

**Stowarzyszenie Psychoedukacji i Terapii EVOLUTIO**

ul. Dembowskiego 84/3,  
51-669 Wrocław  
Tel. 0048 71 346 61 12  
E-mail: [krystynawr@wp.pl](mailto:krystynawr@wp.pl)  
[magda.dragan@wp.pl](mailto:magda.dragan@wp.pl)  
[www.evolutio.free.ngo.pl](http://www.evolutio.free.ngo.pl)

Raport Końcowy z realizacji zadań w projekcie „Rodzic-Pracownik. Rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego”.

**„Dokonanie analizy mającej na celu zidentyfikowanie psychologicznych determinantów wpływających na rozwój elastycznych form zatrudnienia i pracy na odległość”.**

WROCLAW 2007

<b>Spis treści</b>	Strony
<b>Wstęp</b>	3
<b>Rozdział 1. Koncepcja badań psychologicznych w ramach projektu „Rodzic-Pracownik”</b>	5
Wprowadzenie	5
1.1. Podstawy teoretyczne badań: cel badań, podstawowe założenia	6
1.2. Problemy badawcze, zmienne psychologiczne i działania praktyczne	9
1.3. Podstawowe pojęcia i definicje	11
1.4. Metody badań	13
1.5. Osoby badane i sposób przeprowadzenia badań	18
1.6. Sposób analizy materiału badawczego	20
<b>Rozdział 2. Wyniki badań testowych i ankietowych</b>	21
2.1. Wyniki badań dla grupy pracowników (etap I i II)	21
2.2. Wyniki badań dla grupy pracodawców (etap I i II)	34
2.3. Wyniki badań porównawczych grupy pracowników i grupy pracodawców (etap I i II)	41
2.3. Wnioski z badań	49
<b>Rozdział 3. Warsztaty psychologiczne, ich przebieg i wyniki badań</b>	51
3.1. Cele warsztatów	51
3.2. Przebieg warsztatów	52
3.3. Wnioski z warsztatów	53
<b>Rozdział 4. Monitoring psychologiczny, przebieg i wyniki badań</b>	55
4.1. Cele monitoringu	55
4.2. Przebieg i zapis monitorowanych treści	56
4.3. Wnioski z monitoringu	62
<b>Rozdział 5. Psychologiczne determinanty a elastyczne formy zatrudnienia</b>	65
5.1. Zmienne psychologiczne sprzyjające elastycznym formom zatrudnienia	65
5.2. Zmienne psychologiczne niesprzyjające elastycznym formom zatrudnienia.	67
5.3. Podsumowanie	68
<b>Bibliografia</b>	70
<b>Załączniki</b>	72

## Wstęp

Projekt „Rodzic-Pracownik. Rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego”, był jednym z nielicznych w obszarze Polski, który proponował wprowadzenie zmian w systemie zatrudnienia młodych rodziców, proponując im i pracodawcom elastyczne formy pracy. Stwarzało to szansę pogodzenia obowiązków rodzicielskich z aktywnością zawodową, zabezpieczenie finansowe i dalszy rozwój społeczny, osobisty i zawodowy. Stowarzyszenie Psychoedukacji i Terapii EVOLUTIO przystąpiło do projektu z zadaniem rozpoznania psychologicznych uwarunkowań mających związek z wprowadzaniem na rynek pracy elastycznych form zatrudnienia adresowanych głównie do rodziców pozostających na urloпах wychowawczych. Zrealizowanie tego zadania wiązało się z zaplanowaniem, przeprowadzeniem i analizą badań psychologicznych oraz działań praktycznych: warsztatów i konsultacji psychologicznych. Udział w projekcie rozpoczął się w marcu 2006 r. a zakończył w grudniu 2007 r. Efektem naszej pracy jest niniejszy raport, który zawiera najważniejsze informacje z badań i działań praktycznych. Ilość uzyskanego materiału i ogrom istotnych informacji przekracza możliwości umieszczenia ich w jednym raporcie, stąd też prezentujemy tylko część, ale naszym zdaniem, najważniejszych danych.

Raport składa się z kilku rozdziałów. W rozdziale 1 przedstawiono koncepcję działań psychologicznych w ramach projektu „Rodzic-Pracownik”, tzn. cel badań, podstawowe założenia i problemy badawcze, stosowane metody, osoby badane i sposób przeprowadzania badań. W rozdziale 2 zaprezentowano wyniki badań testowych i ankietowych przeprowadzonych na beneficjentach: rodzicach i pracodawcach. Rozdział 3, przygotowany głównie przez Beatę Oleksy jest prezentacją rezultatów uzyskanych na bazie przeprowadzonych warsztatów psychologicznych, zaś w rozdziale 4, opracowanym przez Magdalenę Dragan przedstawiamy informacje istotne dla projektu, zgromadzone w ramach monitoringu i podczas konsultacji psychologicznych. W kolejnym rozdziale 5 prezentujemy wyniki analiz ukazujące zmienne psychologiczne mające znaczenie dla skutecznego i nieskutecznego funkcjonowania na zasadach elastycznych.

Przeprowadzając badania psychologiczne, warsztaty i konsultacje przestrzegaliśmy zasad etyki zawodowej. Wszyscy uczestnicy projektu byli zapoznani z procedurą

---

### Biuro Partnerstwa:

3



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław  
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

prowadzenia badań i rozpowszechniania wyników. Każdy z nich wyraził zgodę na udział w badaniach. W raporcie przedstawiamy wyniki uogólnione, bez podawania personalnych danych. Czasami cytujemy wypowiedzi badanych osób, czynimy to za ich zgodą, jednak bez podawania imienia i nazwiska.

Mamy nadzieję, że wiedza przekazana w raporcie przyczyni się do dalszej realizacji zadań projektu i będzie przydatna dla beneficjentów rodziców oraz pracodawców.

Podczas wykonywania prac w ramach projektu osobami, które prowadziły badania i działania praktyczne oraz dokonywały analiz psychologicznych z ramienia Stowarzyszenia „Evolutio” były:

Magdalena Dragan, Beata Oleksy, Beata Grządziel, Radosław Grzybek, Aleksandra Zaprzaluk, Anna Grudzińska, Agnieszka Niemiec, Aleksandra Klimko, Jolanta Kowal, Danuta Kuras, Krystyna Węglowska-Rzepa.

Za udział w badaniach dziękujemy wszystkim beneficjentom. Podziękowania kierujemy również do naszych Partnerów w projekcie i ekipy FRDL nadzorującej projekt i pomocnej przy rozwiązywaniu różnych spraw.

*Krystyna Węglowska-Rzepa*  
Prezes Stowarzyszenia „Evolutio”

Stowarzyszenie **Psychoedukacji i Terapii EVOLUTIO** powstało we wrześniu 2001 r. we Wrocławiu. Prowadzi działania z zakresu psychoedukacji, poradnictwa i terapii poprzez konsultacje, warsztaty, szkolenia, seminaria, konferencje i działalność badawczą. Stowarzyszenie skupia psychologów, pedagogów oraz andragogów należących do Polskiego Towarzystwa Psychologicznego oraz międzynarodowego stowarzyszenia psychologii jungowskiej IAJS. Członkowie Stowarzyszenia Evolutio współpracują z Instytutem Psychologii i Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego, Wydziałem Zdrowia UM Wrocławia, z Urzędem Miasta i gminy Kobierzyce, z urzędem Miasta i gminy Kąty Wrocławskie. Stowarzyszenie uczestniczyło w rocznym programie „Informacja i komunikacja społeczna”, organizowanym przez WROS i Fundację Batorego oraz w szeregu innych szkoleń z zakresu działalności merytorycznej i praktycznej.

## Rozdział 1. Koncepcja badań i działań psychologicznych w ramach projektu Rodzic-Pracownik

### Wprowadzenie

Projekt „Rodzic-Pracownik. Rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego” jest realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL EFS w temacie G: „Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja mężczyzn i kobiet, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz usług towarzyszących”.

W ramach projektu „Rodzic-Pracownik” Rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego”, Stowarzyszenie brało udział w realizacji zadań przedstawionych w poniższej tabeli.

**Tabela 1. Zadania Stowarzyszenia w ramach projektu „Rodzic-Pracownik” w latach 2006 marzec –2007 grudzień.**

Dokonanie analizy mającej na celu zidentyfikowanie determinantów wpływających na psychologiczno - emocjonalne uwarunkowania rozwoju elastycznych form zatrudnienia i pracy na odległość u OPNUW (etap I)	Evolutio	III 2006 - IX 2006
Opracowanie metodologiczne badań	Evolutio	III 2006 - IX 2006
Dokonanie analizy mającej na celu zidentyfikowanie determinantów wpływających na psychologiczno - emocjonalne uwarunkowania rozwoju elastycznych form zatrudnienia i pracy na odległość u OPNUW (etap II)	Evolutio	IX 2006 - XII 2007
Opracowanie narzędzi badań, przeprowadzenie badań oraz ich analiza	Evolutio	X 2006 - XII 2007
Opieka psychologiczno - pedagogiczna nad beneficjentami projektu	Evolutio	IX 2006 - XII 2007
Przygotowanie ekspertyz dotyczących wpływu podejmowanych działań na sferę psychiczną beneficjentów projektu	Evolutio	IX 2006 - XII 2007

Zadanie główne realizowane przez Stowarzyszenie polegało na: „Dokonaniu analizy mającej na celu zidentyfikowanie determinantów wpływających na psychologiczno - emocjonalne uwarunkowania rozwoju elastycznych form zatrudnienia i pracy na odległość u OPNUW”.

Ponieważ Stowarzyszenie zajmowało się psychologiczną analizą czynników mających związek z elastycznymi formami zatrudnienia, dlatego też doprecyzowaliśmy powyższy temat do następującej postaci: „Dokonanie analizy mającej na celu zidentyfikowanie psychologicznych determinantów wpływających na rozwój elastycznych form zatrudnienia i pracy na odległość”.

### **1.1. Podstawy teoretyczne badań: cel badań, podstawowe założenia**

**Celem** naszego udziału w projekcie było przeprowadzenie badań oraz działań praktycznych (warsztaty, monitoring, konsultacje) i dokonanie ich psychologicznej analizy, pozwalającej na zidentyfikowanie czynników wpływających na stosowanie na rynku pracy elastycznych form zatrudnienia, zwłaszcza wobec osób pozostających na urloпах wychowawczych.

Podstawą teoretyczną podjęcia działań w ramach projektu Rodzic-Pracownik, były koncepcje psychologiczne, które pozwoliły na przeprowadzenie badań oraz wyjaśnienie ich rezultatów w trzech podstawowych obszarach badawczych. Jeden z nich to obszar zawodowy (dotyczący głównie relacji pracownik-pracodawca), drugi - to obszar rodziny (związany z relacjami w rodzinie i procesem wychowania małego dziecka), trzeci obszar dotyczy rozwoju osobistego i samorealizacji.

Przy analizie obszaru pierwszego skorzystaliśmy z teorii opisujących relacje interpersonalne (Clark, Mills i. Corcoran, 2001; Fiske, 1992), z teorii ról (Katz i Kahn, 1979; Nowak 1993; Ilski, 2000) oraz z teorii zajmujących się kulturą organizacji (Paluchowski, 1998; Adler 1986;. Stoner i Wankel 1994). Obszar drugi analizowany był głównie w oparciu o koncepcje opisujące rodzinę i jej funkcjonowanie (Namysłowska, 2000; Braun-Gałkowska, 2002; Slany, 2002, Płopa, 2005a, b). Natomiast obszar trzeci rozpatrywany był w ramach koncepcji samorealizacji Rogersa (1991), Masłowa (1986) i Uchnasta (2000) oraz koncepcji

---

#### **Biuro Partnerstwa:**

6

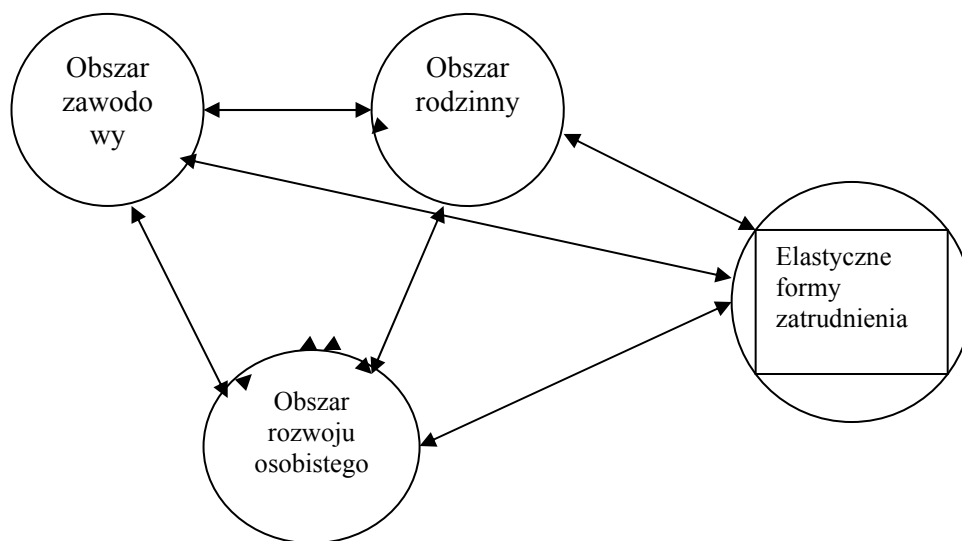


Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław  
 tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

poczucia jakości życia według Straś-Romanowskiej (2005). Przy opracowaniu wyników badań i ich interpretacji korzystaliśmy z badań prowadzonych przez naszych współpracowników (Zaprzaluk, 2007; Grudzińska, 2007; Niemiec, 2007).

Relacje zachodzące między trzema obszarami przedstawia poniższy schemat:



**Schemat 1. Relacje zachodzące między obszarami zawodowym, rodzinnym i osobistym a elastycznymi formami zatrudnienia**

### Założenia do badań.

Na podstawie powyżej wspomnianych teorii sformułowaliśmy założenia do badań.

Przyjęliśmy, że podjęcie przez młodych rodziców przebywających na urlopie wychowawczym zatrudnienia na zasadach elastycznych form pracy wymaga współdziałania wielu czynników poza-osobowych i osobowych. Obejmują one m.in. dotychczasową politykę rynku pracy, doświadczenie i kompetencje zawodowe pracownika i pracodawcy, sytuację rodzinną pracownika oraz całą sferę właściwości odnoszących się do psychologicznego, osobowościowego funkcjonowania badanych osób. Właściwości te mają wpływ na zachowania społeczne w grupie, na relacje interpersonalne zachodzące między pracownikiem i pracodawcą oraz na potrzeby i dążenia w zakresie rozwoju osobistego pracownika i pracodawcy.

Pogodzenie interesów młodych rodziców, dla których ważną kwestią stało się sprawowanie rodzicielstwa, z interesami pracodawcy, który oczekuje od pracowników sprawnego wykonywania obowiązków zawodowych, wiąże się z przełamaniem stereotypów wstępujących po stronie pracodawców i pracowników na temat: pracy rodziców posiadających małe dzieci, sposobu organizacji czasu pracy pozwalającej łączyć zadania zawodowe z wykonywaniem obowiązków wychowawczych, cech psychicznych pozwalających podejmować nowe wyzwania i wyobrażeń dotyczących elastycznych form zatrudnienia.

Pracodawca i pracownik decydujący się na elastyczne formy pracy powinni charakteryzować się pewnym zespołem predyspozycji psychicznych, umożliwiających im podjęcie i kontynuację zadań zawodowych na zasadach elastycznych. Można tu wymienić takie właściwości jak:

- otwarta, niekonfliktowa osobowość
- zadowalający poziom kompetencji zawodowych (wiedza, doświadczenie, umiejętności)
- umiejętność współdziałania w grupie
- umiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych (poszukiwanie informacji, wskazówek, korzystanie ze sprawdzonych rozwiązań)
- wsparcie rodziny (pomoc małżonka w sprawach domowych lub innych osób z rodziny)
- właściwa motywacja (posiadanie celu / celów zachęcających do podjęcia pracy na zasadach elastycznych związanych np. z rodziną, rozwojem zawodowym lub osobistym – np. chęć dalszego rozwoju i dokończania się).

Właściwa realizacja wprowadzania na rynek pracy elastycznych form zatrudnienia, będących w dalszym ciągu nowością, wymaga objęcia beneficjentów projektu Rodzic-Pracownik specjalną opieką socjologiczną, prawniczą i psychologiczną. Opieka psychologiczna, którą zaproponowaliśmy, to z jednej strony testowe badania psychologiczne, a z drugiej cykl warsztatów i konsultacji psychologicznych. Warsztaty pozwalają beneficjentom nabywać dodatkową wiedzę i umiejętności radzenia sobie z obowiązkami rodzicielskimi i zawodowymi, natomiast indywidualne konsultacje są okazją do głębszej

---

**Biuro Partnerstwa:**

8


 Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław  
 tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal



analizy różnych sytuacji trudnych, zgłaszanych przez beneficjenta, występujących w jego rodzinie lub w pracy.

Uzyskanie informacji z badań psychologicznych i analizy działań praktycznych pozwoli na zdiagnozowanie czynników mających wpływ na propagowanie i rozwój elastycznych form zatrudnienia.

## 1.2. Problemy badawcze, zmienne psychologiczne i działania praktyczne

**Podstawowe problemy badawcze zostały sformułowane następująco:**

1. Jakie zmienne psychologiczne, występujące po stronie pracownika i pracodawcy, są istotne w stosowaniu elastycznych form pracy?
2. W jaki sposób działania wspierające (warsztaty, opieka psychologiczna nad beneficjentami) przyczyniają się do wdrażania elastycznych form zatrudnienia na rynku pracy?
3. Jaki jest optymalny zestaw czynników psychologicznych występujących po stronie pracownika oraz pracodawcy, który pozwala na efektywne realizowanie zadań według elastycznych form zatrudnienia?

### Ad. 1. Zmienne psychologiczne

W zakresie zmiennych psychologicznych został przyjęty następujący układ właściwości:

1. Cechy osobowości
2. Funkcjonowanie społeczne
3. Kulturowo przekazywane wzorce zachowania zakodowane w psychice – określane jako archetypy
4. Postawy rodzicielskie
5. Samorealizacja / samoaktualizacja
6. Poczucie jakości życia.
7. Relacje pracownik-pracodawca.

## Ad. 2. Praktyczne działania psychologiczne.

1. Cykl czterech jedno i dwu-dniowych warsztatów psychologicznych przeznaczonych dla pracujących rodziców, o następujących tematach: „Psychofizyczne aspekty rozwoju dziecka”, „Relacje w rodzinie”, „Relacje w małżeństwie” „Twórcze dziecko i kreatywni, szczęśliwi rodzice”. Warsztaty odbywały się w dwóch grupach składających się z 15 osób. Łączna liczba godzin warsztatowych wyniosła 28.
2. Monitoring psychologiczny i wchodzące w jego skład konsultacje psychologiczne odbywały się głównie poprzez rozmowy telefoniczne, czasami drogą mailową. Podczas monitoringu zadawano pytania (ankieta nr 2 w załączniku) dotyczące radzenia sobie z elastyczną formą zatrudnienia, godzeniem różnych obowiązków, budowania relacji z pracodawcą. Konsultacje przeznaczone były na rozwiązywanie aktualnie występujących problemów. Monitoringiem i konsultacjami objęci byli wszyscy beneficjenci, pracownicy i pracodawcy. Monitoring i konsultacje dla pracowników rozpoczął się w listopadzie 2006, a zakończył w październiku 2007. Na każdego z beneficjentów przypadało od 0,5 do 1,5 g. rozmowy w miesiącu. Łącznie zrealizowano 504 godziny. Monitoring dla pracodawców odbywał się w okresie od listopada 2006 do czerwca 2007, raz na kwartał. Zazwyczaj były to rozmowy trwające od 15 do 30 minut. Łącznie na wszystkich pracodawców przypadało 10 godz. w kwartale. Pracownicy chętnie korzystali z rozmów i konsultacji podczas monitoringu. Kontakt z pracodawcami był bardzo trudny, zazwyczaj odmawiali oni brania udziału w tego typu monitorowaniu usprawiedliwiając się brakiem czasu i nadmiarem obowiązków zawodowych.

## Ad. 3. Optymalny układ czynników psychologicznych

Brane są pod uwagę wyniki z testów psychologicznych i dane z działań praktycznych. Na tej podstawie został opracowany układ zmiennych najbardziej sprzyjający wdrażaniu elastycznych form zatrudnienia dla osób przebywających na urloпах wychowawczych.

### 1.3. Podstawowe pojęcia i definicje

1. **Osobowość** oznacza „zbiór względnie stałych dla danej jednostki właściwości (cech) psychicznych, warunkujących stałość jej zachowania i postaw. Może również być opisywana jako zestaw warunków wewnętrznych wyznaczających organizację zachowania się człowieka, jego psychiczną tożsamość, kierunki i sposoby przystosowania się do otoczenia i jego przekształcania.”<sup>1</sup>
2. **Funkcjonowanie społeczne** – sposób zachowania, pozwalający osobie na satysfakcjonującą bądź nie satysfakcjonującą realizację celów i zadań osobistych i / lub grupowych. Osoba dobrze funkcjonująca dąży do osiągnięcia stanu równowagi między potrzebami psychicznymi a wymaganiami otoczenia społecznego.
3. **Kulturowo przekazywane wzorce poznawczo-emocjonalnego zachowania zakodowane w psychice (archetypy)** – rozumiane są jako praobrazy wartości kulturowych, dziedziczone pokoleniowo sposoby reagowania, odczuwania i myślenia w typowych dla człowieka sytuacjach. Utrata tych wzorców (czyli utrata więzi z archetypem) może osiągać rozmiary masowe i powodować degenerację kultury, upadek życia duchowego, podporządkowanie życia wartościom materialnym, a w stosunkach międzyludzkich kult władzy i ciała.
4. **Postawy rodzicielskie** - to specyficzna forma postępowania rodzica wobec dziecka, wyrażająca się w zachowaniach behawioralnych, emocjonalnych i poznawczych. Prawidłową postawę rodzicielską charakteryzuje akceptacja dziecka, troska o jego rozwój, umiejętność rozumienia potrzeb dziecka oraz względnie stałe postępowanie wobec niego.

<sup>1</sup> B. Działoszyński, K. Janus-Kwiatkowska, A. Rystwiej-Domańska, M. Ziemińska, multimedialna *Encyklopedia PWN*, Warszawa 2004, Wydawnictwo Naukowe PWN S.A.

5. **Samorealizacja, samourzeczywistnianie, samoaktualizacja** – rozumiane są jako stałe dążenie do realizacji swojego potencjału, rozwijania talentów i możliwości, to proces stawania się "tym, kim się jest", to dążenie do wewnętrznej spójności, jedności z samym sobą, spełnienia swojego przeznaczenia lub powołania. Osoba samorealizująca czy samoaktualizująca się odznacza się spontanicznością, dystansem wobec zdarzeń, bliskimi związkami z innymi, niezależnością oraz poczuciem humoru.
6. **Poczucie jakości życia** – oznacza indywidualny odbiór rzeczywistości, jest to ocena jakości życia dokonywana na podstawie osobistej percepcji, subiektywnego ustosunkowania wobec różnych doświadczeń na tle wyodrębnianych sfer ludzkiej aktywności (Straś-Romanowska, 1992, 1995). Zadowoleniu z życia lub pozytywnemu poczuciu jakości życia towarzyszy uczucie satysfakcji i afirmacji danego stanu rzeczy.
7. **Relacja pracownik-pracodawca** - zależność lub stosunek społeczny powstający co najmniej między dwoma osobami (np. pracownikiem i pracodawcą), wynikający z posiadanych przez nich ról i pozycji społecznych, z oczekiwanego schemat interakcji i istniejącego systemu kontroli społecznej.
8. **Warsztaty psychologiczne** – rodzaj zajęć psychologicznych, w ramach których uczestnicy mają możliwość poznania nowej wiedzy, samodzielnego wykonywania różnych zadań i czynności, dzielenia się swoimi odczuciami i opiniami, uczenia się nowych umiejętności. Warsztaty mają określoną strukturę, prowadzone są przez jedną lub dwie odpowiednio przygotowane osoby (trenera lub terapeutę i pomocnika), mogą składać się z jednego spotkania lub tworzyć cykl tematycznie powiązanych ze sobą spotkań.
9. **Monitorowanie** to proces systematycznego zbierania i analizowania ilościowych i jakościowych informacji na określony temat, np. przebiegu wdrażania elastycznych form zatrudnienia.
10. **Konsultacje psychologiczne** – rodzaj rozmów z psychologiem (terapeutą), odbywających się na zasadzie bezpośrednich lub pośrednich spotkań, podczas których klient (beneficjent) ma możliwość uzyskania fachowych porad, otrzymania wsparcia lub dowiedzenia się, do jakiego specjalisty należy się udać, aby rozwiązać dany

problem. W przypadku beneficjentów projektu Rodzic-Pracownik, konsultacje odbywały się drogą telefoniczną i internetową.

11. **Elastyczne formy zatrudnienia** - oznaczają wykorzystanie różnych form pracy dla pracowników-rodziców, w celu realizacji możliwości dogodnego dla nich połączenia obowiązków zawodowych i rodzicielskich. Elastyczne formy pracy, to dopuszczone prawem rozwiązania określające warunki świadczenia pracy. Do elastycznych form pracy zaliczamy: pracę w niepełnym, skróconym wymiarze, elastyczne godziny pracy, pracę na podstawie umowy o dzieło, kontrakty terminowe, pracę sezonową, pracę na żądanie, na telefon, pracę w weekendy, pracę wykonywaną w domu.

#### 1. 4. Metody badań

W badaniach psychologicznych zastosowaliśmy metody kwestionariuszowe i ankietowe.

Poszczególne właściwości psychologiczne badane były następującymi technikami:

1. **Cechy osobowości** – zastosowano wystandaryzowany Test NEO-FFI w opracowaniu Costy i McCrae'a, (1985).

Test bada takie cechy jak: neurotyczność, ekstrawersja, otwartość, ugodowość, sumienność. Neurotyczność jest wymiarem odzwierciedlającym przystosowanie emocjonalne *versus* emocjonalne niezrównoważenie. Ekstrawersja to wymiar charakteryzujący jakość i ilość interakcji społecznych oraz poziom aktywności, energii i zdolność do odczuwania pozytywnych emocji. Otwartość na doświadczenie jest wymiarem opisującym tendencję jednostki do poszukiwania i pozytywnego wartościowania doświadczeń życiowych, tolerancję wobec nowości i ciekawość poznawczą. Ugodowość jest wymiarem opisującym pozytywne *versus* negatywne nastawienie do innych ludzi; orientację interpersonalną przejawiającą się w altruizmie *versus* antagonizmie, doświadczanych w uczuciach, myślach i działaniu. Sumienność charakteryzuje stopień zorganizowania, wytrwałości i motywacji jednostki w działaniach zorientowanych na cel, czyli opisuje stosunek człowieka do pracy, wolę dążenia do osiągnięć.

**2. Funkcjonowanie społeczne** – zastosowano wystandaryzowany kwestionariusz „Style Funkcjonowania w grupie” w opracowaniu K. Węglowskiej-Rzepy (1995, 2000) oraz Kwestionariusz Kompetencji Społecznych autorstwa M. Dragan (2006).

Kwestionariusz „Style Funkcjonowania w grupie”, bada pięć rodzajów społecznych zachowań, są to style: zarządzający, współpracujący, podporządkowujący, wycofujący, destrukcyjny. Styl zarządzający reprezentują osoby przejawiające umiejętności przywódcze i kierownicze; styl współpracujący charakteryzuje osoby gotowe do pomocy i współpracy, które zwykle podejmują się wyjaśniania skomplikowanych spraw i rozstrzygnięcia różnych sporów; styl podporządkowujący występuje u osób, które swoim zachowaniem nie wyróżniają się na forum grupy, są uległe i dostosowują się do wymagań większości; styl wycofujący jest charakterystyczny dla osób, które unikają kontaktów z ludźmi i wszelkich odpowiedzialnych prac, z członkami grupy utrzymują dystans, nie pozwalają sobie na poufałości z ich strony; styl destrukcyjny występuje u osób dążących do przewagi nad innymi poprzez atakowanie ich i nieprzyjazne traktowanie.

Kwestionariusz „Kompetencji Społecznych” służy badaniu kompetencji: komunikacji, przedsiębiorczości, empatii, autoprezentacji, asertywności, pracy w grupie, gotowości do uczenia się, kreatywności, radzenia sobie z sytuacjami trudnymi, odpowiedzialności.

Umiejętność komunikowania się oznacza stosowanie intencjonalnej wymiany werbalnych i niewerbalnych znaków (symboli) podejmowanych dla poprawy współdziałania lub dzielenia znaczeń między partnerami. Przedsiębiorczość – to umiejętność organizowania, nadzorowania, szukania nowych wyzwań, to zespół cech sprzyjających osiągnięciu sukcesów w kierowaniu organizacją. Empatia – umiejętność wczuwania się w położenie drugiego człowieka lub grupy ludzi, posiada aspekt poznawczy – dostrzeganie czyjś punkt widzenia i aspekt emocjonalny – dzielenie i uwzględnianie czyichś uczuć. Zachowania empatyczne prowadzą do zachowań, które minimalizują podziały między ludźmi. Autoprezentacja – umiejętność celowego działania zmierzającego do wywołania u osób z otoczenia społecznego pożądanego przez jednostkę wizerunku własnej osoby; realizowana jest poprzez kontrolowanie informacji o sobie, o innych ludziach i na temat różnych poglądów. Asertywność - umiejętność wyrażania w jasnej i precyzyjnej formie i treści tego, co się myśli i czuje, bez obronnej ‘maski’, udawania i oszukiwania. Praca w grupie – zdolność

wzajemnego dostosowania zachowań w sposób pozwalający na osiągnięcie celu grupowego. Wyraża się poprzez umiejętność brania pod uwagę w równym stopniu celów i potrzeb własnych oraz celów i potrzeb innych osób. Ważna jest umiejętność konsultowania się z innymi i stosowania negocjacji. Gotowość do uczenia się - umiejętność motywowania siebie do nauki, przekonanie o wartości uczenia się i podnoszenia kwalifikacji warunkowane ciekawością poznawczą. Kreatywność – umiejętność wprowadzania zmian, otwartość na nowe doświadczenia, pomysłowość, tworzenie nowych idei i rozwiązań. Radzenie sobie z sytuacjami trudnymi – umiejętność rozwiązywania problemów, gotowość do zmierzania się z rzeczami nowymi, radzenie sobie z napięciem i stresem własnym i generowanym przez innych. Odpowiedzialność – umiejętność poważnego traktowania zobowiązań, świadomość własnych możliwości i ograniczeń.

### **3. Kulturowo przekazywane wzorce zachowania zakodowane w psychice – archetypy.**

Badane są za pomocą obrazkowego testu projekcyjnego „Symob”. Test składającego się z 18 kolorowych ilustracji. Metoda została opracowana przez K. Węglowską-Rzepę i J. Kowal (2005).

Za pomocą testu diagnozowane są podstawowe archetypowe wzorce zachowania pod postacią archetypów: Cienia, Animy, Animusa, Wielkiej Matki, Starego Mędrca i Jaźni. Archetyp Cienia oznacza doświadczanie niedoskonałości indywidualnej lub zbiorowej, oznacza względną istnienie przeciwieństw np. dobra i zła. Jest to symbol ciemnej, ukrytej i ‘grzesznej’ strony naszej psychiki. Archetyp Animy - to symbol pierwiastka żeńskiego występujący w psychice mężczyzny, obraz idealnej kobiety, będący dopełnieniem zbyt jednostronnej postawy męskiej, pozwalający na lepsze rozumienie kobiet i korzystanie w relacjach społecznych z zasobu cech psychicznych uważanych za kobiece. Archetyp Animusa jest symbolem pierwiastka męskiego w psychice kobiety, obraz idealnego mężczyzny, męski symbol dopełniający żeńską orientację świadomości kobiety. Archetyp Wielkiej Matki - symbol życia, archetyp natury, duchowej matki, dawczyni i opiekunki, władczyni praw rodzenia i umierania. Archetyp Starego Mędrca – to wzorzec wartości kulturowych, ponadczasowej prawdy i mądrości, archetyp ojca duchowego. Jaźń – to archetyp doskonałości i pełni, synteza wewnętrznych przeciwieństw, jądro psychiki skupiające i integrujące treści świadome i nieświadome, obraz Boga lub wyższej wewnętrznej mądrości.

**4. Postawy rodzicielskie**, do ich badania zastosowano Skalę Postaw Rodzicielskich M. Plopy (2005b).

Podstawowe postawy wyróżnione przez autora to: postawa akceptacji, nadmiernych wymagań, autonomii, niekonsekwencji, nadmiernego ochraniania. Postawa akceptacji oznacza, że rodzic uznaje dziecko takim, jakim ono jest. Stwarza klimat sprzyjający swobodnej wymianie uczuć, uczy dziecko ufności do ludzi i świata, zachęcając je do nawiązywania otwartych, spontanicznych relacji i komunikowania swoich potrzeb w każdy dostępny sposób. Postawa nadmiernych wymagań: rodzic traktuje dziecko bezwzględnie, zgodnie ze sztywno przyjętym przez siebie modelem wychowania. Uważa się za autorytet we wszystkich sprawach dziecka, nie rozumie rodzących się nowych potrzeb dziecka, a w szczególności potrzeb autonomii, samodzielności i współdecydowania o swoich sprawach. Postawa autonomii: rodzic traktuje dziecko jako osobę, która w miarę rozwoju potrzebuje coraz więcej autonomii i uczenia się samodzielnego podejmowania różnorodnych decyzji. Zachowanie rodzica jest elastyczne, dostosowane do potrzeb rozwojowych dziecka, rozumie on rodzącą się u dziecka potrzebę prywatności i posiadania różnych tajemnic, czy poszukiwania własnych rozwiązań. Postawa niekonsekwencji: stosunek rodzica do dziecka jest zmienny, zależny od chwilowego nastroju, samopoczucia, innych spraw osobistych, niekoniecznie związanych z życiem rodzinnym. Brak stabilności w postępowaniu rodzica powoduje dystansowanie się emocjonalne dziecka, ukrywanie własnych problemów i trudności w zwierzaniu się ze swoich spraw. Postawa nadmiernego ochraniania: rodzic nadmiernie troszczy się o dziecko, nie potrafi uświadomić sobie tego, że dziecko ma potrzebę doświadczania swobody, autonomii, w miarę jego wzrastania i zmiany swojego postępowania z nim. Przejawy autonomii w postępowaniu dziecka są odbierane przez rodzica z lękiem i niepokojem

**5. Samorealizacja, samoaktualizacja** – badane są za pomocą kwestionariusza Psychologicznych Stylów Aktualizacji Siebie (KSAS) w opracowaniu Z. Uchnasta (2000).

Kwestionariusz Psychologicznych Stylów Aktualizacji Siebie (KSAS) bada następujące style aktualizacji siebie (inicjatywę - określa zdolność do radzenia sobie w nowych sytuacjach; uczestniczenie - określa skłonność do spontanicznych zachowań wobec osób potrzebujących pomocy; wiarę w siebie - mierzy zaufanie do samego siebie i własnych



możliwości; samodyscyplinę - odnosi się do dokładności, solidności, dobrego zorganizowania oraz panowania nad impulsami; mobilizowanie siebie - odnosi się do osobowościowych dyspozycji trafnego reagowania w obliczu sytuacji trudnych i efektywnego działania; manipulacja asertywna - określa skłonność do zachowań, których celem jest pozyskanie aprobaty ze strony autorytetów oraz zajęcie wysokiej pozycji w grupie społecznej; manipulacja pasywna - określa skłonność do deprecjonowania własnej wartości, poniżania się, dostosowywania się w celu zachowania pozytywnych stosunków z innymi, a przy tym czerpania z tego wymiernych korzyści dla siebie; wola aktualizacji siebie - określa zdolność do samomotywowania; apersonalna i personalna aktualizacja siebie - określają orientacje na skuteczne zabezpieczanie się; osobowa aktualizacja siebie – określa aktywne podtrzymywanie i doskonalenie interakcji z otoczeniem oraz adekwatne współdziałanie w relacjach interpersonalnych i społecznych.

**6. Poczucie jakości życia**, badane **kwestionariuszem Poczucia Jakości Życia** M. Straś-Romanowskiej (1995).

Kwestionariusza Poczucia Jakości Życia bada tendencje rozwojowe człowieka w czterech sferach ludzkiej egzystencji: w sferze psychofizycznej, która odnosi się do percepcji jakości życia w kontekście fizjologicznej natury człowieka. Mechanizm zachowań w tym obszarze ma charakter instynktowy i opiera się na działaniu popędowym; w sferze psychospołecznej – odnoszącej się do sytuacji społecznej człowieka. Mechanizm zachowań ma charakter adaptacyjny i służy pełnieniu ról społecznych wynikających z organizacji otoczenia zewnętrznego; w sferze podmiotowej, która odnosi się do percepcji siebie w kontekście samorealizacji, samoaktualizacji wyrażanej poprzez satysfakcję z wykonywanej pracy. Mechanizm zachowań opiera się na akcentowaniu i rozwoju indywidualności, postępowaniu w zgodzie z wolą i wizją siebie; w sferze metafizycznej – odnoszącej się do transcendencji, czyli poznania przekraczającego modelowe granice rzeczywistości. Mechanizm zachowań opiera się na wyzwolonych wartościach absolutnych (etycznych, religijnych), mocy, wolności oraz potrzebie nadawania sensu.

**7. Relacje pracownik-pracodawca**, badane są za pomocą dwóch ankiet. Jedna z nich skierowana jest do pracowników (**Ankieta dla Pracowników/Rodziców**), druga do pracodawców (**Ankieta dla Pracodawców**) (A. Klimko, K. Węglowska-Rzepa, 2005).

Pytania w obu ankietach są podobne i dotyczą: przekonań, obaw, oczekiwań, wymagań, sposobów radzenia sobie z trudnościami w związku z podjęciem elastycznych form pracy.

### **8. Ankiety do warsztatów i monitoringu.**

W ramach każdego z warsztatów beneficjenci - pracownicy wypełniali ankiety, które miały służyć pozyskiwaniu informacji na temat efektywności warsztatów, przydatności poruszanych w nich treści i pozyskiwanych doświadczeń oraz ich wykorzystywania w działaniach podczas realizacji projektu „Rodzic-Pracownik”, jak również oceny prowadzących i sposobu prowadzenia przez nich zajęć. Przykładowa ankieta do warsztatów psychologicznych znajduje się w załączniku (ankieta nr 1).

Do monitoringu psychologicznego również były przygotowane ankiety. Pytania w nich zawarte pozwalały na uzyskiwanie odpowiedzi od beneficjentów według określonego schematu. Monitorowano takie zagadnienia, jak: samopoczucie beneficjenta w związku z udziałem w projekcie, relacje pracodawca - pracownik dotyczące wykonywanych zadań i radzenia sobie z trudnościami, przebieg procesu wychowania dziecka przez pracownika przy elastycznym systemie pracy, wpływ sytuacji rodzinnej na realizację zadań oraz samorealizacja pracownika. Przykładowa ankieta znajduje się w załączniku (ankieta nr 2). Beneficjenci pracodawcy byli pytani o sprawy związane z relacjami z pracownikiem, występujące w tym zakresie trudności, sposób wykonywania przez pracownika zadań zawodowych podczas elastycznych form pracy, wpływ sytuacji rodzinnej na obowiązki zawodowe pracownika

### **1.5. Osoby badane i sposób przeprowadzenia badań**

W badaniach uczestniczyło 47 osób podzielonych do dwóch grup.

**Grupę I** – 30 osób stanowili pracownicy - rodzice pracujący w ramach elastycznych form zatrudnienia podczas urlopów wychowawczych. Średnia wieku dla tej grupy wynosiła 31 lat. Spośród badanych pracowników 28 osób (93%) posiadało wykształcenie wyższe.

**Grupę II** – 17 osób reprezentowali pracodawcy, którzy zatrudniali rodziców przebywających na urloпах wychowawczych, w formie umowy o pracę, w trybie elastycznych form pracy.

---

#### **Biuro Partnerstwa:**

18



Średnia wieku dla grupy pracodawców wynosiła 40 lat; wszystkie osoby posiadały wykształcenie wyższe.

Poniższa tabela przedstawia liczebności obu grup w wyróżnionych przedziałach wiekowych i z uwzględnieniem płci.

**Tabela 2. Liczebności osób badanych z obu grup, z uwzględnieniem podziału na płeć i przedziały wiekowe.**

osoby badane	wiek	mężczyźni	kobiety	Suma
pracownicy	20-29	0	11	11
pracownicy	30-39	4	15	19
pracownicy	40-49	0	0	0
pracownicy	50-80	0	0	0
<b>ogół pracowników</b>		4	26	30
pracodawcy	20-29	1	1	2
pracodawcy	30-39	6	0	6
pracodawcy	40-49	3	3	6
pracodawcy	50-80	2	1	3
<b>ogół pracodawców</b>		12	5	17
<b>ogół osób badanych</b>		16	31	47

W grupie pracowników (Gr. I) kobiety stanowią 87% osób badanych. W grupie pracodawców (Gr. II) jedynie 29% badanych stanowią kobiety. Ogółem w badaniu uczestniczyło 16-stu mężczyzn i 31 kobiet, z których zdecydowaną większość stanowiły matki aktywne zawodowo podczas urlopu wychowawczego. Najwięcej osób z grupy pracowników mieści się w przedziale wiekowym 30-39 lat, z grupy pracodawców - w przedziałach 30-39 i 40-49 lat.

Badania Gr. I (pracownicy), przeprowadzono podczas dwóch pierwszych spotkań warsztatowych. W przypadku nieobecności beneficjentów projektu w wyznaczonych terminach spotkań, wykonywali oni testy indywidualnie i przesyłali je drogą pocztową lub w formie elektronicznej. Wszystkie badania w Gr. II (pracodawcy), były wykonywane indywidualnie a następnie odsyłane drogą e-mailową.

Testy w obu grupach, były wykonywane w określonej kolejności: Test NEO-FFI, kwestionariusz „Style Funkcjonowania w grupie” (SFJwG), kwestionariusz „Kompetencji Społecznych” (KKS), Skala Postaw Rodzicielskich (SPR), kwestionariusz Psychologicznych Stylów Aktualizacji Siebie (KSAS), kwestionariuszem Poczucia Jakości Życia (PJŻ), test projekcyjny „Symbob”, Ankieta dla Pracowników, Ankieta dla Pracodawców.

Testy dla pracowników i dla pracodawców były zróżnicowane.

Pracownicy otrzymali większą pulę testów ze względu na to, że byli szczególnie ważną grupą badawczą, gdyż zgodnie z projektem chodziło o sprawdzenie ich umiejętności godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych podczas urlopu wychowawczego, przy zastosowaniu elastycznych form pracy. Zastosowano tu wszystkie 8 wymienionych wyżej testów.

Pracodawcy byli monitorowani w wybranych aspektach. Ze względu na ograniczony kontakt z nimi zdecydowano się na zastosowanie 5 testów: Test NEO-FFI, kwestionariusz „Style Funkcjonowania w grupie” (SFJwG), zmodyfikowana i skrócona wersja (KKS) pod nazwą Ankieta Kompetencji Społecznych (AKS), test projekcyjny „Symbob” i Ankieta dla Pracodawców.

Badania prowadzone były w dwóch etapach. Etap I - na początku projektu (IX. 2006 – I.2007), jego celem było zdiagnozowanie wyjściowego stanu właściwości psychologicznych badanych. Etap II – pod koniec trwania projektu (V.- IX. 2007), celem tego etapu była kontrola wybranych zmiennych psychologicznych, które mogły ulec zmianie pod wpływem nabytej wiedzy, nowego doświadczenia zawodowego i umiejętności. Pracownicy w drugim etapie wypełniali testy: kwestionariusz „Kompetencji Społecznych” (KKS), Skalę Postaw Rodzicielskich (SPR) i Ankietę dla Pracowników, natomiast pracodawcy wypełniali Ankietę Kompetencji Społecznych (AKS) oraz Ankietę dla Pracodawców.

## 1.6. Sposób analizy materiału badawczego

Zebrane wyniki badań poddano obliczeniom statystycznym. Zastosowano analizę wariancji ANOVA, test Kruskala-Wallisa, test NIR, test t-Studenta, test Manna-Whitneya, test Chi-kwadrat, korelacje r-Pearsona. Nie wszystkie obliczenia statystyczne zostały

wykorzystane w raporcie, znaczna część obliczeń i analiz znajduje się w sprawozdaniach kwartalnych.

Porównywano wyniki badań w grupach:

- pracownik etap I – pracownik etap II (wybrane testy)
- pracodawca etap I – pracodawca etap II (wybrane testy)
- pracownik etap I - pracodawca etap I (wybrane testy)
- pracownik etap II - pracodawca etap II (wybrane testy)

## Rozdział 2. Wyniki badań testowych i ankietowych

### 2.1. Wyniki badań dla grupy pracowników (etap I i II)

Prezentowane przez nas wyniki dotyczą etapu I i II, w którym badane były następujące właściwości: Test NEO-FFI, kwestionariusz „Style Funkcjonowania w grupie” (SFJwG), kwestionariusz „Kompetencji Społecznych” (KKS), Skala Postaw Rodzicielskich (SPR), kwestionariusz Psychologicznych Stylów Aktualizacji Siebie (KSAS), kwestionariuszem Poczucia Jakości Życia (PJŻ), testu projekcyjnego „Symbob”, Ankieta dla Pracowników.

Niektóre wyniki podane są w skali stenowej, w której wynik surowy został przeliczony na wynik wystandaryzowany. Steny od 1 do 4 oznaczają, że osoba uzyskała wynik niski w danym teście, steny w zakresie 5-6, oznaczają wynik średni, zaś steny od 7 do 10 wskazują na wynik wysoki. W etapie II udział w badaniach wzięło 27 pracowników - rodziców.

### Pracownicy osiągnęli w testach następujące rezultaty

**Tabela 3. Wyniki grupowe testu NEO-FFI**

NEO-FFI					
PRACOWNICY-beneficjenci projektu (N=30)	NEU	EKS	OTW	UGD	SUM
SUMA ( $\Sigma$ )	477	950	935	982	1067
ŚREDNIA ( $\bar{x}=29,4$ )	15,90	31,66	31,16	32,73	35,56

ŚREDNI STEN	4	7	7	6	7
-------------	---	---	---	---	---

NEU – neurotyzm, UGD - ugodowość  
 EKS – ekstrawersja, SUM - sumienność  
 OTW – otwartość N – liczba osób badanych

W zakresie cechy neurotyzmu badani uzyskali wynik niski, w zakresie cechy ugodowości wynik- średni, natomiast w zakresie cech: ekstrawersji, otwartości i sumienności – wyniki wysokie.

**Tabela 4. Wyniki grupowe testu SFJwG**

SFJwG					
PRACOWNICY-beneficjenci projektu. (N=30)	SZ	SW	SP	SWY	SD
SUMA Σ	691	846	478	439	477
ŚREDNIA (x=19,67)	23,03	28,86	15,93	14,63	15,9
ŚREDNI STEN	6	<b>8</b>	6	4	4

SZ – styl zarządzający SWy – styl wycofujący  
 SW – styl współpracujący SD – styl destrukcyjny  
 SP – styl podporządkowujący

Badani osiągnęli wyniki niskie w stylu wycofującym i destrukcyjnym, wyniki średnie w stylu zarządzającym i podporządkowującym, wyniki wysokie - w stylu współpracującym

**Tabela 5. Wyniki grupowe Kwestionariusza Kompetencji Społecznych (etap I)**

KKS										
PRACOWNICY-beneficjenci projektu (N=30)	KO	PR	EM	AU	AS	PG	GU	KR	RST	OD
SUMA (Σ)	931	910	939	840	900	883	943	852	879	961
ŚREDNIA (x = 30,13; od.st.=4,3)	<b>31,03</b>	30,35	<b>31,3</b>	28,0	30,0	29,45	<b>31,42</b>	28,4	29,3	<b>32,03</b>

KO – komunikacja PG – praca w grupie  
 PR – przedsiębiorczość GU – gotowość do uczenia się  
 EM – empatia KR - kreatywność  
 AU – autoprezentacja RST – radzenie sobie w sytuacjach trudnych  
 AS – asertywność OD - odpowiedzialność

Wyniki poniżej średniej grupowej (<30,13) dotyczą kompetencji społecznych: autoprezentacji, pracy w grupie, kreatywności, radzenia sobie w sytuacjach trudnych; w zakresie średniej mieszczą się wyniki dotyczące kompetencji: przedsiębiorczości i asertywności, natomiast powyżej średniej znajdują się wyniki związane z kompetencjami: komunikacji, empatii, gotowości do uczenia się, odpowiedzialności. Żadna z kompetencji nie

osiągnęła jednak poziomu wysokiego powyżej jednego odchylenia standardowego (od.st.=4,3).

**Tabela 6. Wyniki grupowe Kwestionariusza Kompetencji Społecznych (etap II)**

KKS – wyniki surowe										
PRACOWNICY-beneficjenci projektu (N=27)	KO	PR	EM	AU	AS	PG	GU	KR	RST	OD
SUMA ( $\Sigma$ )	905	884	883	810	865	863	919	858	861	911
ŚREDNIA (x = 32,44, od.st.=4,7)	<b>33,52</b>	32,74	32,70	30,00	32,04	31,96	<b>34,04</b>	31,78	31,89	<b>33,74</b>

Poniżej średniej znajdują się wyniki w zakresie kompetencji autoprezentacji, w obszarze średniej znajdują się wyniki z kompetencji: przedsiębiorczości, empatii, asertywności, pracy w grupie, kreatywności i radzenia sobie w sytuacjach trudnych, powyżej średniej wyniki z kompetencji: komunikacji, gotowości do uczenia się i odpowiedzialności.

Porównanie statystyczne wyników z etapu I i II badań, z zastosowaniem testu t-Studenta ( $p < 0,005$ ) wykazało występowanie różnic statystycznie istotnych odnoszących się do wszystkich badanych kompetencji (tabela nr 1 w załączniku). Świadczy to o zwiększeniu wiedzy i posiadanych umiejętności w badanych obszarach oraz o skuteczności podjętych oddziaływań w ramach realizacji zadań w projekcie, m.in. skuteczności warsztatów psychologicznych, w których beneficjenci brali udział. Żadna z kompetencji nie osiągnęła jednak poziomu wysokiego powyżej jednego odchylenia standardowego (od.st.= 4,7).

**Tabela 7. Wyniki grupowe testu SYMOB**

PRACOWNICY-beneficjenci projektu (N=30)	Cień	Anima	Animus	Wielka Matka	Stary Mędrzec	Jaźń
Suma ( $\Sigma$ )	203	330	226	405	349	313
Średnia (x=10,14)	6,76	<b>11,00</b>	7,53	<b>13,50</b>	<b>11,63</b>	10,43

Badani osiągnęli wyniki poniżej średniej w zakresie symboliki archetypu Cienia (nieakceptowane treści psychiczne, kompleksy) i Animusa (konfrontacja z męskimi aspektami własnej psychiki), wyniki w obszarze średniej - w symbolice archetypowej Jaźni (

wartości uniwersalne, dążenie do syntezy, pełni) oraz wyniki powyżej średniej w zakresie symboliki Wielkiej Matki, Starego Mędrca i Animy (preferowanie wartości związanych z rodzicielstwem i kobiecością, przywiązywanie wagi do mądrości, uznawanie autorytetów kulturowych i tradycji). Wyniki o niskich wartościach liczbowych w tym teście wskazują, że w badanych aspektach występuje u beneficjentów wyzwalanie się silnych negatywnych reakcji emocjonalnych, wyniki wysokie – wiążą się z reakcjami emocjonalnymi pozytywnymi.

**Tabela 8. Wyniki grupowe Skali Postaw rodzicielskich (etap I)**

PRACOWNICY- beneficjenci projektu (N=30)	Akceptacja- Odrzucenie		Nadmierne Wymagania		Autonomia		Niekonsekwencja		Nadmierne Ochronianie	
	WS	Sten	WS	Sten	WS	Sten	WS	Sten	WS	Sten
Suma	1380	207	828	156	1167	152	560	149	886	105
Średnia, steny	89,03	7	53,41	5	75,30	5	36,12	5	57,16	3

Wyniki niskie w skali stenowej odnoszą się do postawy nadmiernego ochraniania, na poziomie średnim znajdują się wyniki w zakresie postaw: nadmiernych wymagań, autonomii i niekonsekwencji, wyniki wysokie osiągnęli badani w zakresie postawy akceptacji.

**Tabela 9. Wyniki grupowe Skali Postaw rodzicielskich (etap II)**

PRACOWNICY- beneficjenci projektu (N=26)	Akceptacja- Odrzucenie		Nadmierne Wymagania		Autonomia		Niekonsekwencja		Nadmierne Ochronianie	
	WS	Sten	WS	Sten	WS	Sten	WS	Sten	WS	Sten
Suma	1198	176	741	140	1012	137	486	122	714	78
Średnia, steny	46,1	7	28,5	5	38,92	5	18,69	5	27,46	3

Wyniki w drugim pomiarze w zakresie postaw rodzicielskich są takie same jak w pomiarze pierwszym. Analiza statystyczna testem t-studenta nie wykazała różnic w wynikach poszczególnych postaw rodzicielskich.



**Tabela 8. Wyniki grupowe kwestionariusza Psychologicznych Stylów Aktualizacji Siebie (KSAS)**

PRACOWNICY-beneficjenci projektu (N=30)	INI	UCZ	WS	SD	MO	MA	MP	WAS	PAS	AAS	OAS
ŚREDNIA (x=52.48)	<b>56,3</b>	51,83	<b>54,5</b>	<b>55</b>	<b>56,43</b>	47,9	44,2	<b>55,23</b>	<b>54,3</b>	46,3	<b>55,3</b>
ODCH.ST(od=7.3)	7,438	7,94	8,37	8,17	6,361	7,67	7,68	5,667	7,04	6,23	7,72

INI- Inicjatywa, UCZ-Uczestniczenie, WS- Wiara w siebie, SD- Samodyscyplina, MO- Mobilizowanie siebie, MA- Manipulacja asertywna, MP- Manipulacja pasywna, WAS- Wola aktualizacji siebie, PAS- Personalna aktualizacja siebie, AAS- Apersonalna aktualizacja siebie, OAS- Osobowa aktualizacja siebie  
ODCH.ST - odchylenie standartowe

Wyniki poniżej średniej badani uzyskali w skalach: manipulacji asertywnej, manipulacji pasywnej i apersonalnej aktualizacji siebie; wyniki w granicach średniej obejmują skalę uczestniczenie, natomiast wyniki powyżej średniej dotyczą skal: inicjatywy, wiary w siebie, samodyscypliny, mobilizowania siebie, woli aktualizacji siebie, personalnej aktualizacji siebie i osobowej aktualizacji siebie. Żadna z badanych właściwości nie osiągnęła poziomu wysokiego powyżej jednego odchylenia standardowego (od. st. = 7.3)

**Tabela 9. Wyniki grupowe kwestionariusza Poczucia Jakości Życia**

PRACOWNICY-beneficjenci projektu (N=30)	Sf-Pfiz.	Sf- Społ..	Sf-Pod.	Sf-Met.	Wynik-Gl.
ŚREDNIA (x=44,7)	36,23333	<b>48,53333</b>	43,03333	<b>50,86667</b>	178,6667
ODCH.ST (od=2,6)	2,500804	3,803205	3,034097	4,804691	10,37681

Sf-Pfiz- sfera Psychofizyczna; Sf-Pspoł – Sfera Psychospołeczna;

Sf-Pod- Sfera Podmiotowa; Sf-Met – Sfera Metafizyczna; Wynik Gl- wynik globalny jakości życia

Wyniki poniżej średniej, wystąpiły w sferze psychofizycznej, w granicach średniej - w sferze podmiotowej i wyniki powyżej średniej traktowane również jako wyniki wysokie - w sferach psychospołecznej i metafizycznej.

**Wyniki Ankiety dla Pracowników (pomiar początkowy i końcowy)**

Pracownicy podejmując się elastycznych form pracy na początku i zakończeniu projektu udzielili następujących odpowiedzi na pytania ankiety (podajemy najczęstsze odpowiedzi).

**Tabela 10. Wyniki Ankiety dla Pracowników (etap I i II)**

Pytania	Odpowiedzi , etap I badań (N=30)	Odpowiedzi, etap II badań (N=27)
1. Jakie ma pani oczekiwania wobec pracodawcy zatrudniającego Panią/Pana na zasadach elastycznych form pracy, odnośnie wykonywania powierzonych Pani/Panu zadań?	Pracownicy oczekiwali, że - pracodawca będzie posiadał plan wykonywanej przez nich pracy [21 odpowiedzi] oraz - informował ich o postępach lub trudnościach związanych z pracą, aby w nagłych przypadkach ktoś inny mógł dokończyć wykonywane przez pracownika zadania [12 odpowiedzi]	Okazało się, że pracodawca: - Umiał zarządzać moim czasem pracy [10 odp.] - Posiadał plan wykonywania przeze mnie pracy [10 odp.]
2. Jakim pracownikiem spodziewa się być Pani/Pan, w firmie zatrudniającej Panią/Pana na zasadach elastycznych form pracy?	Pracownicy /rodzice wykonując pracę na zasadach elastycznych spodziewają się być: - rzetelnymi [11 odp.], - odpowiedzialnymi [8 odp.] i - kompetentnymi pracownikami [6 odp.]	Pracownik okazał się być: - odpowiedzialnym [9 odp.] - sumiennym [6 odp.] - rzetelnym [4 odp.], - dobrze zarządzającym czasem [4 odp.] - kompetentnym [3 odp.]
3. Jakie ma Pani/Pan obawy związane z zatrudnieniem Pani/Pana na zasadach elastycznych form pracy?	Główne obawy pracowników związane z zatrudnieniem ich na zasadach elastycznych dotyczą: - występowania nieporozumień z pracodawcą [10 odp.], - braku własnej dyspozycyjności [9 odp.], - przypięcia etykiety „kury domowej”, a nie profesjonalisty [9 odp.],	Podczas pracy wystąpiło: - Rozkojarzenie [4 odp.]. - Nieporozumienia z pracodawcą [2 odp.]

4. Boję się, że zatrudniając się na zasadach elastycznych form pracy i będąc obciążona/obciążony obowiązkami domowymi będę miała/miał problem z:	Beneficjenci obawiali się, że będą mieli problem z: - nastawieniem pracodawcy jedynie na obiektywny, ekonomiczny wynik ich pracy [13 odp.], - z brakiem zrozumieniem ich sytuacji przez pracodawcę [9 odpowiedzi], - ze zbyt sztywnym respektowaniem praw i obowiązków wobec nich jako pracowników [8 odpowiedzi],	Pojawiły się problemy z: - Ze zrozumieniem mojej sytuacji przez pracodawcę [4 odp.]. - Nastawieniem pracodawcy jedynie na obiektywny, ekonomiczny wynik mojej pracy [3 odp.] - Ze zbyt sztywnym respektowaniem praw i obowiązków wobec mnie jako pracownika [2 odp.]
5. Obawiam się, że podczas wykonywania przeze mnie pracy moja rodzina:	Pracownicy obawiali się także, że podczas wykonywania przez nich pracy ich rodzina: - będzie próbowała koncentrować ich na swoich (rodzinnych) problemach [14 odp.],	Rodzina pracownika : - wspierała mnie i pomagała [4 odp.] - Próbowała koncentrować mnie na swoich problemach [2 odp.]
6. Spośród wymienionych poniżej spraw najważniejsze dla mnie są:	Spośród różnych istotnych dla pracowników spraw, największe znaczenie mają dla nich: - dzieci [30 odp.], - własna rodzina [29 odp.], - żona, mąż [27 odp.], - stały dochód finansowy [24 odp.], - własny rozwój osobisty i społeczny [20 odp.], - podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych [19 odp.], - praca [17 odp.],	Najważniejszymi sprawami okazały się: - dzieci [27 odp.] - Własna rodzina [26 odp.] - żona, mąż [ 24 odp.] - własny rozwój osobisty i społeczny [20 odp.] - Podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych [18 odp.] - Stały dochód finansowy [18 odp.] - Praca [16 odp.]
7. Jak zachowałaby/zachowałby się Pani/Pan w sytuacji problemowej wynikającej z trudności w realizacji powierzonych Pani/Panu zadań	Pracownicy przewidywali, że w sytuacji problemowej wynikającej z trudności w realizacji powierzonych im zadań, będą próbowali rozwiązać ją poprzez: - zgłoszenie trudności pracodawcy i poproszenie o pomoc [24 odp.] oraz - podjęcie prób wykonania wszystkich zadań samemu bez względu na sytuację [7odp.],	W sytuacji problemowej pracownicy zachowywali się: - Robiłam/robiłem wszystko sama/sam, aby wykonać zadanie bez względu na sytuację [12 odp.] - Zgłaszałam/zgłaszałem trudność pracodawcy i prosiłam o pomoc [10 odp.]
8. Jak zachowałaby/zachowałby się Pani/Pan w problemowej sytuacji rodzinnej, która rzutowałaby na stosunki między Panią a pracodawcą?	W obliczu problemowej sytuacji rodzinnej, która rzutowałaby na stosunki między pracownikiem a pracodawcą, beneficjenci wskazują na następujące	W trudnej sytuacji rodzinnej pracownicy zachowywali się: - Najpierw rozwiązywałam /rozwiązywałem problem rodzinny a potem wykonywałam /

	rozwiązania: - wyjaśniam pracodawcy problem i proszę o pomoc w rozwiązaniu problemu [18 odp.], - najpierw rozwiążę problem rodzinny, a potem wykonam pracę [17 odp.], - poinformuję dalszą rodzinę i poproszę o pomoc i wsparcie [10 odp.],	wykonywałem pracę [12 odp.] - Informowałam/informowałem dalszą rodzinę i prosiłam/prosiłem o pomoc i wsparcie [11 odp.]. - Wyjaśniłam/wyjaśniłem pracodawcy problem i prosiła/prosiłem o pomoc w rozwiązaniu problemu [7 odp.].
9. Moja rodzina jest dla mnie:	Pracownicy wskazują również, że ich rodzina jest dla nich: - wsparciem w realizacji celów zawodowych [23 odp.], - tolerancyjna w sytuacji obciążenia pracą [17 odp.],	Rodzina okazała się być: - Wsparciem w realizacji moich celów zawodowych [23 odp.] - Tolerancyjna w sytuacji obciążenia pracą [ 19 odp.].
10. Jakie mogą być według Pani/Pana mocne strony pracownika (przebywającego na urlopie wychowawczym) zatrudnionego na zasadach elastycznych, w zakresie jego kwalifikacji zawodowych i cech psychicznych:	Za mocne strony pracownika badani uważają: - pracownik tego typu jest wydajniejszy [8 odp.], - musi umieć pogodzić różne role życiowe [7 odp.], - ma większą motywację do pracy [4 odp.], -jest kompetentny (wykwalifikowany) [4 odp.],	Mocnymi stronami Pracownika okazały się być: - zorganizowanie i dobre zarządzanie czasem [11 odp.] - obowiązkowość i zdyscyplinowanie [7 odp.] - odporność na stres [6 odp.] - konsekwencja, wytrwałość [6 odp.] - samodzielność [5odp.] - kompetentncja [5odp.]
11. Co uważa Pani/Pan za najmocniejsze strony potencjalnego pracodawcy, zarówno w zakresie jego kwalifikacji zawodowych jak i cech psychicznych?	Pracownicy uważają, że mocnymi stronami potencjalnego pracodawcy powinny być: - wyrozumiałość i umiejętność wczucia się w sytuację pracującego rodzica [ 9 odp.], - gotowość do rozwiązywania problemów i otwartość na nowe propozycje [ 8 odp.], - wysokie kompetencje zawodowe pracodawcy [8 odp.],	Mocnymi stronami pracodawcy okazały się: - wyrozumiałość, empatia [12 odp.] - chęć współpracy, kooperatywność [7 odp.] - wspieranie pracownika [6 odp.] - darzenie zaufaniem [5 odp.]

12. Proszę wymienić trzy elementy, które mogą przyczynić się do Pani/Pana sukcesu jako pracownika (przebywającego na urlopie wychowawczym) zatrudnionego na zasadach elastycznych:	Trzema głównymi elementami, które mogą zadecydować o sukcesie, w opinii beneficjentów są: -samodyscyplina i dobra organizacja pracy po stronie pracownika [6 odp.], - równouprawnienie i docenienie ze strony pracodawcy [6 odp.], -elastyczność, dowolność w dyspozycji czasem pracy [5 odp.],	Do sukcesu przyczyniły się: - wsparcie ze strony rodziny [5 odp.] - posiadanie więcej czasu dla rodziny i dla siebie [4 odp.] - dobra organizacja czasu pracy [4 odp.]
13. Proszę wymienić trzy elementy, które mogą przyczynić się do Pani/Pana porażki jako pracownika (przebywającego na urlopie wychowawczym) zatrudnionego na zasadach elastycznych:	Trzy główne elementy, które mogą przyczynić się do porażki pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym i zatrudnionego na zasadach elastycznych, są: - trudność godzenia zajęć domowych i pracy w domu (np. codzienne obowiązki, choroba dziecka) [ 9 odp.], - trudności wynikające z elastycznego zatrudnienia, brak kontaktu z pracodawcą i motywacji pracodawcy do zatrudniania pracowników na zasadach elastycznych, obciążanie ich nadmiarem obowiązków-ilością nieadekwatną do zasad elastycznego zatrudnienia [6 odp.], - brak zrozumienia ze strony pracodawcy i nieporozumienia z nim [5 odp.] - utrudniony kontakt z klientami i współpracownikami m.in. w związku z brakiem dyspozycyjności [5 odp.].	Elementy, które przyczyniły się do porażki pracownika: - nie dotyczy (8) - inne [po 1 odp.] to: - zmiany organizacyjne w pracy, - zawiść współpracowników - brak współpracy i zrozumienia ze strony pracodawcy - słabe przygotowanie pracodawcy do udziału w projekcie - niewystarczające umiejętności komunikowania się z pracodawcą - przejmowanie na siebie obowiązków pracodawcy - późne godziny pracy - zbytnia samodzielność - brak samodyscypliny - frustracja w zakresie braku potrzeby kontaktów towarzyskich - brak czasu na odpoczynek

### Charakterystyka psychologiczna pracowników / rodziców na podstawie uzyskanych wyników badań.

Pracownicy/rodzice przystępując do udziału w projekcie „Rodzic-Pracownik” wykazali się posiadaniem wielu psychicznych właściwości, które z jednej strony pomogły im

podjąć decyzję uczestniczenia w projekcie, a z drugiej podołać wielu zadaniom, nowym sytuacjom i wymaganiom, jakie przed nimi postawiono.

Spośród 30 osób, rodziców, pozostających na urloпах wychowawczych i decydujących się na podjęcie pracy na zasadach elastycznych, większość z nich to kobiety (24 osoby), pozostali to mężczyźni w liczbie (4 osób), 28 osób posiada wykształcenie wyższe. Średnia wieku mieści się w przedziale 30-39 lat. Są to zatem osoby, które zmierzają ku stabilizacji życiowej, posiadają już pewne doświadczenie osobiste i zawodowe, zrealizowały się w podstawowych zakresach aktywności związanej ze zdobywaniem wykształcenia, pracy zawodowej, posiadania kontaktów towarzyskich, jak również realizacji rodzinnej. Niektóre z tych osób posiadają już starsze dzieci, zdecydowały się jednak na rozwój rodziny. Udział w projekcie stwarzał im możliwość połączenia obowiązków rodzicielskich z jednoczesnym utrzymaniem aktywności zawodowej i pozyskiwania wsparcia finansowego dla rodziny. Pozwolił im również na pamiętanie o potrzebach dalszego rozwoju i realizacji planów w tym zakresie.

**Obraz właściwości psychologicznych rodziców** pracujących na zasadach elastycznych, pozwala spostrzegać ich jako osoby preferujące pracę z ludźmi, towarzyskie. Są skłonne do poszukiwania stymulacji, aktywne i wykazujące optymizm życiowy. Charakteryzuje je kreatywność z predyspozycjami do pracy twórczej i intelektualnej. Są to osoby o szerokich zainteresowaniach, raczej niezależne w sądach, oraz nastawione na odkrywanie nowych idei. Cechuje je także wysoki poziom sumienności, ujawniający się poprzez motywację do działania oraz wytrwałość w realizowaniu swoich celów. Mają silną wolę, są obowiązkowe, punktualne i rzetelne w pracy, ambitne. Z reguły są to osoby spokojne i zrównoważone, choć czasami doświadczające gniewu lub poczucia winy, mogą również być nastawione rywalizacyjnie. Mają zazwyczaj jasno określone cele życiowe, chociaż pozostają raczej przeciętnie zorganizowane.

**W kontaktach społecznych i pracy zespołowej** cechuje je zachowanie współdziałające. Widoczna jest obserwowalna dążność do oddziaływania na otoczenie społeczne i osiągnięcie wspólnego celu, przyczynianie się do zaspokojenia potrzeb innych członków grupy oraz przestrzeganie przyjętych zasad i norm postępowania. Większość

decyzji uzgadniają wspólnie z pozostałymi członkami zespołu, są dobrymi doradcami i wzbudzają zaufanie u innych.

Umiejętność współpracy z grupą wynika z posiadanych **kompetencji społecznych**, zwłaszcza takich jak: gotowość do uczenia się, odpowiedzialność i umiejętność komunikowania. Sprawności te wzrosły jeszcze pod koniec projektu po różnych szkoleniach i warsztatach psychologicznych. Na niższym poziomie beneficjenci mają opanowane umiejętności autoprezentacji, chociaż korzystanie z nich jest znacznie częstsze i odważniejsze niż na początku udziału w projekcie, podobnie zresztą jak umiejętności pracy w grupie, kreatywności i radzenia sobie w sytuacjach trudnych.

Sposób społecznego funkcjonowania badanych i odniesienia do spraw osobistych ma swoje podłoże w głębszych przekonaniach i preferowanych wartościach, wynikających z **przekazów kulturowych**. Szczególnie ważne dla nich są sprawy związane z rodzicielstwem, ochroną, opieką i życiem, co w działaniach zespołowych przekłada się na pracę na rzecz grupy i współdziałanie z nią, a w sprawach rodzinnych, na zabezpieczenie dobrostanu innych, zwłaszcza dzieci. W sytuacjach trudnych lub zagrożenia badani będą preferować wymienione powyżej wartości nad inne, mogą również przedkładać dobro dziecka i własnej rodziny nad obowiązki zawodowe. Ważne są również dla nich sprawy związane z rozsądnym działaniem, mądrym podejmowaniem decyzji oraz uznawanie prawd uniwersalnych. Preferują spokojny, emocjonalnie zrównoważony i łagodny sposób funkcjonowania, niż ostrą walkę lub konfrontację. Obawy jakie mają badani rodzice wiążą się z sytuacjami, w których będą musieli zmierzyć się z zagrożeniem, zniszczeniem, chorobą, a także, kiedy wymagane będzie od nich nadmierne pokonywanie trudności np. zawodowych, stawanie wobec nowych wyzwań, konfrontowanie się z nieznanymi dla nich zadaniami, zwłaszcza, jeżeli będą one kolidować z ich obowiązkami wychowawczymi i uznawanymi wartościami lub przekonaniem.

Pracujący rodzice okazują się dobrze sprawować **obowiązki rodzicielskie**. Zarówno w pierwszym jak i w drugim etapie badań uzyskali pod względem postaw rodzicielskich te same wyniki. Beneficjentów wyróżnia postawa akceptacji wobec dziecka, co wskazuje na bliski kontakt rodzica z dzieckiem. Uczą je ufności do świata i ludzi, traktują dziecko z godnością i szacunkiem. W zakresie postawy niekonsekwencji badani przejawiają umiarkowanie

właściwy stosunek do dziecka. Rodzice starają się nie zmieniać swojego postępowania wobec dziecka bez względu na samopoczucie czy nastrój. W pewnych warunkach w zachowaniu wobec dziecka obok akceptacji, może się pojawić nerwowość i deklarowanie różnych kar. Jednak osoby badane w znacznym stopniu rozumieją potrzeby dziecka. Rodzice prezentują również właściwą postawę w zakresie ochraniań dziecka. Zdają sobie sprawę, że dziecko może prawidłowo funkcjonować bez pomocy i bezpośredniej bliskości rodzica. W zakresie postawy autonomii osoby badane przejawiają przeciętne nasilenie postawy. Matki raczej będą wyrażać aprobatę dla prób samodzielnego rozwiązania własnych problemów przez dziecko. Zachowanie osób badanych wobec własnych dzieci jest dość elastyczne i wyrozumiałe. Jednak może się czasami zdarzyć, że nie będą akceptowały potrzeby „prywatności” dziecka i będą próbowały narzucić swoje zdanie, utrudniając tym samym samodzielne podejmowanie decyzji przez dziecko.

**W rozwoju osobistym** badani rodzice dążą do realizacji swoich zamiarów i planów poprzez sposób zorganizowany, opanowany i solidny, a także uczciwe rozeznanie w kwestii zarówno własnych mocnych i słabych stron. Mniejsze znaczenie w ich rozwoju ma dla nich postępowanie oparte na sprycie, przebojowości i interesowności w nawiązywanych relacjach. W podejmowanych działaniach koncentrują się przede wszystkim na wykonaniu zadania. Rzadko widzą siebie w pozycji biernego obserwatora. Można powiedzieć, że dominujące znaczenie w procesie urzeczywistniania, odkrywania i realizacji własnych potencjałów, ma postawa skupiająca się przede wszystkim na nawiązywaniu relacji interpersonalnych, zaufaniu i bliskości w kontaktach z innymi. Otwartość i zaangażowanie w sprawy społeczne jest dla beneficjentów bardziej istotne niż zapobiegawczość i dbanie wyłącznie o osobiste korzyści.

Pracujący rodzice wykazują generalnie **zadowolenie z własnego życia**. Na obecnym etapie, badani w znacznym stopniu odnoszą się do wartości transcendentnych, czyli poznania przekraczającego modelowe granice rzeczywistości, poszukują nadrzędnego celu i sensu istnienia, dokonują oceny jakości życia przez pryzmat wartości duchowych. Jednocześnie towarzyszy temu zaangażowanie w sprawy związane z przystosowaniem społecznym, zawieraniem relacji i pełnieniem ról społecznych, co sprzyja uzyskaniu poczucia przynależności, bezpieczeństwa i osiągnięcia stabilnego statusu społecznego. Mniejszy akcent



zwrócony jest na obszar osobistych aspiracji, realizację zainteresowań, wyzwań, a najmniej istotna okazuje się kwestia kondycji fizycznej i zdrowia, witalności i dostarczania sobie przyjemności.

Przystąpienie do projektu według elastycznych zasad pracy było dla rodziców-pracowników sytuacją nową i budziło wiele obaw, niepokojów i oczekiwań, zwłaszcza w obszarze **relacji pracownik-pracodawca**. Wyniki badań początkowych i końcowych przeprowadzonych za pomocą Ankiety dla Pracowników (etap I i II) wykazały, że ich przypuszczenia w niektórych przypadkach się potwierdziły, a w innych nie. Pracownicy podczas elastycznych form zatrudnienia obawiali się szczególnie niezrozumienia ich sytuacji przez pracodawcę i nieprofesjonalnego traktowania, oraz zbyt sztywnych i wysokich wymagań stawianych im przez zwierzchników. W rzeczywistości większość pracowników nie miała tego typu problemów ze swoimi pracodawcami, a jeśli one występowały to w znacznie mniejszym stopniu niż się tego spodziewali. Pracownicy obawiali się także utrudnień ze strony rodziny, która mogła nadmiernie koncentrować ich na swoich problemach, jednakże rodzina okazała się dużym wsparciem. Pracownicy pracując w sposób elastyczny nie zaniedbywali swoich obowiązków rodzinnych i rodzicielskich. W dalszym ciągu sprawy rodziny i wychowania zajmowały naczelne miejsce w hierarchii ważności. W momencie uzyskania zatrudnienia w pracy wzrosło również znaczenie rozwoju osobistego, które na początku badań zajmowało dalsze pozycje. Wykonywana praca i zarobki są istotne, ale dla badanych pracowników priorytetowe okazały się sprawy rodzinne. Według pracowników decyzja o założeniu rodziny i jej rozwoju była ważną i świadomie podjętą, stąd też pracownicy w sytuacjach trudnych najpierw koncentrowali się na rozwiązaniu problemów rodzinnych, a następnie zajmowali się trudnościami związanymi z pracą. W swoich zachowaniach starali się oddzielać sprawy rodzinne od zawodowych i nie absorbować nimi zbyt wiele czasu. Jeżeli występowały kłopoty w realizacji zadań zawodowych, starali się najpierw samodzielnie uporać z trudnościami, a jeśli wypróbowane sposoby zawiodły, wtedy zwracali się do pracodawcy. Podczas pracy na zasadach elastycznych pracownicy okazali się być osobami odpowiedzialnymi i sumiennymi. Charakteryzuje ich umiejętne zarządzanie czasem pracy, obowiązkowość i zdyscyplinowanie, odporność na stres, konsekwencja, wytrwałość, samodzielność i kompetencja, które uważają za swoje mocne strony.

Pracodawcy, w opinii beneficjentów-rodziców, raczej radzili sobie z nowymi obowiązkami zawodowymi pracowników, a ich mocnymi stronami były wyrozumiałość, chęć współpracy, wspieranie pracownika i okazywanie im zaufania. Nie wszyscy pracownicy byli jednomyślni w wyrażaniu swoich opinii na temat elastycznych form pracy i relacji z pracodawcami czy współpracownikami. Niektórzy z nich wskazywali na negatywne elementy występujące przy takiej formie zatrudnienia, które wręcz przyczyniały się do porażki pracowników. Należały do nich: zmiany organizacyjne w pracy, zawiść współpracowników, w niektórych przypadkach brak współpracy i zrozumienia ze strony pracodawcy również słabe przygotowanie pracodawcy do udziału w projekcie, niewystarczające umiejętności komunikowania się z pracodawcą, przejmowanie na siebie obowiązków pracodawcy, późne godziny pracy, ale też zbyt duża samodzielność, brak samodyscypliny, frustracja potrzeby kontaktów towarzyskich i brak czasu na odpoczynek. Większość pracowników uważa jednak, że elastyczne formy pracy są korzystnym rozwiązaniem dla młodych rodziców i ich rodzin. Elementy, które niewątpliwie przyczyniły się do sukcesu pracownika korzystającego z zatrudnienia na zasadach elastycznych, oprócz właściwości osobowościowych i kompetencji zawodowych to: wsparcie ze strony rodziny, posiadanie więcej czasu dla rodziny i dla siebie oraz dobra organizacja czasu pracy.

## 2.2. Wyniki badań dla grupy pracodawców (etap I i II)

Prezentowane przez nas wyniki dotyczą etapu I i II, w którym badane były następujące właściwości: W etapie I, test NEO-FFI, kwestionariusz „Style Funkcjonowania w grupie” (SFJwG), „Ankieta Kompetencji Społecznych” (AKS), test projekcyjny „Symob”, „Ankieta dla Pracodawców”. W etapie II, „Ankieta Kompetencji Społecznych” (AKS) i „Ankieta dla Pracodawców”. Pytania w Ankiecie dla Pracodawców miały postać pytań z wyborem lub pytań otwartych. Ankieta przekazywana beneficjentom w II etapie badań, zawierała pytania sformułowane w czasie przeszłym, sprawdzającym na ile potwierdziły się pewne oczekiwania i obawy związane z elastyczną formą zatrudnienia pracownika, w porównaniu do wypowiedzi na tę samą ankietę w I etapie badań.

Niektóre wyniki testów podane są w skali stenowej. Oznacza to, że wynik surowy został przeliczony na wynik wystandaryzowany. Steny od 1 do 4 oznaczają, że osoba uzyskała wynik niski w danym teście, steny w zakresie 5-6 oznaczają wynik średni, zaś steny od 7 do 10 wskazują na wynik wysoki. W etapie I i II udział w badaniach teoretycznie wzięło 17 pracodawców, 5 kobiet i 12 mężczyzn, jednak w niektórych testach liczba osób wynosiła mniej niż 17, gdyż nie wszyscy pracodawcy chcieli wypełniać kwestionariusze psychologiczne.

**Tabela 11. Wyniki grupowe testu NEO-FFI dla pracodawców.**

NEO-FFI					
PRACODAWCY-beneficjenci projektu (N=16)	NEU	EKS	OTW	UGD	SUM
SUMA $\Sigma$	231	514	479	492	536
ŚREDNIA	14,43	32,12	29,93	30,75	33,50
ŚREDNI STEN	4	7	7	6	6

NEU – neurotyzm, UGD - ugodowość  
 EKS – ekstrawersja, SUM - sumienność  
 OTW – otwartość N – liczba osób badanych

Pracodawcy uzyskali wyniki wysokie w skali ekstrawersji i otwartości, wyniki średnie w skali ugodowości i sumienności oraz wyniki niskie w skali neurotyzmu.

**Tabela 12. Wyniki grupowe testu SFJwG dla pracodawców.**

SFJwG					
PRACODAWCY-beneficjenci projektu (N=17)	SZ	SW	SP	SWY	SD
SUMA $\Sigma$	507	505	258	281	287
ŚREDNIAx	29,82	29,70	15,17	16,52	16,88
ŚREDNI STEN	9	8	6	5	5

SZ – styl zarządzający SWy – styl wycofujący  
 SW – styl współpracujący SD – styl destrukcyjny  
 SP – styl podporządkowujący

Wyniki wysokie badani osiągnęli w stylach zarządzającym i współpracującym, zaś w pozostałych stylach – wyniki średnie.

**Tabela 13. Wyniki grupowe testu SYMOB dla pracodawców.**

PRACODAWCY-	Cień	Anima	Animus	Wielka	Stary	Jaźń
-------------	------	-------	--------	--------	-------	------

beneficjenci projektu (N=16)				Matka	Mędrzec	
Suma ( $\Sigma$ )	122	176	127	198	185	159
Średnia ( $x=10,07$ )	7,62	<b>11,00</b>	7,93	<b>12,37</b>	<b>11,56</b>	9,93

Pracodawcy osiągnęli wyniki powyżej średniej w zakresie symboliki archetypowej Wielkiej Matki, Starego Mędrca i Animy, w granicach średniej - w odniesieniu do symboliki Jaźni, natomiast poniżej średniej - w symbolice Cienia i Animusa.

**Tabela 14. Wyniki grupowe Ankiety Kompetencji Społecznych (etap I)**

AKS – wyniki surowe										
PRACODAWCY-beneficjenci projektu (N=10)	KO	PR	EM	AU	AS	PG	GU	KR	RST	OD
SUMA ( $\Sigma$ )	48	39	44	39	37	41	44	43	41	43
ŚREDNIA ( $x=4,21$ ; od.st.=0,67)	<b>4,80</b>	3,89	<b>4,44</b>	3,89	3,70	4,11	<b>4,40</b>	4,33	4,10	4,30

KO – komunikacja  
 PR – przedsiębiorczość  
 EM – empatia  
 AU – autoprezentacja  
 AS – asertywność

PG – praca w grupie  
 GU – gotowość do uczenia się  
 KR - kreatywność  
 RST – radzenie sobie w sytuacjach trudnych  
 OD – odpowiedzialność

Pracodawcy uzyskali wyniki powyżej średniej w zakresie kompetencji: komunikacji, empatii, gotowości do uczenia się, kreatywności i odpowiedzialności; poniżej średniej znajdują się wyniki kompetencji związane z pracą w grupie i radzeniem sobie w sytuacjach trudnych oraz dotyczące przedsiębiorczości, autoprezentacji i asertywności.

**Tabela 14. Wyniki grupowe Ankiety Kompetencji Społecznych (etap II)**

AKS – wyniki surowe										
PRACODAWCY-beneficjenci projektu (N=10)	KO	PR	EM	AU	AS	PG	GU	KR	RST	OD
Suma $\Sigma$ )	46	36	37	36	37	40	43	47	45	48
ŚREDNIA ( $x=4,14$ ; od.st.= 0,74)	<b>4,60</b>	3,56	3,67	3,56	3,70	4,00	4,30	<b>4,67</b>	4,50	<b>4,80</b>

W drugiej turze badań pracodawcy uzyskali wyniki powyżej średniej w zakresie kompetencji: odpowiedzialności, kreatywności, komunikacji, radzenia sobie w sytuacjach trudnych i gotowości do uczenia się; w obszarze średniej znajdują się wyniki dotyczące

kompetencji pracy w grupie, natomiast poniżej średniej w obszarze kompetencji: asertywności, empatii, przedsiębiorczości i autoprezentacji.

Analizy statystyczne (test t-studenta, przy  $p < 0,05$ ; tabela 2 w załączniku ) porównujące wyniki z I i II tury badań wykazały, że istotne różnice wystąpiły w zakresie kompetencji: radzenie sobie z sytuacjami trudnymi, odpowiedzialność i kreatywność (wzrost wyników w II turze) oraz w zakresie kompetencji empatii (spadek wyników w II turze badań)

**Tabela 15. Wyniki Ankiety dla Pracodawców (etap I i II),**

<b>Pytania</b>	<b>Odpowiedzi, etap I badań, (N=17)</b>	<b>Odpowiedzi, etap II badań, (N=12)</b>
1. Jakie Pani / Pan ma oczekiwania wobec pracownika (rodzica przebywającego na urlopie wychowawczym), zatrudnionego na zasadach elastycznych form pracy, odnośnie wykonywania przez niego powierzonych mu zadań?	Oczekiwania pracodawcy, to: - umiejętność zarządzania swoim czasem pracy [14 odpowiedzi], - informowanie o postępach lub trudnościach związanych z pracą, tak, aby w nagłych przypadkach ktoś inny mógł dokończyć wykonywane przez niego zadania [9 odpowiedzi],	Okazało się, że pracownik posiada: - umiejętność zarządzania swoim czasem pracy [11 odp.], - posiada plan wykonywania pracy [5 odp.], - informuje o postępach lub trudnościach związanych z pracą tak, aby w nagłych przypadkach ktoś inny mógł dokończyć wykonywane przez niego zadania [5 odp.],
2. Jakim pracodawcą spodziewa się Pani/Pan być wobec pracownika (rodzica przebywającego na urlopie wychowawczym) zatrudnionego w Pani/Pana firmie.	Pracodawcy spodziewają się być: -wrozumiałym [8 odpowiedzi], -konsekwentnym [4 odpowiedzi],	Pracodawca okazał się być: - wrozumiałym [8 odp.], -wymagającym [5 odp.],
3. Jakie Pani/Pan ma obawy związane z zatrudnieniem pracownika (przebywającego na urlopie wychowawczym) na zasadach elastycznych form pracy?	Obawy pracodawcy, to: - rozkojarzenie pracownika [6 odpowiedzi], - mała wydajność i jakość pracy [5 odpowiedzi],	Obawy dotyczące zatrudnienia: - „brak”, „nie dotyczy”, „nie takiego nie miało miejsca”, „brak konkretnych obaw”, „nie wystąpiły”, [9 odp.]
4. Boję się, że zatrudniając pracownika obciążonego obowiązkami domowymi będę miała/miał problem:	Pracodawca obawiał się, że będzie miał problem: - ze sztywnym respektowaniem praw i obowiązków zarówno pracownika, jak i swoich własnych [7 odpowiedzi], - nastawieniem jedynie na obiektywny, ekonomiczny	Okazało się, że: - „brak problemów”, „nie dotyczy”, „nie takiego nie miało miejsca”, „nie wystąpiły”, [9 odp.]

	wynik swojej pracy [5 odp.],	
5. Jestem zaniepokojona / zaniepokojony, że rodzina pracownika:	Pracodawca obawiał się, że rodzina pracownika: -będzie go mocno koncentrować na swoich problemach, będzie mieć negatywny stosunek do wykonywanej przez niego pracy [po 5 odpowiedzi], -nie będzie dla niego wsparciem [4 odpowiedzi].	Okazało się, że rodzina: - „nie miała wpływu na wykonywaną pracę”, „myślę, że raczej go wspierała, choć czasami im to nie wychodziło, „trudno powiedzieć”, „nie dotyczy”, [7 odp.]
6. Spośród wymienionych poniżej spraw najważniejsze dla mnie (pracodawcy) są:	Najważniejsze dla pracodawcy są: - dbałość o dobre relacje z pracownikami, własna rodzina [ po 14 odpowiedzi], - praca [13 odpowiedzi], - poszukiwanie i zatrudnianie tylko dobrych pracowników, żona [ po 12 odp.], - dzieci [11 odpowiedzi], - unowocześnianie i rozwijanie firmy, dbałość o dobro pracowników, własny rozwój osobisty i zawodowy [po 10 odp. na każde z wymienionych], - dbałość o zysk firmy [4 odpowiedzi].	Najważniejsze dla pracodawcy okazały się: -dbanie o dobro pracowników [ 8 odp.], - dbanie o dobre relacje z pracownikami [ 7 odp.], - zona [ 7 odp.], - praca [ 6 odp.], -poszukiwanie i zatrudnianie tylko dobrych pracowników [ 6 odp.], - unowocześnianie i rozwijanie firmy [ 6 odp.], -własna rodzina [ 6 odp.], -dzieci [ 6 odp.], - własny rozwój osobisty i zawodowy [ 6 odp.], - dbanie o zysk firmy[ 4odp.]
7. Jak zachowałaby/zachowałby się Pani/Pan w sytuacji problemowej wynikającej z trudności w realizacji powierzonych pracownikowi zadań.	Zachowanie pracodawcy w sytuacjach problemowych: - zaproponowanie współpracy i pomoc w rozwiązaniu problemów [14].	Pracodawca w sytuacji problemowej zachowywał się: - proponował współpracę i pomoc w rozwiązaniu problemów [11 odp.], - wyznaczał osoby na zastępstwo (do pomocy) [1 odp.].
8. Jakie według Pani/Pana mogą być mocne strony pracownika (przebywającego na urlopie wychowawczym) zatrudnionego na zasadach elastycznych, w zakresie jego kwalifikacji zawodowych i cech psychicznych.	Mocnymi stronami pracownika mogą być: - motywacja do pracy własnej [5 odpowiedzi], - efektywne zarządzanie czasem pracy, elastyczność [po 3 odp.],	Mocnymi stronami pracownika okazały się: -zaangażowanie [3 odp.] -dobra organizacja pracy [po 2 odp.], -umiejętność zarządzania swoim czasem pracy [po 2 odp.], -zorientowanie na cele [po 2 odp.], -wzrost efektywności / wzmożenie starań by udowodnić wszystkim, że jest pełnowartościowym

		pracownikiem [2 odp.], - komunikacja [2 odp.], -większa lojalność [2 odp.],
9. Co Pan uważa za swoje najmocniejsze strony jako pracodawcy, zarówno w zakresie kwalifikacji zawodowych jak i cech psychicznych?	Mocnymi stronami pracodawcy są: - empatia [7 odpowiedzi], - otwartość, doświadczenie [ po 3 odp.],	Mocnymi stronami pracodawcy okazały się: - wyrozumiałość [ 3 odp.], - otwartość [3 odp.], - wysokie kwalifikacje zawodowe [3 odp.],
10. Proszę wymienić trzy elementy, które mogą przyczynić się do sukcesu pracownika (przebywającego na urlopie wychowawczym) zatrudnionego na zasadach elastycznych:	Elementy, które mogą przyczynić się do sukcesu pracownika, to: - organizacja własnym czasem pracy [6 odpowiedzi], - współpraca, pracowitość, samorealizacja, motywacja [3 odp.], - samodyscyplina [2 odp.].	Elementy, które przyczyniły się do sukcesu pracownika, to: - dobra organizacja [3 odp.], - elastyczne godziny pracy, możliwość ustalania sobie samemu godzin pracy [ 3 odp.], - zaangażowanie w pracę [ 2 odp.], - możliwość opiekowania się dzieckiem, możliwość przebywania z rodziną [2 odp.],
11. Proszę wymienić trzy elementy, które mogą przyczynić się do porażki pracownika (przebywającego na urlopie wychowawczym) zatrudnionego na zasadach elastycznych:	Elementy, które mogą przyczynić się do porażki pracownika to: - brak samodyscypliny [9 odp.], - nieumiejętne zarządzanie czasem [8 odpowiedzi], - brak kontaktu z innymi pracownikami, rozkojarzenie [po 4 odp.],	Elementy, które przyczyniły się do porażki pracownika to: - nie dotyczy [ 7 odp.], -nieobecność w siedzibie pracodawcy, brak kontaktu ze współpracownikami, brak rozwoju zawodowego [po 1 odp.].

### **Charakterystyka psychologiczna pracodawców na podstawie uzyskanych wyników badań**

Grupa pracodawców składała się z 5 kobiet i 12 mężczyzn. Większość mężczyzn miała od 30 do 39 lat, kobiety mieściły się w przedziale wiekowym od 40 do 49 lat. Wszyscy posiadali wykształcenie wyższe. Liczba pracodawców była mniejsza od liczby pracowników, gdyż zdarzało się, że kilku pracowników miało tego samego pracodawcę.

Wyniki badań odnoszące się do **cech osobowości** wykazały, że pracodawców charakteryzuje wysoka ekstrawersja i otwartość, nastawienie na kontakty i pracę z ludźmi. Są to osoby skłonne do poszukiwania stymulacji, aktywne i wykazujące optymizm życiowy.

Posiadanie przez pracodawców cech ekstrawersji z tendencją do dominowania w kontaktach społecznych i z wysokim wskaźnikiem otwartości, buduje obraz osób kreatywnych z predyspozycjami do pracy twórczej i niezależności w wypowiedaniu sądów. Mogą również ukazywać się jako osoby doświadczające gniewu lub poczucia winy, czasami z nastawieniami rywalizacyjnymi.

Wyróżnikiem w zakresie stylu **społecznego funkcjonowania** tej grupy, jest zarządzanie związane z czynnościami kierowania, koordynowania, decydowania, inicjatywy i rozdzielania. W znaczeniu sprawowanej przez nich funkcji jest to zachowanie jak najbardziej pożądane, wspierane także stylem współdziałającym, nastawionym na zauważanie i respektowanie interesów grupy.

Kompetencje społeczne pracodawców po II turze badań grupują się wokół wzrostu umiejętności radzenia sobie z sytuacjami trudnymi, odpowiedzialności i kreatywności oraz zmniejszenia się umiejętności w zakresie empatii. Wynik ten wskazuje na zwrócenie większej uwagi na zadaniowe zarządzanie zespołem niż solidaryzowanie się z emocjonalną - psychologiczną stroną funkcjonowania pracowników. Może to wynikać z nabycia większego doświadczenia w zarządzaniu pracą według zasad elastycznych, która nie wymaga już tak intensywnej koncentracji na aspektach emocjonalno-osobowych, bądź też z pomijania tych elementów, gdyż są one zbyt absorbujące dla pracodawcy, nie zawsze przygotowanego na właściwe radzenie sobie z nimi.

Preferowane przez pracodawców **wzorce kulturowe** odnoszą się, podobnie jak u pracowników do wartości związanych z rozwojem i rodziną, z dążeniem do scalania, ochroną i opieką. Cenią sobie mądrość i rozsądne działania oraz doceniają aspekty związane z młodością, urodą i dbaniem o kondycję fizyczną. Większą jednak wagę przywiązują do wartości materialnych niż duchowych. Obawiają się doświadczeń związanych z rozpadem, stratą, zniszczeniem, czy nadmiernym ryzykiem.

Posiadane właściwości osobowości przejawiały się w **Relacjach Pracodawca – Pracownik** które miały miejsce podczas elastycznych form pracy (Ankieta dla Pracodawców - I i II tura). Pracodawcy przedstawili się w nich jako osoby, dla których istotne jest dbanie przede wszystkim o dobro pracowników i dobre relacje z nimi, niemalże w takim samym stopniu jak dbanie o własną rodzinę i pracę zawodową. Z kolei sprawy związane z rozwojem



osobistym i dbaniem o zysk firmy traktują jako drugoplanowe. Uważają siebie za wyrozumiałych i wymagających oraz otwartych i wykwalifikowanych pracodawców, którzy sytuacje problemowe starają się rozwiązywać poprzez współpracę i pomoc udzielaną pracownikowi w realizacji ich zadań. Przystępując do udziału w projekcie mieli pewne obawy odnośnie pracowników i wykonywanej przez nich pracy w sposób elastyczny. Obawiali się, że pracownicy będą rozkojarzeni i mało wydajni, że rodzina będzie zbyt mocno koncentrować ich na własnych problemach, że zabraknie im samodyscypliny i nie poradzą sobie z organizacją pracy. Obawiali się także swoich reakcji w takich sytuacjach, m.in. zbyt sztywnego respektowania praw i obowiązków zarówno pracownika, jak i swoich własnych, czy też nastawienia jedynie na obiektywny, ekonomiczny wynik pracy. Obawy te okazały się nieuzasadnione, żadna z nich nie potwierdziła się podczas trwania projektu. Za mocne strony pracownika zatrudnionego na zasadach elastycznych uważają dużą motywację do pracy, zaangażowanie, umiejętność organizacji czasu pracy, także lojalność wobec firmy i umiejętności komunikowania się. Pracodawcy stwierdzają, że - dobra organizacja pracy, elastyczne godziny wykonywania obowiązków zawodowych dostosowane do potrzeb pracownika, zaangażowanie w pracę i możliwość opiekowania się dzieckiem oraz przebywania z rodziną, są elementami przyczyniającymi się do sukcesu pracownika zatrudnionego na zasadach elastycznych.

### **2.3. Wyniki badań porównawczych grupy pracowników i grupy pracodawców (etap I i II)**

W analizach porównawczych braliśmy pod uwagę wyniki badań z I etapu w zakresie zmiennych psychologicznych: test NEO-FFI, kwestionariusz Stylów Funkcjonowania w Grupie, test projekcyjny „Symbol”, natomiast z etapu II prezentujemy porównania z: kwestionariusza Kompetencji Społecznych i Ankiety Kompetencji Społecznych oraz Ankiety dla Pracowników i Ankieta dla Pracodawców.

**Tabela 16. Wyniki grupowe testu NEO-FFI – pracownicy etap I**

NEO-FFI
---------

**Biuro Partnerstwa:**

41



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław  
 tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

PRACOWNICY-beneficjenci projektu (N=30)	NEU	EKS	OTW	UGD	SUM
SUMA ( $\Sigma$ )	477	950	935	982	1067
ŚREDNIA ( $\bar{x}=29,4$ )	15,90	31,66	31,16	32,73	35,56
ŚREDNI STEN	4	7	7	6	7

NEU – neurotyzm, UGD - ugodowość  
 EKS – ekstrawersja, SUM - sumienność  
 OTW – otwartość N – liczba osób badanych

**Tabela 17. Wyniki grupowe testu NEO-FFI dla pracodawców, etap I.**

NEO-FFI					
PRACODAWCY-beneficjenci projektu (N=16)	NEU	EKS	OTW	UGD	SUM
SUMA $\Sigma$	231	514	479	492	536
ŚREDNIA	14,43	32,12	29,93	30,75	33,50
ŚREDNI STEN	4	7	7	6	6

W zakresie cech osobowości pracownicy i pracodawcy uzyskują niemalże te same wyniki. Pracownicy mają wyższy wskaźnik sumienności w porównaniu do pracodawców. Jednakże testy statystyczne t-Studenta i U Manna-Whitneya nie wykazały różnic statystycznie istotnych w badanych właściwościach.

**Tabela 18. Wyniki grupowe testu SFJwG – pracownicy, etap I**

SFJwG					
PRACOWNICY-beneficjenci projektu.(N=30)	SZ	SW	SP	SWY	SD
SUMA $\Sigma$	691	846	478	439	477
ŚREDNIA ( $\bar{x}=19,67$ )	23,03	28,86	15,93	14,63	15,9
ŚREDNI STEN	6	8	6	4	4

SZ – styl zarządzający SWy – styl wycofujący  
 SW – styl współpracujący SD – styl destrukcyjny  
 SP – styl podporządkowujący

**Tabela 19. Wyniki grupowe testu SFJwG dla pracodawców, etap I.**

SFJwG					
PRACODAWCY-beneficjenci projektu (N=17)	SZ	SW	SP	SWY	SD
SUMA $\Sigma$	507	505	258	281	287
ŚREDNIA $\bar{x}$	29,82	29,70	15,17	16,52	16,88
ŚREDNI STEN	9	8	6	5	5

Pracodawcy w porównaniu do pracowników mają wyższe wskaźniki w zakresie stylu zarządzającego, wycofującego i destrukcyjnego. Testy na istotność różnic wykazały, że zdecydowanie obie grupy badanych różni styl zarządzający (test t-studenta:  $t=3,65$ ,  $df=45$ ,  $p=0,01$ ; U Manna-Whitneya:  $z=3,18$ ,  $p=0,001$ ; por. tabele 3 i 4 w załączniku). W pozostałych stylach pojawiające się różnice nie są statystycznie istotne.

**Tabela 20. Wyniki grupowe testu SYMOB, pracownicy, etap I**

PRACOWNICY-beneficjenci projektu (N=30)	Cień	Anima	Animus	Wielka Matka	Stary Mędrzec	Jaźń
Suma ( $\Sigma$ )	203	330	226	405	349	313
Średnia ( $x=10,14$ )	6,76	<b>11,00</b>	7,53	<b>13,50</b>	<b>11,63</b>	10,43

**Tabela 21. Wyniki grupowe testu SYMOB dla pracodawców, etap I.**

PRACODAWCY-beneficjenci projektu (N=16)	Cień	Anima	Animus	Wielka Matka	Stary Mędrzec	Jaźń
Suma ( $\Sigma$ )	122	176	127	198	185	159
Średnia ( $x=10,07$ )	7,62	<b>11,00</b>	7,93	<b>12,37</b>	<b>11,56</b>	9,93

Wartość średnich obliczono na podstawie skali oceny wrażenia wywołanej przez kolorowe ilustracje stosowane w badaniu, gdzie:

- 1 – oznacza, że dany obrazek wywołał **bardzo silne negatywne wrażenie**. Wyzwolił nieprzyjemne emocje, negatywne myśli lub wspomnienia.
- 2 – oznacza, że dany obrazek wywołał **silne negatywne wrażenie**. Wyzwolił nieprzyjemne emocje, negatywne myśli lub wspomnienia, ale pojawiły się również pojedyncze emocje lub myśli pozytywne.
- 3 – oznacza, że dany obrazek nie wywołał specjalnego wrażenia, **jest raczej obojętny**. Nie doświadcza się w kontakcie z nim określonych emocji bądź myśli i skojarzeń.
- 4 – oznacza, że dany obrazek wywołał **silne pozytywne wrażenie**. Wyzwolił dużo przyjemnych emocji, pozytywnych myśli i skojarzeń, chociaż dają się również zauważyć pojedyncze negatywne odczucia.
- 5 – oznacza, że dany obrazek wywołał **bardzo silne pozytywne wrażenie**. Wyzwolił wyłącznie przyjemne emocje, pozytywne myśli i skojarzenia.

Dla obu grup tak samo ważne okazały się przekazy kulturowe przejawiające się poprzez symbolikę Wielkiej Matki, Starego Mędrca i Animy. Zastosowany test statystyczny t-studenta wykazał, że grupa pracowników i pracodawców różnią się między sobą jedynie w zakresie symboliki Wielkiej Matki i Cienia (Cień:  $t=2,31$ ,  $df=44$ ,  $p=0,025$ , Wielka Matka:  $t=-2,85$ ,  $p=0,007$ ). W pozostałej symbolice nie występują różnice między grupami. Pracownicy w porównaniu do pracodawców większą uwagę przywiązują do spraw związanych z

dążeniem do kultywowania wartości rodzinnych, opiekowania i ochraniania (Wielka Matka), jak również wykazują silniejszą koncentrację na negatywnych aspektach różnych doświadczeń (Cień).

**Tabela 22. Wyniki grupowe Kwestionariusza Kompetencji Społecznych (pracownicy, etap II) i Ankiety Kompetencji Społecznych (pracodawcy, etap II)**

KKS, AKS										
PRACOWNICY- beneficjenci projektu (N=27)	KO	PR	EM	AU	AS	PG	GU	KR	RST	OD
SREDNIA , II etap (x = 32,44)	<b>33,52</b>	<b>32,74</b>	<b>32,70</b>	30,00	32,04	31,96	<b>34,04</b>	31,78	31,89	<b>33,74</b>
Układ hierachiczny	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	10	6	7	<b>1</b>	9	8	<b>2</b>
PRACODAWCY- beneficjenci projektu (N=10)										
SREDNIA , etap II (x =4,14)	<b>4,60</b>	3,56	3,67	3,56	3,70	4,00	<b>4,30</b>	<b>4,67</b>	<b>4,50</b>	<b>4,80</b>
Układ hierachiczny	<b>3</b>	9	8	9	7	6	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

KO – komunikacja  
PR – przedsiębiorczość  
EM – empatia  
AU – autoprezentacja  
AS – asertywność

PG – praca w grupie  
GU – gotowość do uczenia się  
KR - kreatywność  
RST – radzenie sobie w sytuacjach trudnych  
OD - odpowiedzialność

Pracownicy uzyskali wyniki powyżej średniej w zakresie kompetencji: gotowości do uczenia się, odpowiedzialności i komunikacji. Pracodawcy wyniki powyżej średniej osiągnęli w kompetencjach: odpowiedzialności, kreatywności, komunikacji, radzenia sobie w sytuacjach trudnych i gotowości do uczenia się. Kompetencje, które występują u pracodawców i nie występują u pracowników to: kreatywność i radzenie sobie w sytuacjach trudnych.

**Tabela 23. Ankieta dla Pracowników i Pracodawców etap II**

Pytania	Odpowiedzi, Pracownicy etap II badań, (N=27)	Odpowiedzi, Pracodawcy etap II badań, (N=12)
1. Które z Pani / Pana oczekiwań wobec pracownika / pracodawcy sprawdziły się podczas	Okazało się, że pracodawca: - Umiał zarządzać moim (pracownika) czasem pracy [10	Okazało się, że pracownik posiada: - umiejętność zarządzania swoim czasem pracy [11 odp.],

elastycznych form zatrudnienia?	odp.] - Posiadał plan wykonywania przeze mnie pracy [10 odp.]	- posiada plan wykonywania pracy [5 odp.], - informuje o postępach lub trudnościach związanych z pracą tak, aby w nagłych przypadkach ktoś inny mógł dokończyć wykonywane przez niego zadania [5 odp.],
2. Jakim była/był Pani/Pan pracodawcą / pracownikiem podczas stosowania elastycznych form zatrudnienia?	Pracownik okazał się być: - odpowiedzialnym [9 odp.] - sumiennym [6 odp.] - rzetelnym [4 odp.], - dobrze zarządzającym czasem [4 odp.] - kompetentnym [3 odp.]	Pracodawca okazał się być: - wyrozumiałym [8 odp.], -wymagającym [5 odp.],
3. Które z Pani/Pana obaw związanych z zatrudnieniem na zasadach elastycznych form pracy, sprawdziły się?	Podczas pracy wystąpiło: - Rozkojarzenie[4 odp.]. - Nieporozumienia z pracodawcą [2 odp.]	Obawy dotyczące zatrudnienia: - „brak”, „nie dotyczy”, „nie takiego nie miało miejsca”, „brak konkretnych obaw”, „nie wystąpiły”, [9 odp.]
4. Czy pojawiły się problemy w związku z zatrudnieniem na zasadach elastycznych:	Pojawiły się problemy z: - Ze zrozumieniem mojej (pracownika) sytuacji przez pracodawcę [4 odp.]. - Nastawieniem pracodawcy jedynie na obiektywny, ekonomiczny wynik pracy [3 odp.] - Ze zbyt sztywnym respektowaniem praw i obowiązków wobec mnie jako pracownika [2 odp.]	- „brak problemów”, „nie dotyczy”, „nie takiego nie miało miejsca”, „nie wystąpiły”, [9 odp.]
5. W opinii Pani/Pana, rodzina pracownika zatrudnionego na zasadach elastycznych okazała się:	Rodzina: - wspierała mnie i pomagała [4 odp.] - Próbowała koncentrować mnie na swoich problemach [2 odp.]	- „bez wpływu na wykonywaną pracę”, „myślę, że raczej go wspierała, choć czasami im to nie wychodziło „trudno powiedzieć”, „nie dotyczy”, [7 odp.]
6. Spośród wymienionych poniżej spraw najważniejsze dla Pani/Pana okazały się:	Najważniejszymi sprawami okazały się: - dzieci [27 odp.] - własna rodzina [26 odp.] - żona, mąż [ 24 odp.] - własny rozwój osobisty i społeczny [20 odp.] - podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych [18 odp.]	Najważniejsze dla pracodawcy okazały się: -dbanie o dobro pracowników [ 8 odp.], - dbanie o dobre relacje z pracownikami [ 7 odp.], - żona [ 7 odp.], - praca [ 6 odp.], -poszukiwanie i zatrudnianie tylko

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stały dochód finansowy [18 odp.]</li> <li>- Praca [16 odp.]</li> </ul>	dobrych pracowników [ 6 odp.], - unowocześnianie i rozwijanie firmy [ 6 odp.], -własna rodzina [ 6 odp.], -dzieci [ 6 odp.], - własny rozwój osobisty i zawodowy [ 6 odp.], - dbanie o zysk firmy[ 4odp.]
7. Jak zachowywała/zachował się Pani/Pan w sytuacji problemowej wynikającej z trudności w realizacji powierzonych pracownikowi zadań	W sytuacji problemowej pracownicy zachowywali się: - Robiłam/robiłem wszystko sama/sam, aby wykonać zadanie bez względu na sytuację [12 odp.] - Zgłaszałam/zgłaszałem trudność pracodawcy i prosiłam o pomoc [10 odp.]	Pracodawca w sytuacji problemowej zachowywał się: - proponował współpracę i pomoc w rozwiązaniu problemów [11 odp.], - wyznaczał osoby na zastępstwo(do pomocy) [1 odp.],
8. Jakie według Pani/Pana są mocne strony pracownika (przebywającego na urlopie wychowawczym) zatrudnionego na zasadach elastycznych, w zakresie jego kwalifikacji zawodowych i cech psychicznych:	Mocnymi stronami Pracownika okazały się być: - zorganizowanie i dobre zarządzanie czasem [11 odp.] - obowiązkowość i zdyscyplinowanie [7 odp.] - odporność na stres [6 odp.] - konsekwencja, wytrwałość [6 odp.] - samodzielność [5odp.] - kompetentcja [5odp.]	Mocnymi stronami pracownika okazały się: -zaangażowanie [3 odp.] -dobra organizacja pracy [po 2 odp.], -umiejętność zarządzania swoim czasem pracy [po 2 odp.], -zorientowanie na cele [po 2 odp.], -wzrost efektywności / wzmożenie starań by udowodnić wszystkim, że jest pełnowartościowym pracownikiem [2 odp.], - komunikacja [2 odp.], -większa lojalność [2 odp.],
9. Jakie według Pani/Pana są mocne strony pracodawcy zarówno w zakresie kwalifikacji zawodowych jak i cech psychicznych?	Mocnymi stronami pracodawcy okazały się: - wyrozumiałość, empatia [12 odp.] - chęć współpracy, kooperatywność [7 odp.] - wspieranie [6 odp.] - darzenie zaufaniem [5 odp.]	Mocnymi stronami pracodawcy okazały się: - wyrozumiałość [ 3 odp.], - otwartość [3 odp.], - wysokie kwalifikacje zawodowe [3 odp.],
10. Proszę wymienić trzy elementy, które przyczyniły się do sukcesu pracownika (przebywającego na urlopie wychowawczym) zatrudnionego na zasadach elastycznych:	Do sukcesu przyczyniły się: - wsparcie ze strony rodziny [5 odp.] - posiadanie więcej czasu dla rodziny i dla siebie [4 odp.] - dobra organizacja czasu pracy [4 odp.]	Elementy, które przyczyniły się do sukcesu pracownika, to: - dobra organizacja [3 odp.], - elastyczne godziny pracy, możliwość ustalania przez pracownika godzin pracy, nienormowany czas pracy [ 3 odp.] - zaangażowanie w pracę [ 2 odp.], - możliwość opiekowania się

		dzieckiem, możliwość przebywania z rodziną [2 odp.],
11. Proszę wymienić trzy elementy, które przyczyniły się do porażki pracownika (przebywającego na urlopie wychowawczym) zatrudnionego na zasadach elastycznych:	Elementy, które przyczyniły się do porażki pracownika: - nie dotyczy (8) - inne [po 1 odp.] to: zmiany organizacyjne w pracy, zawiść współpracowników, brak współpracy i zrozumienia ze strony pracodawcy, słabe przygotowanie pracodawcy do udziału w projekcie, niewystarczające umiejętności komunikowania się z pracodawcą, przejmowanie na siebie obowiązków pracodawcy, późne godziny pracy, zbytnia samodzielność, brak samodyscypliny, frustracja potrzeby kontaktów towarzyskich, brak czasu na odpoczynek	Elementy, które przyczyniły się do porażki pracownika, to: - nie dotyczy [ 7 odp.], -nieobecność w siedzibie pracodawcy, brak kontaktu ze współpracownikami, brak rozwoju zawodowego [po 1 odp.].

### Charakterystyka porównawcza grupy pracowników i pracodawców

Z analiz wyników badań wynika, że pracownicy i pracodawcy wykazują **podobne właściwości osobowości**. Charakteryzuje ich wysoki poziom ekstrawersji i otwartości, niski poziom neurotyzmu i średni poziom ugodowości. Cechy te pozwalają na budowanie właściwych relacji interpersonalnych i umożliwiają wspólne realizowanie zadań, co również zostało wykazane w zakresie **stylów społecznego funkcjonowania**. Pracodawców w porównaniu do pracowników wyróżnia jednak styl zarządzający, którego wynik jest wysoki i wskazuje na rozumienie swoich powinności jako menedżera i odpowiednie wykorzystywanie ich podczas nadzorowania pracy zespołowej. Pracownicy i pracodawcy kierują się w swoim postępowaniu **podobnymi wzorcami przekazów kulturowych**. Istotne dla nich są treści i znaczenia związane z osiąganiem celów, koncentrowaniem się nie tylko na interesach jednostkowych ale również grupowych, chociaż elementy te (archetyp Wielkiej Matki ) silniej zaznaczają się w grupie pracowników. Ważne dla obu grup jest także sprawne, rozsądne działanie i pewnego rodzaju wrażliwość, która pozwala łączyć sfery życia zawodowego z osobistym. Obie grupy badanych podobnie odnoszą się do spraw związanych ze stratą,

zniszczeniem, chorobą, ogólnie pojmowanym złem, chociaż tendencje te (archetyp Cienia) silniej zaznaczają się w grupie pracowników. Obie grupy charakteryzuje również podobny zakres posiadanych czy też szczególnie ważnych dla nich **kompetencji społecznych**, takich jak: odpowiedzialność, komunikacja i gotowość do uczenia się. Pracodawcy dodatkowo wyróżniają jako ważne dla nich, kompetencje: kreatywność i radzenie sobie w sytuacjach trudnych.

Pod względem **oczekiwań, obaw i potrzeb** związanych z wprowadzaniem na rynek pracy elastycznych form zatrudnienia i kształtujących się niejako na nowo **relacji interpersonalnych**, wyniki są bardziej zróżnicowane, chociaż pracodawcy posiadają mniej krytycznych uwag niż pracownicy. Badani z obu grup zgodnie stwierdzają, że pozytywnym aspektem zachowań pracownika zatrudnionego na zasadach elastycznych było wykazanie się przez niego umiejętnością zarządzania swoim czasem pracy i posiadanie planu wykonywania pracy. Pracodawcy dodają jeszcze, że istotnym było informowanie przez pracownika o postępach lub trudnościach związanych z pracą tak, aby w nagłych przypadkach ktoś inny mógł dokończyć wykonywane przez niego zadania. Podczas zatrudnienia na zasadach elastycznych pracownicy uważali za swoje mocne strony odpowiedzialność i sumienność w wykonywaniu zadań, obowiązkowość i zdyscyplinowanie, odporność na stres, konsekwencję i wytrwałość. Pracodawcy podkreślają jako ważne zaangażowanie pracownika. Mocnymi stronami pracodawcy okazały się być w opinii pracownika, wyrozumiałość, empatia, chęć współpracy, wspieranie. Pracodawcy zaś uważają za swoje mocne strony wyrozumiałość i bycie wymagającym również otwartość i kwalifikacje zawodowe. W sytuacjach trudnych pracownicy starali się samodzielnie szukać rozwiązań, gdy one zawiodły zwracali się do pracodawców, którzy raczej byli gotowi na udzielanie im pomocy. Spojrzenie na problemy, jakie pojawiły się lub mogły pojawić się podczas wykonywania pracy na zasadach elastycznych, było odmienne w grupie pracowników i pracodawców. Niektórzy pracownicy podkreślali, że trudność sprawiało im rozkojarzenie, jakie pojawiało się, kiedy trzeba było dzielić obowiązki rodzinne i zawodowe, niezrozumienie sytuacji pracownika przez pracodawcę, nastawienie pracodawcy jedynie za ekonomiczny zysk, czasami dochodziły nieporozumienia z pracodawcą. Pracodawcy natomiast w większości stwierdzali, że zatrudnienie pracownika na zasadach elastycznych nie wywoływało żadnych problemów.



Zarówno sam pracownik, sposób wykonywania przez niego pracy, zachowanie się w sytuacjach trudnych, a także jego sprawy rodzinne nie zaburzały efektywnego wykonywania zadań zawodowych. Dla pracowników zdecydowanie sprawy dzieci i rodziny są najważniejsze, w dalszej kolejności pojawiają się sprawy związane z rozwojem osobistym, zawodowym i podejmowaniem pracy. Z kolei pracodawcy przywiązują niemal taką samą wagę zarówno do relacji z pracownikami jak i dbania o własną rodzinę, wykonywanej pracy, rozwoju osobistego czy zabiegania o zysk ekonomiczny firmy. Elementy te w ich przypadku są bardziej zrównoważone. Pracodawcy w większości nie wymieniają czynników, które przyczyniły się lub mogłyby przyczynić się do porażki pracownika zatrudnionego na zasadach elastycznych. W ich przekonaniu, zatrudnieni przez nich pracownicy nie doświadczyli porażki. Niektórzy pracownicy odpowiadając na to pytanie wskazali na następujące elementy: zmiany organizacyjne w pracy, zawiść współpracowników, brak współpracy i zrozumienia ze strony pracodawcy, słabe przygotowanie pracodawcy do udziału w projekcie, niewystarczające umiejętności komunikowania się z pracodawcą, przejmowanie na siebie obowiązków pracodawcy, późne godziny pracy, zbytnia samodzielność, brak samodyscypliny, frustracja potrzeby kontaktów towarzyskich, brak czasu na odpoczynek. Wskazując na czynniki, które przyczyniły się do sukcesu pracownika zatrudnionego na zasadach elastycznych, zarówno pracownicy jak i pracodawcy podkreślili dobrą organizację czasu pracy i elastyczność godzin pracy, inne ważne elementy to wsparcie uzyskiwane od rodziny i możliwość opieki nad nią oraz zaangażowanie w pracę.

### 2.3. Wnioski z badań

Uzyskane wyniki badań wymagają również krytycznego spojrzenia. Generalnie rezultaty są pozytywne i przedstawiają grupę pracowników i pracodawców raczej w korzystnym świetle. Wątpliwości budzi jednak zbyt duża jednorodność wyników. Można odnieść wrażenie, że badani odpowiadali na pytania kwestionariuszy i ankiet w sposób tendencyjny. Nie można wykluczyć takiej możliwości, gdyż beneficjenci przystępując do projektu mieli świadomość bycia monitorowanymi i analizowanymi nie tylko od strony psychologicznej. Uczestnicząc w projekcie korzystali z różnych form wsparcia i możliwości rozwoju osobistego i zawodowego (udział w różnych warsztatach, indywidualne konsultacje

psychologiczne, wyposażenie w narzędzia pracy -laptop, ochrona prawna). W takich okolicznościach potrzeba przedstawienia się w pozytywnym świetle i udzielania dobrze brzmiących odpowiedzi na pytania ankiet i kwestionariuszy mogła być szczególnie uzasadniona. W trakcie badań nie wszyscy beneficjenci brali w nich udział, nie wszyscy na czas oddawali materiały badawcze. Duże opory w tej materii występowały w grupie pracodawców. Wśród nich dochodziło również do częstych wymian, co ograniczało możliwość prowadzenia badań w dwóch etapach. Po stronie beneficjentów występowały również obawy odnośnie wykorzystania wyników badań psychologicznych po zakończeniu projektu, mimo zapewnień o ochronie danych osobowych ze strony organizatorów Projektu.

Zważając na powstałe ograniczenia i uzyskane wyniki dokonujemy końcowych dla tego rozdziału podsumowań odpowiadając jednocześnie na postawione w rozdziale I pytanie: Jakie zmienne psychologiczne, występujące po stronie pracownika i pracodawcy, są istotne w stosowaniu elastycznych form pracy?

1. Istotny dla stosowania elastycznych form pracy okazuje się podobny układ właściwości psychologicznych występujących w grupie pracowników i pracodawców, chociaż pojawiające się różnice w tym zakresie są jak najbardziej wskazane, gdyż wynikają one z zajmowanego stanowiska i pełnionych funkcji.
2. Przy stosowania elastycznych form pracy dla grupy pracowników istotnymi okazują się być: zrównoważona emocjonalnie, otwarta i ekstrawertywna osobowość; współpracująca postawa w relacjach z ludźmi oraz sumienność podczas wykonywania zadań zawodowych; posiadanie kompetencji społecznych związanych z gotowością do uczenia się, odpowiedzialnością i komunikacją; silna koncentracja na sprawach rodzinnych, z wyraźną dominacją postawy akceptującej w wychowaniu dzieci; przejawianie inicjatywy, wiary w siebie, samodyscypliny, mobilizowania siebie, i dążenia do dalszego osobowego rozwoju.
3. Dla pracodawców istotnymi okazały się być: zrównoważona emocjonalnie, otwarta i ekstrawertywna osobowość; umiejętność zarządzania i współpracowania z zespołem; przywiązywanie wagi do umiejętności społecznych: odpowiedzialności, kreatywności, komunikacji, radzenia sobie w sytuacjach trudnych i gotowości do uczenia się;

przejawianie w relacjach z pracownikami zatrudnionymi na zasadach elastycznych wyrozumiałości i okazywanie im wsparcia, ale także oczekiwanie od nich zmotywowania do pracy i definiowanie wobec nich wymagań popartych posiadaniem osobistych wysokich kwalifikacji zawodowych; przywiązywanie niemal takiej samej wagi zarówno do relacji z pracownikami, jak i dbania o własną rodzinę, wykonywanej pracy, rozwoju osobistego, czy zabiegania o zysk ekonomiczny firmy.

4. Dodatkowymi istotnymi czynnikami, które ułatwiały realizację zatrudnienia na zasadach elastycznych okazały się być: dobra organizacja czasu pracy, o którą dbali pracownik i pracodawca, elastyczność godzin pracy, wsparcie uzyskiwane od rodziny pracownika i możliwość opiekowania się nią oraz zaangażowanie w wykonywaną pracę.

## **Rozdział 3. Warsztaty psychologiczne, ich przebieg i wyniki badań**

### **3.1 Cele warsztatów**

Jak wspomniano wcześniej w ramach projektu realizowano cykl czterech jedno i dwudniowych warsztatów psychologicznych przeznaczonych dla pracujących rodziców, o następujących tematach: „Psychofizyczne aspekty rozwoju dziecka”, „Relacje w rodzinie”, „Relacje w małżeństwie” „Twórcze dziecko i kreatywni, szczęśliwi rodzice.” Warsztaty odbywały się w dwóch grupach składających się z 15 osób. Łączna liczba godzin warsztatowych wyniosła 28. Każda z grup warsztatowych prowadzona była przez jednego trenera i jednego ko-trenera.

#### **Celem warsztatów było:**

1. Nabywanie wiedzy na temat łączenia roli rodzica i pracownika
2. Kształtowanie umiejętności społecznych, takich jak aktywne słuchanie, formułowanie komunikatów „ja”, asertywność, itp.
3. Edukacja w zakresie umiejętności wychowawczych
4. Stwarzanie okazji do wymiany doświadczeń i praktyk w ramach elastycznych form zatrudnienia

5. Wytwarzanie sytuacji wsparcia grupowego w sytuacjach kryzysowych

### 3.2 Przebieg warsztatów

#### Warsztaty psychologiczne I – „Psychofizyczne aspekty rozwoju dziecka”

##### Problematyka spotkania

- przedstawienie problematyki cyklu warsztatów (prezentacja multimedialna)
- zebranie oczekiwań uczestników
- mini-wykład na temat „Psychofizyczne aspekty rozwoju dziecka” – prezentacja multimedialna
- ćwiczenie integracyjne: napisz o sobie 3 zdania (w tym jedno nieprawdziwe)
- stymulacja poszczególnych analizatorów:
  - wzrokowego – analiza- synteza- pamięć, puzzle, wyszukaj szczegół, tangram;
  - słuchowego (wyszukaj taki sam dźwięk, odgłosy zwierząt),
  - kinestetyczno-ruchowego (dziecięce masażyki, grafomotoryka, kinezylogia edukacyjna);
  - zdolności matematyczne;
  - zdolności twórcze: wizualizacja.

##### Zakończenie i podsumowanie

#### Warsztaty psychologiczne II – „Relacje w rodzinie”,

##### Problematyka spotkania:

- „Relacje w rodzinie” – mini-wykład
- relacje interpersonalne pomiędzy dzieckiem a rodzicami,
- rozwiązywanie konfliktów;
- stawianie granic;
- komunikacja w rodzinie (ćwiczenie nazywania uczuć, formułowania komunikatów „ja”)
- praca nad studium przypadków

### **Warsztaty psychologiczne III - „Relacje w małżeństwie”**

#### **Problematyka spotkania:**

- „Relacje w małżeństwie” – mini-wykład
- uświadomienie sobie etapów relacji z drugą osobą,
- analiza własnych potrzeb i wartości oraz potrzeb i wartości partnera w trakcie trwania związku (praca własna),
- refleksja nad sposobami komunikowania się z w małżeństwie.

### **Warsztaty psychologiczne IV - „Twórcze dziecko i kreatywni, szczęśliwi rodzice.”**

#### **Problematyka spotkania:**

- „Twórcze dziecko i kreatywni szczęśliwi rodzice”- mini-wykład
- rozumienie twórczości, fazy rozwojowe dziecka w kontekście twórczości,
- poczucie własnej wartości – analiza obszarów,
- praca własna: ustalanie w grupie cech świadczących o rozwoju człowieka w obszarach: kondycja fizyczna, psychiczna, duchowość, relacje społeczne. Analiza własna – nad czym chciałabym/chciałbym pracować w danym obszarze, z czego jestem zadowolona/y.

W trakcie realizacji warsztatów poszczególne zagadnienia realizowane były w sposób elastyczny dostosowany do potrzeb uczestników.

### **3.3. Wnioski z warsztatów**

#### **Zagadnienia wzbudzające największe zainteresowanie beneficjentów**

- Obszar rodzinny: dziecko i jego rozwój; relacje małżeńskie i relacje pomiędzy rodzicami a dziećmi.
- Nabywanie umiejętności: ustalania granic i nabywania skutecznej komunikacji oraz rozwiązywania konkretnych problemów w relacjach z dziećmi, współmałżonkiem czy w relacjach z pracodawcą.
- Wzmacnianie poczucia własnej wartości: koncentrowanie się na umiejętności asertywnego postępowania z ludźmi, a nie na zadawaniu innym;

- Uświadomienie sobie poczucie wpływu na sytuację, które pozwala na większą niezależność od innych ludzi, w tym od pracodawcy.
- Wiele uwagi poświęcono ogólnej refleksji, jak łączyć rolę rodzica z rolą zawodową i samorozwojem.

**Z wypowiedzi beneficjentów na temat elastycznych form pracy i relacji z pracodawcą wynika, że:**

Większość osób była zadowolona z elastycznych form pracy i relacjami z pracodawcami.

Zdarzały się jednak głosy krytyczne, które wskazywały na następujące trudności:

- Elastyczne formy pracy nie sprawdzają się, gdy konieczny jest bezpośredni kontakt z klientem lub dostęp do specjalistycznego sprzętu bądź dokumentacji.
- Elastyczne formy pracy nie sprawdzały się przy zmianach pracodawcy – pracodawcy nie interesowali się wówczas nowatorskimi rozwiązaniami, stosowali rutynowe sposoby zarządzania i zatrudniania.
- Pracodawca wyraża warunkowo zgodę na elastyczne formy pracy, dopóki nie znajdzie bardziej dyspozycyjnego pracownika
- Pracodawca nie interesuje się pracownikiem pracującym na zasadach elastycznych – zapomina o nim, nie dostarcza mu zadań do wykonania.
- Praca na zasadach elastycznych możliwa jest jedynie podczas snu dziecka, często są późne godziny wieczorne, co nie sprzyja efektywności wykonywanej pracy

Z wypowiedzi beneficjentów wynika, że pracodawcy pozabudżetowi w większym stopniu doceniali ideę elastycznych form pracy i chętniej angażowali się we współpracę z pracownikiem, niż pracodawcy budżetowi.

**Uwagi dotyczące warsztatów i sposobu ich prowadzenia**

Z wypowiedzi beneficjentów wynika, że:

- Warsztaty prowadzone były w sposób przejrzysty, interesujący, dostarczały nowych informacji, dawały możliwość podzielenia się własną wiedzą i doświadczeniem
- Podobało się tworzenie przez prowadzących atmosfery otwartości, akceptacji, podkreślanie wagi wypowiedzi i wkładu każdego z uczestników warsztatów.

**Biuro Partnerstwa:**

54

- Odnośnie treści merytorycznych: podkreślono, że uatrakcyjnieniem warsztatów byłoby wprowadzenie większej ilości aktywnych form ćwiczeń i zadań związanych np. z graniem ról i odgrywaniem scenek tematycznych.
- Warsztaty psychologiczne powinny być powszechną formą edukacji przy wdrażaniu nowych rozwiązań na rynku pracy oraz w innych sferach życia społecznego.

Oto niektóre wypowiedzi beneficjentów na temat warsztatów:

*„Bardzo dużo dały mi warsztaty psychologiczne: wspianale było wymieniać doświadczenia w grupie, uświadomić sobie jakie błędy popełniamy w relacjach z ludźmi. Ważne było poznanie psychologicznych aspektów wychowania i wprowadzanie w życie tego, czego nauczyłam się na zajęciach”.*

*„Cieszę że brałam udział w projekcie, że mogłyśmy się spotkać, to pozwoliło popatrzeć z boku i podjąć decyzje co do przyszłości. Bardzo pouczające były dla mnie warsztaty. Uświadomiłam sobie jak istotne jest być z dzieckiem w tym najważniejszym dla niego czasie”*

*„Bardzo cieszę się z warsztatów i comiesięcznych monitoringów, z możliwości spotkania, wymiany doświadczeń i rozwiązywania powstających dylematów. Nauczyłam się inaczej patrzeć na siebie. Czuję się silniejsza i z większym optymizmem planuję swoją przyszłość”.*

Podsumowując można stwierdzić, że warsztaty psychologiczne spełniły swoje zadanie. Dostarczyły wiedzy i niezbędnych umiejętności do radzenia sobie z nowymi sytuacjami, wzmocniły poczucie własnej wartości, uświadomiły posiadane możliwości i zachęciły do kreatywnego, często samodzielnego działania.

## **Rozdział 4. Monitoring psychologiczny, przebieg i wyniki badań**

### **4.1. Cel monitoringu**

Celem monitoringu psychologicznego było: analizowanie i opisywanie przebiegu procesu testowania elastycznych form pracy wśród beneficjentów przebywających na urloпах wychowawczych; wyłonienie psychologicznych determinantów sprzyjających lub utrudniających wprowadzanie elastycznych form pracy; reagowanie na zgłaszane przez beneficjentów problemy lub trudności w sferze zawodowej i życia rodzinnego; wsparcie

psychologiczne udzielane beneficjentom – pomoc w rozwiązywaniu bieżących trudności, szczególnie w obszarze relacji interpersonalnych.

Comiesięczny monitoring psychologiczny odbywał się od XI 2006 do października 2007 i skupiał się na 3 głównych obszarach: a) zawodowym - relacje z pracodawcą; b) rodzinnym - wpływ elastycznej formy pracy na funkcjonowanie rodziny i wpływ rodziny na przebieg zadań zawodowych, c) osobistym – samorealizacja i samopoczucie związane z udziałem w projekcie.

#### 4.2. Przebieg i zapis monitorowanych treści

Opis przebiegu sesji monitoringu został podany na stronie 10. Zawartość treściowa spotkań monitoringowych opisana została w poniższej tabeli.

**Tabela 24.** Treść monitorowanych zagadnień w poszczególnych trymestrach (listopad 2006 – październik 2007).

Zagadnienia	I kwartał (XI-XII. 06, I. 07)	II kwartał (II-IV.2007)	III kwartał (V-VII.07)	IV kwartał (VIII-X.07)
Relacje pracodawca - pracownik dotyczące: wykonywanej pracy i radzenia sobie z trudnościami.	Relacje z pracodawcami w większości przypadków układają się bardzo dobrze. Atmosfera w pracy jest ciepła i otwarta. Ważne dla pracownika jest, aby pracodawca był wyrozumiały, umiał motywować do pracy, potrafił docenić i żeby widział pracownika w różnych kontekstach – nie tylko zawodowym, ale też rodzinnym. W niektórych przypadkach pracodawcy angażowali się osobiście, np. przyjeżdżali do domu swoich pracowników w sprawach zawodowych i pomagali w kłopotliwych sytuacjach. Pracownicy oczekują zaufania i	Relacje z pracodawcami w większości przypadków układają się nadal dobrze. To co zostało wcześniej ustalone, funkcjonuje nadal (czas pracy, opieka nad dzieckiem). Zakres obowiązków został jasno określony, praca ma z reguły charakter zadaniowy i jest bardziej elastyczna dla pracownika, może on więcej czasu poświęcić rodzinie. Dla dwóch pań sytuacja jest niejasna jeśli chodzi o uczestnictwo w projekcie – obie panie są w ciąży. U niektórych beneficjentów zmiana	Dla większości osób relacje nie zmieniły się, jeśli były pozytywne od początku trwania projektu, takie też pozostały. Obszarem do wspólnej pracy był głównie sposób skutecznego komunikowania się. W kilku przypadkach stopniowo wzrastał poziom zaufania i poczucia pewności co do skuteczności współpracy. Pomimo tego, pracodawcy w ocenie pracowników nie są przekonani o praktycznym stosowaniu elastycznych form pracy (choć deklarują co innego). Np. mówią, że „to dobre rozwiązanie, ale u nas trudne do wprowadzenia”. Daje się	Beneficjenci są zadowoleni ze swojego udziału w projekcie oraz z okresu przepracowanego w formie elastycznej. Większość chciałaby kontynuować elastyczną współpracę. W projekcie wzięło udział 30 beneficjentów pracowników. Poniżej przedstawiamy dane liczbowe sytuacji zawodowej beneficjentów po zakończeniu procesu testowania (dane z X 2007) 1. Chce pracować na zasadach elastycznych: 25 osób 2. Nie chce pracować na zasadach elastycznych: 5 osób (powód: brak kontaktów



	<p>docenienia ze strony pracodawcy, wtedy są gotowi brać dodatkowe zadania nie wynikające z umowy. Zauważają, że priorytetową sprawą jest sumienność, pracodawca chętniej dba o takiego pracownika. W pracy zawodowej najczęściej trudności pojawiały się w relacji do zazdrosnych współpracowników – próby rozliczania z godzin pracy i oceny jakości wykonania. W jednym przypadku pracownik i pracodawca podjęli decyzję o nieoficjalnej rezygnacji z elastycznych zasad pracy. Ze względu na zmianę władzy w samorządach część beneficjentów obawiało się o dalsze relacje z przyszłym pracodawcą. Dla jednej osoby obawy te potwierdziły się i stresująca sytuacja w pracy odbiła się niekorzystnie na sprawach rodzinnych. Beneficjenci uważają, że niektórzy pracodawcy podchodzą sceptycznie do projektu. Pojawiły się również trudności związane z wyznaczeniem kryteriów efektywności pracy. W niektórych przypadkach beneficjenci nie mają ściśle określonych dni czy ilości godzin pracy wykonywanej w firmie lub w domu. Beneficjenci zauważyli, że informowanie pracodawcy na bieżąco o wykonywanej pracy, nie zawsze sprawia, że nie powstają niejasności i niedomówienia.</p>	<p>bezpośredniego przełożonego generuje nieporozumienia. Większość chciałaby nadal pracować na zasadach elastycznych po zakończeniu projektu. Niektórzy już rozmawiali w tej sprawie z pracodawcami, inni się obawiają podjąć taką rozmowę. Kilka osób planuje znaleźć nawet innego pracodawcę, który zgodziłby się zatrudnić na zasadach elastycznych. Jedna osoba zwalnia się z końcem projektu ze względu na trudności w porozumieniu się z pracodawcą. Jedna z pań już rozmawiała z pracodawcą o przedłużeniu elastycznej formy pracy: jest wstępna zgoda. W jednej sytuacji pracodawca na początku projektu dyskryminował beneficjentkę, ale gdy zobaczył, że wywiązuje się ze swoich obowiązków przywrócił jej prawa na równi z innymi pracownikami. W innym przypadku pracodawca formalnie nie zmienił stanowiska beneficjentki po jej przejściu na elastyczne zatrudnienie, ale znacznie zawęził się zakres jej obowiązków (m.in. z tego powodu, że nie ma dostępu do wewnętrznej sieci firmy). Poza tym beneficjenci nie zgłaszają innych trudności.</p>	<p>zauważyć, że dodatkowy czas na jasne określenie zakresu zadań i sposobu ich sprawdzania jest zadaniem uciążliwym i czasochłonnym, wymaga pewnego poświęcenia się pracodawcy. U kilku osób zmienił się przełożony w czasie trwania projektu i ta sytuacja bardzo niekorzystnie wpłynęła na testowanie elastycznych form pracy. Ustalenia obowiązujące z wcześniejszym przełożonym nie obowiązywały później. Jedna z beneficjentek, oceniająca pozytywnie relacje z przełożonym powiedziała, że otrzymała informacje z kadr, że praca na zasadach elastycznych w ich zakładzie nie jest możliwa, bo tego nie przewiduje regulamin. W jednym przypadku nastawienie pracodawcy do pracownika i projektu było negatywne i takim pozostało (mimo iż pracownik nie widzi przeszkód, by jego praca była wykonywana w ramach elastycznych form zatrudnienia). W dwóch przypadkach nastawienie pracodawcy do projektu było negatywne, a z wraz z przebiegiem projektu zmieniło się na bardziej pozytywne. W innej sytuacji nastawienie pracodawcy było pozytywne, choć w odczuciu pracownika męczył go fakt, że musi się angażować (m. in. przyjeżdżać osobiście do swojego pracownika) i ostatnie miesiące charakteryzowały się mocno osłabioną współpracą (dawał mało zleceń). Zdarzyło się też tak, że pracownik</p>	<p>towarzyskich, mała satysfakcja zawodowa z pracy w domu, niskie wynagrodzenie).                  3. Obecnie pracuje na zasadach elastycznych: 10 osób                  4. Obecnie pracuje ale nie na zasadach elastycznych: 12 osób                  5. Obecnie nie pracuje (np. jest tylko na urlopie wychowawczym, lub w trakcie zakładania własnej firmy bądź szukania innego pracodawcy): 8 osób                  6. Obecnie pracuje ale z innym pracodawcą lub założyła własną działalność: 3 osoby (wliczają się do pkt. 3)                  Wszystkie osoby nadal chcą być aktywne zawodowo. Sygnalizują, że osoba po urlopie wychowawczym nie powinna być traktowana jako „gorszy” pracownik. Wręcz przeciwnie – ma „świeży” umysł, pomysły i zapał do pracy, zwłaszcza po dłuższej przerwie. Powinna być zmieniana mentalność i sposób myślenia pracodawców. Doświadczenia zbierane w trakcie projektu dają wiarę we własne siły i poczucie sprawstwa. Pojawia się przeświadczenie, że rynek pracy jest otwarty i można na nim znaleźć swoje miejsce. Uwagi dodatkowe – wypowiedzi beneficjentów:                  - „Projekt kładzie duży nacisk na pracę zawodową. Ze względu na rozwój i potrzeby dziecka trzeba być z nim w ciągłym kontakcie, w najważniejszym czasie dla jego rozwoju. Cały etat to jest za duże</p>
--	---	---	--	---

			(umowa o pracę) sam musiał się upominać o zadawanie pracy, bo pracodawca o nim zapominał. W rezultacie pracownik sam znalazł dla siebie obszar do samorealizacji, z czego pracodawca był bardzo zadowolony.	obciążenie, nawet jak się pracuje w domu. Warto bardziej uświadaczać matki jak ważna jest ich obecność przy dziecku. Chodzi o uzmysłowienie hierarchii wartości”. - „Dostrzegany jest brak rozwiązań dla jednoosobowej działalności gospodarczej – idąc na urlop wychowawczy taka osoba musiałaby płacić wszystkie składki. Sądzę, że w projekcie zabrakło przygotowania pracodawców pod kątem psychologicznym”.
Przebieg procesu wychowania dziecka przez pracownika przy elastycznym systemie pracy.	Wszyscy beneficjenci wyrażają zadowolenie, że mogą spełniać się jako rodzice przy równoczesnej realizacji zawodowej. Możliwość elastycznego wykonywania pracy otwiera perspektywę na planowanie kolejnych dzieci. Elastyczny system pracy ma pozytywny wpływ na rodzinę i wychowanie dziecka. Dla wielu beneficjentek ważna jest możliwość karmienia dziecka piersią, co w przypadku podjęcia pracy na pełnym etacie byłoby niemożliwe. Jedna z beneficjentek zaobserwowała u siebie zjawisko ‘wypalenia matczynego’. Pojedyncze osoby zgłaszają trudności w relacji ze swoimi małżonkami. Większość pilnuje, żeby dokładnie oddzielić pracę od domu, ponieważ „nie da się wykonywać dobrze dwóch rzeczy jednocześnie”.	Beneficjenci nadal podkreślają, że są zadowoleni, iż nie musieli swojego dziecka oddawać pod opiekę instytucji. W okresie wiosennym, sporo dzieci chorowało, beneficjenci bez problemu brali zwolnienia lekarskie lub ustalali, że dzieckiem zajmie się współmałżonek. Ojcowie bardziej angażują się w wychowywanie dziecka, gdy ich partnerka pracuje elastycznie, muszą wtedy przejąć część jej obowiązków. Może być to korzystne ze względu na kształtującą się więź dziecka z ojcem. W sferze rodzinnej również doszło do stabilizacji, teraz członkowie rodziny czerpią więcej satysfakcji z bycia razem. Po początkowym okresie wysiłku godzenia pracy zawodowej,	Beneficjenci podkreślają zalety elastycznych form pracy w związku z wychowaniem dzieci. Podczas konsultacji skupiają się przede wszystkim na rozwoju dzieci. Cyt.: „Bardzo się cieszę, że pracując na zasadach elastycznych, mogę być z dzieckiem, bo mam porównanie jak to było, kiedy pracowałam w pełnym wymiarze godzin. Teraz dziecko jest spokojniejsze, szczęśliwsze, lepiej się rozwija i cieszę się, że gdy wrócę do pracy na pełny etat nikt nie będzie musiał mnie do niczego wdrażać”.	Elastyczna praca miała pozytywny wpływ na wychowanie dzieci. W wypowiedziach kobiet dziecko zawsze było na pierwszym miejscu. Jeśli chodzi o mężczyzn, to dla nich elastyczna praca miała trochę inne znaczenie. Raczej pomagali w ten sposób swoim żonom w realizowaniu zawodowych ambicji i wychowywaniu dzieci, niż w pełni poświęcali się wychowaniu dzieci. Po zakończeniu projektu ok. połowa beneficjentów zapisała dzieci do żłobka lub przedszkola. Dzieci w większości dosyć szybko przyzwyczyli się do nowych miejsc. W opiece nadal niektórymi dziećmi nadal pomagają najbliżsi członkowie rodziny jak np. babcia lub zatrudniona niania. W przypadku dwóch rodzin pojawiło się nowe dziecko. Wiele beneficjentek myśli o kolejnym dziecku. Pracując na zasadach

	<p>Najważniejsza jest odpowiednia organizacja czasu pracy i czasu osobistego. Dla części osób życie rodzinne uległo małej reorganizacji i postrzegane jest jako zjawisko korzystne dla rodziny. Cyt.: „Mąż przejął część obowiązków i wpłynęło to pozytywnie na relacje pomiędzy dzieckiem a tatusem oraz relacje małżeńskie”. Dla panów współmałżonków wyzwaniem było przejęcie części obowiązków rodzinnych, które do tej pory spoczywały na żonie. Obszar rodzinny jest zgłaszany, jako najważniejszy obok zawodowego i osobistego.</p>	<p>pracy domowej i wychowywania dziecka, beneficjenci znaleźli optymalny dla siebie sposób funkcjonowania, który jest dla nich satysfakcjonujący. Więcej niż połowa beneficjentów planuje kolejne dziecko. Udział w projekcie nie ma bezpośredniego wpływu na tę decyzję, ale sprawia, że odważniej patrzą na swoje plany zawodowe i mają większą świadomość co do możliwości pracy. Może to być również spowodowane zmianą świadomości w spostrzeganiu siebie jako wartościowego pracownika. Beneficjenci, którzy nie mają trudności w pracy, podczas konsultacji skupiają się przede wszystkim na aspektach rozwoju dzieci. Bardzo chętnie dzielą się swoimi spostrzeżeniami jeśli chodzi o rozwój dziecka, relacje z rodzeństwem, niektórzy dopytują o zasady postępowania wobec dziecka.</p>	<p>„Taki rodzaj zatrudnienia pomógł mi na większe dzielenie się obowiązkami domowymi z mężem, sprawił też, że łatwiej mi prosić o pomoc męża i rodzinę w wychowaniu i spędzaniu czasu z dzieckiem.” Jeden z ojców zauważył, że gdyby nie spędzał tyle czasu z dzieckiem na pewno ich relacje byłyby "skromniejsze". „Jestem niezmiernie szczęśliwa że udało mi się połączyć te dwa zdawałoby się nie do pogodzenia obszary. Udowodniłam nie tylko sobie ale i chociażby mężowi czy pracodawcy, że można być zarówno dobrym pełnowartościowym pracownikiem realizując się zawodowo jak i dobrą matką (co mam nadzieję potwierdzi moje dziecko) i móc poświęcać mu swoją uwagę na którą na pewno, jak każde dziecko zasługuje”.</p>	<p>elastycznych, bez pomocy najbliższych, trudno jest jednak podobać wszystkim obowiązkowi domowym.</p>
<p>Wpływ sytuacji rodzinnej na realizację zadań przy elastycznym systemie pracy.</p>	<p>Sytuacja rodzinna dla większości beneficjentów nie wpływa na jakość i terminowość wykonywania zadań. Zdecydowana większość osób korzysta z pomocy osoby trzeciej przy opiece nad dzieckiem. Jest to niania, babcia, lub dziadek. Jedną osobą zauważyła, że ważne byłoby przewidzenie w</p>	<p>Sytuacja rodzinna dla większości nie wpływa na jakość i terminowość wykonywania zadań, tylko w przypadku chorób dzieci zadania zawodowe ulegają czasami przesunięciu. Urodzenie dziecka nie czyni pracownika niepożądanym, wręcz przeciwnie, dobry pracownik jest doceniany, obdarzany zaufaniem i niechętnie</p>	<p>Tym, co pomaga pracować w sposób elastyczny jest na pewno wsparcie ze strony rodziny. Niezbędne jest tutaj włączanie się członków rodziny w wykonywanie obowiązków domowych. Obowiązki zawodowe w domu, beneficjenci wykonują sami (bez pomocy lub zastępowania ich przez domowników). Zdarza się, że bliscy czasem</p>	<p>Większość beneficjentów miało wsparcie ze strony rodziny w trakcie realizacji projektu. Byli zadowoleni, że mogą zajmować się rodziną i równocześnie pracować. Doceniali możliwość wykonywania pracy w domu. Byli usatysfakcjonowani udziałem w projekcie.</p>

	<p>kolejnym projekcie opiekuńczej do dzieci choć na kilka godzin w tygodniu. Praca w domu z reguły dostosowana jest do rytmu funkcjonowania dziecka. Wymaga to innego podziału obowiązków, przestawienia się z pracy popołudniami, na poranną aktywność. Kilka beneficjentek ma poważne kłopoty związane z chorobami dzieci i ta sytuacja utrudnia pełną realizację zadań zawodowych. Ciężko jest szczególnie wtedy, kiedy nawarstwia się kilka spraw: choroby, finanse, kłopoty dzieci i kłopoty osobiste. Niektóre beneficjentki korzystają wówczas ze zwolnień lekarskich i nie są w stanie wykonywać obowiązków zawodowych. Więcej czasu spędzanego w domu, pozytywnie wpływa na relacje z mężem \ żoną. Kilka osób zgłosiło trudności w relacji ze swoimi współmałżonkami. Podczas elastycznych form pracy opieka nad dzieckiem mobilizuje do ekonomicznego wykorzystania czasu. Zdaniem jednej z osób elastyczna praca daje szansę wygospodarowania czasu dla siebie. W czasie 3h robi się jakieś zadanie, które innej osobie zajęłoby jeden dzień. Kilka osób podkreśla, że pracując w domu mają większą swobodę wykonywania swojej pracy, spokój, wyciszenie i brak</p>	<p>zamienia się go na nowego. Z reguły partner beneficjenta jest zadowolony z udziału współmałżonka w projekcie. Dwóch panów - beneficjentów zaznacza, że pomimo urlopu wychowawczego nadal mają bardzo dużo pracy. Wiąże się to z poczuciem, iż nie poświęcają wystarczającej uwagi rodzinie. Jeden z panów zauważa, że im starsze dzieci, tym mają więcej potrzeb, a on stara się im sprostać. Większość osób ma już zaplanowany urlop, który spędzą razem z rodziną.</p>	<p>pomagają w sprawach technicznych związanych z obsługą komputera lub przygotowaniem materiałów i zanieśieniem ich do punktu ksero. W jednej sytuacji pracownik prosił współpracownika o drukowanie dokumentów w firmie z powodu braku drukarki w domu. Jeśli praca wymaga konsultacji grupowej, beneficjenci korzystają z rad kolegów, koleżanek z pracy,</p>	
--	---	---	---	--

	<p>stresu, wpływają pozytywnie na ich psychikę. Kobiety podkreślają, że równocześnie wiedzą co dzieje się z ich dziećmi.</p> <p>Pojawiło się spostrzeżenie (w przypadku jednej osoby), że taka forma pracy jest „normalna” dla młodych osób z sektora prywatnego.</p> <p>Dla starszego pokolenia – nie do pomyslenia.</p> <p>Przestawienie się na inny styl wykonywania pracy zajmuje zbyt dużo czasu.</p> <p>Beneficjentka wykazuje pełne zrozumienie dla elastycznej formy pracy, ale osobiście jej nie akceptuje.</p>			
Samorealizacja pracownika przy elastycznym systemie pracy.	<p>Beneficjenci doceniają, że mają szansę realizować się zawodowo i mają możliwość dodatkowych szkoleń finansowanych przez firmę.</p> <p>Drugą korzyścią jest możliwość realizacji siebie jako rodziców i pozytywne przeżywanie własnego rodzicielstwa.</p> <p>Nie jest to łatwe, gdyż niejednokrotnie rodzice muszą podejmować trudne wybory i z wielu spraw zrezygnować, np. elastyczna praca wiąże się z ograniczeniem życia towarzyskiego, wiąże się często z notorycznym niedosypianiem.</p> <p>Mężczyźni są bardziej sceptyczni co do samorealizacji w trakcie wykonywania pracy w domu - jeden z panów zaznacza, że nie ma to wpływu ani na przyspieszenie ani opóźnienie rozwoju</p>	<p>Zdaniem beneficjentów pozostawanie tylko z dzieckiem w domu, bez aktywności zawodowej sprawia, że się na tym traci.</p> <p>Dzięki elastycznym formom zatrudnienia ma się kontakt z innymi ludźmi, można się rozwijać. Jedna z pań podkreślała, że dzięki udziałowi w projekcie ma poczucie, że jest dojrzała i ma poczucie większej wolności.</p> <p>Beneficjenci mają potrzebę samorozwoju i w coraz większym stopniu realizują ją. Planują i uczestniczą w kursach, szkoleniach. Kilka osób widzi potrzebę większej integracji z firmą, dlatego starają się uczestniczyć w służbowych spotkaniach integracyjnych.</p> <p>Większość rodzin</p>	<p>Beneficjenci w większości nauczyli się tak gospodarować czasem, że znajdują go na realizowanie swoich pasji, np. podejmują dodatkową naukę.</p> <p>Planują swój dalszy rozwój zawodowy i osobisty, zamierzają jeszcze edukować się i realizować na różnych polach, np. być aktywnymi fizycznie, niektórzy myślą o przekwalifikowaniu.</p> <p>Większość pracowników jest zdania, że rodzaj wykonywanej przez nich pracy jak najbardziej może być realizowany w ramach elastycznych form pracy. Pojawiają się jednak głosy (5 osób), że praca w domu jest mało satysfakcjonująca, mało efektywna, dobra na krótki czas wychowywania dziecka (od 1 roku do 3 lat).</p>	<p>Dla beneficjentów udział w projekcie miał istotne znaczenie głównie ze względu na możliwość spędzenia ze swoim dzieckiem większej ilości czasu, a nawet poświęcenie się wychowywaniu dziecka. Projekt to wyzwanie. Beneficjenci z chęcią wzięli by w nim udział ponownie, jest to świetna lekcja życia. Zyski wyniesione przez beneficjentów z projektu, to więcej samodzielności, samokontroli i umiejętności zarządzania własnym czasem. Wszyscy chcą się dalej rozwijać zawodowo i osobiście, część beneficjentek nabrała przekonania, że potrafi samodzielnie poprowadzić firmę.</p>

**Biuro Partnerstwa:**

61


 Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław  
 tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

	zawodowego, inny, że wpływa to negatywnie na jego rozwój intelektualny. Większość beneficjentów widzi potrzebę dalszego rozwoju zawodowego i chciałoby się realizować w różnego rodzaju pracy twórczej. Chociaż większość nie ma czasu myśleć o sobie, widzą potrzebę dbania o czas dla siebie (podejmują aktywności sportowe, wychodzą czasami na spotkania integracyjne z firmy, kontaktują się na gruncie towarzyskim z innymi młodymi rodzicami). Większość chciałaby nadal pracować na zasadach elastycznych po zakończeniu projektu.	planuje wspólny wypoczynek poza miejscem zamieszkania i bez problemów otrzymują urlopy od pracodawców. Zdaniem większości ich obecne życie towarzyskie ucierpiało. Chcąc je utrzymać często zapraszają gości do siebie, albo proszą osoby trzecie o pomoc by móc wyjść do kina lub na kawę. Najtrudniej jest ze sferą prywatną, na którą, po odjęciu czasu spędzonego z dzieckiem i czasu poświęconego sprawom zawodowym, pozostaje już niewiele miejsca. Niemniej pracownicy są zadowoleni z udziału w projekcie. W skali od 1 (w ogóle jestem niezadowolony) do 10 (jestem całkowicie zadowolony) średnie zadowolenie jest na poziomie 9. W przypadku oceny zadowolenia ze swojej pracy w skali od 1 do 5, średnia wartość wynosi 4,4.		
--	--	--	--	--

### 3.3. Wnioski z monitoringu

#### I. Obszar zawodowy:

1. U większości beneficjentów sprawdziły się elastyczne formy pracy które pozwoliły im na rozwój zawodowy i rodzinny, dlatego w przyszłości chcieliby oni nadal kontynuować pracę na takich zasadach.
2. Większość beneficjentów (25 osób), jest zadowolona ze współpracy z pracodawcą, pozostali zgłaszali trudności spowodowane głównie zmianą pracodawcy lub przełożonego w czasie trwania projektu.
3. Kontynuowanie pracy na zasadach elastycznych zależy w znacznym stopniu od:

- bardzo dobrej relacji z pracodawcą, który może podejmować autonomiczne decyzje (to dotyczy małych firm);
- ich rzetelnego podejścia do pracy wykonywanej przez pracownika i posiadanych przez niego kwalifikacji;
- zaangażowania pracodawcy w idee projektu i rozumienia jej jako korzystnej dla firmy i jej przyszłości.

4. Elastyczne formy pracy nie sprawdzają się, gdy występuje:

- nadmierna potrzeba kontroli pracownika przez pracodawcę
- obawy i niepokoje pracodawcy, które spowodowane są różnymi rodzajami kontroli zakładu (wysokie zbiurokratyzowanie)
- brak możliwości zatrudnienia na podstawie zadaniowego czasu pracy – brak uregulowań prawnych w zakładzie
- pracownik nie ma możliwości pełnego rozwoju zawodowego i awansowania
- niskie wynagrodzenie pracownika

5. Beneficjenci uważają, że wiele nieporozumień spowodowanych pracą na zasadach elastycznych, można by uniknąć jeśli byłyby jasno określone i zawarte w jednej umowie, kryteria efektywności pracy, dokładny zakres zadań i rozwiązania organizacyjno-techniczne pracy w domu.

## II. Obszar rodzinny:

1. Wszyscy beneficjenci doceniają udział w projekcie, ponieważ pozwolił im na realizację siebie jako rodzica i pracownika. Priorytetem było większa ilość czasu spędzanego z dzieckiem w bardzo ważnym, dla rodzica i dziecka, momencie rozwojowym.
2. Większość osób korzystała z pomocy osób trzecich w opiece nad dzieckiem (z reguły były to: babcia, dziadek, czasem mąż/żona lub niania).
3. Wsparcie ze strony rodziny wpływało na stopień zadowolenia z siebie jako pracownika i rodzica.

## III. Obszar osobisty:

1. Wszyscy beneficjenci mają potrzebę realizowania się w obszarze rodzinnym, zawodowym i osobistym
2. Urodzenie dziecka wpłynęło u niektórych osób na poczucie zwiększenia swojej atrakcyjności na rynku pracy, ponieważ udowodnili sobie, że potrafią godzić różne obowiązki i wiedzą co jest dla nich ważne.
3. Udział w projekcie wpłynął na rozwój takich cech i umiejętności jak: samodyscyplina, poczucie własnej wartości, poszerzenie wiedzy, samodzielność, zarządzanie własnym czasem.
4. Około połowa beneficjentów myśli o założeniu lub założyło i prowadzi własną działalność gospodarczą.
5. Większość beneficjentów uczestniczyło lub planuje udział w różnych kursach i szkoleniach.
6. Podczas pracy na zasadach elastycznych i jednoczesnego wychowania dziecka, beneficjenci odczuwali szczególne braki w sferze kontaktów towarzyskich.

#### **IV. Uwagi i pomysły beneficjentów dotyczące udoskonalenia procesu wdrażania elastycznych form pracy**

1. Optymalna elastyczna forma pracy według beneficjentów to umowa o pracę i zadaniowy czas pracy. Konieczny jest jasno określony zakres praw, obowiązków, zasad i oczekiwań. Większość osób uważa, że korzystna dla rodziny i opieki nad dzieckiem jest praca na  $\frac{1}{2}$  -  $\frac{3}{4}$  etatu.
2. Elastyczne formy pracy uczą samodyscypliny i odpowiedzialności, przy ograniczonej kontroli bezpośredniej zwierzchnika. Należy pilnować wyraźnej granicy pomiędzy obowiązkami domowymi i zawodowymi.
3. Praca na zasadach elastycznych wymaga zaufania i dojrzałości z obu stron. Od pracodawcy - wyrozumiałości i nie obciążania pracownika zbyt dużą ilością zadań w stosunku do możliwości, od pracownika sumienności i uczciwości, żeby nie dochodziło do nadużyć.
4. Pracodawca powinien rozliczać pracownika z wykonanych zadań, a nie z czasu poświęconego na ich realizację. Skłania to do efektywniejszego wykorzystania czasu pracy, co jest korzystne dla obu stron.



5. Elastyczna forma pracy jest odpowiednia na pewien czas i nie w każdego rodzaju pracy się sprawdza. Potrzebna jest też pomoc osób trzecich przy opiece nad dzieckiem lub w obowiązkach domowych.
6. Wdrożenie rozwiązań dotyczących elastycznych form pracy wymaga szeroko zakrojonej kampanii społecznej.

Monitoring, podobnie jak warsztaty psychologiczne, okazał się istotną formą wsparcia i wymiany informacji dla beneficjentów. Dostarczył również szeregu dodatkowych, często szczegółowych danych na temat sytuacji osobistej, rodzinnej, zawodowej i radzenia sobie w relacjach pracownik-pracodawca. Monitoring i konsultacje stanowiły znaczące uzupełnienie bądź potwierdzenie efektów badań kwestionariuszowych.

## **Rozdział 5. Psychologiczne determinanty a elastyczne formy zatrudnienia**

### **5.1. Zmienne psychologiczne sprzyjające elastycznym formom zatrudnienia**

Na podstawie przeprowadzonych badań i dokonanych analiz można stwierdzić, że elastycznym formom zatrudnienia sprzyja następujący układ zmiennych psychologicznych:

1. Podobny lub uzupełniający się układ właściwości osobowości, posiadanych kompetencji społecznych i funkcjonowania w grupie oraz podobny system wartości, ujawniających się w sferach: zawodowej, rodzinnej i rozwoju osobistego.

Pracowników, zainteresowanych elastycznymi formami zatrudnienia charakteryzuje:

- ekstrawersja, otwartość na nowe doświadczenia, sumienność;
- kompetencje społeczne związane z gotowością do uczenia się, odpowiedzialnością i komunikacją;
- przejawianie inicjatywy, wiary w siebie, samodyscypliny, mobilizowania siebie, i dążenia do dalszego osobistego rozwoju;
- koncentracja na sprawach rodzinnych i akceptująca postawa rodzicielska;

- zaangażowanie w wykonywane obowiązki zawodowe, umiejętność zarządzania czasem pracy, nastawienie na współdziałanie w relacjach z pracodawcą i współpracownikami.

Pracodawców gotowych zatrudniać na zasadach elastycznych charakteryzuje:

- ekstrawersja, otwartość na nowe doświadczenia,
- kompetencje społeczne związane z odpowiedzialnością, kreatywnością, komunikacją, radzeniem sobie w sytuacjach trudnych i gotowością do uczenia się
- przejawianie wyrozumiałości w relacjach z ludźmi, wspierania ich, darzenia zaufaniem
- podobne wartościowanie / przywiązywanie wagi do sfery zawodowej, życia rodzinnego, rozwoju osobistego i relacji z pracownikami
- zaangażowanie w obowiązki zawodowe, posiadanie wysokich kwalifikacji, umiejętność zarządzania i współdziałania z zespołem, otwartość na nowe inicjatywy i rozwiązania związane z pracą

## 2. Budowanie właściwych relacji pracownik – pracodawca

Budowaniu właściwych relacji zależnych zarówno od pracownika jak i pracodawcy sprzyja:

- posiadanie wysokich kwalifikacji zawodowych przez pracownika i pracodawcę
- zaangażowanie, obowiązkowość i uczciwość w wykonywaniu zadań
- gotowość do współdziałania i udzielania wsparcia
- umiejętność komunikowania się polegająca między innymi na wzajemnym informowaniu o trudnościach i sukcesach w realizacji zadań
- zrównoważona i dojrzała osobowość (wymienione powyżej w pkt. 1 i 2 elementy są jej przejawem)

## 3. Budowanie szerokiego zaplecza wspierającego w postaci odpowiedniej edukacji oraz możliwości udziału w warsztatach i konsultacjach psychologicznych.

### **Czynniki pozapsychologiczne sprzyjające elastycznym formom zatrudnienia**

1. Pomoc i wsparcie członków rodziny udzielane pracownikowi zatrudnionemu na zasadach elastycznych w sytuacjach: choroby dziecka, choroby własnej, przy wykonywaniu obowiązków domowych, podczas występowania trudności w relacjach rodzinnych
2. Sprzyjające zaplecze techniczne i organizacyjne firmy

### **5.2. Zmienne psychologiczne niesprzyjające elastycznym formom zatrudnienia.**

1. Przeciwstawne właściwości osobowości, bądź osobowość niedojrzała, brak podstawowych kompetencji społecznych, sprzeczny układ systemów wartości, np.:
  - wysoki wskaźnik neurotyczności, brak otwartości na doświadczenia, niski wskaźnik sumienności i ugodowości w różnych sytuacjach
  - brak podstawowych kompetencji związanych z komunikowaniem się i zarządzaniem, niechęć do współdziałania z innymi, nastawienie rywalizacyjne, destrukcyjny styl funkcjonowania.
  - niska samoocena, brak celów życiowych, brak hierarchii wartości lub trudności z jej ustaleniem
  - trudności z godzeniem różnych obowiązków, bądź określeniem ich priorytetów
  - brak motywacji i zaangażowania w wykonywaną pracę, brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych
  - niekorzystne relacje z pracodawcą i współpracownikami: konflikty, rywalizacja, ignorowanie i niedocenywanie pracownika
2. Brak możliwości edukacji, brak wsparcia psychologicznego.

### **Czynniki pozapsychologiczne niesprzyjające elastycznym formom zatrudnienia**

1. Niekorzystna sytuacja rodzina: rodzina niepełna, brak wsparcia i pomocy od członów rodziny, częste choroby dzieci, częste choroby pracownika

2. Brak odpowiedniego zaplecza technicznego lub organizacyjnego firmy:

- rozbudowany system kontroli nad pracownikiem i pracodawcą
- częste zmiany pracodawcy, brak orientacji w zadaniach wykonywanych przez pracownika
- brak uregulowań prawnych, brak jasno określonych umów związanych z elastycznym systemem zatrudnienia
- brak rozwiązań technicznych i odpowiednich przepisów BHP związanych z wykonywaniem pracy w domu
- brak odpowiedniego sprzętu i dostępu do dokumentacji podczas pracy wykonywanej w domu lub wykonywanie pracy na własny koszt, np. połączeń telefonicznych i opłacanie dostępu do Internetu,
- brak osobistego kontaktu z klientem, utrudniona bezpośrednia komunikacja z pracodawcą i współpracownikami
- niskie wynagrodzenie i brak możliwości awansowania

### 5.3. Podsumowanie

Przeprowadzone w ramach projektu „Rodzic-Pracownik” badania i analizy umożliwiły wyłonienie psychologicznych determinantów sprzyjających stosowaniu elastycznych form zatrudnienia na rynku pracy. Zdajemy sobie sprawę, że nie są one jedynymi, są raczej jednymi z wielu, chociaż naszym zdaniem dość istotnymi. Na ich podstawie można stwierdzić, że wprowadzanie nowych rozwiązań na rynek pracy, jakimi są elastyczne formy zatrudnienia wymaga, aby zarówno pracodawcy jak i pracownicy byli osobami dojrzałymi osobowościowo, dobrze wykwalifikowanymi zawodowo i z odpowiednim zasobem kompetencji społecznych. Do tego potrzebna jest jeszcze otwartość na przyjmowanie nowych rozwiązań i gotowość do uczenia się. Nawet w warunkach trudnych, kiedy firmie brak jest odpowiedniego zaplecza technicznego, praca na zasadach elastycznych może być możliwa.

Poza uregulowaniami prawno-ekonomicznymi istotną rolę odgrywa relacja pracownik-pracodawca, oparta na zaangażowaniu, próbach rozumienia własnej sytuacji, ale też na uczciwości i odpowiedzialności w wykonywaniu obowiązków zawodowych.

Wprowadzenie nowego modelu zatrudnienia wymaga jednak różnorodnych działań prowadzonych na szeroką skalę związanych m.in. z edukacją pracodawców i pracowników oraz zmianą ich mentalności. Zyski z kształcenia mogą zaowocować większym rozwojem firm i lepszym zarządzaniem, również wzrostem samodzielności i kreatywności w działaniu, co z kolei może przejawiać się zwiększeniem samozatrudniania. Taką możliwość dostrzegli beneficjenci projektu – rodzice zatrudnieni na zasadach elastycznych. Znaczną rolę odegrały w tym prowadzone przez nas warsztaty i konsultacje psychologiczne, które również są formą edukacji. Beneficjenci nabywali na nich niezbędnej wiedzy i umiejętności dotyczących łączenia różnych sfer aktywności człowieka, rozwijali także świadomość własnego uczestnictwa w kreowaniu rynku pracy i zyskiwali poczucie sprawstwa, czyli wpływu na bieg zdarzeń.

Niektóre wypowiedzi beneficjentów na temat projektu:

*Korzyści, jakie wyniosłam z projektu to: samozadowolenie, możliwość satysfakcji z pracy i opieki nad dzieckiem, bliższy kontakt z dzieckiem, poszerzenie własnej wiedzy, zwiększenie pewności siebie. Projekt to wyzwanie. Jakby mógł być zrealizowany jeszcze raz to jest to świetna lekcja życia. Zyski- to więcej samodzielności, samokontroli, umiejętności zarządzania własnym czasem. Dzięki projektowi nabrałam przekonania, że dam radę samodzielnie poprowadzić firmę”.*

*„Projekt uświadomił mi wartości – praca jest ważna, ale opieka nad dzieckiem również. Gdy będę mieć drugie dziecko, chce z nim być dłużej. Będę szukać elastycznych form pracy.*

*„Poprzez projekt poznałam więcej swoich praw jako pracownik. Przyszłość - to otwarta perspektywa, wyznacza ją dziecko. Rynek szybko się zmienia. Dzięki ilości zdobytych w projekcie doświadczeń wiem, co potrafię zrobić”.*

*„Bardzo ucieszył mnie udział w projekcie. Było to z ogromną korzyścią dla dzieci i pozytywnie odbiło się na więziach rodzinnych Dziecko dzięki większemu kontaktowi ze mną stało się pewniejsze – mogłam to zaobserwować. Korzyści osobiste: zwiększenie umiejętności organizatorskich i zarządzania czasem”.*

*„Jestem zaszczyczona, że mogłam brać udział w projekcie. Cieszę się, że mogłam spróbować jak to jest łączyć pracę zawodową z wychowaniem i uważam, że to bardzo dobry pomysł, ale wymaga dobrej współpracy pracownika z pracodawcą.*

## Bibliografia

1. Adler N.J. (1986), *International dimensions of organizational behavior*, Boston.
2. Braun-Gałkowska M. (2002). *Psychoprofilaktyka życia rodzinnego*. „Małżeństwo i Rodzina”, 2, 14-21.
3. Clark M.S., Mills J.R., Corcoran D.M. (2001), *Zwracanie uwagi na potrzeby oraz wkłady przyjaciół i obcych*, w: E.Aronson (red), *Człowiek istota społeczna*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
4. Costa P.T.Jr., R.McCrae (1985), *The NEO Personality Inventory Manual*, Odessa, FL: *Psychological Assessment Resources*.
5. Dragan M. (2006), *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych*. (Metoda niepublikowana, przygotowana w ramach badań naukowych Instytutu Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego).
6. Fiske A.P. (1992), The four elementary form of sociality: Framework for a unified theory of social relations. *Psychological Review*, 99, s. 689-723.
7. Grudzińska A. (2007), *Postawy rodzicielskie i osobowość matek a elastyczne formy zatrudnienia*, Wrocław, Instytut Psychologii Uniwersytet Wrocławski (niepublikowana praca magisterska).
8. Ilski S.(2000), *Zastosowanie teorii ról w wyjaśnianiu i przewidywaniu zachowań członków zespołu*, w: „Prace psychologiczne LII”, *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, t. V, S.A.Wikowski (red.), Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, 129-133.
9. Katz D., Kahn R. (1979), *Społeczna psychologia organizacji*, Warszawa, PWN.
10. Klimko A, K. Węglowska-Rzepa K. (2005), *Opracowanie ankiety badającej oczekiwania, obawy i relacje pracownik – pracodawca, podczas realizacji zatrudnienia na zasadach elastycznych*. (Metoda przygotowana w ramach projektu „Rodzic-Pracownik. Rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego”. Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL EFS)
11. Maslow A. (1986). *W stronę psychologii istnienia*. Warszawa, Instytut Wydawniczy PAX.
12. Namysłowska I. (2000), *Terapia rodzin*. Warszawa, Wydawnictwo Instytutu Psychiatrii i Neurologii.
13. Niemiec A. (2007), *Samoaktualizacja i poczucie jakości życia u kobiet doświadczających macierzyństwa a wyzwania rynku pracy*, Wrocław, Instytut Psychologii Uniwersytet Wrocławski (niepublikowana praca magisterska).
14. Nowak A. (1993), *Zastosowanie teorii ról w diagnozie osobowości*, w: T. Szustrowa, (red.), *Osobowość jako przedmiot i podmiot diagnozy*, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

15. Paluchowski W.J. (1998), *Klimat organizacyjny i jego pomiar*, w: „Prace Psychologiczne XLVII”, *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, t. IV, S.A. Witkowski (red.), Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, 161-166.
16. Plopa M. (2005 ). *Psychologia rodziny: teoria i badania*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
17. Plopa M. (2005 b). *Skala Postaw Rodzicielskich (dla rodziców)*. W: *Więzi w małżeństwie i rodzinie. Metody badań*. Kraków: Oficyna Wydawnictwa Impuls, s. 223-266.
18. Rogers C.R.(1991).*Terapia nastawiona na klienta. Grupy spotkaniowe*. Wrocław, Wydawnictwo „Thesaurus-Press” Juniorzy Gospodarki.
19. Słany K. (2002), *Alternatywne wzory życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*, Kraków, wyd. Nomos
20. Stoner J.A.F., Wankel Ch.(1994), *Kierowanie*, Warszawa, PWE.
21. Straś-Romanowska M. (1992), O potrzebie zróżnicowanego podejścia badawczego w psychologii osobowości. “Przegląd Psychologiczny”, 4, s. 497-508.
22. Straś-Romanowska M. (1995), *Implikacje dla teorii rozwoju psychicznego wynikające z założeń antropologii filozoficznej*. [W:] J. Trempała (red.) *Rozwijający się człowiek w zmieniającym świecie*. Bydgoszcz, Wydawnictwo WSP, s. 36-49
23. Straś-Romanowska M. (2005), *Jakość życia w świetle założeń psychologii zorientowaną na osobę*, [W:] *Jakość życia w badaniach empirycznych i refleksji teoretycznej*. Warszawa: Instytut Psychologii PAN, s. 263-274
24. Uchnast, Z. (2000). *Style aktualizacji siebie*. [W:] J. Makselon, B. Soiński (red.). *Człowiek przełomu tysiącleci. Problemy psychologiczne*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe PAT, s. 139-150
25. Węglowska-Rzepa K., (1995), *Style funkcjonowania w grupie społecznej*, (w:) M. Dąbek (red.), *Perspektywy rozwoju psychologii w Uniwersytecie Wrocławskim*, Acta Universitatis Wratislaviensis, No 1680, *Prace Psychologiczne XXXVIII*, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 301-309.
26. Węglowska-Rzepa K., Kowal J., (2005), *A Vision of Oneself and of the World – Constructive and Reconstructive Function of Narrated Stories*, “Gospodarka Rynek Edukacja”, wydawca: Wyższa Szkoła Zarządzania “Edukacja”, wrzesień, nr 10, s.6-11.
27. Węglowska-Rzepa K., Borecka – Biernat D., (2000), *Zachowanie młodzieży w sytuacji kontaktu społecznego*, Wrocław, Wyfawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
28. Zaprzaluk A., (2007), *Relacja pracownik-pracodawca w kontekście zmiennych psychologicznych*, Wrocław, Instytut Psychologii Uniwersytet Wrocławski (niepublikowana praca magisterska).

## Załączniki

### Tabele:

#### Biuro Partnerstwa:

71



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław  
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

**Tab. 1. Porównanie wyników KKS maj 2007 – listopad 2007 - pracownicy**

Zmienne	maj			listopad			różnica			Wyniki testu t Studenta dla par		
	N	Średnia	Odch. Std.	N	Średnia	Odch. Std.	N	Średnia różnica	Odch. Std. Różnic	Stat. T Studenta dla par	liczba stopni swobody df	obserw. poziom istotn. p jednostr.
Komunikacja - wynik surowy	31,00	31,03	4,61	27,00	33,52	3,88	27,00	-2,67	5,31	-2,61	26,00	0,01
Komunikacja - wynik przeliczony	31,00	2,61	0,50	27,00	2,78	0,42	27,00	-0,11	0,42	-1,36	26,00	0,09
Przedsiębiorczość - wynik surowy	31,00	30,35	4,79	27,00	32,74	4,38	27,00	-2,70	4,92	-2,85	26,00	0,00
Przedsiębiorczość - wynik przeliczony	31,00	2,68	0,48	27,00	2,78	0,42	27,00	-0,11	0,64	-0,90	26,00	0,19
Empatia - wynik surowy	31,00	31,26	4,47	27,00	32,70	3,91	27,00	-1,59	4,37	-1,89	26,00	0,03
Empatia - wynik przeliczony	31,00	2,65	0,49	27,00	2,78	0,42	27,00	-0,11	0,64	-0,90	26,00	0,19
Autoprezentacja - wynik surowy	31,00	27,97	5,87	27,00	30,00	4,88	27,00	-2,56	5,60	-2,37	26,00	0,01
Autoprezentacja - wynik przeliczony	31,00	2,29	0,53	27,00	2,44	0,51	27,00	-0,15	0,53	-1,44	26,00	0,08
Asertywność - wynik surowy	31,00	30,00	4,49	27,00	32,04	4,05	27,00	-2,41	4,77	-2,62	26,00	0,01
Asertywność - wynik przeliczony	31,00	2,45	0,51	27,00	2,48	0,51	27,00	0,00	0,62	0,00	26,00	0,50
praca w grupie - wynik surowy	31,00	29,45	4,38	27,00	31,96	3,83	27,00	-2,70	4,38	-3,20	26,00	0,00
praca w grupie - wynik przeliczony	31,00	2,42	0,50	27,00	2,63	0,49	27,00	-0,19	0,56	-1,73	26,00	0,05
Gotowość do uczenia - wynik surowy	31,00	31,42	4,13	27,00	34,04	3,84	27,00	-3,04	5,10	-3,10	26,00	0,00
Gotowość do uczenia się - wynik przeliczony	31,00	2,71	0,46	27,00	2,85	0,36	27,00	-0,15	0,46	-1,69	26,00	0,05
Kreatywność - wynik surowy	31,00	28,39	4,90	27,00	31,78	5,28	27,00	-3,63	4,68	-4,03	26,00	0,00
Kreatywność - wynik przeliczony	31,00	2,45	0,51	27,00	2,67	0,55	27,00	-0,19	0,56	-1,73	26,00	0,05
Radzenie sobie z sytuacjami trudnymi - wynik surowy	31,00	29,26	4,99	27,00	31,89	4,28	27,00	-3,00	4,79	-3,26	26,00	0,00
Radzenie sobie z sytuacjami trudnymi - wynik przeliczony	31,00	2,48	0,57	27,00	2,63	0,49	27,00	-0,15	0,60	-1,28	26,00	0,11
Odpowiedzialność - wynik surowy	31,00	32,03	4,67	27,00	33,74	4,07	27,00	-1,96	5,03	-2,03	26,00	0,03
Odpowiedzialność - wynik przeliczony	31,00	2,74	0,44	27,00	2,81	0,40	27,00	-0,07	0,55	-0,70	26,00	0,24

Jak widać z powyższej tabeli w badanej grupie osób przeciętne wyniki testu KKS były statystycznie wyższe w listopadzie dla następujących zmiennych:

- Komunikacja - wynik surowy
- Komunikacja - wynik przeliczony
- Przedsiębiorczość - wynik surowy
- Empatia - wynik surowy
- Autoprezentacja - wynik surowy
- Autoprezentacja - wynik przeliczony
- Asertywność - wynik surowy
- praca w grupie - wynik surowy
- praca w grupie - wynik przeliczony



Gotowość do uczenia - wynik surowy  
 Gotowość do uczenia się - wynik przeliczony  
 Kreatywność - wynik surowy  
 Kreatywność - wynik przeliczony  
 Radzenie sobie z sytuacjami trudnymi - wynik surowy  
 Odpowiedzialność - wynik surowy.

**Tab. 2. Porównanie ważności kompetencji dla pracodawców ankietą (AKS) - w turze I i II**

Zmienne	tura I			tura II			różnica			Wyniki testu t Studenta dla par		
	N	Średnia	Odch.Std.	N	Średnia	Odch. Std.	N	Średnia różnica	Odch.Std. Różnic	Stat. T Studenta dla par	liczba stopni swobody df	obserw. poziom istotn. p jednostr.
Komunikacja	10,00	4,80	0,42	10,00	4,60	0,70	10,00	0,20	0,79	0,80	9,00	0,22
Przedsiębiorczość	9,00	3,89	1,17	9,00	3,56	0,73	9,00	0,33	1,12	0,89	8,00	0,20
Empatia	9,00	4,44	0,53	9,00	3,67	1,12	9,00	0,78	1,20	1,94	8,00	0,04
Autoprezentacja	9,00	3,89	0,60	9,00	3,56	0,88	9,00	0,33	1,00	1,00	8,00	0,17
Asertywność	10,00	3,70	0,82	10,00	3,70	0,95	10,00	0,00	0,82	0,00	9,00	0,50
praca w grupie	9,00	4,11	0,93	9,00	4,00	1,12	9,00	0,11	0,78	0,43	8,00	0,34
Gotowość do uczenia	10,00	4,40	0,52	10,00	4,30	0,48	10,00	0,10	0,32	1,00	9,00	0,17
Kreatywność	9,00	4,33	0,50	9,00	4,67	0,50	9,00	-0,33	0,50	-2,00	8,00	0,04
Radzenie sobie z sytuacjami trudnymi	10,00	4,10	0,57	10,00	4,50	0,71	10,00	-0,40	0,52	-2,45	9,00	0,02
Odpowiedzialność	10,00	4,30	0,67	10,00	4,80	0,42	10,00	-0,50	0,71	-2,24	9,00	0,03

Jak widać z powyższej tabeli w badanej grupie osób przeciętne wyniki ważności kompetencji w grupie pracodawców były statystycznie wyższe w II turze badań dla następujących zmiennych:

- Kreatywność
- Radzenie sobie z sytuacjami trudnymi
- Odpowiedzialność .

Empatia charakteryzowała się niższymi wynikami w drugiej turze badań.

**Tabela 3. Wyniki testu t-Studenta dla testu SFJwG - porównanie obu badanych grup: pracodawców i pracowników.**

SFJwG	Testy t; Grupująca: Grupa (dane)								
	Grupa 1: pracodawcy Grupa 2 pracownicy								
	Średnia pracodawcy	Średnia pracownicy	t	df	p	Odch.std. pracodawcy	Odch.std. pracownicy	iloraz F Warianc.	p Warianc.
SZ_WS	29,824	23,033	3,6484	45	0,001	5,163	6,605	1,636	0,302
SW_WS	29,706	28,867	0,7830	45	0,438	2,867	3,848	1,801	0,217
SP_WS	15,176	15,933	-0,5117	45	0,611	4,799	4,913	1,048	0,950
SWY_WS	16,529	14,633	1,3242	45	0,192	4,652	4,752	1,044	0,958
SD_WS	16,882	15,900	0,6318	45	0,531	5,957	4,596	1,680	0,219

Pierwsza z wartości jest mniejsza od poziomu 0,05 a zatem średnie wartości SZ Styl Zarządzający, są różne w grupie pracodawców i pracowników. Patrząc na dwie pierwsze kolumny widzimy, że średnia SZ - Styl Zarządzający = 29,82 w grupie pracodawców, jest wyższa niż w grupie pracowników, w której SZ - Styl Zarządzający = 23,03. Pozostałe p-wartości są większe od poziomu 0,05.

**Tabela 4. Wyniki testu Manna-Whitneya dla testu SFJwG - porównanie obu badanych grup: pracodawców i pracowników.**

SFJwG	Test U Manna-Whitneya (dane)						
	Względem zmiennej: Grupa Zaznaczone wyniki są istotne z $p < ,05000$						
	Sum.rang pracodawcy	Sum.rang pracownicy	U	Z	poziom p	Z popraw.	poziom p
SZ_WS	551,50	576,50	111,50	3,177	0,001	3,185	0,001
SW_WS	445,00	683,00	218,00	0,819	0,413	0,824	0,410
SP_WS	383,00	745,00	230,00	-0,554	0,580	-0,556	0,578
SWY_WS	472,50	655,50	190,50	1,428	0,153	1,433	0,152
SD_WS	412,50	715,50	250,50	0,100	0,921	0,100	0,920

Podobnie jak w teście t-Studenta istotna różnica jest tylko między wartościami zmiennej SZ - Styl Zarządzający, p-wartość dla zmiennej SD - Styl Destrukcyjny (która nie ma rozkładu normalnego) jest bardzo duża, więc wartości tej zmiennej w grupie pracodawców i pracowników są takie same.

## Ankiety:

### Ankieta nr 1

Ankieta ewaluacyjna dla pracowników do warsztatów psychologicznych z dnia

.....

Na podstawie warsztatów prowadzonych przez Stowarzyszenie Psychoedukacji i Terapii „Evolutio”, prosimy Państwa o udzielenie odpowiedzi na poniższe pytania:

1. Które z zagadnień przedstawionych na dzisiejszych warsztatach okazały się dla Pani/Pana najbardziej interesujące i przydatne do wykorzystania w ramach elastycznych form pracy? Proszę uzasadnij swoją wypowiedź.

Zagadnienia dotyczące:

- a) obszaru rodzinnego

.....  
.....  
.....  
.....

- b) obszaru zawodowego:

.....  
.....  
.....  
.....

- c) obszaru odnoszącego się do własnego rozwoju:

.....  
.....  
.....  
.....

2. Proszę wymienić od jednej do trzech spraw, które zapamiętała Pani / Pan z dzisiejszych zajęć? Proszę uzasadnij swoją wypowiedź.

.....  
.....  
.....  
.....

3. Jakie ma Pani / Pan uwagi na temat prowadzących i sposobu prowadzenia zajęć?

.....  
.....  
.....  
.....

## Ankieta nr 2

Ankieta do monitoringu psychologicznego pracowników i pracodawców

Monitorowane zagadnienia:

### 1. Przebieg realizacji zadań przy elastycznym systemie pracy po stronie pracownika

- Czy jest Pani zadowolona z wykonywania pracy w formie elastycznej?

- Co Pani zdaniem jest w tej formie zatrudnienia najbardziej korzystne dla Pani?
- Co Pani zdaniem jest w tej formie zatrudnienia największym mankamentem?

**2. Przebieg realizacji zadań przy elastycznym systemie pracy z punktu widzenia pracodawcy**

- Czy jest Pani / Pan zadowolona/y z wykonywania pracy przez pracownika zatrudnionego na zasadach elastycznych?
- Co Pani / Pana zdaniem jest w tej formie zatrudnienia najbardziej korzystne dla Pracownika i dla Pani/Pana
- Co Pani / Pana zdaniem jest w tej formie zatrudnienia największym mankamentem ?

**3. Relacje pracodawca - pracownik dotyczące: wykonywanych zadań, radzenia sobie z trudnościami, wspólnego poszukiwania rozwiązań, najczęściej popełnianych błędów, konfliktów**

- Jak układa się współpraca między Panią a Pracodawcą /Pracownikiem pod względem wykonywanych zadań zawodowych?
- Jeżeli występują jakieś trudności, to na czym one polegają?
- Jak na trudności reaguje Pracownik – co robi?
- Jak na trudności reaguje Pracodawca – co robi?
- Czy są podejmowane próby rozwiązywania trudności?
- Kto zazwyczaj pierwszy wychodzi z inicjatywą?
- W jaki sposób przezwyciężane są trudności?

**4. Przebieg procesu wychowania dziecka przez pracownika przy elastycznym systemie pracy**

- Jak radzi sobie Pani z wychowaniem dziecka jednocześnie pracując na zasadach elastycznych?
- Czy musiała Pani wprowadzić jakieś zmiany do dotychczasowego sposobu wychowania dziecka i realizowania innych obowiązków domowych – na czym te zmiany polegają?
- W jaki sposób zachowuje się rodzina podczas pełnienia przez Panią obowiązków rodzicielskich i jednoczesnego wykonywania pracy na zasadach elastycznych?

**5. Wpływ sytuacji rodzinnej na realizację zadań przy elastycznym systemie pracy**

- Czy zdecydowałyby się Pani w przyszłości ponownie skorzystać z elastycznych form zatrudnienia przebywając jednocześnie na urlopie wychowawczym – proszę uzasadnić?

- Czy zdecydowałaby się Pani / Pan jako pracodawca w przyszłości ponownie skorzystać z elastycznych form zatrudnienia i przyjąć do pracy osobę przebywającą jednocześnie na urlopie wychowawczym – proszę uzasadnić?
- Czy Pani zdaniem jako pracownika, sytuacja rodzinna (obowiązki domowe, opieka nad małym dzieckiem, wymagania partnera, nieporozumienia rodzinne) wpływa na sposób i jakość wykonywanych zadań zawodowych?
- Czy Pani / Pana zdaniem jako pracodawcy, sytuacja rodzinna (obowiązki domowe, opieka nad małym dzieckiem, wymagania partnera, nieporozumienia rodzinne) wpływa na sposób i jakość wykonywanych przez pracownika zadań zawodowych – w jaki sposób?
- Czy sprawy rodzinne zyskałyby, gdyby Pani jako rodzic cały swój czas poświęciła tylko rodzinie – kto by zyskał i na czym by ten zysk polegał?

#### **6. Samorealizacja pracownika przy elastycznym systemie pracy**

- W jakim stopniu elastyczna forma zatrudnienia pozwala Pani na rozwój zawodowy i osobisty – na czym ten rozwój polega?
- Co chciałaby Pani jeszcze dla siebie zrobić pod względem zawodowym, rodzinnym i osobistym?
- Jakie są Pani najbliższe plany, które zamierza Pani zrealizować w przeciągu jednego roku?
- Czy uważa Pani / Pan jako pracodawca, że pracownik wykonujący pracę na zasadach elastycznych i jednocześnie wychowujący dziecko, rozwija się, tzn. staje się coraz bardziej wartościowym pracownikiem i coraz bardziej interesującym człowiekiem - proszę uzasadnić?
- Jakie ma Pani/Pan jako pracodawca najbliższe plany wobec swojego pracownika zatrudnionego na zasadach elastycznych?