



KATALOG POTRZEB KADROWYCH BIALSKIEJ KOOPERACJI – OD UCZESTNIKA CIS DO PRACOWNIKA PS

Potrzeby i oczekiwania Bialskiej Spółdzielni
Socjalnej CARITAS dotyczące
pracowników Spółdzielni

Biała Podlaska, 2022



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej

Projekt pn. „Bialska Kooperacja – od uczestnika CIS do pracownika PS”
realizowany w ramach programu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej „Od wykluczenia do aktywizacji – edycja 2022”



SPIS TREŚCI

	Wprowadzenie	3
I.	Uwarunkowania rynku pracy - Barometr Zawodów 2022	3
II.	Krótką charakterystyka Partnerów Białskiej Kooperacji	6
III.	Konstrukcja formularza ankietowego	7
IV.	Badanie opinii przedstawiciela Białskiej Spółdzielni Socjalnej CARITAS – Katalog Potrzeb Kadrowych Białskiej Kooperacji – rezultaty	
IV.	Wnioski końcowe	



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej



Wprowadzenie

Centrum Integracji Społecznej w Białej Podlaskiej w ramach projektu pn.: „*Bialska Kooperacja – od uczestnika CIS do pracownika PS*”, realizowanego przy współfinansowaniu ze środków programu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej pn.: „*Od wykluczenia do aktywizacji – edycja 2022*”, przygotowuje grupę Absolwentów Centrum do pracy w Bialskiej Spółdzielni Socjalnej CARITAS (BSSC) w ramach kontynuacji działań reintegracyjnych prowadzących do pełnego usamodzielnienia się Uczestników CIS dzięki zatrudnieniu w zakresie usług społecznych.

Należy zaznaczyć, że definicja usług społecznych, zgodnie z ustawą z dnia 19.07.2019 r. o realizacji usług społecznych przez centra usług społecznych (Dz. U z 2019 r., poz. 1818), obejmuje działania z zakresu: 1) polityki prorodzinnej, 2) wspierania rodziny, 3) systemu pieczy zastępczej, 4) pomocy społecznej, 5) promocji i ochrony zdrowia, 6) wspierania osób niepełnosprawnych, 7) edukacji publicznej, 8) przeciwdziałania bezrobociu, 9) kultury, 10) kultury fizycznej i turystyki, 11) pobudzania aktywności obywatelskiej, 12) mieszkalnictwa, 13) ochrony środowiska, oraz 14) reintegracji zawodowej i społecznej – podejmowane w celu zaspokajania potrzeb wspólnoty samorządowej, świadczone w formie niematerialnej bezpośrednio na rzecz osób, rodzin, grup społecznych, grup mieszkańców o określonych potrzebach lub ogółu mieszkańców.

W niniejszym Katalogu skupimy się na sferach aktywności zawodowej, które są przedmiotem zainteresowania Bialskiej Spółdzielni Socjalnej CARITAS wpisujących się w zakres usług społecznych. Sprawdzimy jakie są oczekiwania BSSC wobec kandydatów do zatrudnienia a wyciągnięte z badania wnioski włączymy do procedury rekrutacyjnej dla kandydatów, którzy po zakończeniu IPZS będą ubiegać się o zatrudnienie w BSSC.

I. Krótka charakterystyka Partnerów Bialskiej Kooperacji

Zarówno CIS w Białej Podlaskiej jak i BSSC w centrum swoich zainteresowań ma szeroko rozumianą pomoc osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym, których wspiera w przywracaniu zdolności do samodzielnego zaspokajania potrzeb w zakresie zawodowym jak i społecznym. Stąd naturalnym wspólnym celem jest współpraca w stworzeniu możliwości zatrudnienia z elementami kontynuacji działań reintegracyjnych połączonych z rozwijaniem cech cenionych przez Pracodawców, (sumienność, rzetelność, odpowiedzialność) oraz kompetencji zawodowych.

Centrum Integracji Społecznej w Białej Podlaskiej prowadzone przez Caritas Diecezji Siedleckiej, jest jednostką organizacyjną zatrudnienia socjalnego działająca od 2014 r., dysponująca strukturą organizacyjną o stabilnych elementach,



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej



z wyrazistym podziałem kompetencji wewnętrznych. CIS jako podmiot ekonomii społecznej zajmuje się reintegracją zawodową i społeczną osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Reintegracja społeczna realizowana w CIS obejmuje m.in. kształcenie umiejętności niezbędnych do pełnienia ról społecznych, naukę planowania i gospodarowania dochodami. Reintegracja zawodowa polega natomiast w szczególności na umożliwieniu uczestnikom centrum nabycia nowych umiejętności zawodowych umożliwiających przekwalifikowanie lub podwyższenie kwalifikacji.

CIS BP dysponuje sekcjami reintegracji zawodowej: (1) Sekcja gastronomiczna, (2) Sekcja florystyki i rękodzieła, (3) Sekcja opiekunek osób starszych oraz (4) Sekcja remontowo-porządkowa (5) Sekcja finansowo-księgową. W związku z konfliktem zbrojnym w Ukrainie, który spowodował napływ Uchodźców wojennych, Centrum przyjmuje, do realizacji Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego, obywateli Ukrainy, zgodnie z art. 24 pkt 2 Ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom *Ukrainy* w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

W ramach zajęć oprócz kompetencji zawodowych Uczestnicy z Ukrainy uczą się również języka polskiego.

Partnerami instytucjonalnymi CIS BP są m.in.: (1) Urząd Miasta Biała Podlaska – partner wspierający finansowo funkcjonowanie jednostki (dotacja roczna), (2) MOPS Biała Podlaska – partner współpracujący w organizacji usługi reintegracji społecznej i zawodowej (kierowanie osób do uczestnictwa) oraz zlecający niektóre usługi społeczne, takie jak usługi gastronomiczne na rzecz lokalnej społeczności, (3) PUP - partner wspierający usługę reintegracji społecznej zawodowej (świadczenia integracyjne), a także (4) Urząd Skarbowy w Białej Podlaskiej – współpracujący przy szkoleniach uczestników zajęć reintegracji zawodowej z teoretycznej i praktycznej wiedzy finansowo-księgowej, rozliczania podatków, (5) Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Lublinie /Filia w Białej Podlaskiej – współpracujący przy przeprowadzaniu szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego, zakładania działalności gospodarczej, oraz (7) Wojewódzki Szpital Specjalistyczny w Białej Podlaskiej – współpracujący przy przeprowadzaniu szkoleń z zakresu usług opiekuńczych.

Partnerem Projektowym dla Centrum Integracji Społecznej jest jedyna obecnie na miejscowym rynku pracy Bialska Spółdzielnia Socjalna CARITAS.

BSSC osób prawnych powstała z inicjatywy CARITAS Diecezji Siedleckiej i lubelskiej Fundacji „Otwarte Okna” w 2020 roku. Założyciele mają długoletnią



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej



praktykę pomocową: Caritas Diecezji Siedleckiej, od 1991 roku niesie pomoc potrzebującym poprzez wiele działań, jak prowadzenie stołówek dla osób ubogich i bezdomnych, udzielanie doraźnej pomocy rodzinom i ludziom samotnym, prowadzenie świetlic socjoterapeutycznych dla dzieci oraz warsztatów terapii zajęciowej dla osób niepełnosprawnych.

Misją Fundacji „Otwarte Okna”, działającej od 2018 roku, jest inicjowanie i wspieranie nowatorskich rozwiązań w różnorodnych dziedzinach życia społecznego, szczególnie w zakresie polepszenia funkcjonowania osób niepełnosprawnych. Owe dwie organizacje powołały do funkcjonowania Spółdzielnię socjalną osób prawnych mając na celu **przede wszystkim stworzenie miejsca pracy** dla osób, które mają trudności w odnalezieniu się na rynku zatrudnienia. Ciężar organizacji nowego podmiotu, poszukiwania klientów i zdobycia wystarczającej liczby zleceń, spoczywa na osobach prawnych czyli organizacjach założycielskich. To daje zatem większą stabilność tej formie spółdzielni socjalnej niż w przypadku spółdzielni zakładanej przez osoby fizyczne. Wiodącym przedmiotem działalności BSSC jest:

- 1) pomoc społeczna bez zakwaterowania dla osób w podeszłym wieku i osób niepełnosprawnych,
- 2) działalność pomocnicza związana z utrzymaniem porządku w budynkach,
- 3) działalność usługowa związana z zagospodarowaniem terenów zieleni.

Kadra Centrum Integracji Społecznej w Białej Podlaskiej podjęła starania, by dzięki współpracy z Białską Spółdzielnią Socjalną CARITAS umożliwić Absolwentom CIS „ścieżkę” zawodowej aktywności zarówno docelowej jak i stanowiącej kolejny etap w wychodzeniu na wolny rynek pracy. Generalnie współpraca ta prowadzi do wzmocnienia potencjału organizacyjno-technicznego zarówno podmiotu zatrudnienia socjalnego (CIS) jak i przedsiębiorstwa społecznego (BSSC) oraz stworzenia warunków ich współdziałania w rozwoju systemu realizacji usług społecznych na terytorium miasta i gminy Biała Podlaska.

Przedsięwzięcie projektowe w zakresie rozpoznania potrzeb i oczekiwań BSSC co do poziomu niezbędnych kompetencji i predyspozycji zawodowych, cech osobowościowych i psychofizycznych kandydatów na pracowników Spółdzielni socjalnej pozwoli kadrze CIS Biała Podlaska stworzyć programowe ramy zajęć z uczestnikami reintegracji społecznej w CIS by mieli oni solidne przygotowanie do zatrudnienia i możliwość uczestnictwa w rekrutacji do Białskiej Spółdzielni Socjalnej CARITAS.

Niniejszy Katalog będzie prezentacją oczekiwań Spółdzielni Socjalnej CARITAS wobec przyszłych jej pracowników oraz stanowi pierwszy krok do wypracowania trwałego mechanizmu kooperacji zatrudnieniowej pomiędzy CIS BP a podmiotem ekonomii



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej



społecznej BSSC, zmierzającego do wprowadzenia w praktykę reintegracji społecznej i zawodowej ścieżek zatrudnieniowych, uwzględniających potrzeby pracodawcy i tworzącego stabilność zatrudnieniową absolwentów CIS.

II. Uwarunkowania rynku pracy – Barometr zawodów 2022

Zanim zostaną przedstawione wskazania ze strony BSSC dotyczące kompetencji zawodowych oraz cech osobowościowych przyszłych pracowników spółdzielni należy zbadać sytuację na rynku pracy w Białej Podlaskiej przede wszystkim pod kątem zawodów deficytowych i będących w relacji równowagi między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców.

Zawody deficytowe można określić jako takie, w których brakuje kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami chętnych do zatrudnienia przy jednoczesnym dużym zapotrzebowaniu Pracodawców.

Zawodami zrównoważonymi są te, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się).

Natomiast nadwyżkowymi są zawody w których jest więcej kandydatów do zatrudnienia, spełniających oczekiwania Pracodawców niż miejsc pracy.

Z danych Barometru zawodów na rok 2022 dla miasta Biała Podlaska i powiatu bialskiego wynika, że wśród wymienionych 31 deficytowych zawodów w powiecie bialskim są m.in. opiekunowie osób starszych i niepełnosprawnych, pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych, pracownicy zajmujący się zwierzętami, pracownicy przetwórstwa spożywczego, sprzedawcy i kasjerzy, pracownicy ds. rachunkowości i księgowości.

Zawody, które znajdują się w równowadze popytu i podaży to spośród 103 wymienionych m.in. ogrodnicy i sadownicy, pomoce w gospodarstwach domowych, sprzątaczkę i pokojowe, pomoce kuchenne, cukiernicy.

Z danych „Barometru” na rok 2022 wynika, że profesjami nadwyżkowymi w Białej Podlaskiej i powiecie bialskim są natomiast m.in. ekonomiści, kelnerzy i barmani, krawcy i pracownicy produkcji odzieżowej.

Podsumowując: zakres działalności BSSC a w szczególności usługi opiekuńcze, prace porządkowe, sprzątające i zagospodarowania terenów zielonych wpisują się w obszar zawodów, na które jest zapotrzebowanie na terenie m. Biała Podlaska i powiatu bialskiego. To może być zatem perspektywą na większe szanse



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej

na stabilność zatrudnienia dla Uczestników CIS, którzy w przyszłości pozytywnie przejdą rekrutację do Spółdzielni socjalnej.

II. Konstrukcja formularza ankietowego

Badanie preferencji i oczekiwań BSSC wobec kandydatów do pracy w usługach społecznych (opiekuńczych) i usługach porządkowych (sprzątających, ogrodniczych), zostało przeprowadzone w formie wywiadu ankietowego podczas rozmowy bezpośredniej. Do badania wykorzystano zmodyfikowany formularz z Projektu „Profesjonalny Absolwent CIS – nowe szanse” realizowanego w 2020 roku.

Formularz ankietowy zawiera najbardziej istotne sekwencje tematyczne dla obranego celu badania, tj. uzyskanie odpowiedzi (poglądu) na 5 zasadniczych pytań w podziale na dwa rodzaje grup usług oraz 1 pytanie ogólne.

Wzór formularza zaprezentowany jest poniżej:

Kwestionariusz ankiety Oczekiwania Białskiej Spółdzielni Socjalnej CARITAS wobec Absolwentów CIS Biała Podlaska	
<p><i>Szanowni Państwo, prosimy o poświęcenie nam swojej uwagi i wypełnienie krótkiej ankiety.</i></p> <p><i>Pragniemy poznać Państwa opinię na temat oczekiwań stawianych kandydatom na Państwa pracowników, którymi będą Absolwenci Centrum Integracji Społecznej Biała Podlaska. Pozwoli to nam lepiej przygotować naszych Uczestników do Państwa wymagań wobec kandydatów do BSSC / - / Zespół CIS Biała Podlaska</i></p>	
I. OCZEKIWANIA WOBEC ABSOLWENTÓW CIS POSZUKUJĄCYCH PRACY W USŁUGACH SPOŁECZNYCH – PYTANIA ANKIETOWE	
<p>Pytanie nr 1: Jak ważne są dla Państwa dwa kluczowe zbiory kompetencji podczas rekrutacji nowych pracowników do usług opiekuńczych:</p> <p>1) zbiór kompetencji „miękkich”, tj. a) umiejętności – cechy wrodzone i nabyte w czasie edukacji, indywidualne zdolności i talenty, oraz b) cechy psychofizyczne – to wyróżniki osobowościowe, np.: inteligencja (twórcze i krytyczne myślenie), kultura osobista, samoświadomość, samokontrola, radzenie sobie ze stresem, zdolność do wspólnego działania, etc.</p> <p>2) zbiór kompetencji „twardych”, tj. 1) wiedza – to posiadany i rozwijany zasób informacyjny dotyczący ogólnych zagadnień (edukacja ogólnorozwojowa) oraz specjalistycznych tematów zawodowych (wiedza branżowa), oraz 2) kwalifikacje – to potwierdzone dokumentami (dyplomami, certyfikatami) zakresy wiedzy i umiejętności, pozwalające wykonywać określone zadania i czynności zawodowe.</p>	
Odpowiedź (prosimy zaznaczyć tylko jedną)	
<ul style="list-style-type: none"> • Przewaga kompetencji „miękkich” nad kompetencjami „twardymi” • Przewaga kompetencji „twardych” nad kompetencjami „miękkimi” • Równowaga pomiędzy oboma typami kompetencji 	
<p>Pytanie nr 2: Które cechy osobowościowe powinni reprezentować kandydaci do pracy w sferze usług społecznych, szczególnie w tych gdzie występuje częsty kontakt z osobami korzystającymi z tych usług (np. usługi opiekuńcze wobec osób starszych i niepełnosprawnych)?</p>	
Odpowiedź (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy wybrane):	
Wysoka neurotyczność - skłonność do doświadczania: lęku, gniewu, zazdrości, smutku, poczucia winy, stresu	
Niska neurotyczność - łagodna reakcja na stres, spokój, mniejszą skłonność do bycia spiętym czy pobudzonym.	

Ugodowość - przyjacielskie nastawienie, pełne zrozumienie i współczucie, gotowość do współpracy z innymi.	
Niska ugodowość - własny interes ponad współdziałanie z innymi, brak gotowości do dzielenia się z innymi ludźmi	
Introwersja - spokój, małe zaangażowanie w życie społeczne, potrzeba większej stymulacji.	
Ekstrawersja – przeżywanie pozytywnych emocji, entuzjazm, orientacja na działanie.	
Otwartość na nowe doświadczenia - inwencja, ciekawością świata, ceni niezwykle idee, ceni różnorodność doświadczeń, kreatywność.	
Niska otwartość na nowe doświadczenia - konserwatywne zachowania, tradycjonalizm, preferowanie prostoty działania i nieskomplikowane komunikaty i nie lubi przeciwstawiania się opiniom innych.	
Sumiennność - ułożona osobowość, preferowanie zaplanowanych działań, unikanie spontanicznego zachowania, orientacja na cele, wysoki standard pracy.	
Niska sumiennność - małe zaangażowanie w obowiązki, mała motywacja do osiągnięcia celów, impulsywność, hedonistyczne nastawienie do świata.	
Pytanie nr 3: Które z kompetencji „przyszłości” miałyby znaczącą rolę w podjęciu przez Państwa decyzji o zatrudnieniu Absolwenta CIS w sferze usług opiekuńczych? Prosimy o wskazanie maksymalnie trzech ze zbioru 10 kompetencji „przyszłości”	
Odpowiedź (prosimy zaznaczyć tylko 3 kompetencje)	
1. Zdolność rozumienia obowiązków służbowych i wypełnianej misji zawodowej.	
2. Zdolność komunikacji z innymi oraz zdolność odczytywania emocji innych osób z tonu ich głosu, mimiki twarzy czy gestów.	
3. Zdolność do adaptacji nowych rozwiązań, nowych technologii oraz kreatywność myślenia w wykonywaniu obowiązków służbowych.	
4. Zdolność do działania w różnych środowiskach, współpracy z osobami z różnych kultur, zróżnicowanych pod względem wieku, umiejętności, sposobu myślenia i pracy.	
5. Zdolność myślenia analitycznego oraz przyswajania wielu informacji i danych.	
6. Zdolność i umiejętność obsługi nowych mediów, urządzeń.	
7. Zdolność do przyjmowania wiedzy z różnych dziedzin, nie tylko specjalistycznej wiedzy w danym zawodzie.	
8. Zdolność do rozwijania zadań i procesów pracy tak, aby realizować założone cele, w zależności o zmieniających się okoliczności.	
9. Umiejętność oddzielania informacji ważnych od „szumu”, wybranie treści istotnych z punktu widzenia wykonywanej pracy.	
10. Zdolność pracy zdalnej, jako członek wirtualnego zespołu.	
Pytanie nr 4: Czy Absolwent CIS ubiegający się o zatrudnienie w usługach społecznych (np. opiekuńczych) poza kwalifikacjami uzyskanymi w Centrum powinien dysponować kompetencjami nabytymi w innym trybie, np.: (a) edukacji formalnej (szkoła), (b) edukacji pozaformalnej (kursy, warsztaty poza centrum) oraz (c) edukacji nieformalnej (np. Internet)	
Odpowiedź (prosimy zaznaczyć tylko jedną):	
• Tak, powinien dysponować kompetencjami zdobytymi także poza Centrum	
• Nie, wystarczające są i będą kompetencje uzyskane w Centrum	
Pytanie nr 5: Które z ewentualnych deficytów kompetencyjnych Absolwenta CIS stanowiłyby dla Państwa barierę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu?	
Odpowiedź (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy wybrane):	
Niska motywacja do działania (pracy)	
Niski poziom komunikacji niewerbalnej	
Nieumiejętność autoprezentacji	
Nieumiejętność prowadzenia rozmów (słuchanie, przekonywanie, negocjowanie)	
Wysoki stopień roszczeniowości	
Nieumiejętność radzenia sobie z emocjami	
Nieumiejętność radzenia sobie z sytuacjami konfliktowymi	
Nieumiejętność zarządzania czasem pracy	
Nieumiejętność radzenia sobie z porażką.	
Niski poziom kreatywności i przedsiębiorczości oraz wyznaczania celów życiowych.	
Niski poziom umiejętności analitycznych i interpretowania wzorów, modeli oraz wykresów.	
II. OCZEKIWANIA WOBEC ABSOLWENTÓW CIS POSZUKUJĄCYCH PRACY W USŁUGACH PORZĄDKOWO-OGRODNICZYCH - PYTANIA ANKIETOWE	

<p>Pytanie nr 1: Jak ważne są dla Państwa dwa kluczowe zbiory kompetencji podczas rekrutacji nowych pracowników do usług porządkowych:</p> <p>1) zbiór kompetencji „miękkich”, tj. a) umiejętności – cechy wrodzone i nabyte w czasie edukacji, indywidualne zdolności i talenty, oraz b) cechy psychofizyczne – to wyróżniki osobowościowe, np.: inteligencja (twórcze i krytyczne myślenie), kultura osobista, samoświadomość, samokontrola, radzenie sobie ze stresem, zdolność do wspólnego działania, etc.</p> <p>2) zbiór kompetencji „twardych”, tj. 1) wiedza – to posiadany i rozwijany zasób informacyjny dotyczący ogólnych zagadnień (edukacja ogólnorozwojowa) oraz specjalistycznych tematów zawodowych (wiedza branżowa), oraz 2) kwalifikacje – to potwierdzone dokumentami (dyplomami, certyfikatami) zakresy wiedzy i umiejętności, pozwalające wykonywać określone zadania i czynności zawodowe.</p>	
<p style="text-align: center;">Odpowiedź (prosimy zaznaczyć tylko jedną)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Przewaga kompetencji „miękkich” nad kompetencjami „twardymi” • Przewaga kompetencji „twardych” nad kompetencjami „miękkimi” • Równowaga pomiędzy oboma typami kompetencji 	
<p>Pytanie nr 2: Które cechy osobowościowe powinni reprezentować kandydaci do pracy w sferze usług porządkowych?</p>	
<p style="text-align: center;">Odpowiedź (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy wybrane):</p>	
Wysoka neurotyczność - skłonność do doświadczenia: lęku, gniewu, zazdrości, smutku, poczucia winy, stresu	
Niska neurotyczność - łagodna reakcja na stres, spokój, mniejszą skłonność do bycia spiętym czy pobudzonym.	
Ugodowość - przyjacielskie nastawienie, pełne zrozumienie i współczucie, gotowość do współpracy z innymi.	
Niska ugodowość - własny interes ponad współdziałanie z innymi, brak gotowości do dzielenia się z innymi ludźmi	
Introwersja - spokój, małe zaangażowanie w życie społeczne, potrzeba większej stymulacji.	
Ekstrawersja – przeżywanie pozytywnych emocji, entuzjazm, orientacja na działanie.	
Otwartość na nowe doświadczenia - inwencja, ciekawością świata, ceni niezwykle idee, ceni różnorodność doświadczeń, kreatywność.	
Niska otwartość na nowe doświadczenia - konserwatywne zachowania, tradycjonalizm, preferowanie prostoty działania i nieskomplikowane komunikaty i nie lubi przeciwstawiania się opiniom innych.	
Sumiennność - ułożona osobowość, preferowanie zaplanowanych działań, unikanie spontanicznego zachowania, orientacja na cele, wysoki standard pracy.	
Niska sumiennność - małe zaangażowanie w obowiązki, mała motywacja do osiągania celów, impulsywność, hedonistyczne nastawienie do świata.	
<p>Pytanie nr 3: Które z kompetencji „przyszłości” miałyby znaczącą rolę w podjęciu przez Państwa decyzji o zatrudnieniu Absolwenta CIS w sferze usług porządkowych? Prosimy o wskazanie maksymalnie trzech ze zbioru 10 kompetencji „przyszłości”</p>	
<p style="text-align: center;">Odpowiedź ((prosimy zaznaczyć tylko 3 kompetencje</p>	
1.Zdolność rozumienia obowiązków służbowych i wypełnianej misji zawodowej.	
2.Zdolność komunikacji z innymi oraz zdolność odczytywania emocji innych osób z tonu ich głosu, mimiki czy gestów.	
3.Zdolność do adaptacji nowych rozwiązań, nowych technologii oraz kreatywność myślenia w wykonywaniu obowiązków służbowych.	
4.Zdolność do działania w różnych środowiskach, współpracy z osobami z różnych kultur, zróżnicowanych pod względem wieku, umiejętności, sposobu myślenia i pracy.	
5.Zdolność myślenia analitycznego oraz przyswajania wielu informacji i danych.	
6.Zdolność i umiejętność obsługi nowych mediów, urządzeń.	
7.Zdolność do przyjmowania wiedzy z różnych dziedzin, nie tylko specjalistycznej wiedzy w danym zawodzie.	
8.Zdolność do rozwijania zadań i procesów pracy tak, aby realizować założone cele, w zależności o zmieniających się okoliczności.	
9.Umiejętność oddzielania informacji ważnych od „szumu”, wybranie treści istotnych z punktu widzenia wykonywanej pracy.	
10.Zdolność pracy zdalnej, jako członek wirtualnego zespołu.	
<p>Pytanie nr 4: Czy Absolwent CIS ubiegający się o zatrudnienie w usługach porządkowych poza poza kwalifikacjami uzyskanymi w Centrum powinien dysponować kompetencjami nabytymi w innym trybie, np.:</p>	

(a) edukacji formalnej (szkoła), (b) edukacji pozaformalnej (kursy, warsztaty poza centrum) oraz (c) edukacji nieformalnej (np. Internet)	
Odpowiedź (prosimy zaznaczyć tylko jedną):	
<ul style="list-style-type: none"> • Tak, powinien dysponować kompetencjami zdobytymi także poza Centrum • Nie, wystarczające są i będą kompetencje uzyskane w Centrum 	
Pytanie nr 5: Które z ewentualnych deficytów kompetencyjnych Absolwenta CIS stanowiłyby dla Państwa barierę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu?	
Odpowiedź (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy wybrane):	
Niska motywacja do działania (pracy)	
Niski poziom komunikacji niewerbalnej	
Nieumiejętność autoprezentacji	
Nieumiejętność prowadzenia rozmów (słuchanie, przekonywanie, negocjowanie)	
Wysoki stopień roszczeniowości	
Nieumiejętność radzenia sobie z emocjami	
Nieumiejętność radzenia sobie z sytuacjami konfliktowymi	
Nieumiejętność zarządzania czasem pracy	
Nieumiejętność radzenia sobie z porażką.	
Niski poziom kreatywności i przedsiębiorczości oraz wyznaczania celów życiowych.	
III. BARIERY W PODJĘCIU ZATRUDNIENIA PO STRONIE ABSOLWENTÓW CIS POSZUKUJĄCYCH PRACY - PYTANIA ANKIETOWE	
Pytanie nr 1: Które z poniższych barier są według Państwa najczęściej przyczyną odmowy pracy przez Absolwentów CIS	
Odpowiedź (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy wybrane):	
Pełnienie funkcji opiekuńczych w domu wobec dzieci, seniorów i innych osób	
Problemy zdrowotne, własna przewlekła choroba	
Stopień niepełnosprawności	
Niedogodne połączenia komunikacyjne – zbyt długi czas dojazdu do i z pracy	
Opór dotyczący nowych wyzwań, brak wiary we własne umiejętności	

Powyższy kwestionariusz ankiety został przedstawiony Konsultantowi z Białskiej Spółdzielni Socjalnej CARITAS i został wypełniony podczas spotkania konsultacyjnego.

III. Rezultat badania – opinia BSSC

Z badania dotyczącego oczekiwań BSSC wobec Absolwentów CIS ubiegających się o zatrudnienie w Białskiej Spółdzielni Socjalnej CARITAS, w sposób jednoznaczny wynika, że dwa zbiory kompetencji pracowniczych, a mianowicie kompetencje „miękkie” oraz „twarde” (pytanie nr 1) mają dla Pracodawcy takim jest BSSC, takie samo znaczenie i że podczas prowadzonych rekrutacji przestrzegane są zasady równowagi pomiędzy nimi. Oba rodzaje kompetencji są oceniane wysoko i mają znaczenie dla decyzji o zatrudnianiu pracowników. To dla absolwentów CIS Białka Podlaska oznacza, że nie mogą oni poprzestać na zdobywaniu umiejętności i wiedzy tylko podczas zajęć reintegracji społecznej i zawodowej.

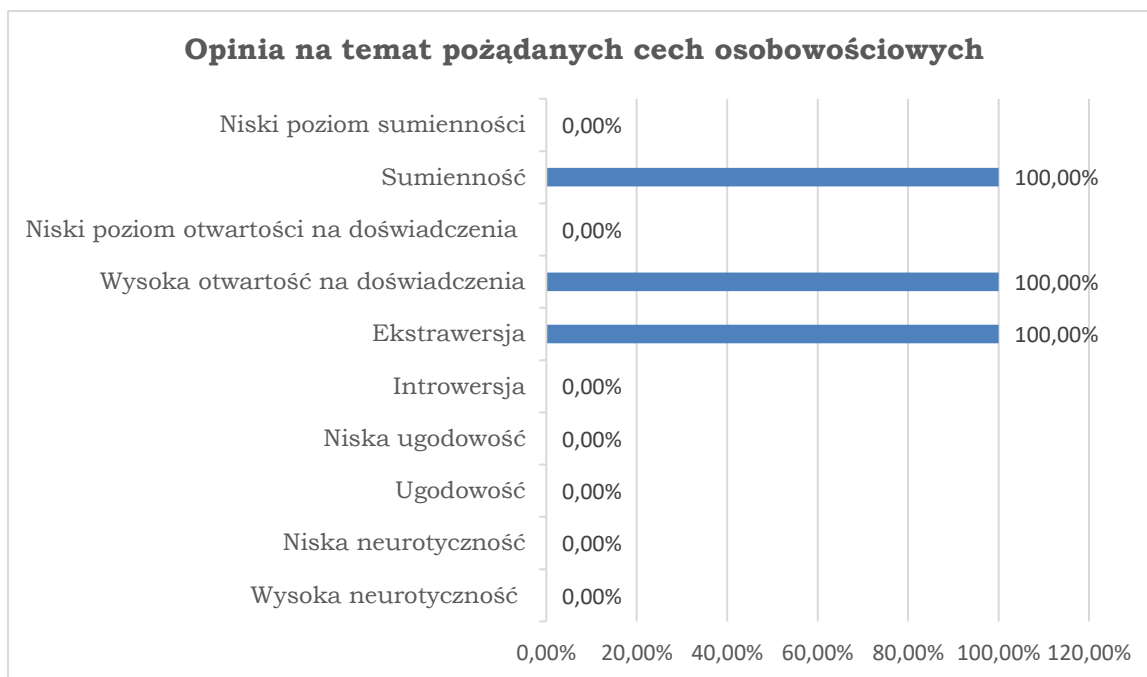
Rozbieżności pojawiają się w kwestii kwalifikacji (pytanie 4) a mianowicie:

- a) z badania ankietowego wynika, że w przypadku ubiegania się o zatrudnienie w usługach społecznych (np. opiekuńczych) absolwenci CIS Białka Podlaska powinni poza uzyskanymi kwalifikacjami w trakcie zajęć reintegracji społecznej i zawodowej dysponować także kwalifikacjami nabytymi w innym trybie kształcenia. BSSC uznaje obie

formy kształcenia – edukację formalną (ukończone szkoły) oraz dodatkową edukację nieformalną – za właściwe do tego, aby stać się „mocnymi” kandydatami do pracy, czyli takimi którzy byliby zaproszeni na rekrutacje przy zatrudnianiu nowych pracowników,

- b) W przypadku rekrutacji do stanowisk remontowo-ogrodniczych dodatkowe kwalifikacje zdobyte podczas kursów i warsztatów poza zajęciami CIS nie miałyby dla BSSC już istotnego znaczenia.




Kolejna opinia jaką uzyskano w trakcie badania był **pogląd Białskiej Spółdzielni Socjalnej CARITAS na pożądane cechy osobowościowe** kandydatów do pracy, kończących zajęcia w CIS Białka Podlaska.



Dla Pracodawcy jakim jest BSSC najbardziej cenione i pożądane cechy osobowości kandydata do pracy są:

- 1) **Sumiennosc**, odzwierciedla ona przede wszystkim gwarancje profesjonalnie wykonywanej pracy (świadczonej usługi), ale także działanie zrównoważone, odpowiedzialne i pozbawione spontanicznego zachowania. To gwarantuje prawidłowe wykonywanie czynności w stosunku do osób, które są beneficjentami danej usługi.
- 2) **ekstrawersja**, czyli wyrażanie pozytywnych emocji w kontaktach międzyludzkich oraz pozytywne nastawienie do wypełnianych zadań społecznych (np. opiekuńczość wobec seniorów).
- 3) **Otwartosc na nowe doświadczenia**, czyli ciekawosc swiata i inwencja, kreatywnosc oraz gotowosc poznawcza.

BBSC wskazała **wśród „przyszłościowych kompetencji”** sformułowanych w raporcie „Future Work Skills 2020”¹. **w sposób zdecydowany 3 typy zdolności przyszłego pracownika zarówno dla pełnienia usług opiekuńczych jak również dla pełnienia usług remontowo-ogrodniczych. Są to:**

-  Rozumienie obowiązków służbowych i wypełnianej misji zawodowej
-  Działanie w różnych środowiskach, współpracy z osobami z różnych kultur, zróżnicowanych pod względem wieku
-  Zdolność do przyjmowania wiedzy z różnych dziedzin, nie tylko specjalistycznej wiedzy w danym zawodzie

Wynika z tego, że zdaniem Przedstawicieli BSSC w sferze usług społecznych poza profesjonalnym przygotowaniem zawodowym liczą się także umiejętności dopasowywania do okoliczności wykonywania zadań służbowych a także jest duży nacisk na umiejętności współpracy.

W zestawieniu z 3-ma „przyszłościowymi kompetencjami” pozostają wyniki opinii BSSC dotyczącej ewentualnych deficytów kompetencyjnych Absolwenta CIS, które stanowiłyby dla Pracodawcy barierę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu. Z badania ankietowego wynika, że podczas rekrutacji decydujące znaczenie **dla decyzji kadrowych mają następujące deficyty kompetencyjne:**

¹ Patrz: <https://alogic.pl/blog/raport-kompetencje-zawodowe-przyszlosci-2020-institute-for-the-future> (27.07.2020)

Niska motywacja do działania

Nieumiejętność radzenia sobie z emocjami

Nieumiejętność radzenia sobie z sytuacjami
konfliktowymi

Podobny pogląd BSSC dotyczy najczęstszych **przyczyn odmowy przyjęcia pracy** przez danego kandydata. W grupie wymienionych przyczyn znalazły się, podobnie jak przy określaniu barier w podjęciu decyzji o zatrudnieniu, następujące pozycje:

Niska motywacja do pracy

Nieumiejętność radzenia sobie z emocjami

Nieumiejętność radzenia sobie z sytuacjami
konfliktowymi

Wyniki te posłużą w opracowywaniu działań reintegracyjnych w zakresie przygotowania uczestników CIS, czyli osób rekrutowanych do zajęć reintegracji społecznej i zawodowej z grup „zagrożonych” wykluczeniem społecznym do roli kandydatów do przyszłościowych zespołów pracowniczych BSSC.



IV. CHARAKTERYSTYKA ABSOLWENTA CIS – KANDYDATA DO ZATRUDNIENIA W BIALSKIEJ SPÓŁDZIELNI SOCJALNEJ CARITAS

Dzięki opiniom dotyczącym oczekiwań wobec kandydatów na pracowników BSSC dokonano charakterystyki sylwetek Absolwentów CIS, mających wysokie szanse na spotkaniach rekrutacyjnych.

Usługa porządkowo-ogrodnicza

Absolwent CIS umie przygotować się i dostosować do warunków wykonywania powierzonych zadań oraz wie jakie są etapy czynności. Prawidłowo dobiera i posługuje się wymaganymi urządzeniami technicznymi oraz zna i przestrzega obowiązujące zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Sam dokonuje korekt i kontroli podczas osiągania celów oraz wdrażania zmian koniecznych do uzyskiwania satysfakcjonującej jakości wykonywanej usługi. Poza tym posiada wiedzę o sposobach znajdowania uzupełniających informacji dotyczących możliwości oraz metod realizowanych zadań w ramach realizowanej usługi. Jest otwarty na inicjowanie i podtrzymywanie kontaktów z otoczeniem zawodowym a także przyswajanie wiedzy i umiejętności zgodnie z uzyskanymi instrukcjami, oraz do identyfikowania najważniejszych czynników determinujących dalszy przebieg kariery zawodowej.

Usługi opiekuńcze

Absolwent CIS dysponuje wiedzą i umiejętnościami w zakresie samodzielnego realizowania umiarkowanie złożonych zadań. Umie rozplanować czynności zawodowe oraz przetwarzać informacje dotyczące technik, technologii i organizacji etapów usługi opiekuńczej. Posiada wiedzę na temat funkcjonowania społeczeństwa, w tym zasad etyki w kontaktach międzyludzkich.

Do wyróżniających cech Absolwenta CIS w zakresie usług opiekuńczych należy wymienić:

- a) wiedzę w zakresie rozróżniania możliwości oraz barier w funkcjonowaniu osoby wymagającej usług opiekuńczych, szczególnie uwzględniających rodzaj i stopień niepełnosprawności,
- b) zdolność do dostrzegania i interpretowania sytuacji społecznej, warunków życia, więzi z rodziną, grupą i środowiskiem lokalnym osoby podopiecznej celem korzystania z zasobów indywidualnych, środowiska rodzinnego, instytucjonalnego i lokalnego,
- c) zdolność dopasowania metod, technik, narzędzi i form wykonywania działań opiekuńczo-wspierających do sytuacji życiowej, stanu zdrowia, rozpoznanych problemów oraz potrzeb podopiecznego,



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej

- d) umiejętność zapewniania wsparcia emocjonalnego i pobudzania osoby podopiecznej do podwyższania poziomu zaradności życiowej,
- e) zdolności do inicjowania, wzmacniania i rozszerzania współpracy z podmiotami które zajmują się działaniami na rzecz osób wymagających usług opiekuńczych.

IV. Wnioski końcowe

Zrealizowane badanie w ramach projektu „Bialska Kooperacja – od uczestnika CIS do pracownika PS” umożliwiło uzyskanie informacji o oczekiwaniach i potrzebach BSSC dotyczących pracowników sfery usług społecznych, pozostających w dyspozycji Centrum Integracji Społecznej w Białej Podlaskiej. Podsumowując należy podkreślić, że Pracodawca jakim jest BSSC:

1. Na równi traktuje podczas rekrutacji u kandydatów do zatrudnienia kompetencje „miękkie” i „twarde” uznając, że w przestrzeni usług społecznych poza kwalifikacjami zawodowymi ważne jest także posiadanie określonych cech osobowości.
2. Wśród cech osobowościowych najbardziej cenione są: sumienność, otwartość na nowe doświadczenia oraz ekstrawersja jako naczelnne cechy ubiegającego się o zatrudnienie w sferze usług opiekuńczych.
3. W kwestii kwalifikacji zawodowych oczekiwania wobec ubiegającego się o zatrudnienie w usługach opiekuńczych preferowana jest gotowość do uzyskiwania kwalifikacji poza CIS; w przypadku usług remontowo-ogrodniczych wystarczają umiejętności uzyskane w czasie zajęć w Centrum.
4. Braki kompetencyjne osób ubiegających się o pracę, które wpływają na decyzje końcowe o przyjęciu do pracy według BSSC są tożsame ze wskazanymi barierami w podejmowaniu zatrudnienia u Absolwentów CIS.

Wyniki badania wykonanego w 2022 r. będą przedmiotem analizy kadry Centrum Integracji Społecznej, w celu opracowania programów zajęć reintegracji społecznej i zawodowej oraz przygotowania przyszłych kadr dla sfery usług opiekuńczych i remontowo-ogrodniczych w Bialskiej Spółdzielni Socjalnej a także innych Pracodawców na lokalnym rynku.



Bibliografia

<https://alogic.pl/blog/raport-kompetencje-zawodowe-przyszlosci-2020-institute-for-the-future>

Oficjalna strona Barometr zawodów (2022), badanie jakościowe prognozujące zapotrzebowania na pracowników.
<https://barometrzawodow.pl/#lubelskie>



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej

Projekt pn. „Bialska Kooperacja – od uczestnika CIS do pracownika PS”
realizowany w ramach programu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej „Od wykluczenia do aktywizacji – edycja 2022”