

2017

03

OCENA POTENCJAŁU
SPOŁECZNO –
ZAWODOWEGO
OSÓB BEZDOMNYCH



Małe Wielkie Zmiany

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Copyright by Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, 2017

Przedruk materiałów w całości lub w części jest możliwy wyłącznie za zgodą wydawcy. Cytowanie oraz wykorzystywanie treści jest dozwolone z podaniem źródła.

Wersja elektroniczna dostępna pod adresem:

<http://wss.org.pl/>



Wydawca:

Wrocławska Spółdzielnia Socjalna

ul. Bogedaina 5 50-514 Wrocław

tel. 71/ 730-701-175

e-mail: wroclawskaspoldzielnie.socjalna@gmail.com

Opracowanie merytoryczne: Magdalena Czochara

Korekta językowa: Joanna Kot

Korekta techniczna: Lucyna Pachciarz

Grafika i skład: Wrocławska Spółdzielnia Socjalna

WROCŁAW 2017

biuro@spoldzielnie.org

www.spoldzielnie.org/innowacje



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	4
OBSZAR I – OCENA POTENCJAŁU PSYCHOSPOŁECZNEGO	6
OBSZAR II – OCENA ZASOBÓW	9
OBSZAR III – OCENA SUKCESÓW SPOŁECZNO – ZAWODOWYCH	12
OBSZAR IV – OCENA POTRZEB ZAWODOWYCH	13
OBSZAR V – OCENA ŹRÓDŁA MOTYWACJI	16
KWESTIONARIUSZ OCENY	
POTENCJAŁU SPOŁECZNO – ZAWODOWEGO	17
BIBLIOGRAFIA	20



WPROWADZENIE

Ideę napisania niniejszego dokumentu stanowi efekt motywacji jej autorów ukierunkowanej na to, by wyposażyć Akompaniatorów zajmujących się reintegracją społeczno - zawodową osób bezdomnych zatrudnionych w Spółdzielniach Socjalnych w narzędzia, dzięki którym możliwa będzie analiza i ocena ich możliwości przystosowawczych. Narzędzi pozwalających na monitorowanie tego na ile wybór i sposób przygotowania do realizacji zadań zawodowych koreluje z możliwościami funkcjonowania danej osoby na rynku pracy i przyczynia się istotnie do zwiększenia szans utrzymania zatrudnienia.

Niniejszy materiał oraz kwestionariusz oceny potencjału społeczno-zawodowego osób bezdomnych przygotowany został z wykorzystaniem treści opracowanych w 2014 roku przez I. Niewiadomską , J. Chwaszcz, W. Augustynowicz, R. Bartczuk i zamieszczonych w publikacji pt. „Readaptacja społeczno – zawodowa więźniów. Narzędzia do diagnozowania potencjału readaptacyjnego i kapitału wspierającego”.

Kwestionariusz podzielony został na następujące obszary diagnostyczne: potencjał psychospołeczny, zasoby, sukcesy społeczno – zawodowe, potrzeby zawodowe i źródła motywacji, aby na podstawie wyników uzyskanych w tych obszarach oraz ich analizy można było opracować trafną ocenę potencjału osoby bezdomnej, a także na jej podstawie lepiej dobrać stosowane środki służące readaptacji społecznej i zawodowej w miejscu pracy. Narzędzie to stanowić może także podsumowanie działań podjętych w jej kierunku.

PROCEDURA BADANIA

Narzędzie przeznaczony jest do badań indywidualnych. Badanie przeprowadza się bez ograniczenia czasu. Wypełnienie kwestionariusza zajmuje około 20 minut. Po podaniu arkusza Akompaniator prosi badanego o wypełnienie danych personalnych oraz arkusza osobowego. Następnie czyta badanemu instrukcję prosząc o prześledzenie jej wzrokiem, pyta czy instrukcja jest dla badanego zrozumiała. W przypadku uzyskania odpowiedzi negatywnej wyjaśnia na czym polega wypełnienie kwestionariusza i jeszcze raz pyta o to, czy zadanie jest zrozumiałe dla badanego. Odpowiadając na wątpliwości Akompaniator nie powinien wykraczać poza treść instrukcji wydrukowanej na arkuszu. Badający powinien ograniczyć się do stwierdzenia, że osoba badana ma określić na ile zgadza się ze zdaniem zawartym w kwestionariuszu. Gdy uzyska odpowiedź twierdzącą, informuje, że badany ma odpowiedzieć na wszystkie pytania. Jeżeli w trakcie badania respondent pyta o znaczenie jakiegoś słowa lub nie umie go samodzielnie przeczytać, Akompaniator powinien przeczytać słowo, ale nie definiować go. Przy odbieraniu wypełnionego arkusza testowego Akompaniator powinien sprawdzić, czy badany odpowiedział na wszystkie pytania. W przypadku stwierdzenia braków prosi o ich uzupełnienie.



OBLICZANIE WYNIKÓW

Wynikiem jest suma punktów uzyskanych za udzielone odpowiedzi, w stwierdzeniach należących do danego obszaru, badanego punktowanych zgodnie z kluczem. Wszystkie stwierdzenia w każdym z obszarów są punktowane na skali pięciostopniowej. Niektóre zdania są sformułowane w taki sposób, że o wysokim wyniku świadczy niezgadanie się z nimi przez badanego. Większość pozycji jest sformułowana tak, że o wysokim potencjale świadczy zgoda na nie. Zawsze badany otrzymuje 5 punktów za odpowiedź świadczącą o wysokim potencjale. W związku z tym punktacja pozycji wyrażających wysoki potencjał przez zgodę jest taka sama, jak zaznaczona przez badanego cyfra na arkuszu odpowiedzi. Stwierdzenia wyrażające wysoki potencjał przez brak zgody na nie punktujemy odwrotnie, tzn. jeśli badany zaznaczył 5 – punktujemy 1, jeśli 4 – punktujemy 2, itd. Do oceny poszczególnych odpowiedzi służy klucz informujący, które odpowiedzi punktujemy zgodnie z cyframi zaznaczonymi na arkuszu odpowiedzi, a które odwrotnie oraz które pozycje należą do którego obszaru. Po przekodowaniu punktacji zliczamy wyniki surowe w poszczególnych obszarach sumując punkty uzyskane przez badanego w odpowiednich pozycjach i wpisujemy je do odpowiedniego miejsca na arkuszu wyników. Następnie obliczamy wynik ogólny, który jest sumą wyników surowych uzyskanych w danych obszarach.

Wynik ogólny Kwestionariusza jest globalną miarą potencjału psychospołecznego, wyrażającego się w realizacji społecznie akceptowanych celów w zakresie relacji interpersonalnych, stosunku do ludzi i siebie, czy stosunku do pracy. Miara ta wskazuje na potencjalną zatrudnialność osoby bezdomnej u pracodawcy.



OBSZAR I – OCENA POTENCJAŁU PSYCHOSPOŁECZNEGO

Obszar ten składa się z 20 stwierdzeń, które tworzą 5 skal tematycznych. Przy każdym stwierdzeniu badany ma do wyboru pięć odpowiedzi (nie zgadzam się, raczej nie zgadzam się, trudno mi się zdecydować, raczej zgadzam się, zgadzam się). Treścią stwierdzeń w skalach tematycznych są przekonania dotyczące poszczególnych sfer życia. Każde pytanie w tym obszarze służy do pomiaru potencjału psychospołecznego badanego w innej dziedzinie życia, określonej w nazwie. Ponadto wynik ogólny, będący sumą wyników we wszystkich obszarach jest miarą ogólnego poziomu potencjału psychospołecznego osoby.

Obszar pierwszy składa się z czterech wymiarów:

1. **Zakorzenie społeczne [S]** to wymiar wyrażający potencjał w zakresie najbardziej podstawowego stosunku osoby badanej do świata społecznego. Przystosowanie się wyraża dążeniem do życia w społeczeństwie wraz z innymi, we wzajemnym zaufaniu, w podporządkowaniu wspólnym zasadom. Stosunek do życia społecznego:
Pyt.6 Jestem nieufny wobec ludzi
Pyt.9 Jestem osobą skrytą
Pyt.1 Inni ludzie są mi obojętni
2. **Stosunek do pracy [P]** jest wskaźnikiem potencjału osoby badanej w zakresie jej życia zawodowego. Przystosowanie w tej dziedzinie wyraża się dążeniem do zdobycia i utrzymania uczciwej pracy. Realizacja tego celu polega na wykonywaniu pracy zgodnie ze standardami oraz zaplanowanym i realizowanym rozwojem zawodowym. Stosunek do pracy:
Pyt.7 Często zdarzało mi się spóźniać lub nie przychodzi do pracy
Pyt.10 Kiedy nie miałem pracy, to raczej nie szukałem jej aktywnie
Pyt.13 We wszystkich dotychczas miejscach pracowałem krótko
Pyt.17 Uczciwa praca nie ma sensu
Pyt.18 Myślę, że trzeba się ciągle dokształcać
3. **Stosunek do innych [I]** jest wskaźnikiem potencjału osoby badanej w zakresie jej relacji interpersonalnych. Przystosowanie w tej dziedzinie wyraża się dążeniem utrzymywania pozytywnych, szerokich i pogłębionych relacji z innymi ludźmi, charakteryzujących się otwartością na współpracę oraz udzielaniem i przyjmowaniem wsparcia. Stosunek do innych:
Pyt.11 Cenię sobie współpracę z innymi ludźmi
Pyt.3 Często pomagam innym ludziom
Pyt.8 W grupie pracuję dla dobra wspólnego
Pyt.14 Jestem osobą otwartą na innych
Pyt.19 Potrafię pomóc w rozwiązywaniu konfliktów
4. **Satysfakcja z życia [Z]** jest wskaźnikiem potencjału osoby badanej w zakresie stosunku do siebie i swojego życia. Jest to przystosowanie

psychologiczne, przejawiające się pozytywnym nastawieniem do życia, poczuciem własnej wartości oraz przeżywaniem pozytywnych emocji.

Satysfakcja z życia:

Pyt.15 Jestem zadowolony z siebie i mojego życia

Pyt.12 Cieszę się z życia

Pyt.4 Często przeżywam radość.

INTERPRETACJA WYNIKÓW

Analiza wyników w kategoriach wielkości potencjału psychospołecznego pozwala określić mocne strony osoby badanej, na których można oprzeć oddziaływania reintegracyjne. Umożliwia również określenie słabych stron, na które należy zwrócić szczególną uwagę w pracy metodą towarzyszenia i które mogą być zagrożeniem dla pozyskania i utrzymania pracy zawodowej. W tabeli poniżej znajdują się opisy interpretacyjne uzyskanych wyników niskich, średnich i wysokich.

Obszar	Wyniki niskie	Wyniki średnie	Wyniki wysokie
Zakorzenie społeczne	Badany posiada niski potencjał w zakresie podstawowego stosunku do świata społecznego. Ma poczucie alienacji, charakteryzuje go niskie zaufanie do innych i nie jest skłonny do podporządkowania się wspólnym zasadom	Badanego cechuje przeciętny potencjał w obszarze stosunku do świata społecznego. Przeżywa trudności z relacją dążenia do życia w społeczeństwie wraz z innymi we wzajemnym zaufaniu i w podporządkowaniu wspólnym zasadom	Badany charakteryzuje się wysokim potencjałem w zakresie podstawowego stosunku do świata społecznego, który wyraża się dążeniem do życia w społeczeństwie wraz z innymi we wzajemnym zaufaniu i w podporządkowaniu wspólnym zasadom
Stosunek do pracy	Badany posiada niski potencjał w obszarze życia zawodowego. Nie dąży do zdobycia i utrzymania pracy, a gdy ją posiada nie wykonuje jej zgodnie ze standardami oraz zaplanowanym i realizowanym rozwojem zawodowym	Badany posiada przeciętny potencjał w tym obszarze. Ma trudności z realizacją dążenia do zdobycia i utrzymania pracy oraz wykonywania pracy zgodnie ze standardami oraz zaplanowanym i realizowanym rozwojem zawodowym	Badany posiada wysoki potencjał który wyraża się realizacją dążenia do zdobycia i utrzymania pracy poprzez wykonywanie pracy zgodnie ze standardami oraz zaplanowanym i realizowanym rozwojem zawodowym
Stosunek do innych	Badanego cechuje niski potencjał w obszarze relacji interpersonalnych. Nie dąży do utrzymania pozytywnych i pogłębionych relacji z innymi ludźmi, unika współpracy oraz udzielania i przyjmowania wsparcia.	Badanego posiada przeciętny potencjał w obszarze relacji interpersonalnych. Przeżywa trudności umiarkowane w utrzymywaniu pozytywnych i pogłębionych relacji z innymi ludźmi.	Badanego ma wysoki potencjał w obszarze relacji interpersonalnych, co wyraża się utrzymywaniem pozytywnych i pogłębionych relacji z innymi ludźmi. Charakteryzuje się



Satysfakcja z życia

Potencjał psychospołeczny

	Charakteryzuje się otwartością na współpracę oraz udzielaniem i przyjmowaniem wsparcia	otwartością na współpracę oraz udzielaniem i przyjmowaniem wsparcia
Badany posiada niski potencjał w obszarze stosunku do siebie i swojego życia, co przejawia się niezadowoleniem z życia niskim poczuciem własnej wartości oraz częstym przeżywaniem negatywnych emocji	Badany posiada przeciętny potencjał w obszarze stosunku do siebie i swojego życia, co przejawia trudnościami w utrzymywaniu pozytywnego nastawienia do życia, wysokiego poczucia własnej wartości oraz przeżywaniem negatywnych emocji.	Badany posiada wysoki potencjał w obszarze stosunku do siebie i swojego życia, co przejawia się pozytywnym, poczuciem własnej wartości oraz częstym przeżywaniem pozytywnych emocji.
Badany posiada niski potencjał psychospołeczny. Istnieje duże ryzyko nie utrzymania pracy.	Badany posiada przeciętny potencjał psychospołeczny, istnieją umiarkowane szanse na utrzymanie się na rynku pracy	Badany posiada wysoki potencjał psychospołeczny, istnieją duże szanse na utrzymanie zatrudnienia



OBSZAR II – OCENA ZASOBÓW

Przez zasoby podmiotowe należy rozumieć umiejętności oraz cechy danej osoby, które albo same w sobie są cenione, albo potrzebne do zdobycia innych dóbr koniecznych do przetrwania i podniesienia jakości życia człowieka. Umiejętności obejmują kompetencje społeczne, zawodowe oraz zdolności przywódcze. Cechy osobowościowe to m.in. samoocena, optymizm, poczucie własnej skuteczności, nadzieja. W kontekście działań readaptacyjnych szczególnego znaczenia nabierają te zasoby (kompetencje, umiejętności, cechy) człowieka, które są znaczące dla pozytywnego przystosowania.

Do zasobów znaczące dla pozytywnej reintegracji osób bezdomnych należą m. in:

- Poczucie sensowności i zrozumiałości otaczającego świata oraz własnych działań
- Poczucie własnej skuteczności
- Posiadanie stabilnych i zhierarchizowanych wartości
- Zakorzenie w środowisku
- Posiadanie pozytywnej postawy do życia
- Poczucie sensu życia
- Posiadanie pozytywnej orientacji interpersonalnej
- Posługiwanie się konstruktywnymi strategiami zaradczymi

Obszar II dotyczący zasobów składa się z 20 pytań ujętych w wymiarze zysku. Badany ocenia na skali pięciostopniowej (od nic 0 do bardzo dużo 5) jak dużo zyskał danego zasobu w ostatnim roku.

Do wymiaru zysków wchodzi następujące pytania: poczucie własnej wartości, poczucie, że moje życie ma sens/cel, umiejętności organizacyjne, siła do zrealizowania podjętych zadań, poczucie, że jestem wartościowy dla innych, poczucie, że mam kontrolę nad swoim życiem, poczucie dumy z siebie, poczucie zaangażowania, moje zdrowie, samodyscyplina, czas na pracę, uznanie dla moich osiągnięć, zdrowie rodziny/bliskich przyjaciół, stabilna praca, ubezpieczenie zdrowotne, wyposażenie potrzebne w domu, zrozumienie ze strony pracodawcy/szefa, oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia, rozwijanie się poprzez edukację lub doskonalenie zawodowe, poczucie, że realizuję moje cele.

SPOSÓB OBLICZANIA WYNIKÓW

Wyniki surowe obliczamy poprzez zliczenie ocen nadanych przez badanego każdemu ze stwierdzeń w poszczególnych zasobach:

1. **Zasoby Zarządzające** obejmuje 13 twierdzeń: Poczucie własnej wartości, Poczucie, że moje życie ma sens/cel, Umiejętności organizacyjne; Siła do zrealizowania podjętych zadań; Poczucie, że jestem wartościowy dla innych; Poczucie, że mam kontrolę nad swoim życiem; Poczucie dumy z siebie; Poczucie zaangażowania; Moje zdrowie; Samodyscyplina; Czas na pracę; Uznanie dla moich osiągnięć; Zdrowie rodziny/bliskich przyjaciół.

Każde ze stwierdzeń może otrzymać od 0 do 4 punktów. Maksymalny wynik jaki można uzyskać dla Zasobów Zarządzających wynosi 52, wynik minimalny 0.

2. **Zasoby Optymalizujące** obejmuje 6 stwierdzeń: Stabilna praca; Ubezpieczenie zdrowotne; Wyposażenie potrzebne w domu; Zrozumienie ze strony


pracodawcy/szeffa; Oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia;
Rozwijanie się poprzez edukację lub doskonalenie zawodowe

Każde ze stwierdzeń może otrzymać od 0 do 4 punktów. Maksymalny wynik jaki można uzyskać dla Zasobów Optymalizujące wynosi 24, wynik minimalny 0.

3. **Zasoby Satysfakcji** obejmuje 1 twierdzenie: Poczucie, że realizuję moje cele. Maksymalny wynik jaki można uzyskać wynosi 4, wynik minimalny 0.

INTERPRETACJA WYNIKÓW

Zasoby	Wyniki niskie	Wyniki średnie	Wyniki Wysokie
Zarządzające	Osoba nie pozyskała w ostatnim roku zasobów podmiotowych o charakterze zarządzającym. Osoba najprawdopodobniej nie potrafi zarządzać samodzielnie swoim rozwojem. Potrzebuje do realizacji procesu reintegracji wsparcia zewnętrznego w dużym stopniu. Osoba taka ma niskie poczucie własnej wartości, nie ma jasno sprecyzowanych planów życiowych. Nie wyznacza jasnych celów. Nie posiada przeświadczenia, że kontroluje swoje życie, przyczynę porażek przypisuje innym a sukcesów przypadkowi. Nie czuje się zaangażowana we własny rozwój. Posiada niską samodyscyplinę. Niskie zasoby zdrowotne i zawodowe. Negatywne i ambiwalentne postawy do siebie.	Osoba w ostatnim roku pozyskała zasoby podmiotowe zarządzające w średnim stopniu. Osoba ta potrzebuje wsparcia w reintegracji przynajmniej w niektórych obszarach. Wyznacza cele, ale nie zawsze potrafi zaplanować ich realizację. Niekiedy osiągnięcie celu uniemożliwiają jej takie cechy jak niewystarczająca samodyscyplina. Osoba przejawia ambiwalentne postawy do siebie.	Osoba w ostatnim roku pozyskała zasoby podmiotowe zarządzające w dużym stopniu. Osoba z wysokim potencjałem przygotowana do podjęcia wysiłku w zmiany w swoim życiu. Jest zaangażowana, wyznacza cele i planuje ich osiągnięcie. Ma poczucie własnej wartości i kontroli nad życiem. Posiada pozytywne przekonania na własny temat oraz pozytywne emocje do siebie. Ma wystarczające zasoby zdrowotne i zawodowe do podjęcia zmian reintegracyjnych
Optymalizujące	Niski poziom zasobów optymalizujących wskazuje na nierealizowanie lub nieefektywność procesu reintegracyjnego. Osoba w ciągu ostatniego roku w niskim stopniu pozyskała takie zasoby jak praca, ubezpieczenie, edukacja, oszczędności	Średni poziom zasobów optymalizujących uzyskują osoby, u których proces reintegracji przebiega nieharmonijnie. Posiadają one prace przez jakiś czas, posiadają pracę ale nie czują z niej satysfakcji, pracę niskopłatną, która nie pozwala im na optymalne zaspokojenie potrzeb fizycznych i prestiżowych	Wysoki poziom pozyskania zasobów optymalizujących wiąże się z sukcesem w reintegracji Osoba taka posiada satysfakcjonującą ją finansowo i rozwojowo pracę, dobre relacje ze współpracownikami, możliwość rozwoju. Posiada poczucie bezpieczeństwa bytowego na najbliższą przyszłość.
Satysfakcji	Niskie pozyskanie Zasobów Satysfakcji wyraża niską jakość życia. Osoba ocenia swoje życie jako nieudane, nie ma poczucia realizowania siebie i	Średnie pozyskanie Zasobów Satysfakcji wskazuje na średnie natężenie zadowolenia z życia. Osoba ma przekonanie o tym, że	Osoba pozyskała Zasoby Satysfakcji w dużym stopniu. Odczuwa radość z życia. Ma poczucie, że wie gdzie się jej, realizuje stawiane sobie cele.



spełnienia. Odczuwa frustrację z niezaspokojenia licznych potrzeb, wchodzi w relacje konfliktowe lub przejawia syndrom depresyjny.	realizuje określone cele, ale także o tym, że niektóre cele/wartości nie są dla niej jasne. Satysfakcja z życia jest umiarkowana.	Ma poczucie prowadzenia spokojnego życia.
---	--	--

UWAGA: Badanie zasobów reintegracyjnych jednorazowo daje obraz statyczny zasobów badanego, nie odzwierciedla dynamiki ani zmian w potencjale reintegracyjnym. Uchwycenie dynamiki potencjału reintegracyjnego jest możliwe poprzez zestawienie wyników w zakresie zysków i strat zasobów dla danej osoby tzw. Bilansu zasobów. Zaobserwowanie zmian w potencjale, z kolei umożliwia kilkakrotne badanie osoby w procesie readaptacji i zestawienie wyników tych pomiarów.

OBSZAR III – OCENA SUKCESÓW SPOŁECZNO- ZAWODOWYCH

Rozumienie sukcesu społecznego nie jest jednorodne. Można go utożsamiać z normą, optymalnym funkcjonowaniem, zadowoleniem z życia, wysoką jakością życia itp. W odniesieniu do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym – osób bezdomnych często przedstawia się dwa kryteria: zadowolenie z życia jako kryterium subiektywne, wyjście z bezdomności – kryterium obiektywne. O sukcesie zawodowym osób bezdomnych świadczy zwykle stabilizacja finansowa i/lub pozyskanie i utrzymanie legalnego zatrudnienia.

Wyodrębniono następujące twierdzenia konstytuujące sukcesy społeczno – zawodowe osób bezdomnych w czterech ogólnych wymiarach:

Wymiar	Twierdzenia
Motywacja i przekonania na swój temat	Robię co mogę, aby żyć lepiej Mam siłę do stawiania czoła rzeczywistości Realizuję wyznaczone sobie cele Mam zdolności organizacyjne Posiadanie pracy jest dla mnie wartością Moje życie ma sens Jestem wartościowym człowiekiem Wiem do czego dążę
Relacje społeczne	Jestem zadowolony z mojego życia rodzinnego Posiadam wsparcie ze strony rodziny Posiadam wsparcie ze strony przyjaciół Nawiązuję satysfakcjonujące relacje społeczne Jestem pozytywnie nastawiony do przyszłości
Ocena sytuacji zawodowej	Moja sytuacja zawodowa jest zadawalająca Jestem zadowolony z mojej sytuacji finansowej
Nałogi	Jestem wolny od nałogów

OBLICZENIA

W każdym wymiarze należy zliczyć sumę punktów z wszystkich zdań należących do określonej sfery i wpisać wynik.

W wymiarze - Motywacja i przekonania na swój temat - można uzyskać od 7 do 35 punktów.

W wymiarze - Relacje społeczne - można uzyskać od 5 do 25 punktów.

W wymiarze - Ocena sytuacji zawodowej - można uzyskać od 2 do 10 punktów.

W wymiarze – Nałogi - można uzyskać od 1 do 5 punktów.

W pierwszych trzech wymiarach czym wyższy wynik, tym lepsze funkcjonowanie osoby. W wymiarze Nałogi czym niższy wynik, tym lepsze funkcjonowanie osoby. Kwestionariusz można zastosować także do jednorazowego badania, ale wówczas należy ostrożniej podchodzić do interpretacji wyników. Wyodrębniono cztery kategorie wyników: niskie, przeciętne poniżej mediany, przeciętne powyżej mediany i wysokie.

OBSZAR IV - OCENA POTRZEB ZAWODOWYCH

Na ten obszar składa się 18 stwierdzeń, które tworzą pięć podskal. Przy każdym stwierdzeniu badany ma do wyboru pięć odpowiedzi (nie zgadzam się, raczej nie zgadzam się, trudno mi się zdecydować, raczej zgadzam się, zgadzam się). Treść stwierdzeń w poszczególnych kategoriach jest następująca:

Kategoria	Twierdzenia
Współpraca wewnątrz instytucjonalna	Moi koledzy z pracy często mnie irytują Współpraca z osobami w tej spółdzielni nie ma sensu Nie lubię współpracować z osobami z tej spółdzielni ponieważ jest to dla mnie zbyt dużym stresem Lubię rozmawiać z moimi kolegami/koleżankami z pracy na różne tematy
Standardy zawodowe	Wszelkie problemy w pracy staram się rozwiązywać w taki sposób, aby nie krzywdzić innych Wsparcie ze strony innych pracowników jest dla mnie bardzo ważne Staram się wykonywać obowiązki zgodnie z umową Na każdym etapie edukacji maksymalnie wykorzystywałem(a)em czas, aby zdobyć jak największą wiedzę
Motywacja do pracy	Mam ochotę rzucić aktualną pracę i znaleźć coś bardziej odpowiedniego Praca dostarcza mi wiele satysfakcji Cieszy mnie to, że wykonuję taki zawód Dzięki pracy czuję się spełniony(a) Dobrze czuję się w moim miejscu pracy
Rozwój zawodowy	Zależy mi na rozwoju zawodowym Mam dużą motywację do rozwoju własnych kompetencji Poświęcam sporo czasu na doskonalenie swoich umiejętności Ciągłe poszukuję szkoleń, w których mógłbym uczestniczyć Ciągle się doksztalam, aby jeszcze lepiej funkcjonować w obszarze zawodowym

OBLICZANIE WYNIKÓW

Wyniki w każdej kategorii oblicza się poprzez zsumowanie punktów uzyskanych za odpowiedzi udzielone na pytania należące do danej kategorii (punktowane zgodnie z kluczem). Wszystkie kategorie zawierają stwierdzenia punktowane na skali pięciostopniowej. Niektóre stwierdzenia są sformułowane w taki sposób, że o dużych potrzebach świadczy niezgadzanie się z nimi przez badanego. Inne pozycje są sformułowane tak, że o dużych potrzebach świadczy zgoda na nie. Zawsze badany otrzymuje 5 punktów za odpowiedź świadczącą o dużych potrzebach. W związku z tym punktacja pozycji wyrażających duże potrzeby przez zgodę jest taka sama, jak zaznaczona przez badanego cyfra na arkuszu odpowiedzi. Stwierdzenia wyrażające duże potrzeby przez brak zgody na nie punktuje odwrotnie, tzn. jeśli badany zaznaczył 5 – punktuje 1, jeśli 4 –

punktujemy 2, itd. Do oceny poszczególnych odpowiedzi służy klucz informujący, które odpowiedzi punktujemy zgodnie z cyframi zaznaczonymi na arkuszu, a które odwrotnie oraz które pozycje należą do której podskali. Klucz znajduje się poniżej:

PODSKALA	Twierdzenia punktowane zgodnie z zapisem w kwestionariuszu	Twierdzenia punktowane odwrotnie niż zapis w kwestionariuszu
Współpraca wewninstytucjonalna	1,2,3	4
Standardy zawodowe		5,6,7,8
Motywacja do pracy	9	10,11,12,13
Rozwój zawodowy		14,15,16,17,18

Po przekodowaniu punktacji zliczamy wyniki surowe w poszczególnych kategoriach sumując punkty uzyskane przez badanego w odpowiednich pozycjach i wpisujemy je do odpowiedniego miejsca na arkuszu wyników. Następnie uzyskane wyniki surowe odnajdujemy w tabeli norm, co pozwala ocenić czy potrzeby osoby badanej w poszczególnych obszarach niskie, średnie czy wysokie. Odczytany poziom potrzeb zapisujemy w odpowiednim miejscu arkusza wyników.

INTERPRETACJA

Każda kategoria służy do pomiaru nasilenia potrzeb badanego w dziedzinie życia zawodowego, zgodnie z poniższym opisem:

1. **Współpraca wewnątrzinstytucjonalna** – wynik w tej kategorii jest wskaźnikiem potrzeb w zakresie otwartości na współpracę wewnątrz własnej instytucji, umiejętności komunikacji oraz radzenia sobie z sytuacjami trudnymi o charakterze interpersonalnym, związanymi z miejscem pracy.
2. **Standardy zawodowe** - wyniki są miarą potrzeb w zakresie standardów i etyki zawodowej badanego oraz funkcji norm panujących w miejscu pracy.
3. **Motywacja do pracy** – wynik tej kategorii jest wskaźnikiem potrzeb w obszarze zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej motywacji do pracy w instytucji udzielającej wsparcia aktualnym lub byłym więźniom w procesie readaptacji zawodowej.
4. **Rozwój zawodowy** – wynik w tej kategorii mówi o natężeniu potrzeb w zakresie planowania i realizacji rozwoju zawodowego, w tym ustawicznego szkolenia i podnoszenia kompetencji osoby badanej.

Kategoria	Wyniki niskie	Wyniki średnie	Wyniki wysokie
Współpraca wew. instytucjonalna	<p>Osoba ma niskie potrzeby w zakresie współpracy wewnątrzinstytucjonalnej.</p> <p>Kontakty ze współpracownikami rzadko są dla niej źródłem stresu i bardzo rzadko wchodzi z nimi konflikty. Niska potrzeba podniesienia kompetencji w zakresie komunikacji interpersonalnej, rozwiązywania konfliktów i radzenia sobie ze stresem.</p>	<p>Osoba ma przeciętne potrzeby w zakresie współpracy wewnątrzinstytucjonalnej.</p> <p>Kontakty ze współpracownikami są dla niej przeciętnym źródłem stresu i względnie rzadko wchodzi z nimi konflikty. Przeciętna potrzeba podniesienia kompetencji w zakresie komunikacji interpersonalnej, rozwiązywania konfliktów i radzenia sobie ze stresem.</p>	<p>Osoba ma duże potrzeby w zakresie współpracy wewnątrzinstytucjonalnej.</p> <p>Kontakty ze współpracownikami są dla niej źródłem stresu i nacechowane są konfliktami. Wysoka potrzeba odniesienia kompetencji w zakresie komunikacji interpersonalnej, rozwiązywania konfliktów i radzenia sobie ze stresem.</p>
Standardy zawodowe	<p>Osoba ma niskie potrzeby w zakresie standardów zawodowych. Wykonywanie obowiązków zawodowych charakteryzuje się wysoką jakością i poczuciem etosu swojego zawodu. Niska potrzeba podniesienia kompetencji w zakresie standardów zawodowych i kompetencji interpersonalnych.</p>	<p>Osoba ma przeciętne potrzeby w zakresie standardów zawodowych. Wykonywanie obowiązków zawodowych charakteryzuje się jakością i względnie stabilnym poczuciem etosu swojego zawodu. Przeciętna potrzeba podniesienia kompetencji w zakresie standardów zawodowych i kompetencji interpersonalnych.</p>	<p>Osoba ma duże potrzeby w zakresie standardów zawodowych. Wykonywanie obowiązków zawodowych charakteryzuje się rutyną i utratą poczucia etosu swojego zawodu. Wysoka potrzeba podniesienia Kompetencji w zakresie standardów zawodowych i kompetencji interpersonalnych.</p>
Motywacja do pracy	<p>Osoba ma niskie potrzeby w zakresie motywacji do pracy. Wykonywany zawód jest w dużym stopniu źródłem satysfakcji i poczucia sensu w życiu. Niska potrzeba podniesienia kompetencji w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.</p>	<p>Osoba ma przeciętne potrzeby w zakresie motywacji do pracy. Wykonywany zawód jest w średnim stopniu źródłem satysfakcji i poczucia sensu w życiu. Przeciętna potrzeba działań motywacyjnych i podniesienia kompetencji w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.</p>	<p>Osoba ma duże potrzeby w zakresie motywacji do pracy. Wykonywany zawód jest w małym stopniu źródłem satysfakcji i poczucia sensu w życiu. Wysoka potrzeba działań motywacyjnych i podniesienia kompetencji w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.</p>
Rozwój zawodowy	<p>Osoba ma niskie potrzeby w obszarze rozwoju zawodowego. Często podejmuje działania mające na celu rozwój własnych kompetencji oraz aktualizację wiedzy w obszarze zawodowym.</p>	<p>Osoba ma średnie potrzeby w obszarze rozwoju zawodowego. Stosunkowo często podejmuje działania mające na celu rozwój własnych kompetencji oraz aktualizację wiedzy w obszarze zawodowym. Przeciętna potrzeba działań motywacyjnych i kształcenia ustawicznego.</p>	<p>Osoba ma duże potrzeby w obszarze rozwoju zawodowego. Rzadko podejmuje działania mające na celu rozwój własnych kompetencji oraz aktualizację wiedzy w obszarze zawodowym. Wysoka potrzeba działań motywacyjnych i kształcenia ustawicznego.</p>



OBSZAR V – OCENA ŹRÓDŁA MOTYWACJI

Podział na motywację zewnętrzną i wewnętrzną istnieje na gruncie psychologii pracy od dawna. Obszar obejmuje 18 pozycji:

Choć nie wiem dlaczego, bo warunki w tej pracy są nie do zaakceptowania

Choć często zadaję sobie pytanie czy jestem w stanie sprostać ważnym zadaniom związanym z tą pracą

Nie wiem czemu , bo stawiane w tej pracy wymagania są zbyt wysokie

Dla dochodów, które mi zapewnia

Ponieważ pozwala mi zarabiać pieniądze

Ponieważ ten rodzaj pracy zapewnia mi bezpieczeństwo (finansowo)

Ponieważ chcę osiągnąć sukces w tej pracy

Ponieważ chcę być w niej bardzo dobry

Ponieważ wybrałem ten rodzaj pracy by osiągnąć określony styl życia

Ponieważ wybrałem ten typ pracy, by osiągnąć cele zawodowe

Ponieważ chcę osiągnąć istotne dla mnie cele życiowe

Ponieważ stała się zasadniczą częścią tego, kim jestem

Ponieważ jest częścią drogi, którą zdecydowałem się podążać

Ponieważ jest ona częścią mojego życia

Ponieważ uczenie się nowych rzeczy sprawia mi przyjemność

Dla satysfakcji, którą doświadczam, podejmując interesujące wyzwania

Z powodu satysfakcji, że mogę zmienić swoje życie

Ponieważ chcę zmienić swoją dotychczasową sytuację życiową

Przy zastosowaniu 5 stopniowej skali otrzymujemy wyniki do 18 do 90 punktów. Niski wynik wskazuje, że dana osoba nie przejawia motywacji z zaangażowaniem w pracę i przywiązaniem organizacyjnym. Wynik dodatni zaś odwrotnie – potwierdza istnienie motywacji z zaangażowaniem w pracę i przywiązaniem organizacyjnym.

KWESTIONARIUSZ OCENY POTENCJAŁU SPOŁECZNO - ZAWODOWEGO

Lp.	OBSZAR OCENY	OCENA				
POTENCJAŁ PSYCHOSPOŁECZNY						
<p>Stwierdzenia zawarte w poniżej dotyczą Pana/Pani poglądów na różne sprawy życiowe. Proszę opisać siebie szczerze, takim jakim Pan/Pani jest, a nie takim jakim Pani/Pan chciałaby/chciały być. Proszę ustosunkować się do wszystkich stwierdzeń. Proszę przeczytać uważnie każde stwierdzenie i zaznaczyć jak bardzo nie zgadza lub zgadza się Pani/Pan z zawartą w nim opinią. Proszę zaznaczyć jedną z pięciu możliwych odpowiedzi:</p> <p>1 – zdecydowanie nie zgadzam się 2 – nie zgadzam się 3 – trudno powiedzieć 4 – zgadzam się 5 – zdecydowanie zgadzam się</p>						
1	Inni ludzie są mi obojętni	1	2	3	4	5
2	Przestrzeganie prawa jest bardzo ważne w życiu człowieka	1	2	3	4	5
3	Często pomagam innym ludziom	1	2	3	4	5
4	Często przeżywam radość	1	2	3	4	5
5	Nie mam żadnych wad	1	2	3	4	5
6	Jestem nieufny wobec ludzi	1	2	3	4	5
7	Często zdarzało mi się spóźniać lub nie przychodzić do pracy	1	2	3	4	5
8	W grupie pracuję dla dobra wspólnego	1	2	3	4	5
9	Jestem osobą skrytą	1	2	3	4	5
10	Kiedy nie miałem pracy, to raczej nie szukałem jej aktywnie	1	2	3	4	5
11	Cenię sobie współpracę z innymi ludźmi	1	2	3	4	5
12	Cieszę się z życia	1	2	3	4	5
13	We wszystkich dotychczas miejscach pracowałem krótko	1	2	3	4	5
14	Jestem osobą otwartą na innych	1	2	3	4	5
15	Jestem zadowolony z siebie i mojego życia	1	2	3	4	5
16	Nie planuję swojej przyszłości – co będzie to będzie	1	2	3	4	5
17	Uczciwa praca nie ma sensu	1	2	3	4	5
18	Myślę, że trzeba się ciągle dokształcać	1	2	3	4	5
19	Potrafię pomóc w rozwiązywaniu konfliktów	1	2	3	4	5
20	Wśród innych ludzi czuję się samotny	1	2	3	4	5
ZASOBY						
<p>Proszę ocenić ile, w ostatnim roku, zyskał(a) Pan/Pani następujących dóbr (zasobów)?</p> <p>1 – nic, 2 – mało, 3 – średnio, 4 – dużo, 5 – b. dużo</p>						
1	Poczucie własnej wartości	1	2	3	4	5
2	Poczucie, że moje życie ma sens	1	2	3	4	5
3	Umiejętności organizacyjne	1	2	3	4	5
4	Siłę do realizowania podjętych zadań	1	2	3	4	5
5	Poczucie, że jestem wartościowy dla innych	1	2	3	4	5
6	Poczucie, że mam kontrolę na swoim życiem	1	2	3	4	5
7	Poczucie dumy z siebie	1	2	3	4	5
8	Poczucie zaangażowania	1	2	3	4	5
9	Moje zdrowie	1	2	3	4	5
10	Samodyscyplina	1	2	3	4	5
11	Czas na pracę	1	2	3	4	5
12	Uznanie dla moich osiągnięć	1	2	3	4	5

13	Zdrowie rodziny/ bliskich przyjaciół	1	2	3	4	5
14	Stabilna praca	1	2	3	4	5
15	Ubezpieczenie zdrowotne	1	2	3	4	5
16	Wyposażenie potrzebne w domu	1	2	3	4	5
17	Zrozumienie ze strony pracodawcy/ szefa	1	2	3	4	5
18	Oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia	1	2	3	4	5
19	Poczucie, że realizuję moje cele	1	2	3	4	5
20	Rozwijanie się poprzez edukację lub doskonalenie	1	2	3	4	5

SUKCESY SPOŁECZNO- ZAWODOWE

Proszę zaznaczyć na skali od 1 do 5, gdzie **1** – oznacza w bardzo małym stopniu, **5** – w bardzo dużym stopniu, W jakim stopniu poniższe określenia odnoszą się do Pana/Pani

1	Jestem zadowolony z mojego życia rodzinnego	1	2	3	4	5
2	Nawiązuję satysfakcjonujące relacje społeczne	1	2	3	4	5
3	Moja sytuacja zawodowa jest zadawalająca	1	2	3	4	5
4	Jestem wartościowym człowiekiem	1	2	3	4	5
5	Robię co mogę by żyć lepiej	1	2	3	4	5
6	Mam siłę do stawiania czoła rzeczywistości	1	2	3	4	5
7	Jestem zaangażowany w to co robię (w pracy)	1	2	3	4	5
8	Moje życie ma sens	1	2	3	4	5
9	Wiem do czego dążę	1	2	3	4	5
10	Posiadam wsparcie ze strony rodziny	1	2	3	4	5
11	Posiadam wsparcie ze strony przyjaciół	1	2	3	4	5
12	Realizuję wyznaczone sobie cele	1	2	3	4	5
13	Mam zdolności organizacyjne	1	2	3	4	5
14	Posiadanie pracy jest dla mnie wartością	1	2	3	4	5
15	Jestem pozytywnie nastawiony do przyszłości	1	2	3	4	5
16	Jestem wolny od nałogów	1	2	3	4	5
17	Jestem zadowolony z mojej sytuacji finansowej	1	2	3	4	5

POTRZEBY ZAWODOWE

Poniższe stwierdzenia dotyczą Pana/Pani poglądów na różne sprawy zawodowe. Proszę ustosunkować się do wszystkich stwierdzeń. Proszę przeczytać uważnie każde stwierdzenie i zaznaczyć jak bardzo nie zgadza lub zgadza się Pani/Pan z zawartą w nim opinią. Proszę zaznaczyć jedną z pięciu możliwych odpowiedzi:

1 – zdecydowanie nie zgadzam się ,2 – nie zgadzam się, 3 – trudno powiedzieć, 4 – zgadzam się 5 – zdecydowanie zgadzam się

1	Moi koledzy z pracy bardzo często mnie irytują	1	2	3	4	5
2	Współpraca z osobami w tej spółdzielni nie ma sensu	1	2	3	4	5
3	Nie lubię współpracować z osobami z tej spółdzielni ponieważ jest to dla mnie stresująca	1	2	3	4	5
4	Lubię rozmawiać z moimi kolegami/koleżankami z pracy na różne tematy	1	2	3	4	5
5	Wszelkie problemy w pracy staram się rozwiązać w taki sposób, aby nie krzywdzić innych	1	2	3	4	5
6	Wsparcie ze strony innych pracowników jest dla mnie bardzo ważne	1	2	3	4	5
7	Staram się wykonywać obowiązki zgodnie z umową	1	2	3	4	5
8	Na każdym etapie pracy staram się wykorzystać czas, by zdobyć większą wiedzę	1	2	3	4	5
9	Mam ochotę rzucić aktualną pracę i znaleźć coś bardziej odpowiedniego	1	2	3	4	5
10	Praca dostarcza mi wiele satysfakcji	1	2	3	4	5
11	Cieszy mnie to, że wykonuję taki zawód	1	2	3	4	5
12	Dzięki pracy czuję się spełniony(a)	1	2	3	4	5
13	Dobrze czuję się w moim miejscu pracy	1	2	3	4	5
14	Zależy mi na rozwoju zawodowym	1	2	3	4	5

15	Mam dużą motywację do rozwoju własnych kompetencji	1	2	3	4	5
16	Poświęcam sporo czasu na doskonalenie swoich umiejętności	1	2	3	4	5
17	Szukam szkoleń, e których mógłbym uczestniczyć	1	2	3	4	5
18	Ciągle się doksztalam, aby jeszcze lepiej funkcjonować w obszarze zawodowym	1	2	3	4	5

ŹRÓDŁO MOTYWACJI

Proszę zaznaczyć na skali od 1 do 5, gdzie **1 – oznacza w bardzo małym stopniu, 5 – w bardzo dużym stopniu**, W jakim stopniu poniższe określenia odnoszą się do Pana/Pani.: Angażuję się w pracę, którą obecnie wykonuję

1	Choć nie wiem dlaczego, bo warunki w tej pracy są nie do zaakceptowania	1	2	3	4	5
2	Choć często zadaję sobie pytanie czy jestem w stanie sprostać ważnym zadaniom związanym z tą pracą	1	2	3	4	5
3	Nie wiem czemu , bo stawiane w tej pracy wymagania są zbyt wysokie	1	2	3	4	5
4	Dla dochodów, które mi zapewnia	1	2	3	4	5
5	Ponieważ pozwala mi zarabiać pieniądze	1	2	3	4	5
6	Ponieważ ten rodzaj pracy zapewnia mi bezpieczeństwo (finansowo)	1	2	3	4	5
7	Ponieważ chcę osiągnąć sukces w tej pracy	1	2	3	4	5
8	Ponieważ chcę być w niej bardzo dobry	1	2	3	4	5
9	Ponieważ wybrałem ten rodzaj pracy by osiągnąć określony styl życia	1	2	3	4	5
10	Ponieważ wybrałem ten typ pracy, by osiągnąć cele zawodowe	1	2	3	4	5
11	Ponieważ chcę osiągnąć istotne dla mnie cele życiowe	1	2	3	4	5
12	Ponieważ stała się zasadniczą częścią tego, kim jestem	1	2	3	4	5
13	Ponieważ jest częścią drogi, którą zdecydowałem się podążać	1	2	3	4	5
14	Ponieważ jest ona częścią mojego życia	1	2	3	4	5
15	Ponieważ uczenie się nowych rzeczy sprawia mi przyjemność	1	2	3	4	5
16	Dla satysfakcji, którą doświadczam, podejmując interesujące wyzwania	1	2	3	4	5
17	Z powodu satysfakcji, że mogę zmienić swoje życie	1	2	3	4	5
18	Ponieważ chcę zmienić swoją dotychczasową sytuację życiową	1	2	3	4	5

BIBLIOGRAFIA

- Baładynowicz, A. (1993). Nieudane powroty. Warszawa: Wyd. „Studio WM”
- Bartczuk, R. P. (2010). Metodologia badań nad zasobami adaptacyjnymi osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W: M. Kalinowski, I. Niewiadomska (red.), Skazani na wykluczenie!? Zasoby adaptacyjne osób zagrożonych marginalizacją społeczną (s. 39–65). Lublin, Wyd. KUL.
- Bartczuk, R. P. (2012a). Narzędzia diagnozujące potencjał psychospołeczny i zawodowy więźniów stwierdzający potencjał społeczny – przegląd dobrych praktyk. Lublin: PI Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim.
- Bartczuk, R. P. (2012b). Narzędzia diagnozujące potencjał psychospołeczny i zawodowy więźniów stwierdzający potencjał społeczny – opracowanie narzędzia do testowania. Lublin, Fundacja Rozwoju KUL.
- Czapów, C. (1978). Wychowanie resocjalizujące. Elementy metodyki i diagnostyki, Warszawa, PWN.
- Frydrychowicz, A., Koźniewska, E., Sobolewska, M., Zwierzyńska, E. (2004) Testy psychologiczne pedagogiczne w poradnictwie: Przewodnik metodyczny. Warszawa: Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej.
- Gurycka, A. (1979). Struktura i dynamika procesu wychowawczego. Analiza psychologiczna. Warszawa, PWN.
- Hobfoll, S. (2006). Stres, kultura i społeczność: psychologia i filozofia stresu. Gdańsk, GWP.
- Hornowska, E. (2006). Testy psychologiczne. Teoria i praktyka. Warszawa: Wyd. Nauk. „Scholar”.
- Jurek P., Pawlicka P. Kwestionariusz Diagnozy Funkcjonalnej. Podręcznik, Gdańsk 2015
- Magnusson, D. (1981). Wprowadzenie do teorii testów. Warszawa, PWN.
- Niewiadomska I., Chwaszcz J., Augustynowicz W., Bartczuk R., Readaptacja społeczno – zawodowa więźniów. Narzędzia do diagnozowania potencjału readaptacyjnego i kapitału wspierającego. Lublin 2014
- Pniak-Chrupała M., Grabowski D., Skala motywacji zewnętrznej i wewnętrznej do pracy (WEIMS-PL). Wstępna charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza. Psychologia społeczna 2016 tom 11 3(38), str. 339 – 355