% przedsiębiorców zatrudniających osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER oraz 100% respondentów, którzy zatrudniają osadzonych bez szkoleń POWER. Wypowiedzi większości ankietowanych potwierdzają, że ci pracownicy mają niskie bądź przeciętne umiejętności i wiedzę niezbędne do wykonywanej pracy. Pracodawcy, którzy zatrudniają osadzonych po szkoleniach POWER podkreślali, jak bardzo te szkolenia były przydatne, np.: *Kursy ich wprowadzają, a pracę poznają po zatrudnieniu. Lecz dzięki szkoleniom mają zarys sytuacji; Połowa osadzonych posiada wiedzę i umiejętności zawodowe; Osadzony bardzo dobrze przeszkolony odpowiednio do zajmowanego stanowiska; Osoba przeszkolona każde zadanie wykonuje z ogromnym wkładem; Posiadają podstawową wiedzę z wyuczonych zawodów.*

Pracodawcy uważają także, że bardzo korzystne dla sytuacji zawodowej takiego pracownika jest fakt, że przed osadzeniem w ZK miał on jakiś wyuczony zawód: *Ukończone kursy zawodowe, wykształcenie, staż pracy przed osadzeniem.* Ankietowani wskazali także, że osadzeni w ZK zatrudniani pracownicy wykonują najczęściej proste prace, właśnie ze względu na niskie kompetencje zawodowe: *Kwalifikacje zawodowe skazanych często są za niskie by od razy wykonywać pracę, skazani się przyuczają w czasie pracy; Niskie wykształcenie, nigdy nie pracowali; Wykonują proste prace zlecone; Osadzeni posiadają podstawową wiedzę i umiejętności; W stopniu minimalnym, nie posiadają kompetencji zawodowych; Nie wszyscy osadzeni zatrudnieni na stanowisku posiadają odpowiednie kwalifikacje.*

W drugiej grupie badanych przedsiębiorców opinie były bardzo podobne. 70% pracodawców zatrudniających pracowników, którzy nie byli szkoleni w POWER wskazywali na niskie umiejętności i wiedzę swoich pracowników, na istnienie konieczności szkoleń i kursów zawodowych: *Zazwyczaj mają niskie umiejętności i wiedzę; Potrzebują szkoleń i kursów zawodowych; Mają małą wiedzę i umiejętności bo mają braki w wykształceniu; W małym stopniu - trzeba ich przyuczać; Zazwyczaj mają małą wiedzę i wykształcenie zawodowe; Poziom ich wiedzy i umiejętności jest niski - wymagają szkoleń; Mają niskie kwalifikacje, wiedzę i umiejętności zawodowe; Mają niskie kwalifikacje, braki w wykształceniu i braki w doświadczeniu / staż zawodowy; Mają niską wiedzę, którą trzeba uzupełniać na szkoleniach zawodowych; Niskie umiejętności budowlane; Trzeba ich uczyć wszystkiego; Mają małą wiedzę i małe doświadczenie; Rzadko są przygotowani do pracy, mają małe doświadczenie zawodowe.*

Pozostałe 30% ankietowanych przedsiębiorców miało do czynienia z pracownikami, którzy brali udział w innych szkoleniach niż POWER lub mieli wcześniejsze doświadczenie zawodowe. Ci badani udzielali odpowiedzi, że jest to uwarunkowane indywidualnie, że niektórzy mają wiedzę po kursach (głównie organizowanych w ZK) lub doświadczenia przed wyrokiem.

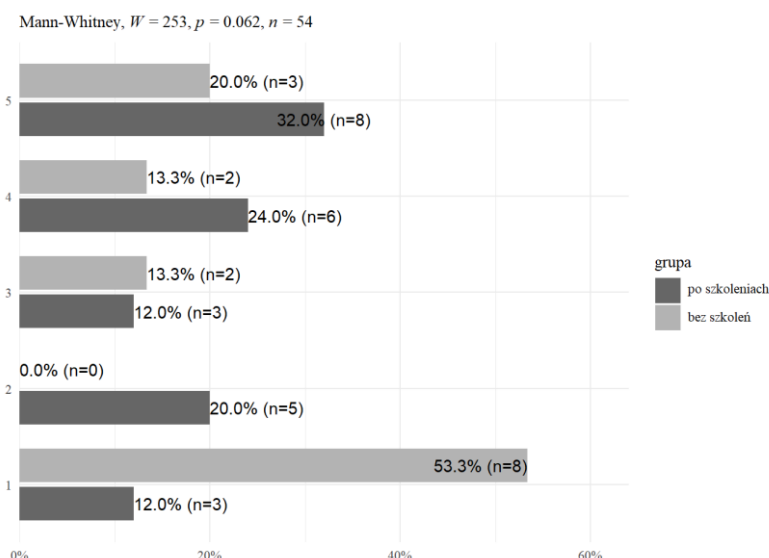
17. Przydatność szkoleń zawodowych w jakich uczestniczyli osadzeni w pracy zawodowej

Odpowiedzi na pytanie o przydatność szkoleń również wskazują na zróżnicowane doświadczenia wśród badanych przedsiębiorców (por. wykres 22). Ponad połowa (56%) przedsiębiorców, którzy zatrudniają pracowników biorących udział w szkoleniach POWER była zdania, że szkolenia zawodowe w jakich uczestniczyli ich pracownicy były przydatne w ich pracy. Takiej odpowiedzi udzieliło około 1/3 przedsiębiorców zatrudniających



pracowników niebiorących udziału w szkoleniach POWER. Z drugiej strony, właśnie ta grupa pracodawców zdecydowanie częściej (53%) wskazuje na nieprzydatność szkoleń, w porównaniu z grupą przedsiębiorców zatrudniających osoby po szkoleniach POWER (ok. 12%).

Swój wybór oceny punktowej uzasadniło 58% przedsiębiorców zatrudniających osadzonych po szkoleniach POWER oraz 82% pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK nieuczestniczących w szkoleniach. W pierwszej grupie jedynie 7% w uzasadnieniu wpisało, że szkolenia są przydatne w nikłym stopniu. Pozostali badani używali argumentów wskazujących na przydatność szkoleń w pracy zawodowej osadzonych w ZK pracowników firmy czy przedsiębiorstwa, np.: *Osoby po kursach szybciej posiadają sprawność w wykonywaniu obowiązków, się wdrażają; Tak o ile są zainteresowani tematem szkolenia; Przeciętnie wyposażeni w potrzebną wiedzę; Zaletą jest szybsze zaznajomienie się z warunkami oraz efektami danego zadania; Szkolenia podnoszą kwalifikacje zawodowe; zmotywowani do pracy, sumienni.*



Wykres 22. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach POWER i bez szkoleń w pytaniu 17 (od 1- wcale do 5 - bardzo).

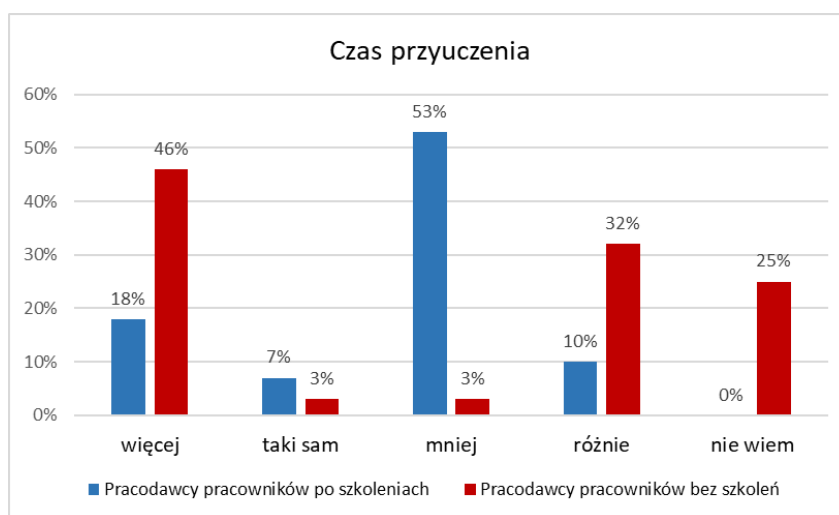
Pracodawcy, którzy zatrudniają pracowników niekorzystających ze szkoleń POWER zdecydowanie mocniej argumentowali konieczność udziału tych pracowników w szkoleniach zawodowych. Podkreślali jednak, że najbardziej przydatne szkolenia to takie, które są na zamówienie przedsiębiorcy, więc tematyka powinna być uzgadniana między ZK a pracodawcami: *Zawsze są przydatne, jeśli dotyczą wykonywanej pracy na danym stanowisku; Szkolenie w ZK powinny być na zamówienie przedsiębiorców, u których pracują osadzeni; Są przydatne jeśli są uzgodnione z przedsiębiorcami; Kursy są ważne i potrzebne jeśli są odpowiednie do stanowiska pracy; Bardzo potrzebne branżowe; Mają lepszą wiedzę po kursach.*

Część pracodawców z tej grupy jest zdania, że każde szkolenie zwiększa kompetencje zawodowe lub osobiste pracownika. Pojawiały się również wypowiedzi, pokazujące, że dla pracodawców ważne są nie tylko szkolenia kwalifikacyjne, zawodowe ale również związane z

bezpieczeństwem czy zdrowiem: *Bardzo potrzebne bhp; Są przydatne w ich pracy zawodowej; Każde szkolenie np. Bhp, kurs pierwszej pomocy są potrzebne; Każde szkolenie jest przydatne; Każdy kurs zawodowy zwiększa kwalifikacje pracownika.*

18. Czas przyuczenia do zawodu osadzonych w ZK pracowników firmy

Na pytanie, czy osadzeni w zakładach karnych pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie potrzebują więcej, czy mniej czasu potrzebnego do przyuczenia się do wykonywanego zawodu, w grupie pracodawców zatrudniających osadzonych po szkoleniach POWER zdecydowanie więcej odpowiedzi wskazywało, że taki pracownik potrzebuje mniej czasu. Takiej odpowiedzi udzieliła ponad połowa badanych z pierwszej grupy (53%) i 3% z drugiej grupy. Z drugiej strony, odpowiedzi wskazującej, że tacy pracownicy potrzebują zdecydowanie więcej czasu na naukę udzieliło 46% pracodawców, którzy zatrudniali pracowników nieuczestniczących w szkoleniach POWER i 18% pracodawców zatrudniających osadzonych uczestniczących w szkoleniach.



Wykres 23. Procentowa liczba wypowiedzi pracodawców na temat czasu potrzebnego do przyuczenia się do wykonywanego zawodu.

Wśród badanych przedsiębiorców zatrudniających pracowników po szkoleniach znalazły się osoby, które podkreślały, że ten czas przyuczenia jest skrócony właśnie dzięki uczestnictwu pracowników w szkoleniach i kursach: *Mniej dzięki kursom; Zdecydowanie mniej; Osadzony szybko przyswaja wiedzę.*

Ci, którzy wypowiadali się, że tacy pracownicy potrzebują więcej czasu argumentowali to następująco: *Osadzony potrzebuje więcej czasu bowiem ma mniejsze możliwości dostępu do informacji, porad, konsultacji z innymi fachowcami; Osadzony zatrudniony w naszej firmie potrzebuje więcej czasu do przyuczenia; Zależy to od inicjowalnych zdolności osadzonych; Osadzeni potrzebują więcej czasu do wdrożenia się do wykonywanego zawodu aniżeli inni pracownicy; On potrzebuje dużo więcej czasu na przyswojenie wiedzy.* Wśród badanych 7% pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach oraz 3% przedsiębiorców, którzy mieli w firmie pracownika osadzonego w ZK bez szkoleń uważało, że taki pracownik potrzebuje tyle samo czasu co każdy inny: *Osadzony potrzebuje tyle samo czasu co zwykły*



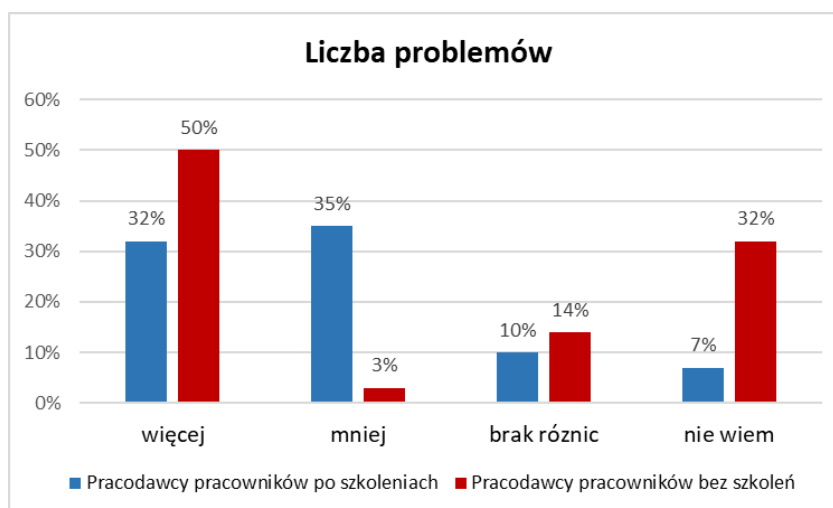
pracownik; Jeszcze inni uważali, że zależy to od indywidualnych zdolności i umiejętności konkretnego pracownika.

W drugiej grupie badanych przedsiębiorców, zatrudniających w swoich firmach więźniów którzy nie uczestniczyli w szkoleniach POWER, prawie połowa wskazywała, że tacy pracownicy potrzebują dodatkowego czasu na przyuczenia się do zawodu w porównaniu z cywilnym pracownikiem: *Więcej, to zależy od stanowiska pracy; Potrzebuje więcej czasu, aby zdobył doświadczenie na stanowisku pracy; Skazani potrzebują więcej czasu do przyuczenia się do stanowisk pracy; Różny poziom przyuczenia do zawodu wykonywanego u pracodawcy; Mam doświadczenie, że więcej czasu trzeba poświęcić na przyuczenie i kontrolę pracy osadzonego.* Jedna trzecia z tej grupy respondentów udzieliła odpowiedzi iż z ich doświadczenia wynika, że różnie bywa z przyuczeniem takiego nowego pracownika do wykonywanej pracy, nie ma reguły czy normy, a także, że trudno to określić, bo jest to bardzo indywidualne. Analiza ilościowa analizowanych wypowiedzi pokazała również, że 1/4 pracodawców zatrudniających pracowników nieuczestniczących w szkoleniach POWER nie miała takiej wiedzy na temat czasu poświęcanego na przyuczenie nowego pracownika do określonego stanowiska.

19. Problemy pracowników w zakresie kompetencji społecznych

Badani respondenci zostali poproszeni o ustosunkowanie się do pytania dotyczącego tego, czy u pracowników którzy są osadzeni w ZK, zauważają więcej czy mniej problemów z zakresie kompetencji osobistych (np. radzenie sobie ze stresem, agresją, uzależnieniami, itp.) w porównaniu z innymi pracownikami. Ilościowe zebranie wypowiedzi pracodawców pozwoliło zauważyć pewne różnice pomiędzy doświadczeniami pracodawców.

Jak wskazują dane umieszczone na wykresie 24 pracodawcy zatrudniający więźniów, którzy brali udział w szkoleniach postrzegają tych pracowników bardziej pozytywnie niż pracodawcy zatrudniający osadzonych bez szkoleń.

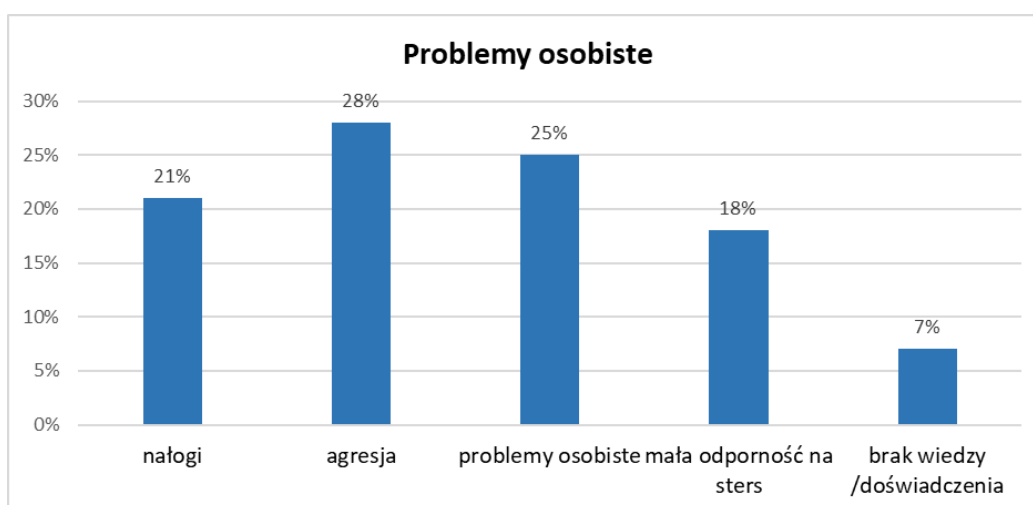


Wykres 24. Procentowy wskaźnik pracodawców wskazujących na większą lub mniejszą liczbę problemów w pracy wśród pracowników osadzonych w ZK.

1/3 badanych respondentów zatrudniająca pracowników po szkoleniach POWER oraz połowa przedsiębiorców zatrudniająca osadzonych pracowników nieuczestniczących w szkoleniach

zgłaszała większą liczbę problemów widocznych u osadzonych w porównaniu ze zwykłymi pracownikami. Należy także zaznaczyć, że pracodawcy zatrudniający pracowników bez szkoleń wypisali zdecydowanie więcej problemów z jakimi borykają się osadzeni, w porównaniu z grupą pierwszą. Wśród pracodawców osadzonych pracowników uczestniczących w szkoleniach POWER najczęściej zgłaszane były takie problemy jak uzależnienia czy radzenie sobie z trudnymi sytuacjami, np.: *Osadzeni mają więcej problemów z uzależnieniami; Tak, mają więcej problemów w zakresie kompetencji osobistych.*

Natomiast druga grupa badanych przedsiębiorców zgłosiła zdecydowanie więcej problemów. Poszczególne wypowiedzi zostały pokategoryzowane i ujęte na wykresie 25.



Wykres 25. Rodzaje problemów osobistych pracowników osadzonych w ZK w opinii pracodawców zatrudniających pracowników nieuczestniczących w szkoleniach POWER.

Jak wskazują dane na wykresie 25, 1/5 badanych przedsiębiorców zatrudniających pracowników nieuczestniczących w szkoleniach zgłaszała problemy z nałogami wśród tej grupy pracowników. Prawie 1/3 pisała, że problemem jest agresywne zachowanie tych pracowników, natomiast 1/4 wszystkich przedsiębiorców z tej grupy dostrzega problemy osobiste osadzonych. Podobna liczba pracodawców wskazuje na niską odporność na stres i nieumiejętność radzenia sobie z trudnymi sytuacjami przez pracowników osadzonych w zakładach karnych a zatrudnianych w ich przedsiębiorstwach. 7% pracodawców uważa, że problemem jest również brak wiedzy i doświadczenia takiego pracownika. Konkretnie wypowiedzi argumentujące stanowisko badanych przedsiębiorców: *Są często alkoholikami; Mają problemy ze zdrowiem; Są roszczeniowi; Niechętni do pracy; Źle radzą sobie ze stresem; Mają więcej problemów osobistych; Są niezdyscyplinowani; Klótlivi; Trzeba ich bardziej pilnować; Mają problemy z koncentracją; Bywają agresywni; Brak doświadczenia w pracy; Brak umiejętności pracy; Mają więcej problemów niż inni pracownicy (nałogi); Mają częściej problemy z uzależnieniami.*

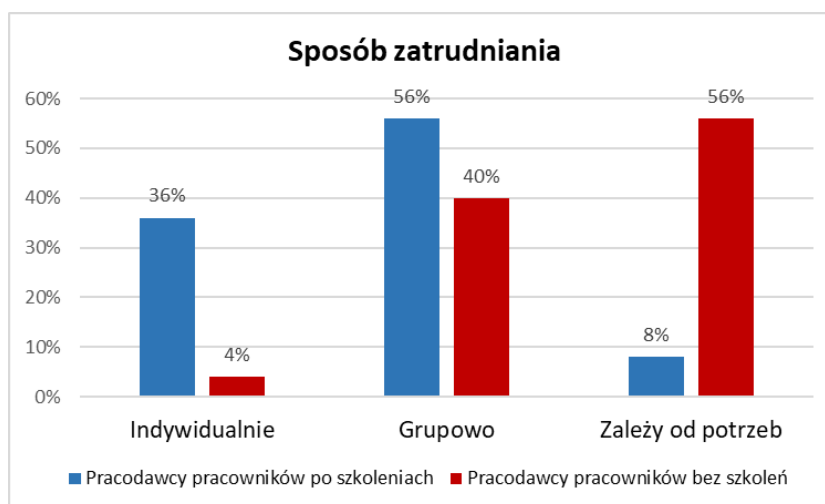
Z danych ilościowych umieszczonych na wykresie 24 wynika że 10% przedsiębiorców zatrudniających osadzonych pracowników po szkoleniach POWER oraz 14% pracodawców zatrudniających pracowników bez szkoleń było zdania, że nie ma różnicy w liczbie problemów jakie generują pracownicy osadzeni w ZK w porównaniu z innymi pracownikami: *Problemy mają wszyscy pracownicy, osadzeni radzą sobie czasami lepiej z problemami niż inni.* Okazało



się również, że większa liczba pracodawców zatrudniających osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach POWER nie posiada wiedzy na temat występowania problemów w zakresie kompetencji osobistych wśród zatrudnianych pracowników. Takiej odpowiedzi udzieliło 7% pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach oraz 32% przedsiębiorców zatrudniających pracowników bez szkoleń POWER.

20. Korzyści dla pracodawcy z zatrudnienia grupowego lub indywidualnego

Na pytanie o to, co zdaniem pracodawcy jest bardziej korzystne dla niego czy zatrudnianie osadzonych w zakładach karnych grupowo czy indywidualnie, pracodawcy zatrudniający pracowników po szkoleniach i kursach zawodowych częściej byli zdania, że preferencyjne są grupowe zatrudnienia, natomiast wśród pracodawców, którzy zatrudniają pracowników bez szkoleń, zdecydowanie więcej głosów (ponad 50%) wskazywało, że decyzja uzależniona jest od potrzeb firmy.



Wykres 26. Procentowy wskaźnik pracodawców wypowiadających się na temat korzyści w sposobie zatrudniania pracowników osadzonych w ZK.

Pracodawcy zatrudniający osadzonych, którzy brali udział w szkoleniach POWER najczęściej odpowiadali, że najlepszym sposobem zatrudniania są zatrudnienia grupowe. Ponad połowa badanych respondentów z grupy pierwszej była zdania, że współpraca z ZK powinna dotyczyć grupy pracowników. Jedna trzecia przedsiębiorców preferuje jednak zatrudnianie indywidualne: *Indywidualnie, bowiem prac grupowa skazanych stwarza więcej zagrożeń, czasem jednostka ma zły wpływ na grupę; Indywidualnie, bowiem prac grupowa skazanych stwarza więcej zagrożeń, czasem jednostka ma zły wpływ na grupę; Indywidualnie - lepiej przyswajalna wiedza; Korzystniej zatrudniać indywidualnie, jest większa kontrola osadzonego.* Pracodawcy wskazywali również zalety zatrudniania osadzonych grupowo, np.: *Grupowo, można ich wszystkich zabrać jednym środkiem transportu; Grupowo – oszczędności; Grupowo w związku z trudną sytuacją na rynku pracy; Grupowo-integracja ze środowiskiem osadzonych.* Pojawiały się również głosy, że decyzja ta zależy np. od stanowiska pracy, na które zatrudniany jest pracownik.

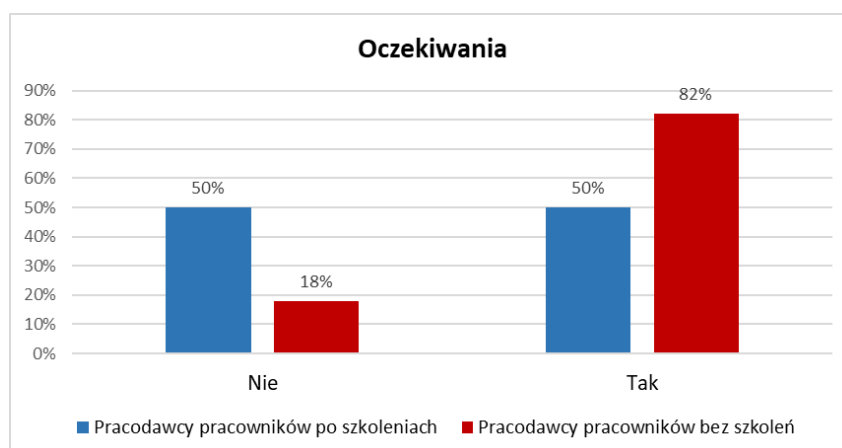
Wśród przedsiębiorców zatrudniających więźniów nieuczestniczących w szkoleniach POWER, można było zauważyć najwięcej głosów mówiących, że jest to uzależnione od wielu



czynników. Ponad połowa, bo 56% badanych przedsiębiorców uważa, że to czy pracodawca zatrudni indywidualnego pracownika czy grupę osadzonych w ZK jest uzależnione od wielu czynników i sytuacji, np. zapotrzebowania w firmie, możliwości pracodawcy, itd.; *Zależy od potrzeb w firmie; Zależy od potrzeb pracowników; Zależy od stanowiska pracy; Zależy od możliwości przedsiębiorcy; Zależy od potrzeb produkcyjnych; Zależy od sytuacji w firmie.* Ci, którzy podkreślali, że grupowe zatrudnienia są bardziej korzystne, zwracali uwagę np. na fakt otrzymywania większych dotacji FAZS, czy na możliwość korzystania z większych ulg podatkowych. 4% pracodawców z grupy drugiej było zdania, że lepiej zatrudniać indywidualnych pracowników, gdyż oni mają szansę nawiązać lepszą współpracę z pozostałymi pracownikami. 40% badanych respondentów, którzy zatrudniają pracowników nieuczestniczących w szkoleniach POWER uważa, że lepiej zatrudniać grupowo, np. grupowo na produkcji, przy pracach w budownictwie i pracach fizycznych.

21. Oczekiwania i potrzeby pracodawców związane z kwalifikacjami i kompetencjami zawodowymi osadzonych w ZK pracowników

W tym pytaniu, ankietowani przedsiębiorcy zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie, jakie mają oczekiwania i potrzeby związane z określonymi kwalifikacjami czy kompetencjami zawodowymi zatrudnianych przez nich pracowników odsiadujących wyroki w zakładach karnych.



Wykres 27. Oczekiwania i potrzeby badanych pracodawców związane z kwalifikacjami i kompetencjami zawodowymi osadzonych w ZK pracowników.

W grupie pracodawców zatrudniających osadzonych, którzy uczestniczyli w szkoleniach POWER, połowa badanych nie miała skonkretyzowanych żadnych oczekiwań związanych z zawodowymi umiejętnościami czy kwalifikacjami osadzonych w ZK pracowników. Przykładowe wypowiedzi badanych: *Nie mam konkretnych oczekiwań. Jedyne dyscyplina i dyspozycyjność; Nie, wszystkiego można się nauczyć wystarczy chęć do pracy.*

Druga połowa pracodawców wskazała na konieczność ciągłego kształcenia i doskonalenia pracowników, na udział w szkoleniach zawodowych, ze względu na niskie kompetencje zawodowe pracowników. Niektórzy byli zdania, że najważniejsza jest obecność w pracy i chęć do niej ze strony takiego pracownika: *Szkolenia zawodowe, brak umiejętności podstawowych działań matematycznych; brak wiedzy rysunek techniczny, brak podstawowych umiejętności*

manualnych; Że będą mieli odpowiednie kwalifikacje; Terminowe przychodzenie, podstawowe przeszkolenie; Chęć do pracy i wysoka frekwencja; Troszkę wyższe kompetencje.

Analiza ilościowa wypowiedzi obu grup przedsiębiorców pokazała, że grupa pracodawców zatrudniających osadzonych, którzy nie uczestniczyli w szkoleniach POWER zgłaszała zdecydowanie więcej oczekiwań i potrzeb związanych z zawodowymi kompetencjami osadzonych jako pracowników. Ci pracodawcy (82% badanych) wskazali na szereg oczekiwań z ich strony wobec zatrudnianego pracownika z ZK.



Wykres 28. Oczekiwania pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK pracowników, nieuczestniczących w szkoleniach POWER.

Wśród grupy pracodawców zatrudniających pracowników bez szkoleń, 42% uważa, że pracownikom brakuje odpowiednich szkoleń, kursów i określonych kwalifikacji. Około 22% z tej grupy oczekuje większej wiedzy i umiejętności praktycznych ze strony pracowników osadzonych w ZK. Prawie 1/5 badanych jest zdania, że należy podnieść wydajność w pracy a 9% pisało o braku motywacji i chęci do pracy ze strony więźniów. Również 9% wskazało na konieczność uzyskania przez osadzonych wykształcenia zawodowego i lepszego przygotowania praktycznego do pracy w określonym zawodzie.

Przykłady wypowiedzi badanych respondentów zatrudniających osadzonych bez szkoleń na temat oczekiwań wobec pracowników w zakresie ich kompetencji zawodowych, dla przejrzystości ujęto w tabel nr 6.

Tabela 6. Przykłady wypowiedzi badanych pracodawców w odniesieniu do oczekiwań związanych z kwalifikacjami zatrudnianych pracowników odbywających karę pozbawienia wolności.

Oczekiwania	Przykłady wypowiedzi ankietowanych
Odpowiednie szkolenia, kursy, kwalifikacje	<ul style="list-style-type: none"> - Szkolenia BHP - Potrzebni osadzeni z kursami zawodowymi uzgodnionymi z potrzebami pracodawców - Dostosowanie kwalifikacji do stanowiska pracy - Powinni mieć kursy i szkolenia zgodnie z potrzebami pracodawcy - Więcej praktyki, więcej szkoleń zawodowych - Mają być przeszkoleni i rzetelnie pracować

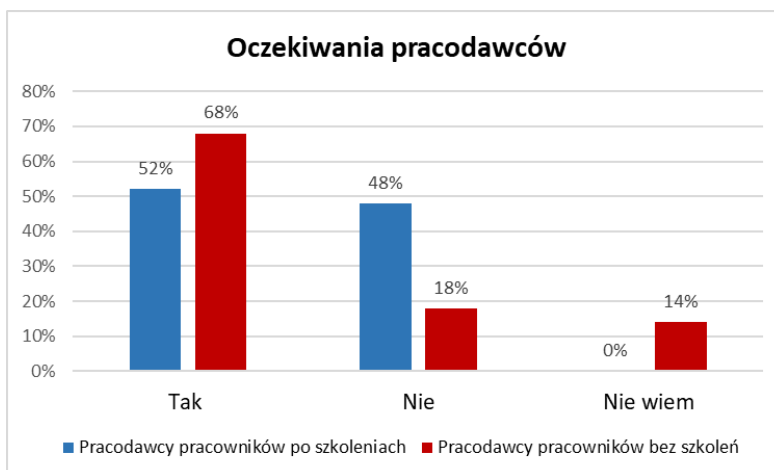
	<ul style="list-style-type: none"> - Wysokie kwalifikacje, dobra praca - Mają mieć dobre przygotowanie do pracy - Ukończone kursy zawodowe, np. ogólnobudowlane, komputerowe itd..
Wykształcenie, przygotowanie zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> - Mieć wykształcenie zawodowe - Powinni mieć przygotowanie zawodowe zgodne z potrzebami pracodawców
Wiedza, umiejętności	<ul style="list-style-type: none"> - Mają mieć wiedzę z zakresu prowadzonej przez pracodawców działalności - Powinien mieć umiejętności praktyczne w budownictwie - Jeśli potrzebuje pracownika na stanowisko wymagające kwalifikacji to wymaga konkretnych umiejętności - Potrzebują pracowników do przyuczenia na stanowisko pracy fizycznej - Pracownicy z umiejętnościami zawodowymi i motywacją do pracy
Większa wydajność w pracy	<ul style="list-style-type: none"> - Większa wydajność w pracy - Mają być sumienni i pracować - Oczekiwania dobrej i wydajnej pracy - Mają dobrze wykonywać pracę na swoim stanowisku pracy
Motywacja i chęć pracy	<ul style="list-style-type: none"> - Powinni posiadać wysoką motywację do pracy i sumiennie wykonywać obowiązki zawodowe - Chęć pracy, umiejętności pracy na budowie

22. Oczekiwania i potrzeby badanych pracodawców związane z kompetencjami społeczno-emocjonalnymi osadzonych w ZK

Kolejne pytanie dotyczyło oczekiwań, jakie mają pracodawcy wobec pracowników, którzy pozostają w ZK, w odniesieniu do kompetencji społeczno-emocjonalnych tych pracowników (por. wykres 29).

W pierwszej grupie badanych respondentów, czyli przedsiębiorców zatrudniających pracowników uczestniczących w szkoleniach POWER ponad połowa badanych opowiedziała się za koniecznością spełnienia pewnych określonych zachowań ze strony zatrudnianych pracowników. Ankietowani uznali, że najbardziej pożądane zachowania ze strony pracowników oczekiwane przez zatrudniających przedsiębiorców to brak nałogów oraz brak zachowań agresywnych. 1/3 wszystkich badanych respondentów z tej grupy zwróciła uwagę na zachowania agresywne, zaś 1/4 oczekuje od swoich pracowników braku uzależnień.

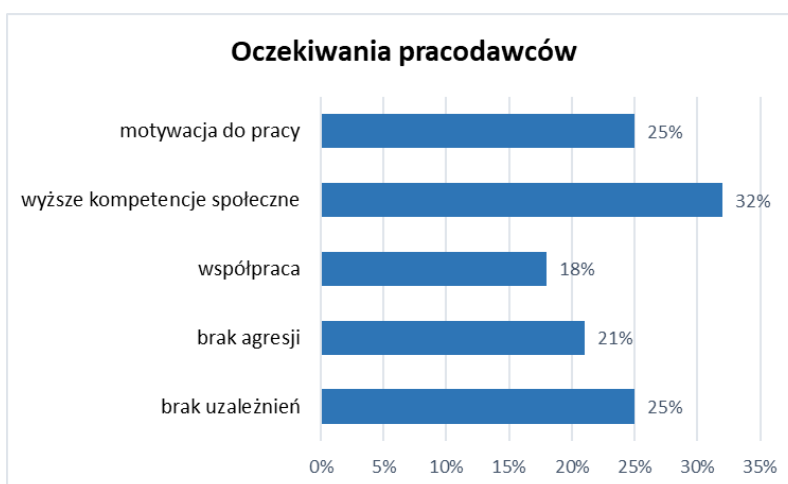
Przykłady takich wypowiedzi: *Właściwe zachowanie, dyscyplina i dyspozycyjność; Tak, jest to zakład karny i zawsze tacy i tylko tacy pracownicy będą dostępni; W tym przypadku nie, ale uważam, że każdy kto by uzależniony lub przejawiała agresję powinien przejść kurs radzenia sobie z negatywnymi emocjami; Spokojne usposobienie i brak uzależnień; Tak, brak uzależnień, brak zachowań agresywnych; Tak, większa świadomość społeczna; Brak zachowań agresywnych, uzależnień; Chciałbym żeby nie było żadnej agresji; Brak agresji, umiejętność nauki i przyswajania wiedzy, brak uzależnień.*



Wykres 29. Oczekiwania badanych pracodawców związane z kompetencjami społecznymi osadzonych w ZK pracowników.

Druga połowa (48%) badanych przedsiębiorców zatrudniających osadzonych w ZK pracowników po szkoleniach POWER nie zgłaszała żadnych oczekiwań wobec zatrudnianych pracowników.

Z kolei pracodawcy zatrudniający pracowników, którzy nie uczestniczyli w szkoleniach POWER zdecydowanie częściej pisali o swoich określonych oczekiwaniach związanych z kompetencjami społeczno-emocjonalnymi zatrudnianego pracownika. 68% opowiedziało się za zmianą zachowania i postaw osadzonych z ZK pracowników. Przedsiębiorcy Ci sugerowali zmianę w zakresie kilku aspektów, co pokazuje poniższy wykres.



Wykres 30. Oczekiwania pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK bez szkoleń POWER, związane z kompetencjami społecznymi pracowników.

Pracodawcy zatrudniający pracowników, którzy nie uczestniczyli w szkoleniach POWER częściej sugerowali konieczność rozwoju kompetencji społecznych pracowników. Takiej odpowiedzi udzieliła 1/3 wszystkich badanych z tej grupy. Ankietowani sugerowali, że pracownicy powinni przechodzić szkolenia psychologiczne w tym zakresie. Nie powinni stwarzać problemów w pracy. Jedna czwarta badanych oczekuje od swoich pracowników większej motywacji do pracy oraz mniej uzależnień. Wskazywali że bardzo ważnym aspektem



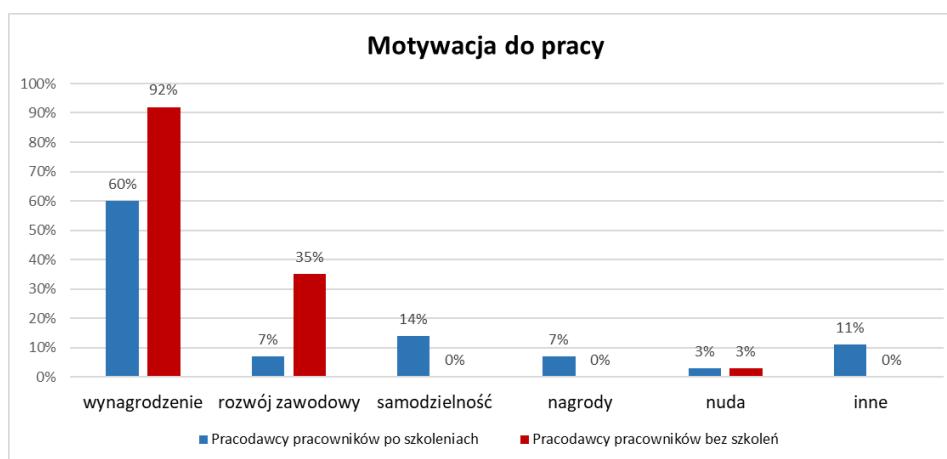
w pracy jest brak zachowań agresywnych: *Mają mieć motywację do pracy; Nie stwarzać problemów w pracy; Powinni współpracować i wykonywać polecenia szefa; Dobry, sumienny pracownik; Powinni być zmotywowani i pracować z zaangażowaniem; Sumiennie wykonywać obowiązki zawodowe; Potrzebni dobrzy pracownicy - kompetentni i zdyscyplinowani.*

Wśród tej grupy badanych, 18% przedsiębiorców nie zgłosiło żadnych konkretnych oczekiwań wobec zatrudnianych pracowników, natomiast 14% udzieliło odpowiedzi - nie wiem.

23. Opinia na temat motywacji do podjęcia pracy przez osadzonych

Zdaniem badanych respondentów, największą motywacją dla osadzonych w ZK do podjęcia pracy jest motywacja finansowa, czyli otrzymywane wynagrodzenie. Takiej odpowiedzi udzieliło 60% przedsiębiorców zatrudniających pracowników, którzy brali udział w szkoleniach POWER oraz 92% pracodawców zatrudniających osadzonych, którzy nie uczestniczyli w szkoleniach (por. wykres 31).

Duża część ankietowanych podkreślała, że znaczące jest to, że więźniowie poprzez otrzymywaną gratyfikację finansową mogą spłacić swoje długi i odciążyć rodzinę: *Odciążenie rodziny w sprawach finansowych, wykazanie się poprzez pracę; Realizacja ciężących na więźniach zobowiązań finansowych; Odciążenie rodziny od pomocy finansowej.*



Wykres 31. Wypowiedzi pracodawców na temat czynników motywujących osadzonych w zakładach karnych do podjęcia pracy.

Ponadto, ponad 1/3 przedsiębiorców zatrudniających osadzonych bez szkoleń uważa, że motywacją dla wielu osadzonych jest możliwość rozwoju zawodowego. Pracodawcy pisali między innymi: *Podniesienie kwalifikacji zawodowych; Szansa rozwoju zawodowego; Możliwość podszkolenia się w pracy w konkretnym zawodzie; Doświadczenie zawodowe; Perspektywa pracy po wyjściu z więzienia.*

Z kolei pracodawcy zatrudniający pracowników po szkoleniach POWER zwrócili uwagę na usamodzielnienie się i większą swobodę. Wśród badanych, 3% przedsiębiorców było zdania, że osadzeni pracują, ponieważ walczą w ten sposób z nudą, mają oni zbyt dużo wolnego czasu, który mogą zagospodarować właśnie poprzez pracę. 7% pracodawców zatrudniających osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER uważa, że dla pracowników tych istotne są dodatkowe nagrody, np. możliwość skorzystania z telefonu, czy nagrody otrzymywane w

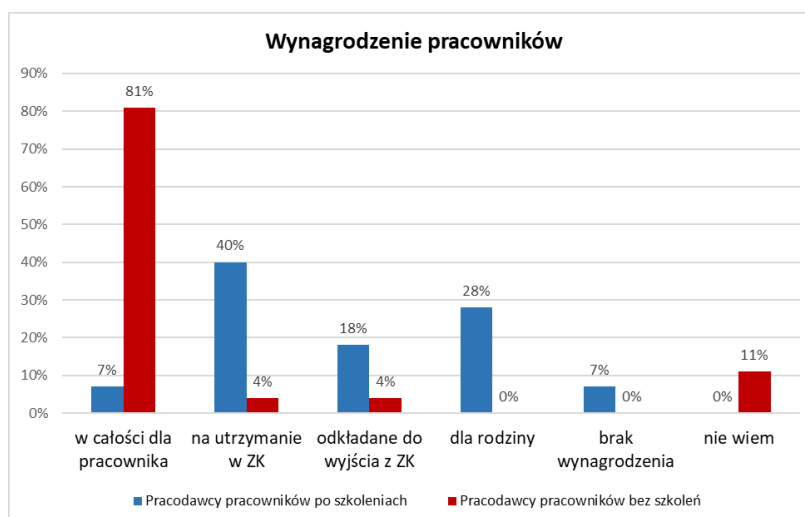


ZK, a 11% podało także inne powody dla których osadzeni podejmują pracę. Są to np. potrzebna dobra opinia do wokandy.

24. Opinia pracodawców na temat wynagradzania osadzonych w ZK podejmujących pracę

Pracodawcy odpowiadali na kilka pytań związanych z otrzymywaniem wynagrodzenia przez pracowników, którzy odbywają karę pozbawienia wolności w zakładach karnych. Pytano między innymi: Czy osadzeni powinni pracować społecznie?; Czy wynagrodzenie powinno być przeznaczane na ich utrzymanie w ZK?; Czy powinno być oddawane jego rodzinie?; Czy powinno być odkładane do momentu wyjścia na wolność?; Czy w całości powinno być oddawane osadzonemu?

Analiza ilościowa i jakościowa uzyskanych wypowiedzi badanych respondentów wskazała, że przedsiębiorcy zatrudniający osadzonych w Zakładach karnych, którzy byli uczestnikami szkoleń POWER różnili się w swoich opiniach od przedsiębiorców zatrudniających osadzonych bez szkoleń.



Wykres 32. Opinie badanych pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK na temat wynagrodzenia finansowego pracowników.

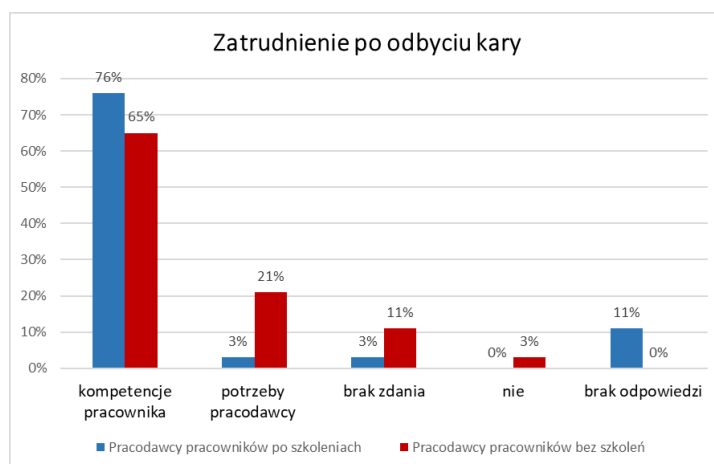
Jak wskazują dane na wykresie, większość pracodawców, którzy zatrudniają pracowników nieuczestniczących w szkoleniach POWER była zdania, że wynagrodzenie powinno być w całości oddawane do rąk osadzonych pracowników. Takie zdanie podzielało tylko 7% badanych z grupy pierwszej, tj. zatrudniających osadzonych po szkoleniach. Większość z tych przedsiębiorców uważała, że wynagrodzenie powinno być przeznaczane na utrzymanie osadzonego w zakładzie karnym (40%) lub powinno być oddawane rodzinie/ na poczet alimentów/ grzywny/zasądzonej kary finansowej (28%): *Część wynagrodzenia na utrzymanie w Zakładzie Karnym, obowiązek spłaty zadłużenia, lecz wyższa; Przeznaczone na utrzymywanie i na warunki bytowe; Zarobki powinny być odpowiednie do wykształconej pracy, na poczet kary i utrzymanie w ZK; Powinni pracować na swoje utrzymanie oraz spłacać zobowiązania np.: alimentacyjne lub grzywny; Trochę dla niego, trochę na poczet grzywn; Przeznaczone na utrzymanie osadzonego i pomoc rodzinie; Powinno być przeznaczone na ich utrzymanie; Powinni zostawić 50% a drugie 50% na zobowiązania które posiadają; Osadzeni powinni pracować na swoje utrzymanie; przekazane na jego utrzymanie oraz w rodzinie.*



18% respondentów zatrudniających pracowników po szkoleniach oraz 4% zatrudniających bez szkoleń było zdania, że pieniądze powinny być odkładane do momentu wyjścia na wolność przez osadzonego: *Kwota do dyspozycji momencie wyjścia na wolność; Odkładane do momentu wyjścia na wolność*. Przedsiębiorcy zatrudniający osadzonych pracowników, którzy brali udział w szkoleniach POWER proponowali także (7% badanych), aby ci pracownicy pracowali społecznie, bez wynagrodzenia lub za niewielką odpłatność. Natomiast 11% ankietowanych zatrudniających nieuczestniczących w szkoleniach POWER pracowników nie miało zdania na ten temat.

25. Czynniki wpływające na decyzję o zatrudnieniu pracownika po odbyciu kary

Ankietowani przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie czynników, które ich zdaniem mają znaczenie dla dalszego zatrudnienia obecnego pracownika po odbyciu kary więzienia i wyjściu na wolność.



Wykres 33. Opinie badanych pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK na temat czynników mających wpływ na decyzje o dalszym zatrudnieniu obecnego pracownika po odbyciu kary.

Większość badanych odniosła się w swoich wypowiedziach do kompetencji, kwalifikacji i zasobów osobistych pracowników jako wiodącego czynnika decydującego o dalszym zatrudnieniu. 3/4 przedsiębiorców zatrudniających osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER oraz 2/3 pracodawców zatrudniających osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach było zdania, że najważniejsza jest chęć do pracy, motywacja osadzonych, pracowitość, uczciwość, zaangażowanie w pracę, np.: *Jeśli osadzony, wyraża chęć do pracy po wyjściu na wolność zawsze je otrzymuje; Chęci do pracy i dobre ich wykorzystywanie; Czy będzie chciał się nauczyć zawodu; pracy na maszynach; Motywacja do pracy, rzetelność wykonywania pracy; Zaangażowanie, punktualność, przyswojenie formy pracy; Uczciwość pracownika, brak naganego zachowania, wnioskowanie; Pracowitość, uczciwość; Motywacja, chęć do pracy, zmiana na pozytywne w charakterze; Asertywność oraz zaangażowanie; Zdobyte wiedza oraz umiejętności w jej wykorzystaniu.*

Pracodawcy oprócz chęci i motywacji wskazują na posiadane umiejętności i kwalifikacje, jakie powinien mieć pracownik zatrudniany w ich firmie: *Chętnie zatrudnię wykwalifikowanego pracownika po więzieniu; Skazani z kwalifikacjami będą mile widziani w mojej firmie; Zatrudnię osadzonego po wyjściu z ZK jeśli będzie dobrym fachowcem; Zdobyte doświadczenie zawodowe na konkretnym stanowisku; Ukończone kursy zawodowe, np. Ogólnobudowlane,*

komputerowe; Kompetencje zawodowe; Przyjmę dobrego fachowca; Dobry pracownik otrzyma pracę po wyjściu z więzienia; Potrzebni wykwalifikowani pracownicy po szkoleniach; Potrzebuję dobrych pracowników i nie mam obaw przed zatrudnieniem osadzonych po wyroku.

1/5 pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK pracowników, którzy nie brali udziału w szkoleniach i 3% pracodawców pracowników po szkoleniach zwraca uwagę na drugi istotny czynnik, a mianowicie potrzeby pracodawcy i firmy. Przedsiębiorcy podkreślają, że jeśli zajdzie taka potrzeba to chętnie zatrudnią takiego pracownika: *Dobry pracownik znajdzie u mnie zatrudnienie gdy tylko będę miał etat; według potrzeb firmy; Jeżeli będzie potrzeba na produkcji; Ciągłość produkcji w firmie zdecyduje o zwiększeniu lub nie zatrudnienia.*

Wśród wszystkich badanych respondentów z obu grup, jedynie jeden pracodawca zatrudniający pracowników bez szkoleń POWER odpowiedział, że raczej nie zatrudni takiego pracownika po wyjściu na wolność. 11% badanych pracodawców zatrudniających pracowników, którzy odbyli szkolenia POWER, nie udzieliła żadnej odpowiedzi na to pytanie, zaś podobna liczba pracodawców zatrudniających osadzonych bez szkoleń POWER nie miała zdania na ten temat.

POZIOM PRĘŻNOŚCI BADANYCH PRACODAWCÓW

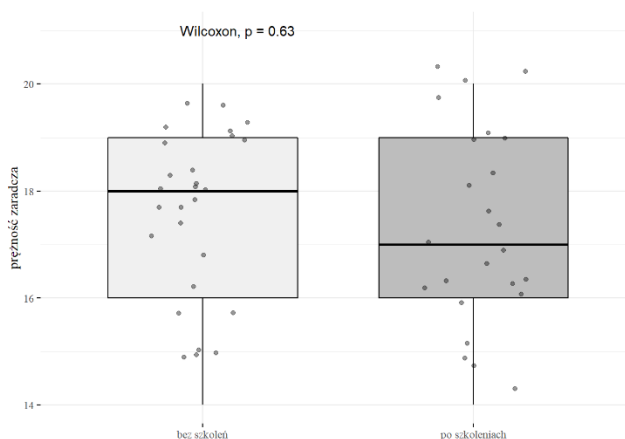
Kolejne cztery pytania zawarte w narzędziu badawczym dotyczyły zasobów osobistych pracodawców mierzonych poziomem odporności psychicznej (prężności zaradczej) badanych przedsiębiorców.

Po pierwsze, pracodawcy mieli odpowiedzieć na pytanie jak radzą sobie w życiu w sytuacji straty. Po drugie czy potrafią znajdować pozytywne sposoby radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Kolejne pytanie dotyczyło tego, czy pracodawcy odnajdują twórcze sposoby by rozwiązać trudne sytuacje. Ostatnie pytanie dotyczyło umiejętności kontrolowania swoich reakcji. Tabela nr 7 oraz wykres 34 zawierają zsumowane wyniki z czterech pytań i obrazują ogólny poziom prężności zawodowej badanych przedsiębiorców.

Tabela 7. Poziom prężności w obu grupach pracodawców.

grupa	n	min	max	median	iqr	mean	sd	se	ci
Pracodawcy pracowników po szkoleniach	30	14	20	17	3	17.2	1.8	0.4	0.8
Pracodawcy pracowników bez szkoleń	30	14	20	18	3	17.5	1.6	0.3	0.6

Analiza statystyczna uzyskanych rezultatów potwierdziła, że pracodawcy z obu grup nie różnią się poziomem prężności zaradczej. W takim samym stopniu radzą sobie z trudnymi sytuacjami i znajdują pozytywne ich rozwiązania.



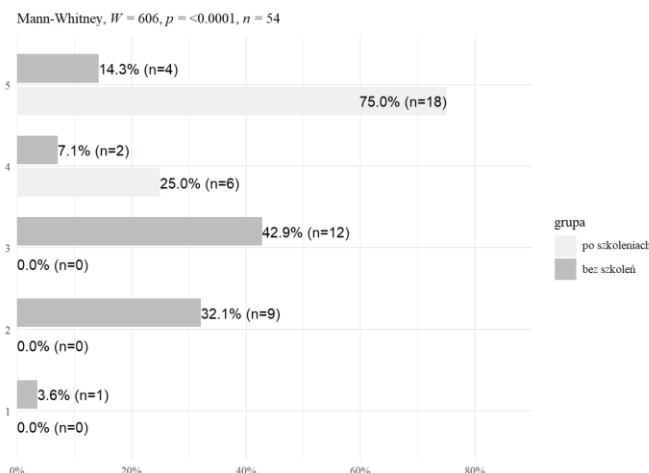
Wykres 34. Poziom ogólnego wyniku prężności w obu grupach badanych przedsiębiorców.

ZASOBY FIRMY/PRZEDSIĘBIORSTWA PRACODAWCÓW

Kolejnych 11 pytań zawartych w narzędziu badawczym dotyczyło zasobów firmy/przedsiębiorstwa (społeczno-zawodowych) badanych pracodawców i miało charakter ilościowy. Przeprowadzona analiza wyników wskazała wiele podobieństw ale także i różnic pomiędzy przedsiębiorcami w odniesieniu do odpowiedzi na pytania związane z miejscem pracy osadzonych w ZK pracowników.

1. Odpowiedzialność pracodawcy za pracowników w firmie

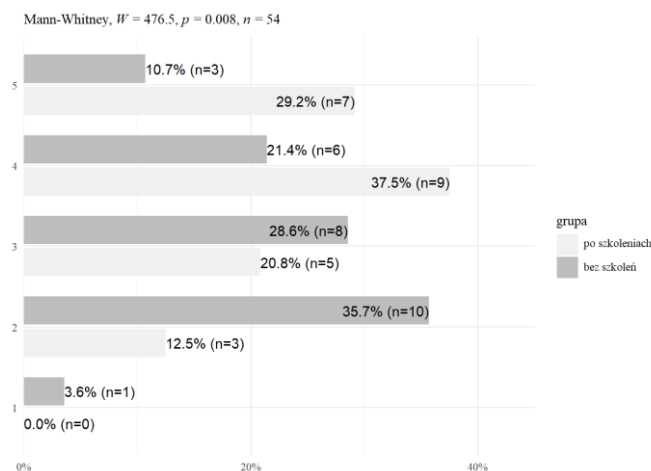
Odpowiedzi na to pytanie były bardzo zróżnicowane (por. wykres 35). Analiza wyników wskazała, że przedsiębiorcy obu grup różnili się między sobą istotnie statystycznie. Okazało się, że pracodawcy zatrudniający osoby skazane uczestniczące w szkoleniach POWER czuli zdecydowanie częściej odpowiedzialność za tych pracowników w porównaniu z przedsiębiorcami zatrudniającymi pracowników, którzy nie brali udziału w szkoleniach POWER. W pierwszej grupie, wszyscy, czyli 100% badanych zaznaczyła odpowiedź 4 lub 5, świadczące o wysokim lub bardzo wysokim poziomie ich odpowiedzialności. Natomiast w drugiej grupie, dużą odpowiedzialność odczuwa 1/5 pracodawców zatrudniających osadzonych bez szkoleń POWER. Większość pracodawców z tej grupy odczuwa umiarkowaną (43%) lub niską odpowiedzialność za pracownika (32%).



Wykres 35. Odpowiedzialność pracodawcy za pracowników.

2. Zapewnienie autonomii pracownikom w miejscu pracy

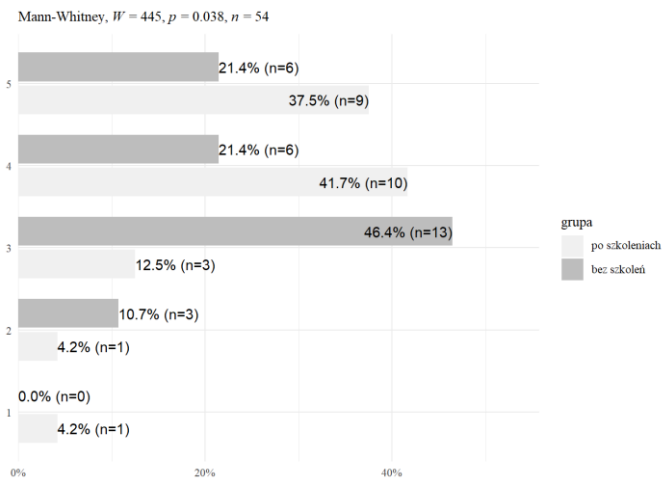
Pracodawcy zapytani o poziom autonomii jaki mają w miejscu pracy ich pracownicy z zakładów karnych odpowiadali odmiennie w zależności od tego, czy zatrudniali osoby uczestniczące czy też nie w szkoleniach POWER (por. wykres 36). Przedsiębiorcy, którzy zatrudniali osadzonych biorących udział w projekcie POWER częściej (68%) deklarowali wyższy poziom autonomii tych pracowników w porównaniu z drugą grupą pracodawców (32%). Z kolei przedsiębiorcy zatrudniający w swoich firmach pracowników odbywających karę pozbawienia wolności, nieuczestniczących w szkoleniach POWER częściej (40%) deklarowali niski poziom autonomii tych pracowników w miejscu pracy, w porównaniu z drugą grupą pracodawców (12,5%). Różnice między grupami pracodawców były istotne.



Wykres 36. Autonomia pracowników w miejscu pracy.

3. Zapewnienie poczucia stabilizacji pracownikom w miejscu pracy

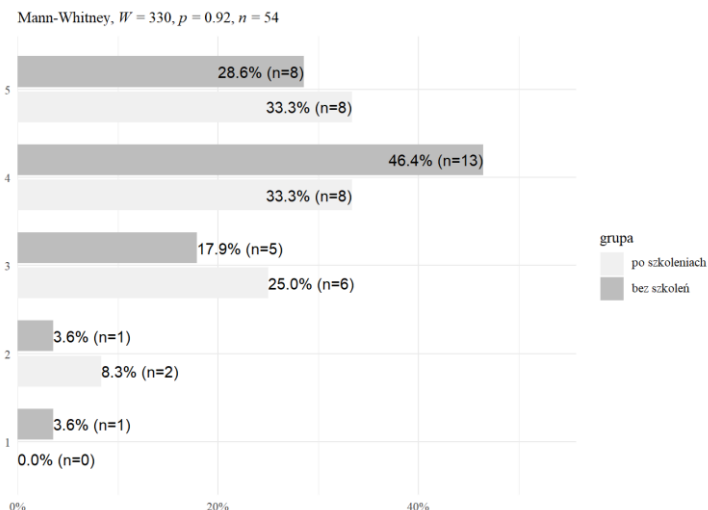
Pytanie o możliwość zapewnienia poczucia stabilizacji pracownikom w miejscu pracy przez pracodawców również okazało się różnicować badanych przedsiębiorców w tym zakresie (por. wykres 37). Przedsiębiorcy zatrudniający osoby pozbawione wolności, które uczestniczyły w projekcie POWER, częściej (79%) deklarowali wysoki lub bardzo wysoki poziom stabilizacji w miejscu pracy tych pracowników w porównaniu do pracodawców zatrudniających osadzonych bez szkoleń (43%). Z drugiej strony przedsiębiorcy zatrudniający pracowników bez szkoleń POWER zaznaczali odpowiedzi sugerujące umiarkowany poziom stabilizacji dla pracowników z ZK (46%) w porównaniu do grupy drugiej (12,5%). Różnice w odpowiedziach między pracodawcami są istotne statystycznie.



Wykres 37. Poczuć stabilizacji pracowników w firmie.

4. Poziom zaufania pracodawców do pracowników

Ankietowanych pracodawców zapytano jak ważne jest posiadanie zaufania do pracowników osadzonych w zakładach karnych. Uzyskane wyniki świadczą o tym, że badane grupy pracodawców nie różnią się pod tym względem (por. wykres 38). Prawie 2/3 przedsiębiorców, którzy mają w firmie pracowników uczestniczących w szkoleniach POWER oraz 3/4 pracodawców zatrudniających osadzonych bez szkoleń POWER deklaruje wysoki lub bardzo wysoki poziom zaufania do swoich pracowników. Tylko 7% pracodawców zatrudniających osadzonych po szkoleniach i 8% pracodawców pracowników bez szkoleń nie ma zaufania do tych pracowników.

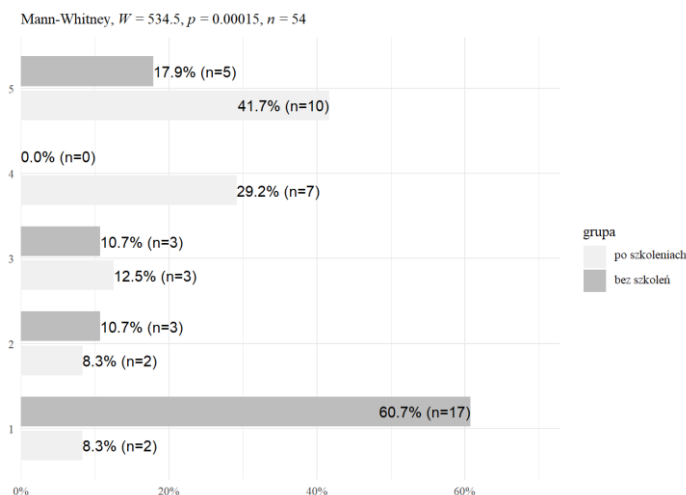


Wykres 38. Poziom zaufania pracodawców do pracowników.

5. Umożliwienie przez pracodawcę podnoszenia umiejętności zawodowych pracowników w firmie



W kolejnym pytaniu pracodawcy zaznaczali, w jakim stopniu ich firma/ przedsiębiorstwo umożliwia szkolenia i podnoszenie umiejętności oraz kwalifikacji zawodowych pracownikom osadzonym w zakładach karnych.

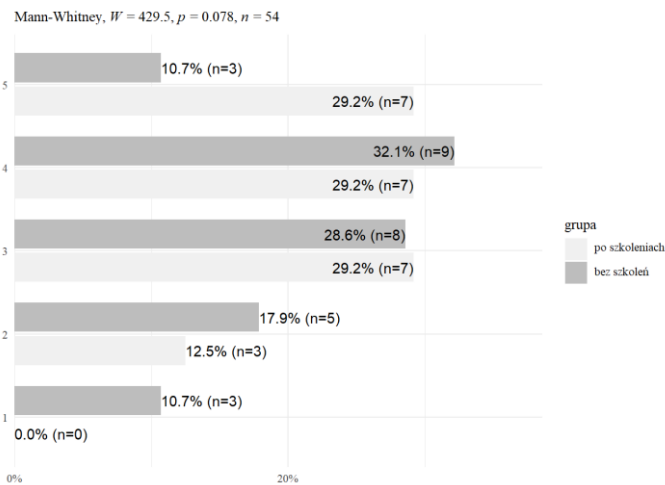


Wykres 39. Możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników w miejscu pracy

Analiza statystyczna uzyskanych danych ilościowych potwierdziła istnienie różnic między grupami ankietowanych pracodawców (por. wykres 39). Pracodawcy, którzy zatrudniają pracowników nieuczestniczących w szkoleniach POWER deklarowali bardzo małe lub brak umożliwienia przez pracodawcę podnoszenia kwalifikacji pracowników. Prawie 70% zaznaczyło odpowiedź 1 lub 2, w porównaniu do 16% pracodawców zatrudniających osadzonych po szkoleniach. Z drugiej strony, 70% przedsiębiorców zatrudniających osadzonych uczestniczących w szkoleniach i kursach zawodowych POWER i tylko 18% pracodawców zatrudniających osadzonych bez szkoleń zadeklarowało duże lub bardzo duże możliwości jakie daje pracodawca pracownikowi do podnoszenia umiejętności zawodowych.

6. Poziom stresu pracowników w miejscu pracy

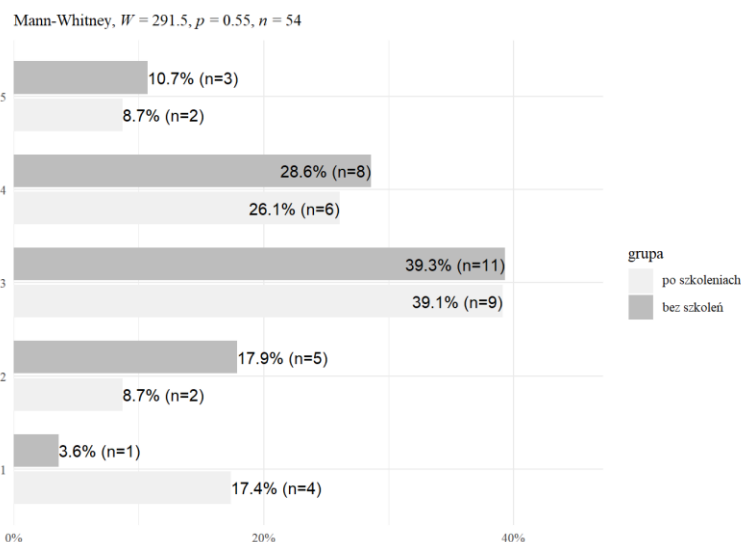
Pracodawcy zostali zapytani czy w ich firmie zatrudniani pracownicy mają niski poziom stresu. Uzyskane wyniki wskazują, że 58% pracodawców, którzy zatrudniają osoby pozbawione wolności szkolące się w projekcie POWER uważa, że ci pracownicy w zakładzie pracy odczuwają niski lub bardzo niski (4 lub 5) poziom stresu. W drugiej grupie takie spostrzeżenia miało ok. 40% przedsiębiorców. Różnica między grupami pozostaje na poziomie tendencji statystycznej. Z kolei, pracodawcy zatrudniający pracowników nieuczestniczących w szkoleniach odnotowywali wyższy poziom stresu w miejscu pracy przez tych pracowników. Odpowiedź 1 lub 2 zaznaczyło 29% pracodawców z tej grupy oraz połowę mniej (12,5%) pracodawców zatrudniających osadzonych po szkoleniach. Około 1/3 wszystkich respondentów było zdania, że poziom stresu ich pracowników w zakładzie pracy jest umiarkowany.



Wykres 40. Poziom stresu pracowników w miejscu pracy.

7. Poziom zaangażowania pracowników w miejscu pracy

Ankietowani respondenci mieli ustosunkować się również do pytania o poziom motywacji – czy ich pracownicy, którzy są osadzeni w zakładach karnych mają wysoki poziom motywacji. Odpowiedzi w obu grupach były niemal identyczne (por. wykres 41), co oznacza, że bez względu na to, czy przedsiębiorcy zatrudniają osoby osadzone w zakładach karnych które uczestniczyły w szkoleniach czy takie które nie brały udziału w programie POWER, mieli oni podobne opinie na temat zaangażowania pracowników w pracę. 1/5 badanych była zdania, że poziom zaangażowania jest niski lub bardzo niski. Prawie 40% wszystkich pracodawców było zdania, że pracownicy umiarkowanie się angażują w wykonywaną pracę. Około 1/3 respondentów dostrzegало wysoki lub bardzo wysoki poziom zaangażowania tych pracowników w pracę.

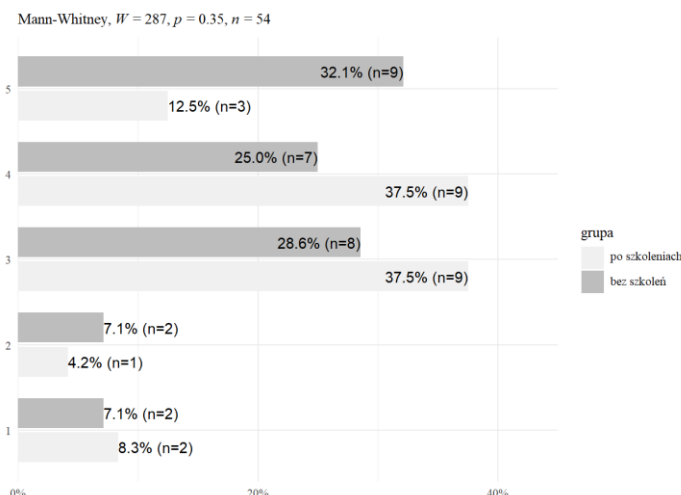


Wykres 41. Poziom zaangażowania pracowników w miejscu pracy.

8. Poziom motywacji do utrzymania pracy przez pracownika



Obok pytania o zaangażowanie, badani przedsiębiorcy proszeni byli o ustosunkowanie się do pytania o poziom motywacji do utrzymania przez pracownika obecnej pracy. I jak w poprzednim pytaniu, odpowiedzi w obu grupach pracodawców były bardzo podobne.

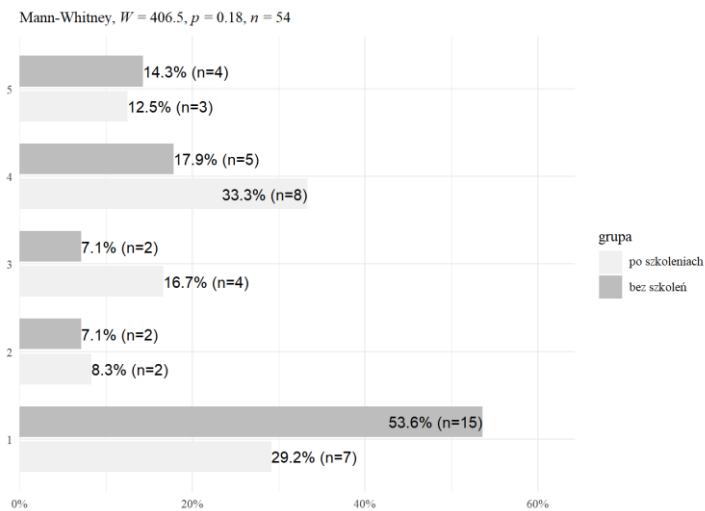


Wykres 42. Poziom motywacji pracowników do utrzymania tej pracy.

Większość ankietowanych pracodawców była zdania, że pracownicy osadzeni w zakładach karnych mają wysoka lub bardzo wysoka motywację do utrzymania swojego miejsca pracy. Takie odpowiedzi zaznaczyła połowa pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach POWER oraz 57% przedsiębiorców zatrudniających osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach POWER. Około 1/3 badanych uważa, że poziom motywacji pracowników jest umiarkowany, zaś mniej niż 15 % wszystkich pracodawców deklarowało postrzeżenie niskiej lub bardzo niskiej motywacji u ich pracowników z ZK.

9. Częstość korzystania ze szkoleń podnoszących kompetencje zawodowe pracowników w firmie

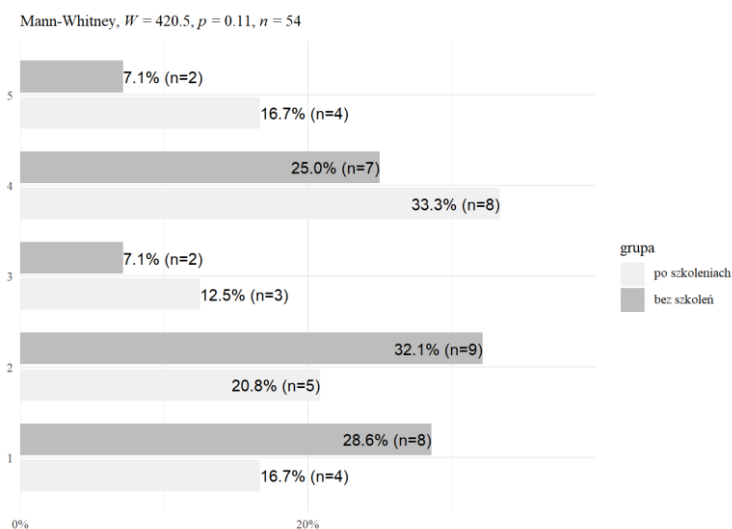
Pracodawcy proszeni byli o ocenę jak często ich pracownicy odbywający karę pozbawienia wolności korzystają ze szkoleń podnoszących ich kompetencje zawodowe. Uzyskane rezultaty oraz przeprowadzona analiza ilościowa wykazały brak różnic między grupami pod tym względem (por. wykres 43). Najwięcej badanych pracodawców, którzy zatrudniają osoby bez szkoleń POWER, bo ponad połowa, zaznaczyło odpowiedź 1, oznaczającą, że pracownicy wcale nie korzystają z takich szkoleń. W grupie pracodawców zatrudniających osadzonych uczestniczących w szkoleniach, takich odpowiedzi było ok. 30%. Dużą częstość korzystania ze szkoleń przez pracowników zadeklarowało 45% pracodawców zatrudniających osadzonych po szkoleniach POWER oraz 32% przedsiębiorców zatrudniających pracowników nieuczestniczących w szkoleniach i kursach.



Wykres 43. Częstość korzystania ze szkoleń podnoszących kompetencje zawodowe pracowników w firmie.

10. Chęć rozwijania kompetencji zawodowych przez zatrudnianych pracowników

Na pytanie o to, czy w danej firmie/ przedsiębiorstwie zarządzanym przez badanych pracodawców pracownicy osadzeni w zakładach karnych wykazują chęć rozwijania swoich kompetencji zawodowych a nawet przekwalifikowania się, obie grupy badanych przedsiębiorców odpowiadały podobnie (por. wykres 44). Około 60% pracodawców zatrudniających osadzonych bez szkoleń POWER oraz 37% przedsiębiorców zatrudniających pracowników biorących udział w programie POWER uważa, że ci pracownicy wykazują bardzo małe chęci lub ich brak, aby zdobywać dodatkowe kwalifikacje zawodowe. Z kolei 1/2 pracodawców osadzonych po szkoleniach i 1/3 przedsiębiorców zatrudniających osadzonych bez szkoleń POWER byli zdania, że ich pracownicy chcą rozwijać dalej swoje kompetencje zawodowe.

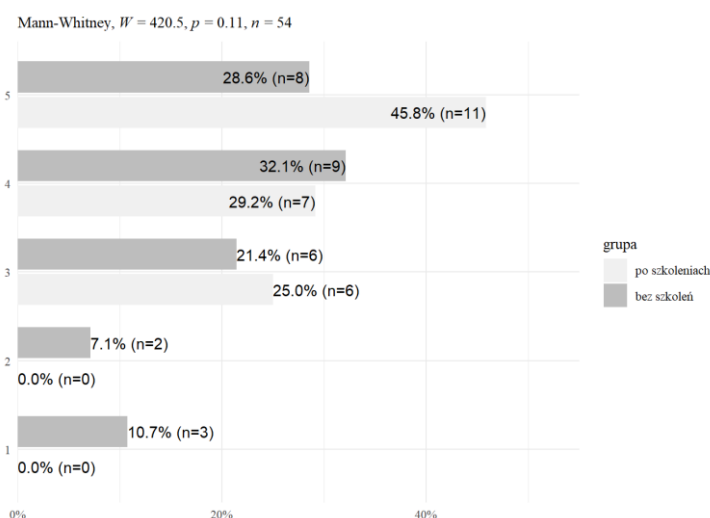


Wykres 44. Częstość korzystania ze szkoleń podnoszących kompetencje zawodowe pracowników w firmie.



11. Szanse na poprawne funkcjonowanie społeczne i zawodowe zatrudnianych pracowników po wyjściu na wolność

Ostatnim pytaniem wchodzącym w skład pytań o zasoby społeczno-zawodowe ankietowanych pracodawców była opinia pracodawców na temat szans poprawnego funkcjonowania społecznego i zawodowego zatrudnianych pracowników po opuszczeniu przez nich zakładu karnego. Uzyskane wyniki pokazują (por. wykres 45), że badani pracodawcy w podobnym stopniu oceniają szanse na dobre przystosowanie społeczne po odbyciu kary przez takich pracowników.

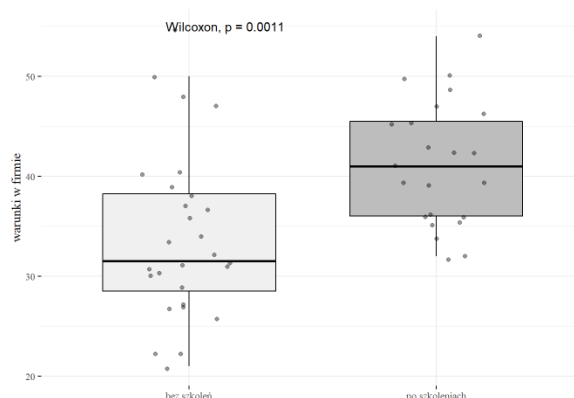


Wykres 45. Szanse na poprawne funkcjonowanie społeczne i zawodowe zatrudnianych pracowników po wyjściu na wolność.

75% pracodawców osób osadzonych uczestniczących w szkoleniach oraz 60% pracodawców pracowników bez szkoleń uważa, że tacy pracownicy mają bardzo duże szanse na prawidłowe funkcjonowanie zarówno społeczne jak i zawodowe po odbyciu kary. Odmiennie zdanie posiada 18% pracodawców zatrudniających osoby bez szkoleń. Takiej negatywnej odpowiedzi nie udzielił żaden z przedsiębiorców zatrudniający osadzonych uczestniczących w szkoleniach.

12. Zasoby społeczno-zawodowe pracodawców - wyniki zbiorcze

Analiza poszczególnych powyższych pytań składających się na zasoby społeczno-zawodowe badanych pracodawców wykazała, że w pewnych aspektach badani pracodawcy różnili się między sobą a w innych nie. Wyniki zbiorcze ujęte zarówno w tabeli nr 8 jak i na wykresie nr 46 potwierdzają, że ankietowani pracodawcy różnią się między sobą poziomem postrzeganych zasobów społeczno-zawodowych.



Wykres 46. Różnice w poziomie deklarowanych zasobów społeczno-zawodowych między pracodawcami.

Tabela 8. Statystyki opisowe zasobów społeczno-zawodowych pracodawców obu grup.

grupa	zmienna	n	min	max	median	iqr	mean	sd	se	ci
bez szkoleń	zasoby zawod.	30	21	55	31.5	9.8	34.0	8.5	1.6	3.3
po szkoleniach	zasoby zawod.	30	32	54	41.0	9.5	41.2	6.3	1.3	2.7

Analiza ilościowa uzyskanych rezultatów potwierdziła, że pracodawcy, którzy zatrudniają osadzonych w ZK bez szkoleń deklarują istotnie niższy wynik w skali zasobów społeczno-zawodowych w porównaniu do przedsiębiorców zatrudniających pracowników osadzonych w zakładach karnych, którzy brali udział w szkoleniach POWER.

13. Związek pomiędzy zasobami pracodawcy osobistymi i społeczno-zawodowymi

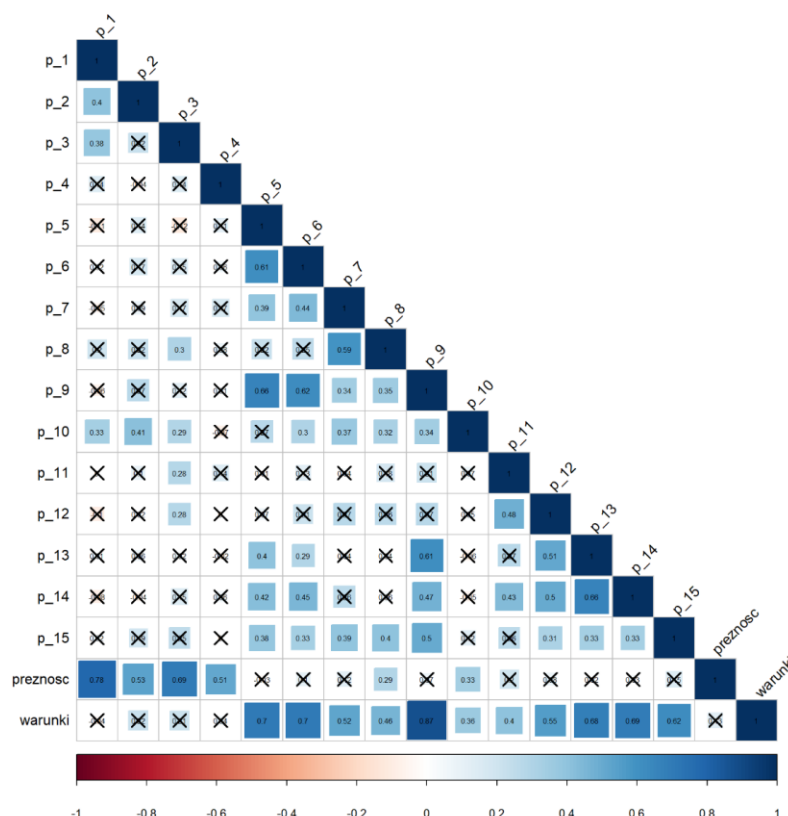
Ostatnią analizą przeprowadzoną na podstawie uzyskanych wyników obu grup badanych pracodawców była ocena nasilenia związków pomiędzy zasobami osobistymi przedsiębiorców a ich zasobami społeczno-zawodowymi (por. wykres 47). Analiza korelacji Pearsona wykazała, że poziom prężności psychicznej pracodawców wiązał się z wyższym poziomem zaufania do pracowników oraz z poziomem stresu w firmie (im wyższa odporność psychiczna pracodawcy tym niższy poziom stresu w firmie). Umiejętność odnajdywania różnych sposobów na rozwiązanie trudnych sytuacji przez pracodawcę pozytywnie koreluje z wyższym poziomem zaufania do pracowników, niższym poziomem stresu pracowników w pracy, wyższym poziomem ich zaangażowania i wyższym poziomem motywacji do utrzymania tej pracy przez pracowników.

Okazało się również, że im wyższy poziom odpowiedzialności za pracowników deklarowali badani pracodawcy, tym wyżej oceniali poziom autonomii swoich pracowników, zapewniali większą stabilizację w pracy, umożliwiali szkolenia i podnoszenie kwalifikacji pracownikom i wyżej oceniali szanse na prawidłowe funkcjonowanie zawodowe i społeczne tych pracowników po wyjściu na wolność.

Zasoby firmy dotyczące umożliwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych wiązały się pozytywnie z odpowiedzialnością pracodawcy, autonomią pracowników, częstością korzystania ze szkoleń, chęcią i motywacją pracowników do rozwoju umiejętności zawodowych oraz większych szans na przystosowanie społeczne po odbyciu kary.

Częstość korzystania przez pracowników zatrudnionych w firmie pracodawcy wiąże się dodatnio z poczuciem odpowiedzialności pracodawcy za pracownika, poczuciem stopnia niezależności pracownika w miejscu pracy, umożliwieniem przez pracodawcę udziału w szkoleniach, motywacji i chęci rozwoju zawodowego pracowników.

Wyższe szanse na poprawne funkcjonowanie społeczne i zawodowe osadzonych w ZK pracowników wiązały się z wyższą motywacją do utrzymania pracy, autonomią, zaufaniem, stabilizacją, a przede wszystkim z częstością korzystania ze szkoleń i kursów zawodowych oraz chęcią i motywacją do rozwijania swoich umiejętności zawodowych.



Wykres 47. Związek między zasobami osobistymi i społeczno-zawodowymi badanych pracodawców.

WNIOSKI I PODSUMOWANIE

Celem częściowego badania nr 2 była ocena poziomu wsparcia oczekiwanego i otrzymywanego przez pracodawców oraz ocena poziomu zasobów osobistych i społeczno-zawodowych pracodawców zatrudniających osoby osadzone w zakładach karnych uczestniczące i nieuczestniczące w szkoleniach POWER.

Poszukiwano odpowiedzi na 8 pytań szczegółowych. Cztery pierwsze pytania badawcze (1-4) dotyczyły wsparcia zaś kolejne cztery pytania (5-8) dotyczyły zasobów pracodawców.

Dwa pierwsze pytania badawcze brzmiały:

Jakich trudności i problemów doświadczają pracodawcy zatrudniający osadzonych w zakładach karnych oraz czy występują różnice pomiędzy opiniami pracodawców

zatrudniającymi osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER i nieuczestniczących w szkoleniach POWER?

Wyniki badań jakościowych oraz ilościowych potwierdziły, że pracodawcy decydowali się na podjęcie i kontynuację współpracy z zakładami karnymi dotyczącej zatrudniania osób pozbawionych wolności głównie ze względu na korzyści materialne, brak innych pracowników, łatwą dostępność pracowników osadzonych w ZK oraz pomoc w procesie resocjalizacji osobom z problemami. Pracodawcy zatrudniający lepiej wyszkolonych pracowników byli bardziej zadowoleni ze współpracy z zakładami karnymi w porównaniu z pracodawcami zatrudniającymi osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach. Motywacją tych przedsiębiorców były głównie korzyści materialne oraz brak dostępności innych pracowników na rynku. Więcej trudności i problemów dostrzegali pracodawcy zatrudniający osoby bez szkoleń i kursów zawodowych. Najczęstsze powody utrudniające współpracę, zniechęcające do zatrudniania pracowników pozbawionych wolności to najczęściej brak kwalifikacji, nierzetelność wykonywania pracy, absencje i mała wydajność w pracy czy zła atmosfera w pracy. Najczęstszym powodem zakończenia zatrudnienia danego pracownika był koniec odbywanej kary, nieprawidłowe wykonywanie pracy lub problemy z agresywnym zachowaniem takiego pracownika w miejscu pracy.

W opinii pracodawców zatrudniani pracownicy preferują najczęściej pracę mało odpowiedzialną i nieskomplikowaną. Preferują pracę w grupie. Pracodawcy zatrudniający osadzonych uczestniczących w szkoleniach częściej opisywali pracę swoich pracowników jako satysfakcjonującą, interesującą, odpowiedzialną, w porównaniu z przedsiębiorcami zatrudniającymi pracowników bez szkoleń i kursów zawodowych. Połowa badanych pracodawców z obu grup nie zgłaszała problemów związanych z zatrudnianiem pracowników odbywających karę pozbawienia wolności. Druga połowa dostrzegała większą liczbę problemów jakie wiązały się z zatrudnianiem osadzonego w porównaniu z pracownikiem przebywającym na wolności. Wskazywane problemy dotyczyły m. in. niedyspozycyjności pracowników, częstych nieobecności, małej motywacji i chęci do pracy ze strony tej grupy pracowników. W grupie przedsiębiorców zatrudniających więźniów, którzy nie uczestniczyli w szkoleniach POWER, w uzasadnieniach swoich wyborów widocznych było więcej negatywnych niż pozytywnych aspektów związanych z zatrudnianiem osadzonych. Zdaniem tej grupy pracodawców, osadzeni negatywnie wpływają na relacje społeczne w zakładzie pracy, są konfliktowi, roszczeniowi, wymagają większego nadzoru i kontroli, są mało wykwalifikowani, mają niskie umiejętności zawodowe.

Trzecie i czwarte pytania badawcze brzmiały:

Jakie jest subiektywne poczucie wsparcia oczekiwanego i otrzymywanego przez pracodawców zatrudniający osoby pozbawione wolności? oraz Czy występują różnice pomiędzy opiniami pracodawców zatrudniającymi osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER i nieuczestniczących w szkoleniach POWER w zakresie poziomu oczekiwanego i uzyskiwanego poczucia wsparcia?

Zatrudnianie pracowników odbywających karę pozbawienia wolności we własnej firmie czy zakładzie pracy wiąże się z doświadczaniem przez pracodawcę różnych emocji, zarówno pozytywnych jak i negatywnych. Okazało się, że przedsiębiorcy zatrudniający osadzonych w ZK pracowników nieuczestniczących w projekcie POWER odczuwali więcej emocji negatywnych związanych z zatrudnianiem tych pracowników w porównaniu z pracodawcami

zatrudniającymi osadzonych biorących udział w szkoleniach. Pracodawcy odczuwają przede wszystkim złość i lęk, rzadziej wstyd i smutek. W emocjach pozytywnych widoczne były różnice międzygrupowe. Pracodawcy zatrudniający pracowników po szkoleniach częściej odczuwali dumę, radość i satysfakcję, natomiast pracodawcy zatrudniający osadzonych bez szkoleń częściej odczuwali życzliwość wobec tych pracowników. Połowa badanych respondentów nie ma poczucia docenienia przez społeczeństwo ich zaangażowania na rzecz zatrudniania osób pozbawionych wolności. Klienci często nie wiedzą, że pracodawca współpracuje z zakładami karnymi. Natomiast obie grupy badanych respondentów dostrzegały pozytywne aspekty pracy dla samego pracownika jako jedną z lepszych metod resocjalizacji. Pracodawcy widzą potrzebę i chcą pomóc osadzonym w ZK w rozwijaniu kompetencji zarówno osobistych jak i przede wszystkim zawodowych. Są zaangażowani w tę pomoc, dają im to satysfakcję, a nawet zachęcają innych przedsiębiorców do podobnej współpracy z zakładami karnymi.

Pracodawcy zatrudniający osadzonych po szkoleniach POWER częściej deklarowali chęć otrzymania większego wsparcia emocjonalnego i wspierającego, w porównaniu z grupą pracodawców zatrudniających osadzonych bez szkoleń. Być może wyjaśnieniem jest fakt, że pracodawcy zatrudniający osadzonych po szkoleniach POWER dłużej współpracują z zakładami karnymi i mają większe doświadczenie związane z różnymi sytuacjami trudnymi pojawiającymi się w związku z zatrudnianiem takich pracowników w ich przedsiębiorstwach.

Pracodawcy oczekują większego wsparcia emocjonalnego zwłaszcza psychologicznego (np. chroniącego przed wypaleniem zawodowym czy rozwiązywania sytuacji trudnych). Zdaniem pracodawców, także pracownicy osadzeni w ZK powinni taką pomoc emocjonalną częściej otrzymywać, gdyż mają niską samoocenę, problemy z zachowaniem agresywnym, czy trudności z radzeniem sobie w trudnych sytuacjach.

Również pracodawcy zatrudniający pracowników uczestniczących w szkoleniach i kursach POWER w większym stopniu oczekują wyższego wsparcia instrumentalnego w porównaniu z pracodawcami zatrudniającymi osadzonych w ZK nie biorących udział w szkoleniach, którzy nie odczuwają takiej potrzeby. Zdaniem ankietowanych, przedsiębiorcy tacy jak oni powinni otrzymywać wsparcie instrumentalne zarówno od podmiotów na szczeblu krajowym (instytucje państwowe, ministerstwo) jak i niższego rzędu (zakłady karne). W ich opinii powinno być dostępnych więcej szkoleń zawodowych, kursów na określone stanowiska w zakładach pracy oraz powinno odbywać się więcej szkoleń z zakresu kompetencji miękkich dla pracowników, czyli np. jak radzić sobie z agresją, z zachowaniem trudnym, ze stresem, jak współpracować, komunikować się w grupie.

W odniesieniu do oczekiwanego wsparcia informacyjnego, połowa badanych zatrudniająca osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach POWER oraz 1/3 zatrudniająca pracowników po szkoleniach dostrzega konieczność większego wsparcia informacyjnego dla pracodawców (np. wytycznych, czy ważnych informacji o osadzonych od służby więziennej). Większe wsparcie informacyjne również powinno płynąć ze strony związku pracodawców czy ze strony państwowych organów.

W zakresie otrzymywanego i oczekiwanego wsparcia motywacyjnego, zdecydowana większość badanych pracodawców była zgodna w swoich odpowiedziach. Ich zdaniem konieczne jest zwiększenie wsparcia motywacyjnego pracodawców zatrudniających



pracowników odbywających karę pozbawienia wolności w postaci ulg dla pracodawców, dotacji państwowych, unijnych, zwrot wynagrodzenia, czy większe dotacje z FAZS.

Piąte i szóste pytania badawcze brzmiały:

Jakie zasoby osobiste, społeczne i zawodowe posiadają pracujące osoby pozbawione wolności w opinii pracodawców oraz czy występują różnice pomiędzy opiniami pracodawców zatrudniającymi osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER i nieuczestniczących w szkoleniach POWER w odniesieniu do oceny zasobów zatrudnianych pracowników?

Zdecydowana większość pracodawców zatrudniająca osadzonych w ZK pracowników nieuczestniczących w szkoleniach POWER oraz połowa pracodawców pracowników biorących udział projekcie POWER jest zdania, że zatrudniani pracownicy z zakładów karnych mają niskie lub bardzo niskie kompetencje zawodowe. Przedsiębiorcy zatrudniający pracowników po szkoleniach wyżej oceniali umiejętności i wiedzę swoich pracowników w porównaniu z pracodawcami, którzy zatrudniają osadzonych nieuczestniczących w projekcie POWER. Pracodawcy byli zgodni co do konieczności podnoszenia umiejętności i kwalifikacji zawodowych przez tych pracowników. Grupa ankietowanych zatrudniająca osadzonych po szkoleniach POWER podkreślała, jak bardzo te szkolenia były przydatne dla pracowników. Zdaniem ankietowanych udział w kursach i szkoleniach jest dobrą formą resocjalizacji i daje lepszą perspektywę w życiu na wolności. To co podkreślali wszyscy badani, to fakt, że ogromne znaczenie mają zasoby osobiste pracownika takie jak motywacja czy chęć rozwoju zarówno kompetencji społecznych jak i zawodowych, które niestety również są dość niskie. Pracownicy powinni brać udział w szkoleniach branżowych dających konkretne praktyczne umiejętności zawodowe, które powinny być realizowane pod potrzeby pracodawcy w zakładach pracy i prowadzone przez specjalistów. Szkolenia i kursy powinny być na terenie zakładów karnych lub zakładów pracy. Udział w szkoleniach zawodowych przekłada się na czas, jaki pracownicy potrzebują do przyuczenia się. Pracodawcy, którzy zatrudniali pracowników uczestniczących w szkoleniach deklarowali, że ich pracownicy potrzebują zdecydowanie mniej czasu na przyuczenie się do wykonywanej pracy, natomiast w opinii pracodawców zatrudniających osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach ich pracownicy z zakładów karnych potrzebowali zdecydowanie więcej czasu.

Również większość badanych przedsiębiorców (2/3 zatrudniających osadzonych po szkoleniach POWER oraz 3/4 zatrudniających bez szkoleń) była zdania, że osadzeni w zakładach pracy pracownicy prezentują niski poziom kompetencji osobistych i społecznych i konieczne są szkolenia w tym zakresie, zwłaszcza z psychologiem, mediatorem czy terapeutą.

Pomimo, że pracodawcy zatrudniający osadzonych, którzy brali udział w szkoleniach postrzegają tych pracowników bardziej pozytywnie w zakresie kompetencji osobistych niż pracodawcy zatrudniający osadzonych bez szkoleń, to obie grupy wskazywały na potrzebę szkoleń, warsztatów i terapii.

Pracodawcy zatrudniający osadzonych, którzy nie uczestniczyli w szkoleniach i kursach zawodowych, dostrzegali więcej problemów osobistych u tych pracowników. Były to głównie uzależnienia, zachowanie agresywne i mała odporność na stres.

Zdaniem ankietowanych przedsiębiorców, takie szkolenia czy warsztaty powinny odbywać się na terenie zakładów karnych, a szkoleniowcem powinna być wykwalifikowana osoba z

doświadczeniem psychologicznym. Ważne jest by osadzeni chcieli zmiany i rozwoju swoich kompetencji, bo nie można ich zmusić do pracy nad sobą - takie szkolenia są nieefektywne. Więc kluczowa jest motywacja.

Badani pracodawcy różnie oceniali przydatność szkoleń, w których udział brali ich pracownicy. Zdecydowanie więcej pozytywnych ocen dotyczących przydatności szkoleń czy kursów zawodowych dali przedsiębiorcy zatrudniających pracowników uczestniczących w szkoleniach POWER. Natomiast doświadczenia dużej grupy pracodawców zatrudniających osoby bez szkoleń są raczej negatywne. Wskazali oni nieprzydatność szkoleń w jakich brali udział ich pracownicy. Część badanych przedsiębiorców uważała, że każde szkolenie zwiększa kompetencje zawodowe lub osobiste pracownika. I należy proponować szkolenia nie tylko zawodowe ale również związane z bezpieczeństwem (bhp) czy zdrowiem (np. pierwszej pomocy).

Okazało się również, że większe oczekiwania i potrzeby związane z kwalifikacjami i kompetencjami zawodowymi osadzonych w ZK pracowników mają przedsiębiorcy zatrudniający osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach i kursach zawodowych. Zdecydowana większość z tej grupy oraz połowa pracodawców z grupy drugiej oczekuje wyższych kompetencji osobistych np. chęci, motywacji do pracy, dyscypliny, dyspozycyjności a z drugiej strony wyższych kompetencji zawodowych. Pracodawcy zwracali uwagę na odpowiednie szkolenia czy kursy, wyższy poziom wiedzy, umiejętności, przygotowanie zawodowe, czy większą wydajność w pracy.

Również pracodawcy zatrudniający osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach POWER mieli wyższe oczekiwania wobec pracowników odbywających karę pozbawienia wolności w zakresie ich kompetencji osobistych w porównaniu z drugą grupą pracodawców. Najbardziej pożądane zachowania ze strony pracowników oczekiwane przez zatrudniających przedsiębiorców to mniej uzależnień i nałogów, brak zachowań agresywnych i umiejętność radzenia sobie z negatywnymi emocjami. Przedsiębiorcy zatrudniający pracowników bez szkoleń zwrócili ponadto uwagę na umiejętność współpracy, lepsze radzenie sobie w relacjach interpersonalnych oraz na wyższą motywację do pracy.

Zdecydowana większość pracodawców zatrudniających osadzonych, którzy nie uczestniczyli w szkoleniach oraz ponad połowa przedsiębiorców zatrudniających pracowników, którzy brali udział w szkoleniach POWER była zdania, że największą motywacją dla osadzonych w ZK do podjęcia pracy jest gratyfikacja finansowa. Inne powody motywujące pracownika odbywającego karę pozbawienia wolności to rozwój zawodowy, większa autonomia, nagrody, czy zbyt dużo czasu wolnego (nuda).

Badani przedsiębiorcy mieli odmienne opinie odnoszące się do wynagrodzenia pracowników odbywających karę w więzieniu. Pracodawcy zatrudniający osadzonych bez szkoleń uważali, że należy w całości oddawać wynagrodzenie pracownikowi. Natomiast przedsiębiorcy zatrudniający osadzonych po szkoleniach i kursach zawodowych skłaniali się ku innym odpowiedziom. Najwięcej badanych uważało, że wynagrodzenie powinno być przeznaczane na utrzymanie w zakładzie karnym, następnie, że powinno być oddawane rodzinie osadzonego (na poczet alimentów czy zasądzonej kary grzywny) lub odkładane do momentu wyjścia takiego pracownika na wolność.

Szansę na dalsze zatrudnienie obecnego pracownika po odbyciu kary zdaniem prawie wszystkich (99%) pracodawców są duże. Wiodącym czynnikiem decydującym o dalszym zatrudnieniu są kompetencje, kwalifikacje i zasoby osobiste takie jak chęć do pracy, motywacja pracowitość, uczciwość, zaangażowanie w pracę pracowników.

Dwa ostatnie pytania badawcze brzmiały:

W jaki sposób oceniają posiadane przez siebie zasoby osobiste, społeczne i zawodowe pracodawcy zatrudniający osadzonych w zakładach karnych oraz czy występują różnice pomiędzy opiniami pracodawców zatrudniającymi osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER i nieuczestniczących w szkoleniach i kursach zawodowych w zakresie poziomu deklarowanych zasobów osobistych i społeczno-zawodowych?

Badani pracodawcy dość wysoko ocenili swoje zasoby osobiste. Nie wykazano różnic pomiędzy grupami badanych przedsiębiorców w zakresie odporności zaradczej, co oznacza, że swoje zasoby osobiste analizowane jako sposób radzenia sobie w trudnych sytuacjach ankietowani ocenili w sposób bardzo podobny.

Natomiast w odniesieniu do zasobów społeczno-zawodowych okazało się, że badani pracodawcy wykazują zróżnicowanie w zależności od tego, czy zatrudniają pracowników uczestniczących w szkoleniach czy nie. Większą odpowiedzialność za pracowników w zakładzie pracy odczuwają przedsiębiorcy zatrudniający osadzonych pracowników uczestniczących w szkoleniach POWER w porównaniu do pracodawców zatrudniających pracowników nieuczestniczących w projekcie POWER. Również istotnie więcej autonomii mają w miejscu pracy pracownicy, którzy brali udział w szkoleniach, zaś pracownicy mniej wyszkoleni częściej są kontrolowani i nadzorowani przez swoich pracodawców. Przedsiębiorcy zatrudniający osoby pozbawione wolności, które uczestniczyły w projekcie POWER, w zdecydowanej przewadze zapewniali stabilizację pracownikom w miejscu pracy, w porównaniu do pracodawców zatrudniających osadzonych bez szkoleń. Również większość przedsiębiorców zatrudniających osadzonych uczestniczących w szkoleniach POWER i tylko 1/5 pracodawców zatrudniających osadzonych bez szkoleń deklarowało umożliwianie pracownikowi podnoszenia umiejętności zawodowych w firmie. W ocenie częstości korzystania przez pracowników ze szkoleń, połowa badanych zatrudniających pracowników po szkoleniach uważała że często lub bardzo często korzystają oni ze szkoleń, natomiast w grupie pracodawców zatrudniających osoby nieuczestniczące w szkoleniach ponad połowa zaznaczyła, że zatrudnieni pracownicy wcale nie biorą udziału w szkoleniach. Co za tym idzie, pracodawcy zatrudniający osoby po szkoleniach i kursach częściej dostrzegają także chęć rozwijania przez tych pracowników dalszych kompetencji zawodowych. Natomiast większość przedsiębiorców zatrudniających osadzonych nieuczestniczących w szkoleniach była zdania, że pracownicy ci nie wykazują żadnych chęci lub są one minimalne do rozwijania umiejętności zawodowych.

Badani pracodawcy, bez względu na zatrudnianie osób po szkoleniach czy bez szkoleń, deklarowali podobnie wysoki poziom zaufania do swoich pracowników. Również obie grupy przedsiębiorców wskazywały na niski lub umiarkowany poziom stresu pracowników zatrudnianych z zakładów karnych. W opinii podobnej liczby pracodawców z obu grup badanych, poziom zaangażowania zatrudnionych pracowników w wykonywaną pracę jest oceniany jako umiarkowany. Podobna sytuacja odnosi się do oceny poziomu motywacji do utrzymania pracy przez zatrudnianego z zakładu karnego pracownika. Większość badanych

respondentów, bez względu na to czy zatrudniali przeszkolonych w projekcie POWER osadzonych czy pracowników bez szkoleń była zdania, że pracownicy mają umiarkowany bądź wysoki poziom takiej motywacji.

Większość ankietowanych respondentów z obu grup była także zgodna co do oceny szans na pozytywne i prawidłowe funkcjonowanie społeczne i zawodowe zatrudnianych pracowników po odbyciu kary. W ich opinii, pracownicy Ci mają w dużym stopniu możliwość podjęcia pracy i rozwijania swoich umiejętności zawodowych już na wolności.

Konkludując, uzyskane wyniki pokazały, że badani pracodawcy zatrudniający osadzonych w zakładach karnych uczestniczących w szkoleniach POWER oraz pracodawcy zatrudniający pracowników nieuczestniczących w szkoleniach i kursach zawodowych różnią się w zakresie różnych wymiarów wsparcia oczekiwanego i otrzymywanego oraz poziomem zasobów społeczno-zawodowych, natomiast brak jest istotnych różnic w zakresie zasobów osobistych.

Co więcej, okazało się, że istnieje związek pomiędzy poziomem określonych aspektów wchodzących w skład zasobów osobistych i społecznych, np. im wyższe zasoby osobiste w postaci prężności zaradczej prezentują przedsiębiorcy, tym niższy poziom stresu i wyższe zaufanie do pracowników. Im lepsze radzenie sobie w sytuacjach trudnych przez pracodawcę, tym wyższe zaangażowanie i motywacja pracowników, wyższe zaufanie do nich, oraz niższy poziom stresu wśród pracowników.

Zasoby społeczno-zawodowe pracodawcy wiążące się z umożliwianiem pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych korelowały pozytywnie z odpowiedzialnością pracodawcy, autonomią pracowników, chęcią i motywacją pracowników do rozwijania kompetencji zawodowych oraz częstością korzystania ze szkoleń, a przede wszystkim z większą szansą na dobre przystosowanie społeczne po wyjściu na wolność osadzonego.

PROPONOWANE ROZWIĄZANIA

WSPARCIE I ROZWIJANIE ZASOBÓW PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH OSOBY OSADZONE W ZAKŁADACH KARNYCH

- ✓ Szkolenia dla pracodawców i kadry zarządzającej pracownikami, np. w zakresie radzenia sobie w sytuacji konfliktu wśród pracowników, szkolenia z zakresu negocjacji, mediacji;
- ✓ Większa współpraca i wymiana opinii oraz doświadczeń pomiędzy pracodawcami zatrudniającymi osadzonych w ZK uczestniczących w szkoleniach i kursach zawodowych oraz przedsiębiorcami zatrudniającymi osadzonych bez szkoleń;
- ✓ Dostęp do psychologa, grup wsparcia dla pracodawców współpracujących z zakładami karnymi oraz kadry zarządzającej pracownikami (wsparcie w sytuacji pojawiających się negatywnych emocji);
- ✓ Większe wsparcie emocjonalne i wspierające dla pracodawców ze strony np. związku pracodawców, zakładów karnych;
- ✓ Większe wsparcie instrumentalne dla pracodawców (zarówno od organów państwa jak i zakładów karnych, czy niezależnych zewnętrznych podmiotów);

- ✓ Większe wsparcie informacyjne dla pracodawców już współpracujących z zakładami karnymi (np. wytyczne od służby więziennej, od związku pracodawców, od ministerstwa), jak również dla pracodawców, którzy nie wiedzą o istnieniu takich możliwości współpracy;
- ✓ Większe wsparcie motywacyjne w postaci ulg dla pracodawców, dotacji państwowych lub unijnych, większych dotacji z FAZS;
- ✓ Większe możliwości ze strony pracodawcy kierowania pracowników osadzonych w ZK na sprofilowane szkolenia i kursy zawodowe;
- ✓ Ocena przez pracodawców potencjalnej przydatności szkoleń pracowników pod kątem wykorzystania ich w miejscu pracy;
- ✓ Szkolenia dla pracodawców na temat wzmacniania zaangażowania i motywacji pracowników w miejscu pracy;
- ✓ Szkolenia dla pracodawców na temat redukcji poziomu stresu wśród pracowników;
- ✓ Lepsza współpraca ze służbą więzienną oraz zewnętrznymi podmiotami w zakresie zatrudniania osadzonych;
- ✓ Uświadomienie pracodawcom (zwłaszcza tym, którzy zatrudniają osadzonych bez szkoleń) jak ważna jest ich rola, ich zasoby osobiste i zawodowe dla resocjalizacji osadzonych i pozytywnej efektywnej współpracy między pracodawcami a zakładami karnymi;
- ✓ Większe zaangażowanie pracodawców w proces wspierania integracji zawodowej osób osadzonych;

WSPARCIE I ROZWIJANIE ZASOBÓW PRACOWNIKÓW OSADZONYCH W ZAKŁADACH KARNYCH

- ✓ Umożliwienie regularnego podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników osadzonych w zakładach karnych;
- ✓ Zachęcanie i motywowanie do udziału w kursach zawodowych i szkoleniach podnoszących umiejętności;
- ✓ Szkolenia powinny mieć charakter praktyczny, a prowadzący powinien być specjalistą w tym zakresie;
- ✓ Szkolenia i kursy powinny być zgodne z potrzebami pracodawcy i zakładu pracy;
- ✓ Szkolenia powinny być organizowane i realizowane w zakładach karnych ale zamawiane przez pracodawcę zatrudniającego osadzonych w ZK pracowników;
- ✓ Praca nad zmniejszeniem liczby nieobecności pracowników w pracy, nierzetelnością wykonania pracy;
- ✓ Zwiększanie motywacji pracowników do udziału w kursach;

- ✓ Zwiększanie motywacji pracowników do podjęcia i utrzymania pracy (np. z wykorzystaniem systemu nagród) ;
- ✓ Praca terapeutyczna w zakładach karnych z pracownikami nad uzależnieniami i nałogami obniżającymi rzetelność wykonania oraz wydajność pracy;
- ✓ Szkolenia w zakresie kompetencji miękkich takich jak radzenie sobie z trudnymi emocjami, z zachowaniem agresywnym;
- ✓ Szkolenia z zakresu umiejętności współpracy, komunikacji, emocji pozytywnych (np. Trening empatii, wdzięczności) prowadzone przez psychologów lub terapeutów;
- ✓ Rozwijanie zainteresowań zawodowych zatrudnianych pracowników;
- ✓ Szkolenia i kursy z zakresu ochrony zdrowia czy ratowania życia (np. pierwsza pomoc);
- ✓ Więcej szkoleń z zakresu bezpieczeństwa (BHP);

BIBLIOGRAFIA

1. Piórowska A, Basińska M, Piórowski K, Janicka M, 2017, *The Brief Resilience Coping Scale – polska adaptacja Krótkiej Skali Prężności Zaradczej*, Przegląd Pedagogiczny, nr 1, s. 215-227.

ŹRÓDŁA INTERNETOWE

1. <https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow>

SPIS TABEL

Tabela 1. Podstawowe dane dotyczące wieku (średnia i odchylenie).....	8
Tabela 2. Płeć badanych respondentów (w zależności od grupy zatrudnianych pracowników)8	
Tabela 3. Miejsce zamieszkania osób badanych.....	9
Tabela 4. Wykształcenie badanych przedsiębiorców.....	9
Tabela 5. Branża, w jakich działają przedsiębiorcy zatrudniający pracowników po szkoleniach lub bez szkoleń POWER.....	10
Tabela 6. Przykłady wypowiedzi badanych pracodawców w odniesieniu do oczekiwań związanych z kwalifikacjami zatrudnianych pracowników odbywających karę pozbawienia wolności.....	38
Tabela 7. Poziom prężności w obu grupach pracodawców.....	44
Tabela 8. Statystyki opisowe zasobów społeczno-zawodowych pracodawców obu grup.....	53

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Różnice w wieku pracodawców (oddzielnie obie grupy badanych).....	8
Wykres 2. Miejsce zamieszkania pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK po szkoleniach oraz bez szkoleń POWER.....	9
Wykres 3. Deklarowane wykształcenie badanych przedsiębiorców.....	10
Wykres 4. Powody zatrudniania osadzonych przez badanych pracodawców.....	11
Wykres 5. Liczba lat współpracy badanych pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK uczestniczących w szkoleniach POWER z Zakładami Karnymi na terenie Polski.....	12
Wykres 6. Liczba lat współpracy badanych pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK nieuczestniczących w szkoleniach POWER z Zakładami Karnymi na terenie Polski.....	13



Wykres 7. Liczba procentowa wypowiedzi na temat przyczyn kontynuacji współpracy pracodawców z zakładami karnymi.....	14
Wykres 8. Procentowa liczba badanych pracodawców wypowiadających się na temat powodów zniechęcających do zatrudniania pracowników odsiadujących karę pozbawienia wolności.....	16
Wykres 9. Rodzaj pracy preferowany przez pracowników z ZK w opinii pracodawców.....	17
Wykres 10. Rodzaj pracy preferowany przez pracowników z ZK w opinii przedsiębiorców..	17
Wykres 11. Procentowa liczba badanych pracodawców wypowiadających się na temat powodów zakończenia zatrudnienia pracownika odsiadującego karę pozbawienia wolności.	18
Wykres 12. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach i bez szkoleń POWER w pytaniu 6 (od 1-wcale do 5-bardzo).....	19
Wykres 13. Odczuwane emocje pozytywne pracodawców w związku z zatrudnianiem osadzonych.....	21
Wykres 14. Odczuwane emocje negatywne pracodawców w związku z zatrudnianiem osadzonych.....	21
Wykres 15. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach i bez szkoleń POWER w pytaniu 8 (od 1-wcale do 5-bardzo).....	22
Wykres 16. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach i bez szkoleń POWER w pytaniu 9 (od 1- wcale do 5 - bardzo).....	23
Wykres 17. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach i bez szkoleń POWER w pytaniu 10 (od 1- wcale do 5 - bardzo).....	24
Wykres 18. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach i bez szkoleń POWER w pytaniu 11 (od 1- wcale do 5 - bardzo).....	26
Wykres 19. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach i bez szkoleń POWER w pytaniu 12 (od 1- wcale do 5 - bardzo).....	27
Wykres 20. Miejsca wskazane przez ankietowanych pracodawców jako potencjalne najlepsze do uzyskiwania kwalifikacji zawodowych przez osadzonych w ZK pracujących.....	29
Wykres 21. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach POWER i bez szkoleń w pytaniu 16 (od 1- wcale do 5 - bardzo).....	30
Wykres 22. Częstość wyborów pracodawców zatrudniających pracowników po szkoleniach POWER i bez szkoleń w pytaniu 17 (od 1- wcale do 5 - bardzo).....	32
Wykres 23. Procentowa liczba wypowiedzi pracodawców na temat czasu potrzebnego do przyuczenia się do wykonywanego zawodu.....	33
Wykres 24. Procentowy wskaźnik pracodawców wskazujących na większą lub mniejszą liczbę problemów w pracy wśród pracowników osadzonych w ZK.....	34
Wykres 25. Rodzaje problemów osobistych pracowników osadzonych w ZK w opinii pracodawców zatrudniających pracowników nieuczestniczących w szkoleniach POWER....	35
Wykres 26. Procentowy wskaźnik pracodawców wypowiadających się na temat korzyści w sposobie zatrudniania pracowników osadzonych w ZK.....	36
Wykres 27. Oczekiwania i potrzeby badanych pracodawców związane z kwalifikacjami i kompetencjami zawodowymi osadzonych w ZK pracowników.....	37
Wykres 28. Oczekiwania pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK pracowników, nieuczestniczących w szkoleniach POWER.....	38
Wykres 29. Oczekiwania badanych pracodawców związane z kompetencjami społecznymi osadzonych w ZK pracowników.....	40
Wykres 30. Oczekiwania pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK bez szkoleń POWER, związane z kompetencjami społecznymi pracowników.....	40



Wykres 31. Wypowiedzi pracodawców na temat czynników motywujących osadzonych w zakładach karnych do podjęcia pracy.....	41
Wykres 32. Opinie badanych pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK na temat wynagrodzenia finansowego pracowników.....	42
Wykres 33. Opinie badanych pracodawców zatrudniających osadzonych w ZK na temat czynników mających wpływ na decyzje o dalszym zatrudnieniu obecnego pracownika po odbyciu kary.....	43
Wykres 34. Poziom ogólnego wyniku prężności w obu grupach badanych przedsiębiorców.....	45
Wykres 35. Odpowiedzialność pracodawcy za pracowników.....	45
Wykres 36. Autonomia pracowników w miejscu pracy.....	46
Wykres 37. Poczucie stabilizacji pracowników w firmie.....	47
Wykres 38. Poziom zaufania pracodawców do pracowników.....	47
Wykres 39. Możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników w miejscu pracy.....	48
Wykres 40. Poziom stresu pracowników w miejscu pracy.....	49
Wykres 41. Poziom zaangażowania pracowników w miejscu pracy.....	49
Wykres 42. Poziom motywacji pracowników do utrzymania tej pracy.....	50
Wykres 43. Częstość korzystania ze szkoleń podnoszących kompetencje zawodowe pracowników w firmie.....	51
Wykres 44. Częstość korzystania ze szkoleń podnoszących kompetencje zawodowe pracowników w firmie.....	51
Wykres 45. Szanse na poprawne funkcjonowanie społeczne i zawodowe zatrudnianych pracowników po wyjściu na wolność.....	52
Wykres 46. Różnice w poziomie deklarowanych zasobów społeczno-zawodowych między pracodawcami.....	53
Wykres 47. Związek między zasobami osobistymi i społeczno-zawodowymi badanych pracodawców.....	54