

CIOP PIB

CENTRALNY INSTYTUT OCHRONY PRACY
- PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa

Zakład Ergonomii

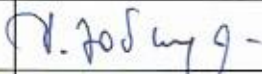
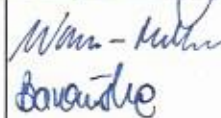
Nr 389/PZ/2021/NE

TEMAT: Przeprowadzenie analizy zagrożeń związanych z pracą kuratora sądowego
oraz opracowanie zaleceń służących ich ograniczeniu

ZLECENIODAWCA: Ogólnopolski Związek Zawodowy Kuratorów Sądowych
ul. Nowatorska 20, 87-100 Toruń

Data rozpoczęcia: 16.04.2021 r.

Data zakończenia: 08.11.2021 r.

	Imię i nazwisko	Podpis
Główny wykonawca	dr hab. Dorota Żolnierczyk-Zreda	
Wykonawcy	dr Magdalena Warszevska-Makuch mgr Paulina Barańska	

Z-ca KIEROWNIKA
ZAKŁADU ERGONOMII


dr inż. Joanna Kamińska

Spis treści

1. STRESZCZENIE	1
2. CEL OGÓLNY BADANIA	4
3. WPROWADZENIE TEORETYCZNE	4
3.1. Charakterystyka zawodu kuratora sądowego.....	4
4. METODOLOGIA BADANIA	13
4.1. Procedura badań	13
4.2. Grupa badanych.....	13
4.3. Narzędzia badawcze.....	14
5. WYNIKI BADAŃ	18
5.1. Psychospołeczne warunki pracy oraz symptomy stresu zawodowego.....	18
5.1.1. Wymagania	22
5.1.2. Organizacja i treść pracy.....	24
5.1.3. Relacje społeczne i przywództwo.....	27
5.1.4. Interakcja człowiek – praca	29
5.1.5. Objawy stresu zawodowego.....	30
5.2. Narażenie na mobbing.....	33
5.3. Narażenie na agresję ze strony osób z zewnątrz organizacji.....	38
5.4. Narażenie na czynniki biologiczne, chemiczne i fizyczne.....	41
5.5. Warunki pracy (warunki lokalowe, środki ochrony, zwrot kosztów).....	48
5.6. Zależności między psychospołecznymi warunkami pracy a zdrowiem i dobrostanem	53
6. PODSUMOWANIE WYNIKÓW I WNIOSKI	59
7. ZALECENIA OGÓLNE	68
8. BIBLIOGRAFIA	72
ZAŁĄCZNIK Ankieta badawcza	

1. STRESZCZENIE

Celem przeprowadzonego badania była analiza zagrożeń występujących w zawodzie kuratora sądowego a także ich skutków dla zdrowia psychicznego. Analizowano zagrożenia o charakterze psychospołecznym, biologicznym, epidemiologicznym oraz fizycznym, a także narażenie na mobbing oraz negatywne zachowania ze strony podopiecznych w powiązaniu ze stanem zdrowia i samopoczuciem. Zagrożenia psychospołeczne były grupą najszerszej analizowanych czynników i obejmowały:

- wymagania pracy (wymagania ilościowe, tempo pracy, wymagania poznawcze, wymagania emocjonalne, wymagania ukrywania emocji)
- organizację i treść pracy (poczucie wpływu w pracy, możliwość rozwoju, znaczenie pracy)
- relacje społeczne i przywództwo (poczucie przewidywalności, uznanie, jakość przywództwa, wsparcie od przełożonego, wsparcie od współpracowników)
- interakcje człowiek – praca (satysfakcja z pracy, konflikt praca–życie osobiste, konflikt życie osobiste – praca)

W badaniu udział wzięło 506 kuratorów, z czego 46% było kuratorami rodzinnymi a 54% kuratorami dla dorosłych. Osoby badane były zatrudnione na terenie całej Polski. Zastosowano ankietę zawierającą kwestionariusze do pomiaru wyżej wymienionych zmiennych, którą badani kuratorzy wypełniali on-line w okresie od czerwca do połowy lipca 2021 r.

Wyniki uzyskane w grupie badanych kuratorów porównywano z wynikami przedstawicieli innych zawodów, w tym szczególnie osób pracujących w bezpośrednim kontakcie z klientem, pacjentem i podopiecznym, ze względu na istotne podobieństwo wykonywanych zadań. W grupach porównawczych znaleźli się: pracownicy zatrudnieni w bezpośrednim kontakcie z klientem w trzech branżach: (1) usługi telekomunikacyjne, (2) nieruchomości oraz (3) bankowość, ubezpieczenia i usługi finansowe, pracownicy ośrodków resocjalizacji dla młodzieży, pracownicy domów pomocy społecznej, pracownicy medycznych oddziałów psychiatrycznych i leczenia uzależnień. Porównania zostały także dokonane w odniesieniu do najnowszych danych pochodzących z ogólnej populacji osób pracujących (N=1536).

Opis wyników badań poprzedzono charakterystyką zawodu kurator sądowy opracowaną na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departamentu Rynku Pracy. Wynika z niej, że osobom zatrudnianym w tym zawodzie

stawia się cały szereg wymagań psychofizycznych i zdrowotnych, a złożoność wykonywanych przez kuratorów zadań jest ogromna.

Wyniki przeprowadzonych w CIOP-PIB badań potwierdzają w pełni te informacje, a dodatkowo ukazują cały szereg zagrożeń nieuwzględnionych w tej charakterystyce. Porównanie wyników badań kuratorów sądowych z tymi, które uzyskano w opisanych wyżej grupach osób pracujących w kontakcie z drugim człowiekiem wskazuje na to, że warunki pracy kuratorów są znacznie bardziej obciążające, zarówno pod względem wymagań psychospołecznych, jak i fizycznych. W grupie zawodowej kuratorów sądowych ujawniono najwyższe poziomy takich cech pracy jak: wysokie wymagania pracy, szczególnie w odniesieniu do ilości i tempa pracy, wysokie wymagania emocjonalne pracy związane z koniecznością ciągłego stykania się z trudnymi problemami innych osób a także ukrywania swoich prawdziwych emocji i powstrzymywania się od wypowiedzania własnych opinii. Badani kuratorzy najniżej spośród innych porównywanych grup zawodowych ocenili przewidywalność swojej pracy, którą powoduje brak informacji potrzebnych do dobrego wykonywania swojej pracy oraz niewystarczające informowanie o ważnych decyzjach, zmianach lub planach na przyszłość. Ocena ta jest szczególnie negatywna w odniesieniu do osoby prezesa sądu. Ogólny poziom mobbingu w grupie kuratorów okazał się istotnie wyższy w porównaniu do poziomu charakteryzującego pozostałe grupy (poza pracownikami handlu). Ze względu na to, że te cechy środowiska pracy kuratorów silnie korelują z symptomami stresu zawodowego, takimi jak stres poznawczy, stres somatyczny, niepokój i depresja można nazwać je zagrożeniami dla zdrowia psychicznego i samopoczucia pracowników tej grupy zawodowej.

Szczególnie uciążliwe w pracy kuratorów sądowych są specyficzne warunki fizycznego środowiska ich pracy „w terenie”. Znacząca większość z nich ma bowiem do czynienia z zagrożeniami obcymi dla jakiegokolwiek innego zawodu, np. kontakt z drobnoustrojami roznoszonymi drogą powietrzną, toksycznymi gazami/spalinami, grzybami i roztocami, krwią i innymi płynami ustrojowymi (np. odchodami ludzkimi i zwierzęcymi), czy silnym odorem podczas przebywania w miejscach zamieszkania swoich podopiecznych. Często są to zaniedbane, niebezpieczne budynki (np. pustostany, zdewastowane posesje). Wymienione czynniki natury biologicznej, fizycznej i epidemiologicznej stanowią niekwestionowane zagrożenie dla zdrowia fizycznego, ale – co udowodniono w niniejszych badaniach – także dla zdrowia psychicznego – poprzez swoje silne korelacje ze stresem, obciążeniem psychicznym

i wypaleniem zawodowym. Czynniki, które na ogół stanowią pozytywne motywatory do pracy, czyli przyznawane za pracę nagrody oraz możliwości własnego rozwoju zawodowego nie mają takiego charakteru w przypadku kuratorów zawodowych. Osoby te oceniają bowiem obydwa potencjalnie pozytywne „narzędzia” pracodawców najniżej spośród pracowników porównywanych grup, co świadczy też o wysokim poziomie ogólnej frustracji w tej grupie zawodowej. Potwierdza ją bardzo niski poziom satysfakcji z pracy kuratorów sądowych.

Na podstawie uzyskanych wyników badań sformułowano pewne szczegółowe zalecenia dotyczące poprawy warunków pracy.

2. CEL OGÓLNY BADANIA

Celem ogólnym badania była analiza zagrożeń występujących w zawodzie kuratora sądowego a także skutków tych zagrożeń dla zdrowia psychicznego. Podstawą analizy zagrożeń związanych z pracą kuratora sądowego była ocena psychospołecznych warunków pracy oraz narażenia na negatywne zachowania ze strony podopiecznych (agresja psychiczna i fizyczna, nadmierne wymagania) w powiązaniu z ich stanem zdrowia i samopoczuciem.

W toku dalszych dyskusji z przedstawicielami tego zawodu na temat innych potencjalnych zagrożeń występujących w pracy kuratora ustalono, że analizie poddane zostaną także inne zagrożenia o charakterze biologicznym, epidemiologicznym oraz fizycznym. Pełny opis metodologii badań zaprezentowano w rozdziale **Metoda badań**.

3. WPROWADZENIE TEORETYCZNE

3.1. Charakterystyka zawodu kuratora sądowego

W publikacji opracowanej w ramach projektu *Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji –INFODORADCA+* i wydanej przez ówczesne Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy¹ w 2018 roku kurator sądowy zajmuje się wykonywaniem działań o charakterze profilaktycznym, diagnostycznym, wychowawczo-resocjalizacyjnym i kontrolnym w stosunku do podopiecznych oddanych mu pod dozór lub nadzór na mocy orzeczenia sądowego.

Kurator sądowy jest funkcjonariuszem publicznym, który realizuje określone przez prawo zadania o charakterze wychowawczo-resocjalizacyjnym, diagnostycznym, profilaktycznym i kontrolnym, związane z wykonywaniem orzeczeń sądu. Kuratorzy sądowi wykonujący orzeczenia w sprawach karnych są kuratorami dla dorosłych, a wykonujący orzeczenia w sprawach rodzinnych i dotyczących nieletnich są kuratorami rodzinnymi. Kurator sądowy wykonuje swoje obowiązki w zakładach zamkniętych (zakładach karnych, placówkach opiekuńczo-wychowawczych i leczniczo--rehabilitacyjnych) lub w miejscach zamieszkania osób (podopiecznych), wobec których toczy się postępowanie.

Bez względu na miejsce, w którym kurator sądowy wykonuje swoje obowiązki i na to, czy wykonuje orzeczenia w sprawach rodzinnych czy karnych, jego praca zawsze polega na dostarczaniu wsparcia, opieki oraz pomocy doradczej osobom, które zostały powierzone jego pieczy. Głównym zadaniem kuratora sądowego jest zapewnienie regularnej kontroli i opracowanie sprawozdań dotyczących wykonywania przez osobę (lub rodzinę), nad którą sprawuje kuratelę, postanowień zawartych w orzeczeniu, ale również kształtowanie odpowiednich postaw i zachowań u podopiecznych.

Kurator sądowy dla dorosłych organizuje i kontroluje wykonanie orzeczonej wobec skazanego kary ograniczenia wolności oraz pracy społecznie użytecznej. Ponadto kurator sądowy kontroluje zachowanie osoby, wobec której warunkowo umorzono postępowanie, warunkowo zawieszono karę pozbawienia wolności, udzielono warunkowego przedterminowego zwolnienia, oddanej pod dozór kuratora, kontroluje realizację obowiązków probacyjnych, kontroluje również skazanych odbywających karę w systemie dozoru elektronicznego. Działanie kuratora sądowego polega na prowadzeniu wywiadów środowiskowych dotyczących funkcjonowania podopiecznych, wizytach w miejscu ich zamieszkania, czy też żądaniu wyjaśnień związanych z sytuacjami zaistniałymi w trakcie sprawowania dozoru. Kurator sądowy ma wgląd w dokumenty sądowe oraz informacje na temat podopiecznych będące w posiadaniu policji i wszelkich innych instytucji lub organizacji, z którymi podopieczni mieli kontakt. Zebrane na podstawie wywiadów i dokumentacji informacje powinny posłużyć kuratorowi sądowemu do wypracowania metod rozwiązywania problemów podopiecznych.

Zadania kuratora sądowego zajmującego się osobami dorosłymi, które przebywają w zakładach karnych, polegają na przygotowaniu skazanych do zwolnienia i na sprawowaniu nad nimi opieki postpenitencjarnej. Kurator sądowy udziela takim podopiecznym wsparcia pozwalającego na szybszy powrót do społeczeństwa. Pomaga także rodzinom osób przebywających w zakładach karnych.

Rodzinny kurator sądowy sprawuje nadzór nad osobami nieletnimi w związku z popełnionym czynem karalnym lub demoralizacją, z warunkowo zawieszonym środkiem wychowawczym w postaci umieszczenia w zakładzie poprawczym, zwolnionymi z zakładów poprawczych, kontroluje wykonywanie obowiązków nałożonych na nieletniego, jak również może prowadzić i pracować w ośrodku kuratorskim. Ponadto sprawuje nadzór w sprawach opiekuńczych dotyczących ograniczenia władzy rodzicielskiej. Kurator sądowy wykonuje zadania o charakterze

wychowawczo-resocjalizacyjnym i profilaktycznym w stosunku do podopiecznych oddanych pod nadzór (dozór) przez orzeczenie sądowe.

Kurator sądowy, sprawując nadzór nad osobą, w stosunku do której został orzeczony obowiązek poddania się leczeniu odwykowemu, organizuje i prowadzi działania mające na celu pomoc osobie zobowiązanej w osiągnięciu celów leczenia.

Wśród podopiecznych kuratorów sądowych są także osoby częściowo lub całkowicie ubezwłasnowolnione, uzależnione od alkoholu bądź środków odurzających, z chorobami psychicznymi, głuchonieme, z niepełnosprawnością intelektualną, obcokrajowcy nieposługujący się językiem polskim, jak również osoby ze świata biznesu, polityki i kultury.

Ze względu na zakres działań i formalne wymagania konieczne do wykonywania zawodu, kuratorów sądowych dzieli się na kuratorów zawodowych i kuratorów społecznych – w przypadku tych pierwszych wymagane jest wykształcenie kierunkowe wyższe oraz zdanie egzaminu kuratorskiego poprzedzonego aplikacją. Kuratorzy zawodowi dodatkowo są odpowiedzialni za organizację pracy kuratorów społecznych i sprawowanie patronatu nad aplikantami kuratorskimi.

Problemy, z którymi w codziennej pracy stykają się kuratorzy sądowi, są zróżnicowane, ale często wynikają z uzależnienia, przemocy, chorób, warunków socjalno-bytowych czy bezrobocia. Ze względu na specyfikę pracy i środowiska, w których działa kurator sądowy, jest on stale narażony na konflikty i obciążony dużą odpowiedzialnością społeczno-moralną.

Kurator sądowy wykonuje pracę polegającą na:

- sprawowaniu dozorów wynikających z orzeczeń sądu w sprawach karnych,
- sprawowaniu nadzorów wynikających z orzeczeń sądu w sprawach rodzinnych i dotyczących nieletnich, oraz w sprawach dotyczących zobowiązania do podjęcia leczenia uzależnienia od alkoholu, a także na kontrolowaniu wykonania przez nieletniego nałożonych na niego obowiązków określonego postępowania,
- podejmowaniu współpracy ze szkołami i innymi instytucjami zajmującymi się wychowaniem, leczeniem oraz udzielającymi pomocy podopiecznym,
- podejmowaniu współpracy ze służbą penitencjarną zakładów karnych oraz personelem pedagogicznym zakładów poprawczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych,

- współpracy z podmiotami w których wykonywana jest kara ograniczenia wolności polegająca na wykonywaniu nieodpłatnej kontrolowanej pracy na cele społeczne,
- przeprowadzaniu wywiadów środowiskowych (zleconych przez sąd, prokuraturę, zakłady karne),
- nadzorowaniu postępowania wykonawczego związanego z wykonywaniem kary pozbawienia wolności w systemie dozoru elektronicznego,
- kontrolowaniu wykonywania obowiązków nałożonych na skazanego przez sąd,
- uczestniczeniu w Zespołach Interdyscyplinarnych i Grupach Roboczych w ramach procedury Niebieskiej Karty,
- kontrolowaniu nakazów i zakazów orzeczonych wobec skazanych,
- uczestniczeniu w kontaktach małoletniego z osobą uprawnioną,
- wykonywaniu odebrania małoletniego od osoby nieuprawnionej,
- organizowaniu i świadczeniu pomocy postpenitencjarnej,
- pomocy podopiecznym w organizowaniu nauki, pracy i czasu wolnego,
- sprawowaniu kontroli nad wykonywaniem obowiązków przez rodziców, których władza rodzicielska została ograniczona w inny sposób niż ustanowienie nadzoru kuratora sądowego,
- udzielaniu pomocy nieletnim zwalnianym z zakładów wychowawczych i poprawczych oraz opuszczającym rodziny zastępcze,
- organizowaniu i prowadzeniu działań mających na celu pomoc osobom uzależnionym oraz zobowiązanym do leczenia odwykowego.

Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

Praca **kuratora sądowego** może być wykonywana:

- w zamkniętych placówkach i zakładach, w których przebywają podopieczni kuratora sądowego (zakłady karne, placówki opiekuńczo-wychowawcze, placówki leczniczo-rehabilitacyjne),
- w miejscu zamieszkania i środowisku codziennego funkcjonowania osób objętych nadzorem lub dozorem kuratora sądowego,
- w budynku sądu, gdzie kurator sądowy pełni dyżury sądowe.

W trakcie wykonywania swoich obowiązków kurator sądowy jest zmuszony do częstego przemieszczania się pomiędzy wymienionymi miejscami.

Kurator sądowy w działalności zawodowej wykorzystuje m.in.:

- komputer z typowym oprogramowaniem biurowym umożliwiającym zbieranie, przygotowywanie i przetwarzanie materiałów oraz danych (np. plików tekstowych) niezbędnych do planowania i realizacji pracy,
- oprogramowanie do przeglądania zasobów Internetu, wysyłania i odbierania poczty elektronicznej,
- typowe urządzenia biurowe, tj. drukarka, ksero, skaner, telefon stacjonarny i komórkowy.

Praca **kuratora sądowego** odbywa się w zróżnicowanych godzinach i ma przede wszystkim charakter zadaniowy, co oznacza, że to kurator sądowy decyduje o czasie jej wykonywania w zależności od specyfiki i ilości spoczywających na nim obowiązków. Kurator sądowy może być zmuszony do przeprowadzenia wywiadu środowiskowego we wczesnych godzinach porannych bądź późnym wieczorem. W miejscu zamieszkania podopiecznego ma prawo pojawić się między godziną 7:00 a 22:00. Niektóre z zadań wymagają, aby praca w terenie wykonywana była także w soboty, niedziele lub święta (szczególnie kontakty z dzieckiem w obecności kuratora).

Większość swoich obowiązków kurator sądowy wykonuje indywidualnie – sam decyduje nie tylko o godzinach, ale również o metodach wykonywania pracy, dostosowując je do poszczególnych przypadków. Zadania kuratora sądowego wymagają częstych kontaktów z ludźmi, spośród których część może być wobec kuratora sądowego niechętna lub agresywna.

Oprócz wykonywania obowiązków w terenie, kurator sądowy pełni dyżury sądowe w czasie ustalonym przez prezesa sądu rejonowego, po zasięgnięciu opinii kierownika zespołu kuratorskiej służby sądowej.

Kurator sądowy należy do zespołu kuratorskiej służby sądowej, który gromadzi kuratorów rodzinnych i kuratorów dla dorosłych. Każdy z nich wykonuje swoje obowiązki na określonym terenie. Teren ten pokrywa się z wycinkiem obszaru właściwości sądu rejonowego, przy którym funkcjonuje dany zespół kuratorskiej służby sądowej. Nad prawidłowym funkcjonowaniem zespołu kuratorskiej służby sądowej czuwa jego kierownik. Poszczególne zespoły funkcjonujące na terenie okręgu nadzoruje kurator okręgowy, działający przy sądzie okręgowym i podlegający prezesowi tego sądu.

Zagrożenia mające wpływ na bezpieczeństwo pracy kuratora sądowego

Osoby pracujące w zawodzie **kurator sądowy** są narażone na zagrożenia wynikające z kontaktów z osobami, nad którymi sprawowany jest dozór lub nadzór oraz członkami ich rodzin, niekiedy nastawionymi wobec kuratora sądowego w sposób agresywny. Wykonywanie obowiązków służbowych przez kuratora sądowego może w skrajnych przypadkach wiązać się z ryzykiem czynnej napaści ze strony tych osób. Z kolei świadomość występowania takiego ryzyka jest czynnikiem mogącym wywoływać długotrwały stres, dlatego pracę kuratora sądowego powinny wykonywać osoby o szczególnie wysokiej odporności emocjonalnej.

W związku z kontaktami z podopiecznymi praca kuratora sądowego wiąże się także z ryzykiem zarażenia chorobami wywoływanymi przez wirusy (np. grypy, zapalenia wątroby, ospy wietrznej i półpaśca, HIV), bakterie (np. prątki gruźlicy) czy pasożyty (np. świerzbowiec ludzki). Kurator sądowy jest narażony na kontakt z wymienionymi czynnikami biologicznymi szczególnie podczas przeprowadzania wchodzących w zakres jego obowiązków badań na obecność alkoholu, środków odurzających oraz substancji psychotropowych u nieletnich, skazanych czy sprawców oddanych pod dozór lub zobowiązanych do powstrzymania się od nadużywania alkoholu.

Wymagania psychofizyczne i zdrowotne niezbędne i przydatne w pracy kuratora sądowego

Dla pracownika wykonującego zawód **kurator sądowy** ważne są:

w kategorii wymagań fizycznych:

- sprawność układu kostno-stawowego,
- sprawność układu mięśniowego,
- sprawność narządu wzroku,
- sprawność narządu słuchu,
- sprawność narządów równowagi;

w kategorii sprawności sensomotorycznych:

- koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- ostrość słuchu,
- ostrość wzroku,
- zmysł równowagi,
- spostrzegawczość;

w kategorii sprawności i zdolności:

- zdolność koncentracji uwagi,
- podzielność uwagi,
- dobra pamięć,
- uzdolnienia kierownicze i organizacyjne,
- rozumowanie logiczne,
- łatwość wypowiedzania się w mowie i/lub w piśmie,
- łatwość przechodzenia z jednej czynności do drugiej,
- zdolność podejmowania szybkich i trafnych decyzji,
- zdolność motywowania podopiecznych,
- zdolność analizowania i systematyzowania złożonych problemów,
- zdolność analizowania sytuacji i podejmowania ryzyka,
- zdolność improwizacji,
- zdolność do wchodzenia w różnorodne role społeczne,
- zdolność do przestrzegania reguł, przepisów i standardów,
- zdolność nawiązywania kontaktu z ludźmi,
- zdolność skutecznego przekonywania,
- zdolność skutecznego negocjowania,
- zdolność rozwiązywania konfliktów,
- zdolność rozgraniczania pracy zawodowej od życia prywatnego,
- predyspozycje do postępowania z ludźmi;

w kategorii cech osobowościowych:

- gotowość do pracy w szybkim tempie,
- gotowość do współdziałania,
- gotowość do pracy w warunkach izolacji społecznej,
- gotowość do pracy w nieprzyjemnych (różnych) warunkach środowiskowych,
- komunikatywność,
- asertywność,
- operatywność i skuteczność,
- odpowiedzialność za działania zawodowe,
- samodzielność,
- samokontrola,
- systematyczność,
- wytrzymałość na długotrwały wysiłek psychiczny,

- odporność emocjonalna,
- odporność na działanie pod presją czasu,
- odpowiedzialność za innych,
- empatia,
- szacunek dla godności człowieka,
- kontrolowanie własnych emocji,
- radzenie sobie ze stresem,
- rzetelność,
- dokładność,
- wytrwałość i cierpliwość,
- zainteresowania społeczne,
- gotowość do ustawicznego uczenia się oraz dzielenia się wiedzą.

Osoby pracujące w zawodzie **kurator sądowy** ze względu na konieczność bezpośredniego kontaktu z ludźmi powinny odznaczać się dobrym wzrokiem i słuchem, które pozwalają na swobodną komunikację werbalną.

Przeciwwskazaniami do wykonywania zawodu są choroby psychiczne i niepełnosprawność intelektualna, ponieważ praca związana jest z dużą odpowiedzialnością za podejmowane decyzje.

W tym zawodzie wymagana jest ogólna dobra sprawność fizyczna i sprawność kończyn dolnych, ze względu na konieczność swobodnego poruszania się między miejscami zamieszkania podopiecznych.

Wykształcenie niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

Do podjęcia pracy w zawodzie **kurator sądowy** wymagane jest – dla kuratorów zawodowych – ukończenie wyższych studiów magisterskich z zakresu nauk pedagogiczno-psychologicznych, socjologicznych lub prawnych albo innych wyższych studiów magisterskich i studiów podyplomowych z obszaru nauk społecznych, a następnie aplikacji kuratora sądowego.

Odmienne wymagania co do wykształcenia stawiane są kuratorom społecznym, którzy powinni posiadać co najmniej wykształcenie średnie lub średnie branżowe i doświadczenie w prowadzeniu działalności resocjalizacyjnej, opiekuńczej lub wychowawczej.

Kurator sądowy wykonuje różnorodne zadania, do których należą w szczególności:

- Sprawowanie dozoru, nadzoru i innych form kontroli zleconej przez sąd,
- Przeprowadzanie wywiadów środowiskowych,
- Udzielanie pomocy postpenitencjarnej,
- Koordynowanie działalności kuratorów społecznych,
- Sprawowanie patronatu nad aplikantami kuratorskimi
- Prowadzenie i praca w ośrodkach kuratorskich.

Główne **kompetencje zawodowe** kuratora sądowego to wykonywanie orzeczeń sądu w zakresie realizacji zadań o charakterze wychowawczo-resocjalizacyjnym, diagnostycznym, profilaktycznym i kontrolnym, a także wykonywanie orzeczeń sądu w zakresie realizacji zadań o charakterze wychowawczo-resocjalizacyjnym, diagnostycznym, profilaktycznym i kontrolnym. Często, kurator sądowy zobowiązany jest także do organizowania pracy podległych kuratorów społecznych i aplikantów.

Kurator sądowy powinien również posiadać określone **kompetencje społeczne**, takie jak ponoszenie odpowiedzialności za podejmowane decyzje wykonywane w ramach orzeczeń sądu, samodzielne wykonywanie obowiązków służbowych z uwzględnieniem dobra osób podlegających jego pieczy oraz z dbałością o zachowanie porządku społecznego. Ważne w jego pracy jest kierowanie się zasadami etyki zawodowej w przeprowadzaniu poszczególnych postępowań, przestrzeganie zasad uczciwości, rzetelności i poufności, a także wykazywanie empatii w identyfikowaniu potrzeb i problemów oraz udzielania informacji pozwalających na wspieranie podopiecznych i ich rodzin. Powinien być świadomy konsekwencji podejmowanych decyzji dla osób podlegających pieczy kuratora sądowego, ich rodzin i środowiska, w którym funkcjonują, a także umieć dzielić się swoją wiedzą z podlegającymi mu kuratorami społecznymi i objętymi jego patronatem aplikantami kuratorskimi.

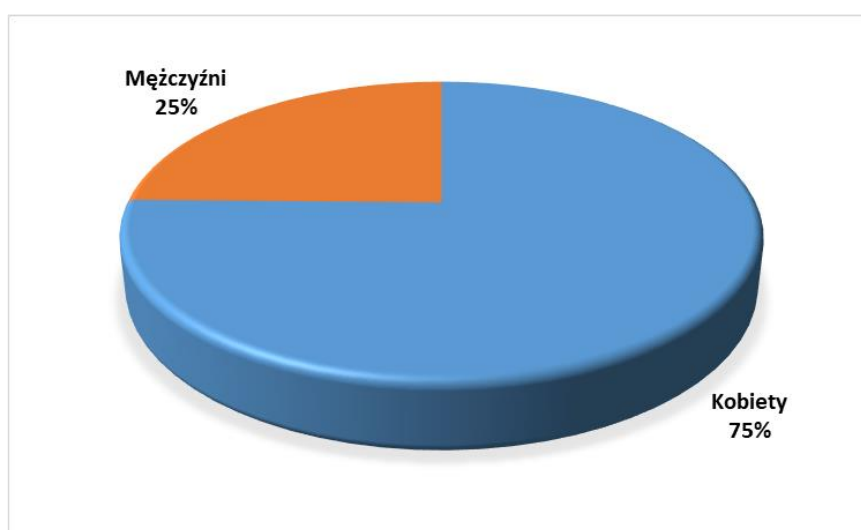
4. METODOLOGIA BADANIA

4.1. Procedura badań

CIOP-PIB realizował powyższe badanie na zlecenie Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Kuratorów Sądowych. Zgodnie z zawartą umową, rekrutacja osób do badania została zapewniona przez Związek. Badania przeprowadzono drogą elektroniczną w okresie od czerwca do połowy lipca 2021 r., przy pomocy ankiety załączonej do raportu (Załącznik 1). Charakterystyka osób, które wzięły udział w badaniu znajduje się w podrozdziale 4.2.

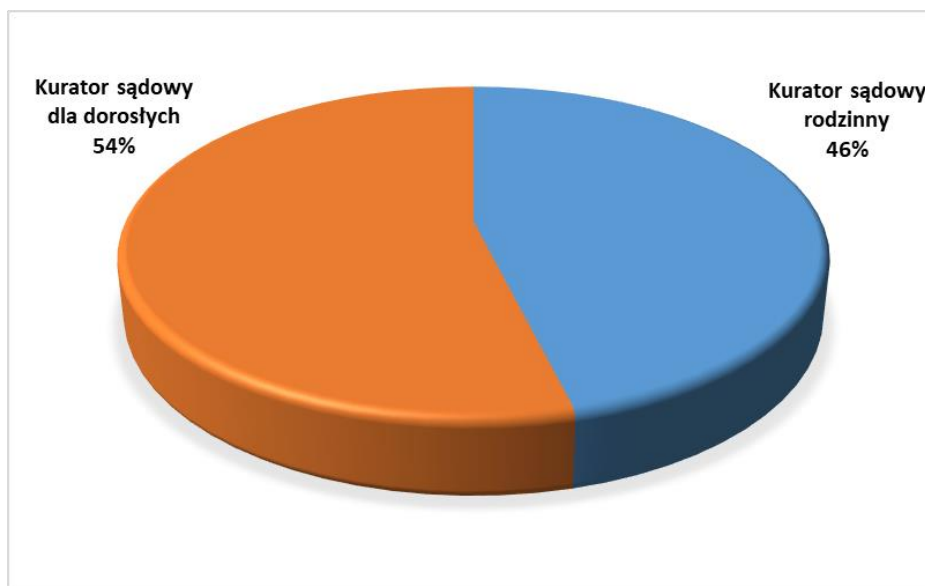
4.2. Grupa badanych

W badaniu udział wzięło 506 kuratorów, z czego 46% było kuratorami rodzinnymi a 54% kuratorami dla dorosłych. Osoby badane były zatrudnione na terenie całej Polski. Wiek osób badanych mieścił się w przedziale 29-67 lat, a średnia wieku wynosiła $M = 45,3$ ($SD = 6,94$). Strukturę płci osób badanych przedstawiono na Rysunku 1. Zdecydowaną większość stanowiły kobiety: $n = 381$ (75%), grupa mężczyzn liczyła $n = 125$ osób (15%). Ponad 80% badanych kuratorów mieszkało z małżonkiem/-ką, bądź partnerem/-ką, blisko 8% - z rodzicami, bądź inną osobą, a blisko 12% - samotnie. Ponad 24% badanych nie posiadało dzieci, 33% posiadało jedno dziecko, 34% - dwójkę dzieci, a pozostałe 9% - trójkę lub więcej. Wśród osób posiadających dzieci 18% miało dzieci w wieku poniżej 7 lat .



Rysunek 1. Struktura płci w grupie badanych kuratorów (N = 506)

Przeciętny staż pracy w wykonywanym zawodzie wynosił $M = 16,7$ lat. ($SD = 8,31$). Strukturę zawodową osób badanych przedstawiono na Rysunku 2. Kuratorzy rodzinni stanowili 46% badanych ($n = 233$), grupa kuratorów sądowych dla dorosłych stanowiła 54% badanych ($n = 272$).



Rysunek 2. Struktura zawodowa badanych kuratorów (N = 506)

4.3. Narzędzia badawcze

Do badania **zagrożeń psychospołecznych w pracy** kuratora sądowego a także ich negatywnych skutków dla zdrowia psychicznego wybrano Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny COPSOQ III (Pejtersen i in. 2018), jako jedno z najpowszechniej stosowanych w tym celu narzędzi diagnostycznych.

Do badania wybrano następujące jego podskale:

- Wymagania pracy
 - wymagania ilościowe,
 - tempo pracy,
 - wymagania poznawcze,
 - wymagania emocjonalne,
 - wymagania ukrywania emocji;

- Organizacja i treść pracy
 - poczucie wpływu w pracy,
 - możliwość rozwoju,
 - znaczenie pracy;
- Relacje społeczne i przywództwo
 - poczucie przewidywalności,
 - nagrody,
 - jakość przywództwa,
 - wsparcie od przełożonego,
 - wsparcie od współpracowników;
- Interakcja człowiek – praca
 - satysfakcja z pracy,
 - konflikt praca–życie osobiste.

Do oceny mobbingu zastosowano Kwestionariusza Działań Negatywnych tzw. NAQ (z ang. Negative Acts Questionnaire) autorstwa Einarsena i in. (1994, 1997) w polskiej adaptacji Warszawskiej-Makuch (2007). Kwestionariusz składa się z 22 pytań odzwierciedlających różne negatywne zachowania mogące pojawić się w pracy (bez odwoływania się do samego terminu mobbing). Respondenci są proszeni o zaznaczenie na 5-stopniowej skali (tj. „nigdy”, „rzadziej niż raz w miesiącu”, „raz w miesiącu”, „raz w tygodniu”, „codziennie”) jak często spotykali się z poszczególnymi zachowaniami w przeciągu ostatnich 6 miesięcy. Do powyższych 22 pozycji prezentujących działania negatywne dołączono dodatkowe pytanie mierzące ogólne poczucie bycia represjonowanym zgodnie z zaprezentowaną definicją mobbingu. Odnosząc się do tej definicji badani są proszeni o określenie czy byli ofiarą mobbingu w ciągu ostatnich sześciu miesięcy i jak często miało to miejsce („rzadko”, „co jakiś czas”, „kilka razy w tygodniu”, „prawie codziennie”). Stąd NAQ pozwala mierzyć zarówno doświadczanie specyficznych zachowań uznawanych za mobbing, jak i samo poczucie że jest się mobbingowanym. W wyniku analiz psychometrycznych danych uzyskanych w badaniach obejmujących grupę 1098 polskich nauczycieli ustalono, iż opracowana polska wersja skali NAQ charakteryzuje się wysoką rzetelnością (Alpha Cronbacha = 0,94). Weryfikowany kwestionariusz okazał się także trafny teoretycznie (za kryterium zewnętrzne obrano stan zdrowia psychicznego oraz zadowolenie z pracy).

Stosując kwestionariusz NAQ można obliczyć trzy rodzaje wskaźników mobbingu tj.:

- Mobbing (wskaźnik globalny) - uzyskany dzięki zsumowaniu wszystkich punktów otrzymanych przez poszczególnych respondentów w 22 pozycjach kwestionariusza NAQ. Zmienna ta ma charakter ilościowy. Przyjęto, że im wyższy wynik liczbowy tym większe jest nasilenie doświadczanego mobbingu;
- Mobbing (liczba działań negatywnych) - ten wskaźnik odnosi się do liczby negatywnych działań, których doświadczyli badani. Zmienna ta ma charakter ilościowy;
- Mobbing (wskaźnik Leymanna) – wskaźnik opiera się na podziale wszystkich badanych na dwie grupy tj. osoby narażone na mobbing oraz nie doświadczające mobbingu. Zmienna ta ma charakter dwu-kategorialny, gdzie „1” oznacza osoby narażone na mobbing, a „0” – nie doświadczające mobbingu.

Fizyczne warunki pracy diagnozowano przy pomocy opracowanej przy udziale przedstawicieli zawodu ankiety zawierającej pytania dotyczące takich aspektów pracy jak:

- zagrożenia biologiczne tj.
 - krew i inne płyny ustrojowe ludzi/zwierząt (możliwość zakażenia wirusowym zapaleniem wątroby, HIV, pasożytami, wścieklizną itp.)
 - możliwość zakażenia COVID 19
 - drobnoustroje roznoszone drogą kropelkową (możliwość zakażenia gruźlicą, odrą, ospą, mononukleozą, legionellozą, itp.)
 - toksyczne gazy/spaliny (dym papierosowy, dym z pieca opalanego toksycznymi materiałami)
 - grzyby/roztocza (możliwość zakażenia grzybiczego)
- kontakt ze szkodnikami tj. gryzonie (np. szczury), czy owady (np. pchły, wszy, pluskwy, karaluchy, prusaki)
- atak ze strony agresywnych zwierząt domowych,
- silny odór panujący w pomieszczeniu itp.,
- zbyt niska lub zbyt wysoka temperatura w pomieszczeniu,
- przebywanie w zaniedbanych, niebezpiecznych budynkach (np. pustostany, zdewastowane posesje),
- niekorzystne warunki atmosferyczne (bardzo wysokie i niskie temperatury, śnieg, deszcz, oblodzenie)

- zwiększone narażenie na uczestniczenie w wypadkach komunikacyjnych.

Dostępne narzędzia służące wykonywaniu pracy - badani byli pytani o to w jakim stopniu mają zapewnione w swojej pracy:

- środki ochrony indywidualnej np. „bezpieczny kurator”, odstraszacze zwierząt,
- zwrot kosztów podróży bądź eksploatacji prywatnego samochodu, zwrot kosztów odzieży i obuwia wynikający z ich większego zużycia itp.

Dodatkowe pytania opracowane na potrzeby badania dotyczyły:

- możliwości przerw w pracy,
- monotonii pracy,
- konieczności sprawowania opieki nad aplikantami,
- poziomu biurokracji,
- pracy w dni wolne i święta,
- praca ponadwymiarowej,
- konfliktu „życie osobiste – praca”.

5. WYNIKI BADAŃ

5.1. Psychospołeczne warunki pracy oraz symptomy stresu zawodowego

W Tabeli 1. przedstawiono statystyki opisowe dla podskal Kopenhaskiego Kwestionariusza Psychospołecznych Warunków Pracy COPSOQ III w grupie badanych kuratorów tj. minimum, maksimum, średnią i odchylenie standardowe.

Tabela 1. Statystyki opisowe dla poszczególnych podskal Kopenhaskiego Kwestionariusza Psychospołecznych Warunków Pracy COPSOQ III dla badanej grupy kuratorów

PODSKALA	N	Minimum	Maksimum	Średnia	Odchyl. stand.
WYMAGANIA ILOŚCIOWE	506	16,67	100,00	67,29	16,72
TEMPO PRACY	506	25,00	100,00	78,34	15,34
WYMAGANIA POZNAWCZE	506	25,00	100,00	84,4862	11,62
WYMAGANIA EMOCJONALNE	506	41,67	100,00	86,56	11,37
WYMAGANIA UKRYWANIA EMOCJI	506	16,67	100,00	75,46	15,86
POCZUCIE WPŁYWU W PRACY	506	6,25	100,00	53,37	14,59
MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU	506	,00	100,00	51,43	21,84
ZNACZENIE PRACY	506	,00	100,00	72,53	21,08
PRZEWIDYWALNOŚĆ - KIEROWNIK	477	,00	100,00	57,73	28,63
PRZEWIDYWALNOŚĆ - KURATOR	500	,00	100,00	39,00	27,92
PRZEWIDYWALNOŚĆ - PREZES	477	,00	100,00	34,20	28,49
NAGRODY - KIEROWNIK	473	,00	100,00	54,97	31,12
NAGRODY - KURATOR	493	,00	100,00	36,05	28,24
NAGRODY - PREZES	450	,00	100,00	29,17	28,38
JAKOŚĆ PRZYWÓDZTWA - KIEROWNIK	471	,00	100,00	49,45	29,59
JAKOŚĆ PRZYWÓDZTWA - KURATOR	493	,00	100,00	30,85	25,57
JAKOŚĆ PRZYWÓDZTWA - PREZES	445	,00	100,00	23,77	25,47
WSPARCIE ZE STRONY KIEROWNIKA	471	,00	100,00	65,74	30,47
WSPARCIE ZE STRONY KURATORA	474	,00	100,00	37,66	30,80
WSPARCIE ZE STRONY PREZESA	426	,00	100,00	28,52	28,84
WSPARCIE ZE STRONY KOLEGÓW	505	,00	100,00	72,72	23,41
SATYSFAKCJA Z PRACY	506	,00	100,00	59,82	13,65
KONFLIKT „PRACA – ŻYCIE OSOBISTE”	506	25,00	100,00	74,36	21,20
PROBLEMY ZE SNEM	506	,00	100,00	53,64	23,01
WYPALENIE	506	,00	100,00	62,01	18,01
STRES	506	,00	100,00	56,41	19,15
STRES SOMATYCZNY	506	,00	93,75	35,57	20,67
STRES POZNAWCZY	506	,00	93,75	39,69	19,56
DEPRESJA	506	,00	100,00	44,88	19,30
KONFLIKT „ŻYCIE OSOBISTE - PRACA”	506	25,00	100,00	36,49	16,87
N Ważnych (wyłączanie obserwacjami)	346				

W Tabeli 2. przedstawiono interpretację wyników poszczególnych podskal kwestionariusza COPSOQ III odnosząc je do norm opracowanych przez Bakę (2019) dla takich grup zawodowych jak: pracownicy ośrodków resocjalizacji dla młodzieży, pracownicy domów pomocy społecznej, pracowników medycznych oddziałów psychiatrycznych i leczenia uzależnień.

Tabela 2. Interpretacja wyników poszczególnych podskal COPSOQ III w badanej grupie kuratorów (N = 506)

PODSKALA	WYNIK - ŚREDNIA KURATORZY	INTERPRETACJA WYNIKU ZGODNIE Z NORMAMI ¹
WYMAGANIA ILOŚCIOWE	67,29	WYSOKI
TEMPO PRACY	78,34	WYSOKI
WYMAGANIA POZNAWCZE	84,49	WYSOKI
WYMAGANIA EMOCJONALNE	86,56	WYSOKI
WYMAGANIA UKRYWANIA EMOCJI	75,46	WYSOKI
POCZUCIE WPŁYWU W PRACY	53,37	PRZECIĘTNY
MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU	51,43	NISKI
ZNACZENIE PRACY	72,53	PRZECIĘTNY
PRZEWIDYWALNOŚĆ- KIEROWNIK	57,73	PRZECIĘTNY
PRZEWIDYWALNOŚĆ - KURATOR	39,00	NISKI
PRZEWIDYWALNOŚĆ - PREZES	34,20	NISKI
NAGRODY - KIEROWNIK	54,97	PRZECIĘTNY
NAGRODY - KURATOR	36,05	NISKI
NAGRODY - PREZES	29,17	NISKI
JAKOŚĆ PRZYWÓDZTWA - KIEROWNIK	49,45	NISKI
JAKOŚĆ PRZYWÓDZTWA - KURATOR	30,85	NISKI
JAKOŚĆ PRZYWÓDZTWA - PREZES	23,77	NISKI
WSPARCIE OD KIEROWNIKA	65,74	NISKI
WSPARCIE OD KURATORA	37,66	NISKI
WSPARCIE OD PREZESA	28,52	NISKI
WSPARCIE OD WSPÓŁPRACOWNIKÓW	72,72	PRZECIĘTNY
SATYSFAKCJA Z PRACY	59,82	PRZECIĘTNY
KONFLIKT „PRACA – ŻYCIE OSOBISTE”	74,36	WYSOKI
KONFLIKT „ŻYCIE OSOBISTE – PRACA”	36,49	WYSOKI
PROBLEMY ZE SNEM	53,64	WYSOKI
WYPALENIE ZAWODOWE	62,01	WYSOKI
NAPIĘCIE PSYCHICZNE	56,41	WYSOKI
STRES SOMATYCZNY	35,57	WYSOKI
STRES POZNAWCZY	39,69	WYSOKI
DEPRESJA	44,88	WYSOKI

¹ Normy opracowane na podstawie danych pochodzących z pierwszego pomiaru w ramach badań trzech grup zawodowych tj. pracownicy ośrodków resocjalizacji dla młodzieży, pracownicy domów pomocy społecznej, pracowników medycznych oddziałów psychiatrycznych i leczenia uzależnień (N = 601) (Baka Ł., 2019, *Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny (COPSOQ II)*). Podręcznik do polskiej wersji narzędzia, CIOP-PIB, Warszawa)

Z kolei Tabela 3. przedstawia porównanie wyników poszczególnych podskal COPSOQ III pomiędzy czterema grupami tj. grupa badanych kuratorów oraz trzy grupy odniesienia tj.:

- GRUPA 1: 601 pracowników reprezentujących trzy grupy zawodowe tj. pracownicy ośrodków resocjalizacji dla młodzieży, pracownicy domów pomocy społecznej, pracowników medycznych oddziałów psychiatrycznych i leczenia uzależnień (Baka, 2019)
- GRUPA 2: 500 pracowników w wieku 18–35 lat. Średnia wieku badanych wyniosła 28,37 lat. Staż pracy osób badanych wynosił średnio 5,96 lat. W badaniu wzięło udział 250 mężczyzn i 250 kobiet. Osoby badane były zatrudnione w bezpośrednim kontakcie z klientem w trzech branżach: (1) usługi telekomunikacyjne (33,4%), (2) nieruchomości (34%) oraz (3) bankowość, ubezpieczenia i usługi finansowe (32,6%).
- GRUPA 3: 1359 pracowników zatrudnionych w różnych sektorach gospodarki a także na podstawie różnych rodzajów umów o pracę (umowa o pracę na czas określony, umowa o pracę na czas nieokreślony, umowa tymczasowa, umowa zlecenie/ o dzieło oraz osób samozatrudnionych). W badaniach brało udział 40,7% osób pracujących umysłowo (N=553), 32,6% osób pracujących fizycznie (N=443) oraz 26,7% osób wykonujących pracę fizyczno-umysłową (N=363).

Tabela 3. Porównanie średnich wyników poszczególnych podskal COPSOQ III pomiędzy badaną grupą kuratorów i trzema grupami odniesienia (GRUPA 1, GRUPA 2, GRUPA 3)

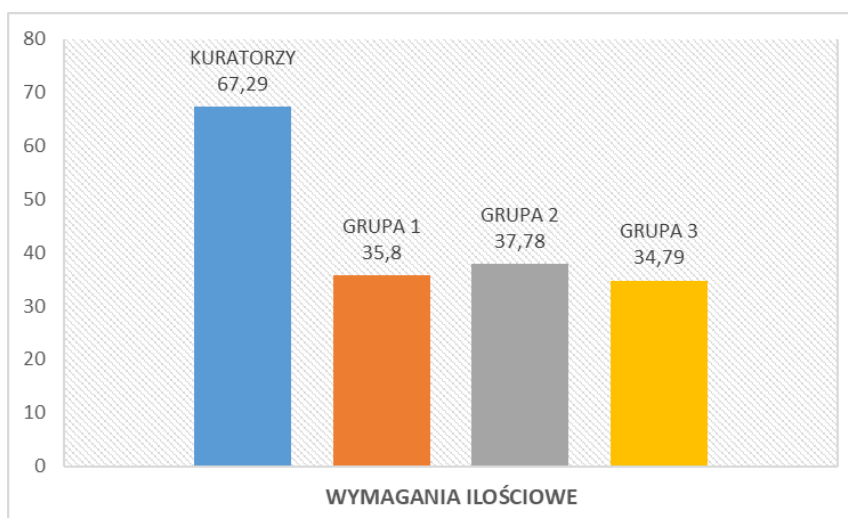
PODSKALA	ŚREDNIA			
	KURATORZY	GRUPA 1 ²	GRUPA 2 ³	GRUPA 3 ⁴
WYMAGANIA ILOŚCIOWE	67,29	35,80	37,78	34,79
TEMPO PRACY	78,34	54,73	51,40	40,56
WYMAGANIA POZNAWCZE	84,49	66,53	54,19	49,54
WYMAGANIA EMOCJONALNE	86,56	70,36	48,65	39,76
WYMAGANIA UKRYWANIA EMOCJI	75,46	55,51	58,23	50,67
POCZUCIE WPŁYWU W PRACY	53,37	49,92	49,92	60,11
MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU	51,43	65,44	65,44	58,81
ZNACZENIE PRACY	72,53	73,36	73,36	67,90
PRZEWIDYWALNOŚĆ- KIEROWNIK	57,73	60,75	65,43	67,46
PRZEWIDYWALNOŚĆ - KURATOR	39,00	-	-	-
PRZEWIDYWALNOŚĆ - PREZES	34,20	-	-	-
NAGRODY - KIEROWNIK	54,97	63,44	67,18	66,06
NAGRODY - KURATOR	36,05	-	-	-
NAGRODY - PREZES	29,17	-	-	-
JAKOŚĆ PRZYWÓDZTWA - KIEROWNIK	49,45	61,93	32,78	62,57
JAKOŚĆ PRZYWÓDZTWA - KURATOR	30,85	-	-	-
JAKOŚĆ PRZYWÓDZTWA - PREZES	23,77	-	-	-
WSPARCIE OD KIEROWNIKA	65,74	65,43	39,87	58,93
WSPARCIE OD KURATORA	37,66	-	-	-
WSPARCIE OD PREZESA	28,52	-	-	-
WSPARCIE OD WSPÓŁPRACOWNIKÓW	72,72	57,85	57,59	56,56
SATYSFAKCJA Z PRACY	59,82	62,78	76,54	70,95
KONFLIKT „PRACA – ŻYCIE OSOBISTE”	74,36	34,67	29,15	9,47
KONFLIKT „ŻYCIE OSOBISTE – PRACA”	36,49	8,71	16,41	18,23
PROBLEMY ZE SNEM	53,64	27,75	23,34	-
WYPALENIE ZAWODOWE	62,01	39,24	27,70	-
NAPIĘCIE PSYCHICZNE	56,41	33,90	30,87	-
STRES SOMATYCZNY	35,57	18,92	22,97	-
STRES POZNAWCZY	39,69	23,58	19,99	-
DEPRESJA	44,88	24,68	23,81	-

² Grupę 1 stanowiło 601 pracowników reprezentujących trzy grupy zawodowe tj. pracownicy ośrodków resocjalizacji dla młodzieży, pracownicy domów pomocy społecznej, pracowników medycznych oddziałów psychiatrycznych i leczenia uzależnień (Baka, 2019)

³ Grupę 2 stanowiło 500 pracowników w wieku 18–35 lat, zatrudnionych w bezpośrednim kontakcie z klientem w trzech branżach: (1) usługi telekomunikacyjne (33,4%), (2) nieruchomości (34%) oraz (3) bankowość, ubezpieczenia i usługi finansowe (32,6%) (Kapica, 2020)

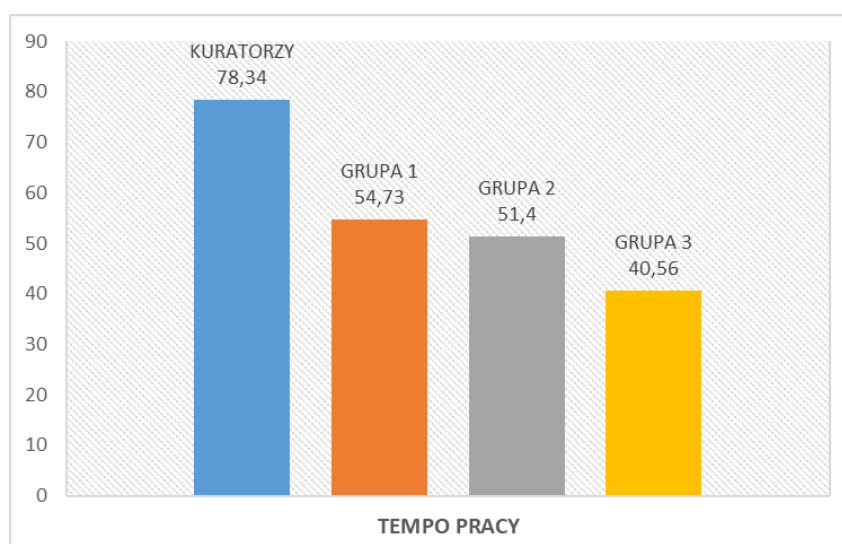
⁴ Grupę 3 stanowiło 1359 pracowników zatrudnionych w różnych sektorach gospodarki a także na podstawie różnych rodzajów umów o pracę

5.1.1. Wymagania (wymagania ilościowe, tempo pracy, wymagania poznawcze, wymagania emocjonalne, wymagania ukrywania emocji)



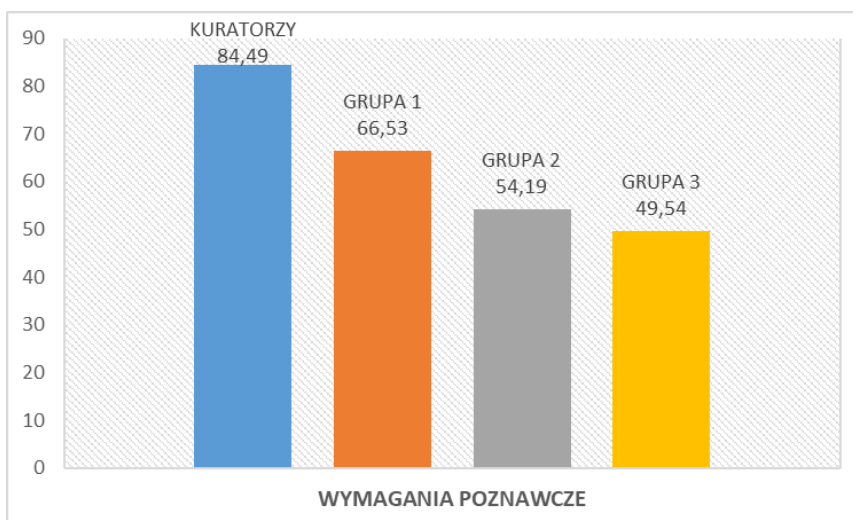
Wykres 1. Średnie w odniesieniu do wymagań ilościowych pracy w 4 grupach badanych

Wyniki badania pokazały, że w grupie kuratorów występują najwyższe wymagania ilościowe pracy, znacząco przekraczające poziomy, które obserwuje się w innych grupach zawodowych. Oznacza to, że większość badanych kuratorów narzeka na to, że często nie mają czasu, aby skończyć wszystkie zadania, ich obowiązki nawarstwiają się i często mają zaległości w pracy (Wykres 1).



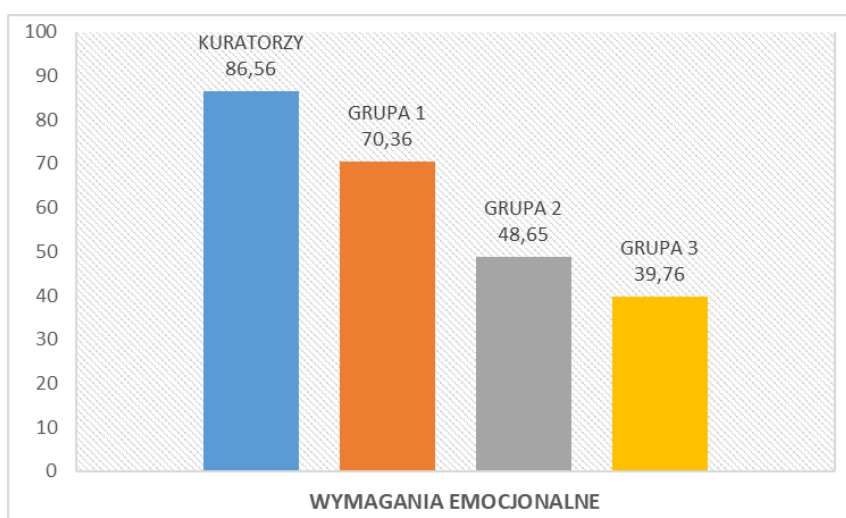
Wykres 2. Średnie w odniesieniu do tempa pracy w 4 grupach badanych

Podobną tendencję zaobserwowano w odniesieniu do tempa pracy. Osoby badane twierdzą, że przez większość czasu muszą pracować bardzo szybko (Wykres 2).



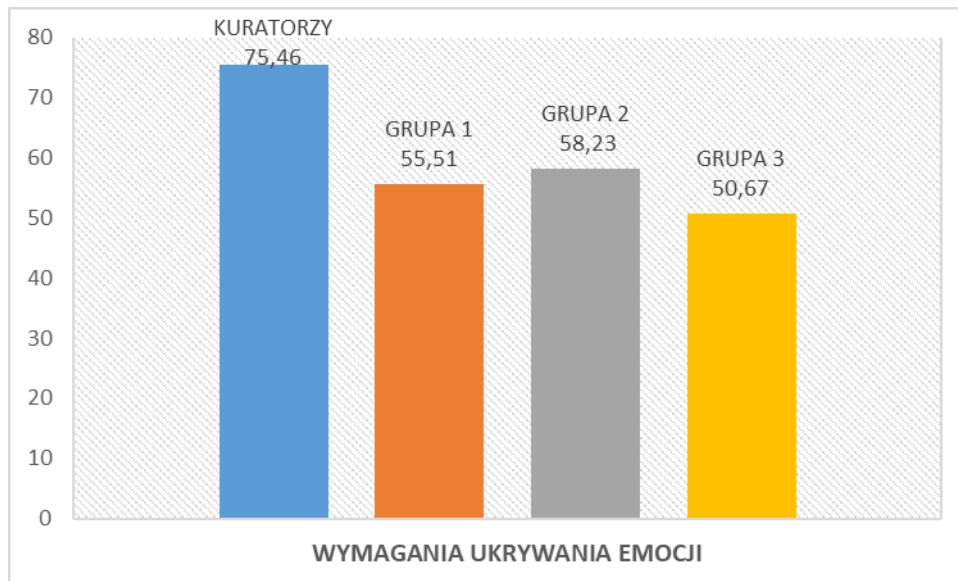
Wykres 3. Średnie w odniesieniu do wymagań poznawczych pracy w 4 grupach badanych

Spośród badanych grup zawodowych, kuratorzy okazali się także grupą o najwyższych wymaganiach poznawczych jakie stawia praca. Oznacza to, że ich praca wymaga podejmowania trudnych decyzji a także dzielenia uwagi na wiele różnych rzeczy jednocześnie (Wykres 3).



Wykres 4. Średnie w odniesieniu do wymagań emocjonalnych pracy w 4 grupach badanych

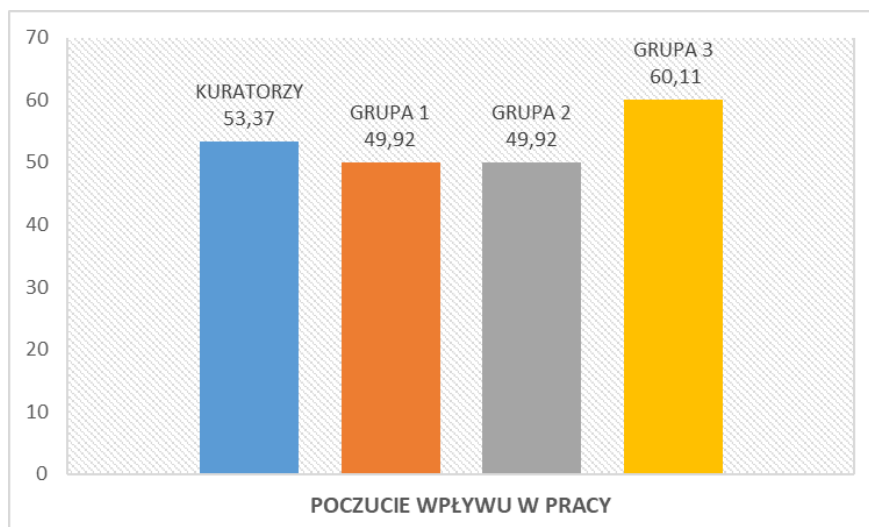
Podobnie, praca kuratorów okazała się najbardziej wymagająca emocjonalnie, bowiem większość czasu muszą odnosić się do osobistych problemów innych ludzi (Wykres 4).



Wykres 5. Średnie w odniesieniu do wymagań ukrywania emocji w 4 grupach badanych

Podobnie, w swojej pracy w największym stopniu muszą ukrywać swoje emocje i powstrzymać się od wyrażania własnych opinii (Wykres 5).

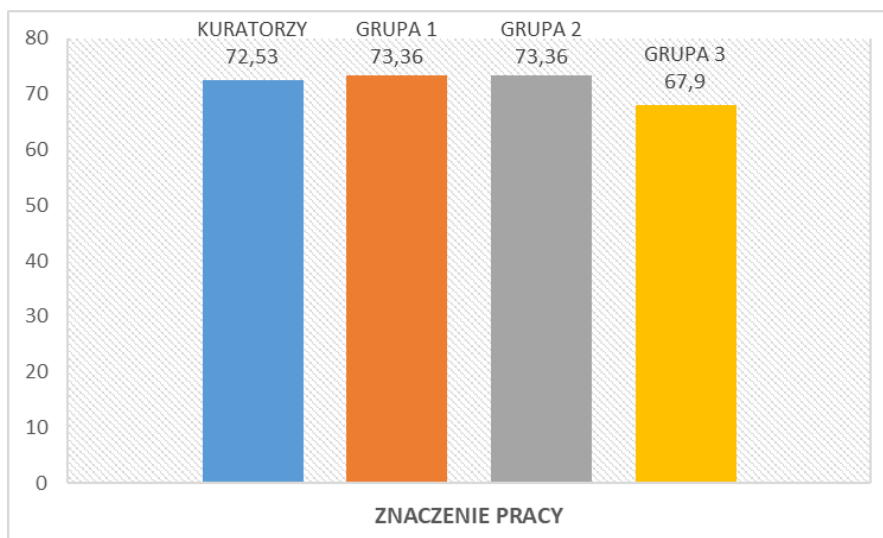
5.1.2. Organizacja i treść pracy (poczucie wpływu w pracy, możliwość rozwoju, znaczenie pracy)



Wykres 6. Średnie w odniesieniu do poczucia wpływu w pracy w 4 grupach badanych

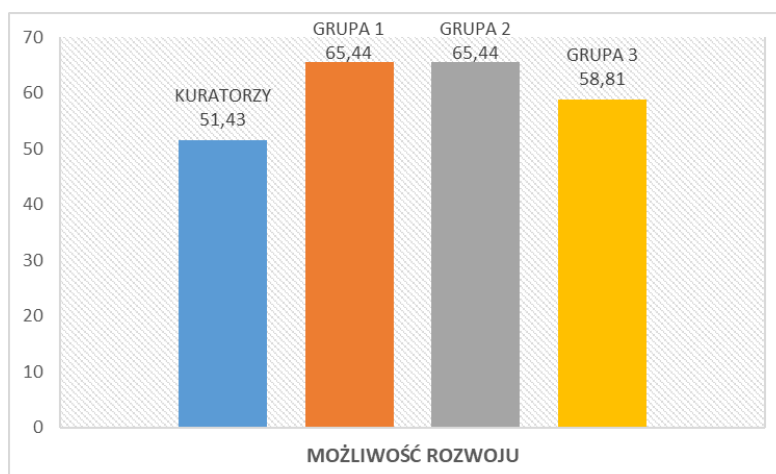
Kuratorzy okazali się taką grupą zawodową, którą charakteryzuje niższy niż w ogólnej populacji poziom wpływu na swoją pracę, jednak istotnie wyższy w porównaniu do innych grup zawodowych, takich jak osoby zatrudnione w bezpośrednim kontakcie z

klentem (usługi telekomunikacyjne, nieruchomości, bankowość, ubezpieczenia i usługi finansowe) czy pracownicy ośrodków resocjalizacji dla młodzieży, pracownicy domów pomocy społecznej, pracowników medycznych oddziałów psychiatrycznych i leczenia uzależnień (Wykres 6).



Wykres 7. Średnie w odniesieniu do znaczenia pracy w 4 grupach badanych

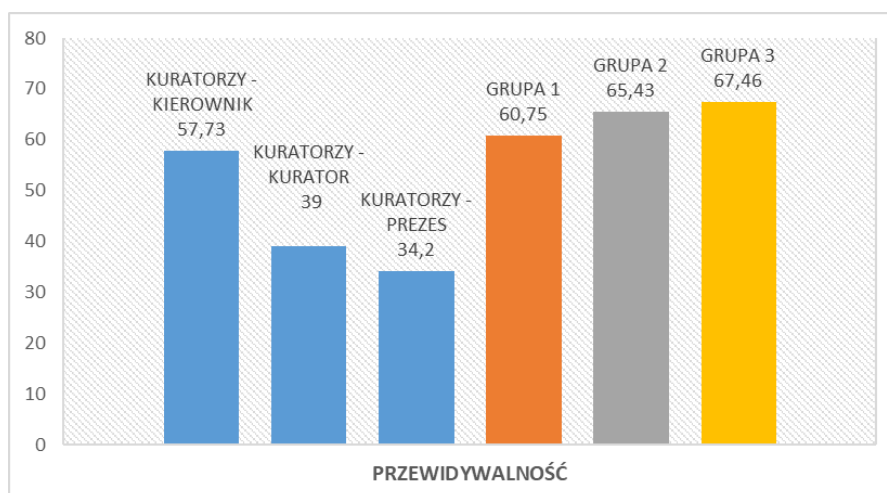
Podobnie jak w wymienionych grupach porównawczych oceniają znaczenie ich pracy (Wykres 7).



Wykres 8. Średnie w odniesieniu do możliwości rozwoju w 4 grupach badanych

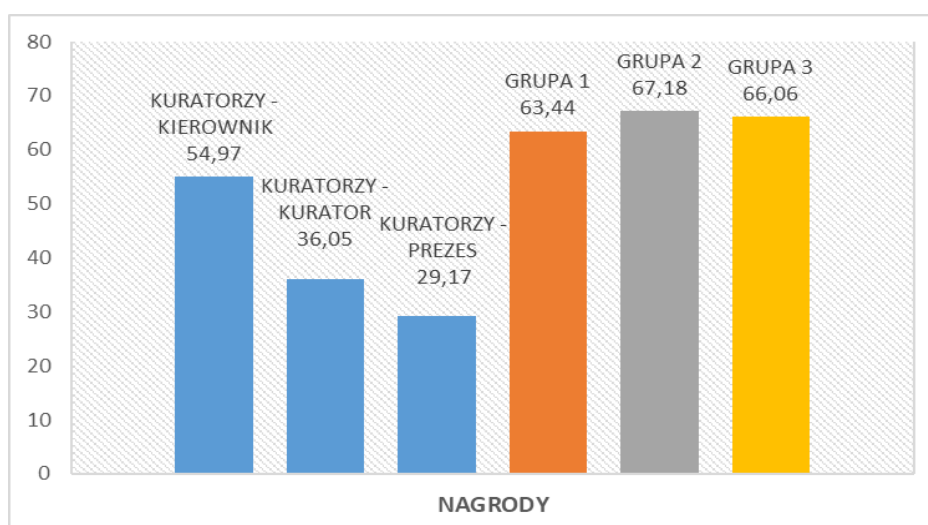
Z kolei istotnie gorzej wypadają w odniesieniu do ocenianych przez siebie możliwości rozwoju zawodowego. Uważają bowiem, że ich praca daje im ograniczone możliwości

rozwijania swoich umiejętności, a duża część ich zadań w pracy jest bezsensowna, ma charakter wyłącznie biurokratyczny (Wykres 8).



Wykres 9. Średnie w odniesieniu do przewidywalności w 4 grupach badanych

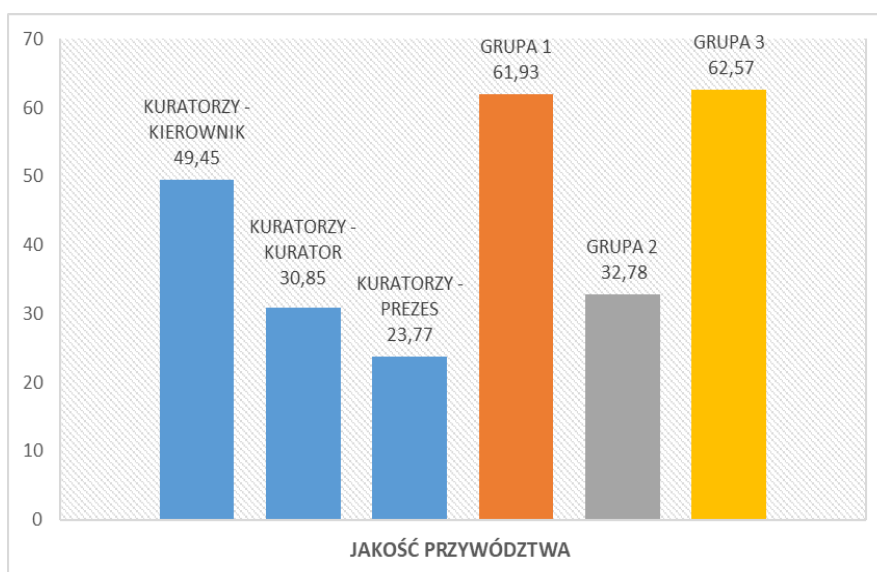
Najniżej oceniają przewidywalność swojej pracy, co oznacza, że nie są z wyprzedzeniem informowani o ważnych decyzjach, zmianach lub planach na przyszłość i nie dostają wszystkich informacji potrzebne do dobrego wykonywania swojej pracy ze strony szczególnie w przypadku informacji ze strony prezesa (Wykres 9).



Wykres 10. Średnie w odniesieniu do nagród w 4 grupach badanych

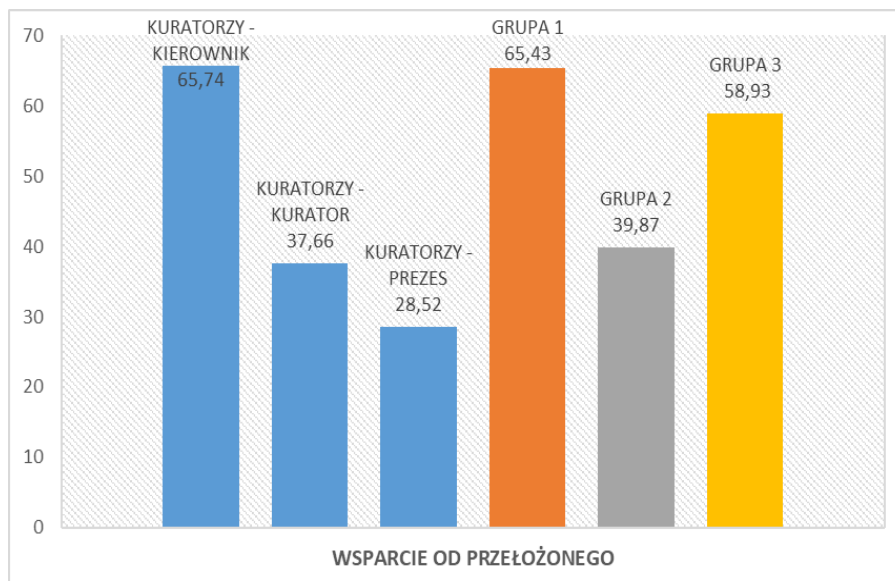
Podobnie, najniżej spośród porównywanych grup, a także grupy populacyjnej oceniają adekwatność przyznawanych im nagród za swoją pracę.

5.1.3. Relacje społeczne i przywództwo (poczucie przewidywalności, uznanie, jakość przywództwa, wsparcie od przełożonego, wsparcie od współpracowników)



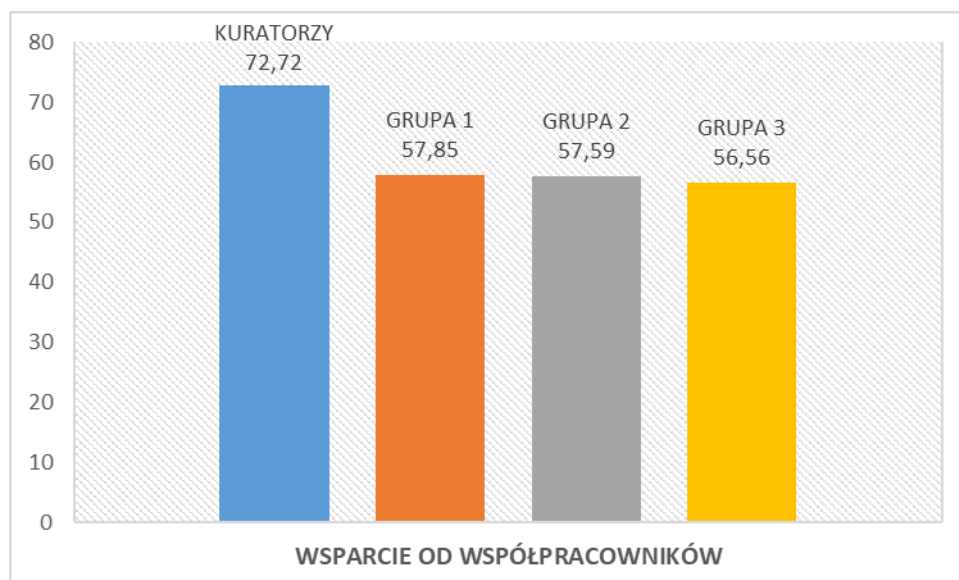
Wykres 11. Średnie w odniesieniu do jakości przywództwa w 4 grupach badanych

Jakość przywództwa została oceniona istotnie niżej niż w średniej grupie populacyjnej a także w grupie pracowników domów pomocy oraz oddziałów psychiatrycznych i leczenia uzależnień, ale wyżej niż w grupie osób pracujących z klientem. Szczególnie nisko oceniana jest jakość zarządzania ze strony prezesa (Wykres 11).



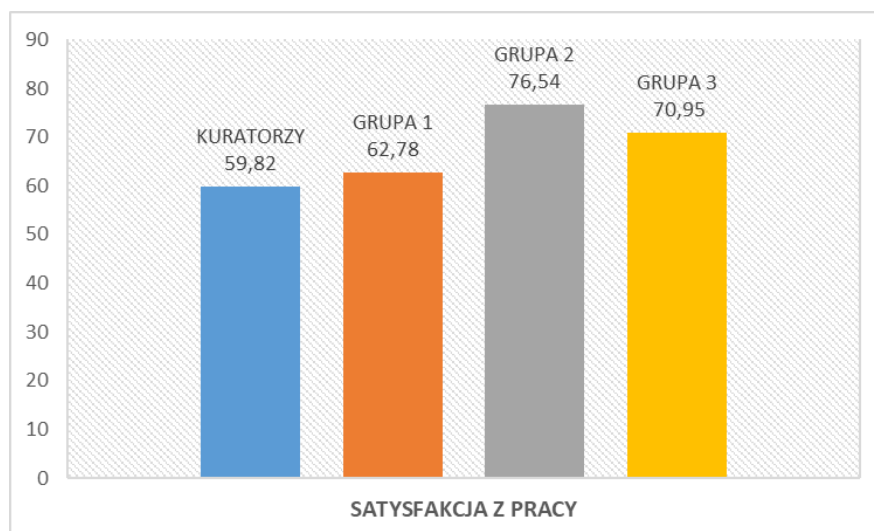
Wykres 12. Średnie w odniesieniu do wsparcia od przełożonego w 4 grupach badanych

Najwyżej ze wszystkich porównywanych grup zawodowych badani kuratorzy oceniają wsparcie pochodzące zarówno od kierownika, jak i kolegów z pracy najwyżej. Oznacza to, że zarówno przełożony, jak i koledzy są gotowi słuchać o problemach w pracy i zapewnić niezbędne wsparcie (Wykres 12 i 13).



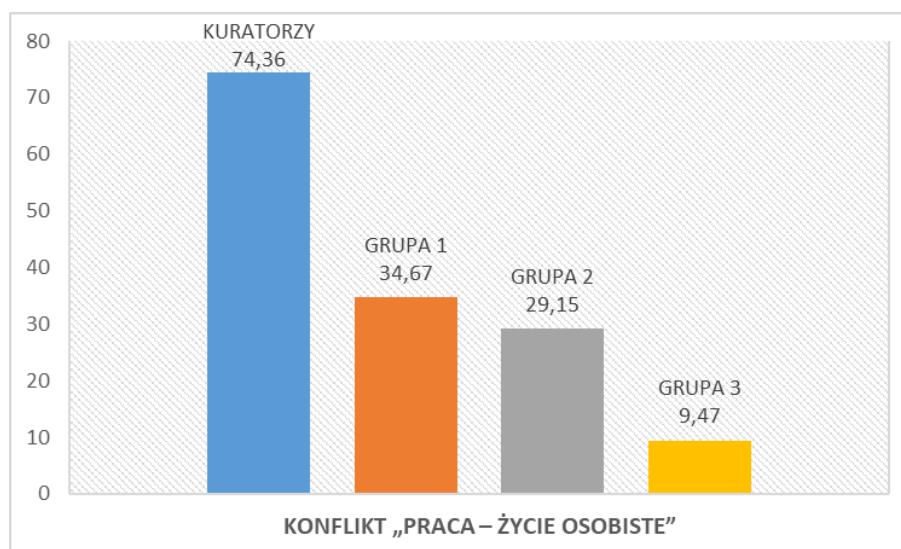
Wykres 13. Średnie w odniesieniu do wsparcia od współpracowników pracy w 4 grupach badanych

5.1.4. Interakcja człowiek – praca (satisfakcja z pracy, konflikt praca–życie osobiste)



Wykres 14. Średnie w odniesieniu do satysfakcji z pracy w 4 grupach badanych

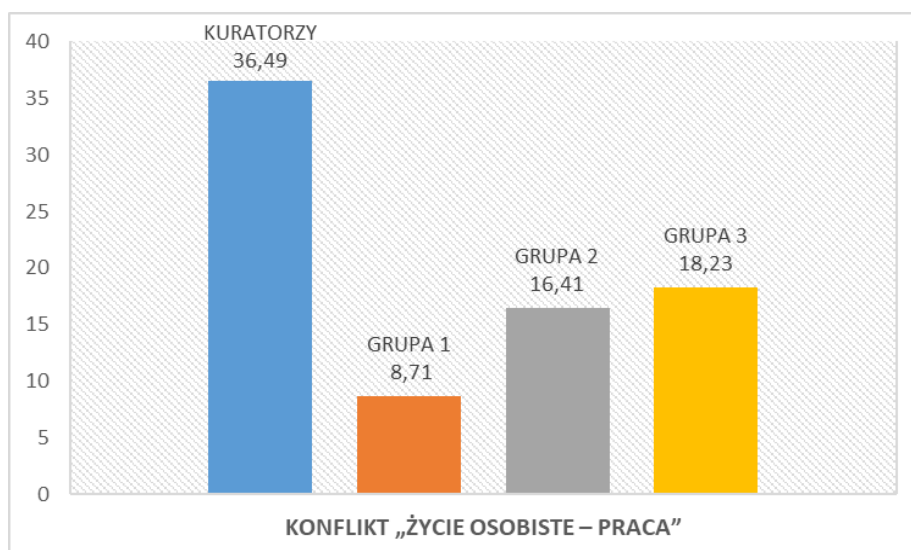
Najniższy w porównaniu do wszystkich innych grup okazał się, w przypadku kuratorów poziom satysfakcji z pracy (Wykres 14).



Wykres 15. Średnie w odniesieniu do konfliktu „praca – życie osobiste” w 4 grupach badanych

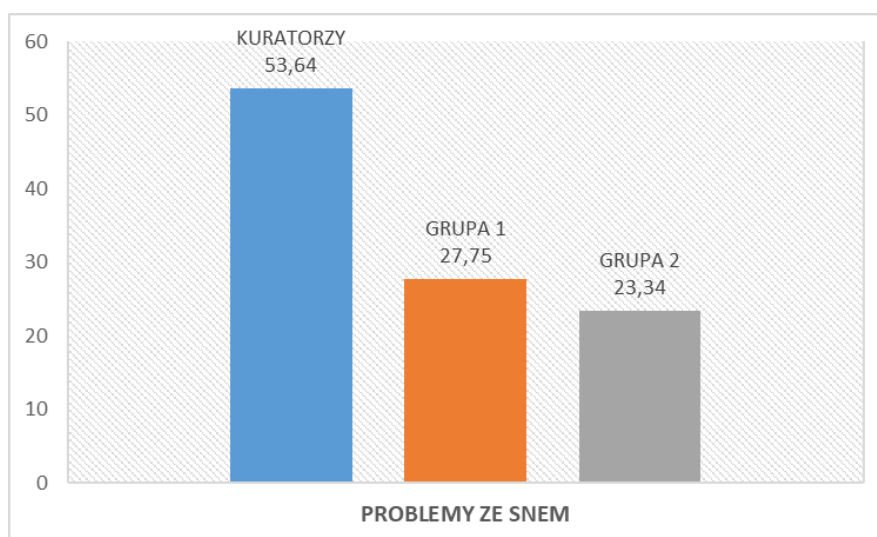
Najwyższy był jednak zaobserwowany poziom konfliktu praca-życie osobiste, oraz życie prywatne - praca. Oznacza to, że praca zawodowa kosztuje badanych tyle energii a także zabiera tyle czasu, że odbija się to negatywnie na życiu prywatnym kuratorów. Silniejsza tendencja ujawniła się w odniesieniu do życia prywatnego i pracy.

Życie prywatne wydaje się istotnie wpływać negatywnie na wykonywaną pracę (Wykres 15 i 16).



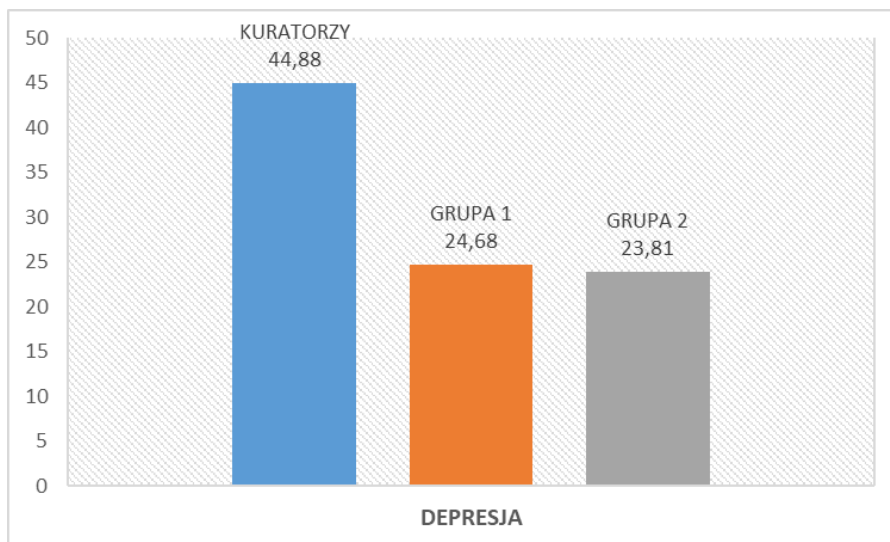
Wykres 16. Średnie w odniesieniu do konfliktu „życie osobiste – praca” w 4 grupach badanych

5.1.5. Objawy stresu zawodowego



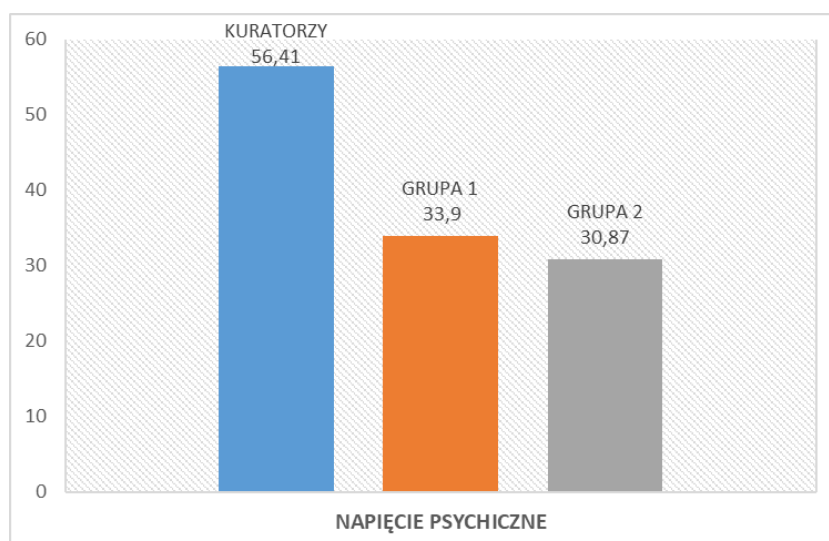
Wykres 17. Średnie w odniesieniu do problemów ze snem w 4 grupach badanych

W badanej grupie kuratorów ujawniono najwyższy poziom deklarowanych problemów ze snem w porównaniu do poziomu zaobserwowanego w innych grupach osób pracujących z klientem, pacjentem oraz podopiecznym (Wykres 17).



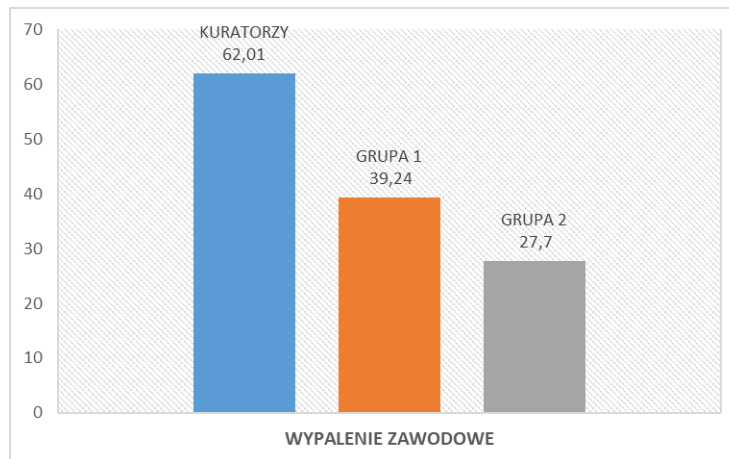
Wykres 18. Średnie w odniesieniu do depresji w 4 grupach badanych

Niepokojąco wysoki jest również poziom depresji oraz odczuwanego napięcia psychicznego zaobserwowane w badanej grupie (Wykres 18 i 19).

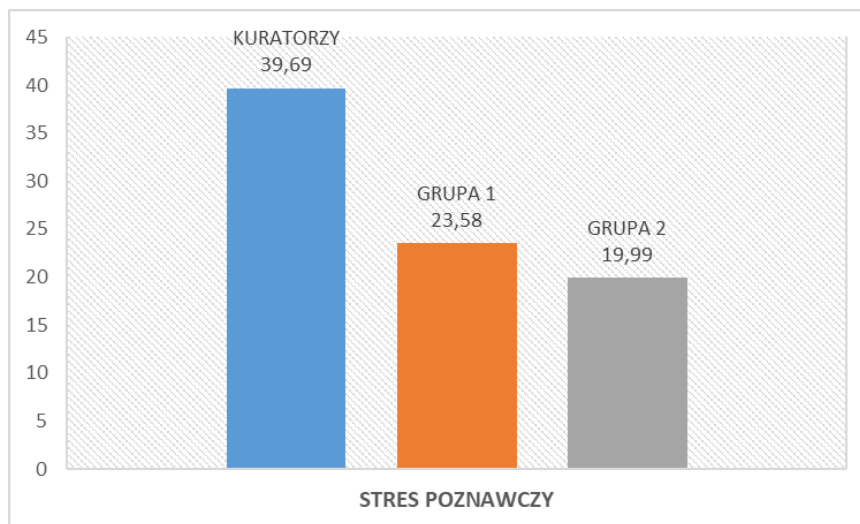


Wykres 19. Średnie w odniesieniu do napięcia psychicznego w 4 grupach badanych

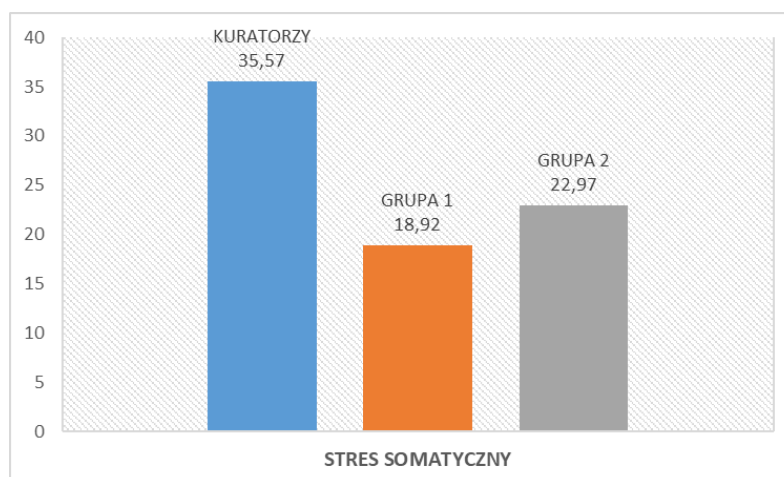
Najwyższy w badanej grupie kuratorów jest także poziom wypalenia zawodowego, stresu poznawczego i somatycznego (Wykres 20, 21 i 22).



Wykres 20. Średnie w odniesieniu do wypalenia zawodowego w 4 grupach badanych



Wykres 21. Średnie w odniesieniu do stresu poznawczego w 4 grupach badanych



Wykres 22. Średnie w odniesieniu do stresu somatycznego w 4 grupach badanych

5.2. Narażenie na mobbing

Podczas analizy danych uzyskanych w ramach prezentowanych badań wykorzystano trzy rodzaje wskaźnika doświadczania mobbingu tj.: wskaźnik Leymanna, liczbę działań mobbingowych oraz wskaźnik globalny.

Wskaźnik Leymanna

Wskaźnik Leymanna opiera się na podziale wszystkich badanych na dwie grupy tj. ofiary mobbingu oraz „nie-ofiary” mobbingu według kryterium Leymanna (1996). Zgodnie z tym kryterium za ofiarę mobbingu uznaje się osobę, która doświadcza w pracy przynajmniej jednego negatywnego działania wymienionego w kwestionariuszu NAQ. Ponadto doświadczanie to musi się powtarzać co najmniej raz w tygodniu i trwać od co najmniej sześciu miesięcy. Należy zaznaczyć, że uzyskany w ten sposób wynik nie może przesądzać, że określony pracownik doświadcza mobbingu i stanowi jedynie informację o istotnie wyższym poziomie narażenia na to zjawisko. By jednoznacznie stwierdzić czy wobec danej osoby były stosowane działania mobbingowe należy przeanalizować konkretny przypadek.

Wśród badanych kuratorów zidentyfikowano 119 osób, które zgodnie z powyższym kryterium, są narażone na działania mobbingowe w pracy. Stanowi to blisko 24% wszystkich badanych (Tabela 4).

Tabela 4. Rozkład procentowy osób narażonych i nienarażonych na mobbing w grupie badanych pracowników (N = 506)

Narażenie na mobbing	N	Procent
Pracownicy nie narażeni na mobbing	387	76,5
Pracownicy narażeni na mobbing	119	23,5
Ogółem	506	100

Kwestionariusz NAQ poza 22 pytaniami dotyczącymi poszczególnych działań mobbingowych, jakich mogą doświadczać pracownicy w organizacji zawiera również jedną dodatkową pozycję, za pomocą której wprost pyta się respondentów czy byli/są mobbingowani w pracy w czasie ostatnich sześciu miesięcy zgodnie z podaną definicją tj. *Mobbing definiujemy jako sytuację, w której jedna lub kilka osób bezustannie, przez pewien czas czuje się narażona na negatywne działania ze strony jednej lub kilku osób*

i ma trudności z obronieniem się przed tymi działaniami. Jednorazowy incydent nie jest uznawany za mobbing.

W Tabeli 5. przedstawiono procentowy rozkład odpowiedzi na powyższe pytanie wśród badanych pracowników. Blisko 78% z nich odpowiedziało, że zgodnie z podaną definicją nie doświadcza mobbingu, 11% doświadcza go rzadko, a 9% co jakiś czas. 1% pracowników uważało, że jest obiektem mobbingu w pracy kilka razy w tygodniu, 1% - codziennie.

Tabela 5. Rozkład procentowy badanych kuratorów identyfikujących się, zgodnie z podaną definicją mobbingu, jako osoby, które doświadczają/nie doświadczają mobbingu (N = 506)

Czy byłeś(aś)/ jesteś mobbingowany(a) w pracy?	N	Procent
Nie	392	77,5
tak, ale rzadko	56	11,1
tak, co jakiś czas	47	9,3
tak, kilka razy w tygodniu	5	1,0
tak, prawie codziennie	6	1,2
Ogółem	506	100

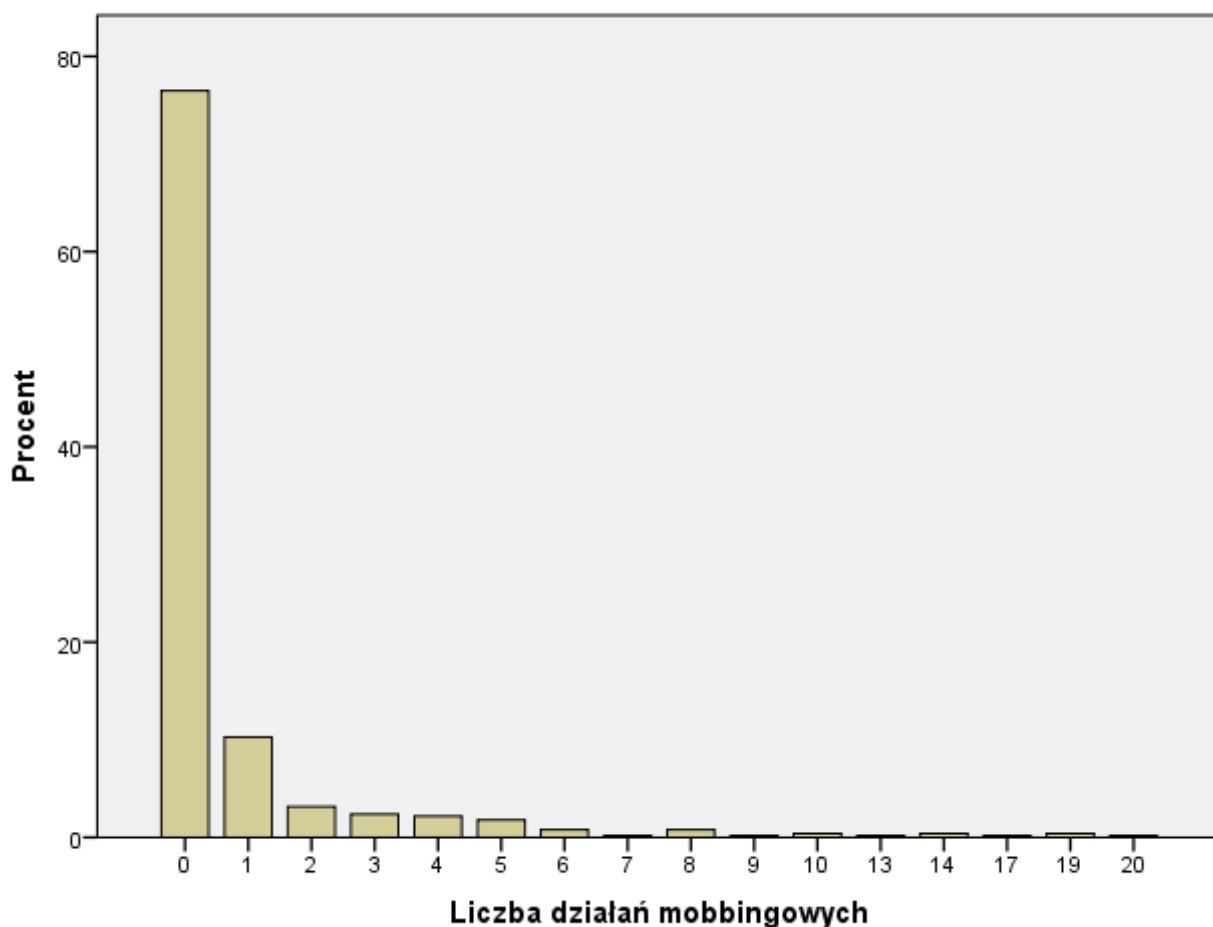
Liczba działań mobbingowych

Wskaźnik *liczba działań mobbingowych* odnosi się do liczby doświadczanych działań mobbingowych. Tabela 6. pokazuje wyniki dla tego wskaźnika wśród badanych kuratorów.

Tabela 6. Wyniki dla wskaźnika *liczba działań mobbingowych* w grupie badanych kuratorów (N = 506)

	N	Min.	Maks.	Średnia	Odchylenie stand.
Liczba działań mobbingowych	506	0	20	0,82	2,43

Dodatkowo postanowiono również sprawdzić jaki procent badanych pracowników doświadcza określonej liczby działań mobbingowych. Wykres nr 23 pokazuje, że wśród osób badanych, ponad 10% spotykało się tylko z jednym rodzajem działania, ponad 3% - z dwoma, 2,4% - z trzema, 2,2% - z czterema, 1,8% - z pięcioma. Narażenie na sześć lub więcej działań dotyczyło, w każdym przypadku, mniej niż 1% badanych. Maksymalna liczba działań jakich doświadczył pojedynczy pracownik w tej grupie badanych to 20 działań.



Wykres 23. Rozkład procentowy badanych kuratorów doświadczających określonej liczby działań mobbingowych (N = 506)

Sprawdzono również z jakimi rodzajami działań mobbingowych kuratorzy spotykają się najczęściej. Wyniki umieszczone w Tabeli 7. pokazują, że zachowania z jakimi najczęściej konfrontowali się badani (przynajmniej raz w tygodniu lub częściej) to: ukrywanie informacji, które mają wpływ na wyniki pracy (6,9%), szerzenie plotek i pogłosek o pracowniku (7,0%), ignorowanie opinii i poglądów pracownika (6%), ignorowanie, wykluczanie i bojkotowanie pracownika (6,6%), ignorowanie lub przyjmowanie pracownika z wrogością (5%), nadmierne kontrolowanie pracownika (6,7%) oraz obciążanie pracownika nadmierną ilością pracy (11,4%). Z kolei wśród działań, których badani doświadczali rzadko znalazło się robienie pracownikowi obraźliwych kawałów, zastraszanie i grożenie pracownikowi użyciem wobec niego przemocy fizycznej.

Tabela 7. Procent badanych kuratorów narażonych na określone działania mobbingowe z uwagi na częstość ich doświadczania

Rodzaj działania mobbingowego	Raz w tygodniu lub częściej
Ukrywanie informacji, które mają wpływ na wyniki pracy	6,9%
Poniżanie i wyśmiewanie w związku z pracą	2,2%
Zlecanie pracy poniżej kompetencji	2,4%
Odbieranie odpowiedzialności	4,6%
Szerzenie plotek i pogłosek o pracowniku	7,0%
Ignorowanie, wykluczanie i bojkotowanie pracownika	6,6%
Wygłaszanie obraźliwych lub obelżywych uwag dot. pracownika	3,4%
Krzyczenie, okazywanie złości, wściekłości	3,0%
Zastraszanie np. wskazywanie palcem, zagradzanie drogi itp.	1,4%
Aluzje lub sygnały, że pracownik powinien odejść z pracy	2,0%
Powtarzające się wypominanie błędów	2,8%
Ignorowanie lub przyjmowanie pracownika z wrogością	5,0%
Nieustanne krytykowanie pracy i wysiłków pracownika	2,6%
Ignorowanie opinii i poglądów pracownika	6,0%
Robienie pracownikowi obraźliwych żartów/kawałów	1,2%
Zlecanie niemożliwych do realizacji zadań np. ze względu na cel	3,4%
Stawianie pracownikowi nieuzasadnionych zarzutów	2,8%
Nadmierne kontrolowanie pracownika	6,7%
Naciski na pracownika by nie domagał się rzeczy, które mu przysługują np. urlopu	3,2%
Częste dokuczanie i sarkastyczne uwagi wobec pracownika	2,0%
Obciążanie pracownika nadmierną ilością pracy	11,4%
Groźenie pracownikowi użyciem przemocy fizycznej lub faktyczna przemoc	0,4%

Zaprezentowane powyżej wyniki badań wskazują na to, że kuratorzy narażeni są na szereg działań mobbingowych w stopniu istotnie wyższym niż przeciętny poziom notowany w skali wszystkich osób pracujących w Polsce

Wskaźnik globalny mobbingu

Wskaźnik globalny mobbingu oszacowano dzięki zsumowaniu wszystkich punktów otrzymanych przez poszczególnych badanych w 22 pytaniach kwestionariusza NAQ. Zmienna ta ma charakter ilościowy. Przyjęto, że im wyższy wynik, tym większe jest nasilenie doświadczanego mobbingu. W Tabeli 8. umieszczono wyniki dla całej grupy badanych.

Tabela 8. Wyniki dla wskaźnika globalnego dla całej skali NAQ

	N	Min.	Maks.	Średnia	Odchylenie stand.
NAQ	506	22	103	31,79	11,95

Należy podkreślić, że nie istnieją normy, które pozwalałyby zdecydować czy określony wynik wskaźnika globalnego stanowi o niskim, umiarkowanym, bądź wysokim poziomie narażenia na mobbing. Możemy jedynie orientacyjnie porównywać wyniki uzyskane tym wskaźnikiem w różnych grupach zawodowych, sektorach, czy organizacjach. W Tabeli 9. zestawiono wyniki badanych kuratorów z wynikami uzyskanymi w takich grupach jak: nauczyciele, pracownicy fizyczni przetwórstwa przemysłowego, urzędnicy administracji publicznej, którzy w pracy stale obsługują klientów/petentów, pracownicy handlu. Dokonane zestawienie pozwala stwierdzić, że ogólny poziom mobbingu w grupie kuratorów jest istotnie wyższy w porównaniu do poziomu charakteryzującego pozostałe grupy. Różnice są jednak widoczne podczas analizy wyników uzyskanych wskaźnikiem Leymanna (zob. powyżej). Wśród kuratorów odsetek osób narażonych na mobbing (potencjalnych ofiar mobbingu) jest znacznie wyższy (24%), niż wśród nauczycieli (9%), jak i urzędników administracji publicznej (14%).

Tabela 9. Wskaźnik globalny mobbingu i wskaźnik Leymanna uzyskany kwestionariuszem NAQ w badaniach pracowników różnych sektorów i grup zawodowych w porównaniu do grupy kuratorów

Sektor/grupa zawodowa	N	Wskaźnik globalny mobbingu	Wskaźnik Leymanna (% pracowników narażonych na mobbing)
KURATORZY	506	31,79	24
NAUCZYCIELE ⁵	1048	28,55	9
PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE ⁶	417	31,69	24
ADMINISTRACJA PUBLICZNA ⁷	418	28,18	14
HANDEL ⁸	241	38,70	39

5.3. Narażenie na agresję ze strony osób z zewnątrz organizacji (klientów, podopiecznych itp.)

Najczęstszą formą agresji doświadczaną przez kuratorów ze strony osób z zewnątrz organizacji tj. podopiecznych, klientów itp. okazała się być agresja słowna (obrażanie, zgryźliwe uwagi, wyzywanie, krzyczenie). Z tą formą agresji co najmniej raz w tygodniu spotyka się ponad 20% badanych (Tabela 10). Drugą w kolejności jest agresja wyrażana w obraźliwych gestach, minach itp. – 15% badanych deklaruje, że doświadcza jej raz w tygodniu, bądź częściej. Z zastraszaniem użyciem przemocy fizycznej spotyka się co najmniej raz w tygodniu 3% kuratorów, a z przemocą fizyczną niespełna 1% badanych

⁵ Warszewska-Makuch, M. (2008). Zjawisko mobbingu wśród nauczycieli. *Bezpieczeństwo Pracy*, 5, s. 6-9

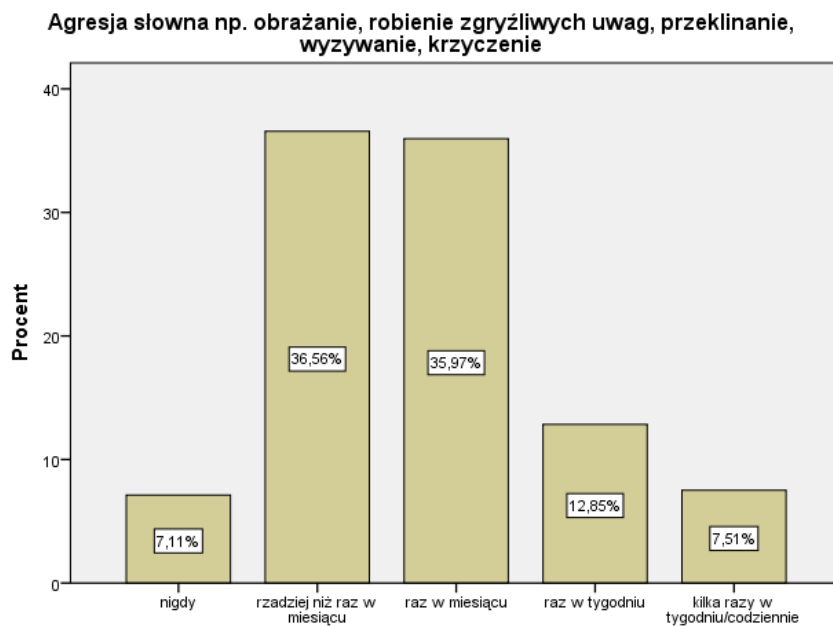
⁶ Warszewska-Makuch, M. (2012). Przemoc w miejscu pracy – na przykładzie doświadczeń kobiet zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym, *Bezpieczeństwo Pracy*, 10, s. 16-19

⁷ Warszewska-Makuch, M. (2013). Przeciwdziałanie przemocy w administracji publicznej, Sprawozdanie z realizacji 3-go etapu zadania 3.A.06, CIOP-PIB, Warszawa [raport niepublikowany]

⁸ Warszewska-Makuch, M. (2018) Zjawisko przemocy w pracy wśród pracowników handlu, *Prewencja wypadkowa*, 20, ZUS

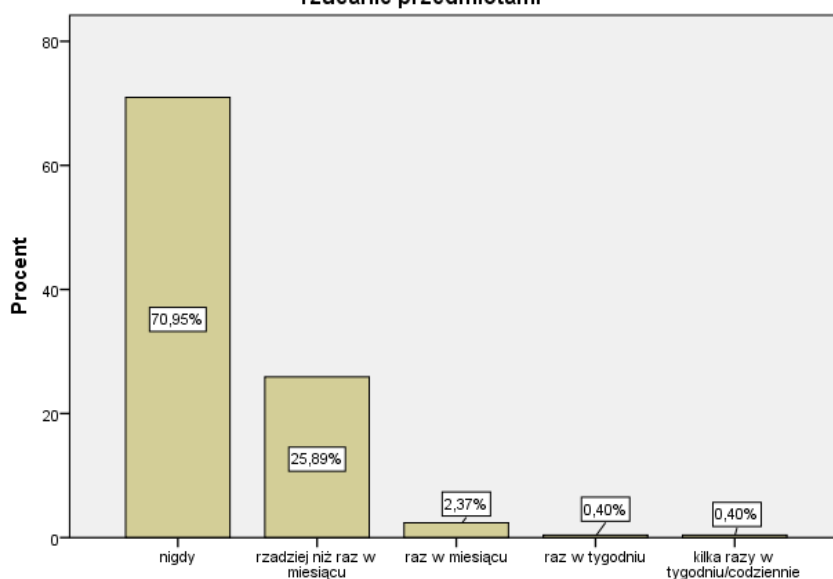
Tabela 10. Procent kuratorów (N = 506) narażonych na różne formy agresji ze strony osób z zewnątrz organizacji ze względu

Rodzaj agresji	Nigdy	Rzadziej niż raz w miesiącu	Raz w miesiącu	Raz w tygodniu	Kilka razy w tygodniu/codziennie
Agresja słowna	7,1	36,6	36,0	12,8	7,5
Agresja fizyczna	70,9	25,9	2,4	0,4	0,4
Obrażliwe gesty itp.	19,4	40,9	24,5	10,9	4,3
Zastraszanie użyciem przemocy fizycznej	43,7	46,6	6,7	2,2	0,8



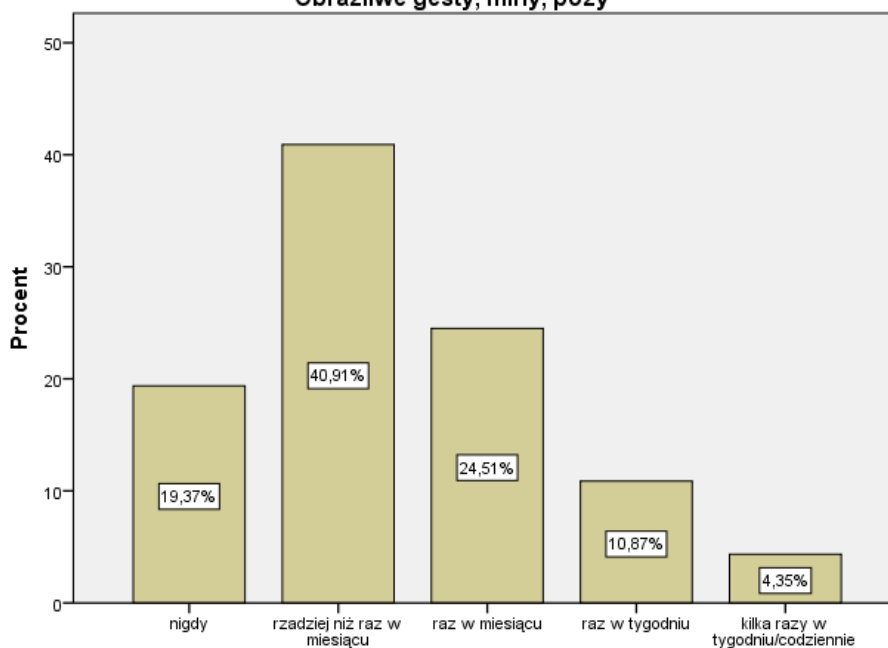
Wykres 24. Rozkład procentowy badanych kuratorów doświadczających aktów agresji słownej (N = 506)

Agresja fizyczna np. opluwanie, bicie, kopanie, ściskanie, szarpanie, popychanie, rzucanie przedmiotami

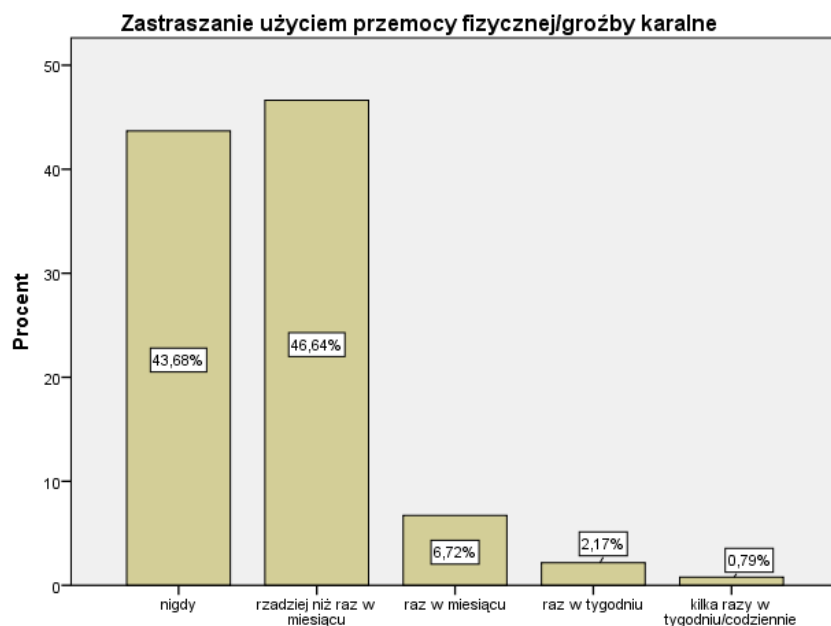


Wykres 25. Rozkład procentowy badanych kuratorów doświadczających aktów agresji fizycznej (np. opluwania, bicia, kopania, ściskania, szarpania, popychania, rzucania przedmiotami) (N = 506)

Obrażliwe gesty, miny, pozy

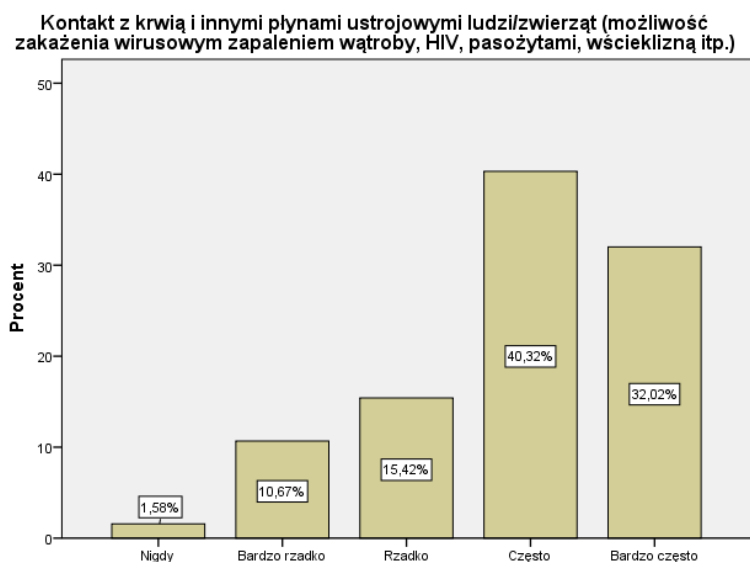


Wykres 26. Rozkład procentowy badanych kuratorów doświadczających aktów agresji fizycznej (obraźliwe gesty, miny, pozy) (N = 506)



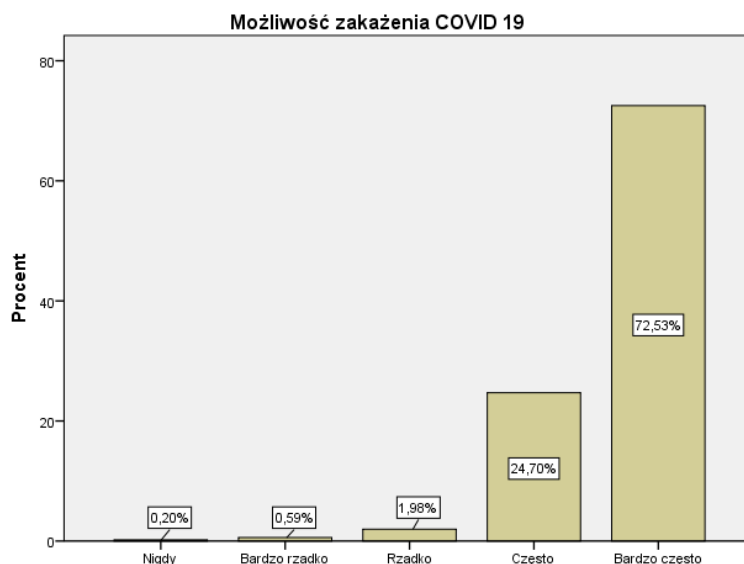
Wykres 27. Rozkład procentowy badanych kuratorów doświadczających aktów zastraszania użyciem przemocy fizycznej/gróźb karalnych (N = 506)

5.4. Narażenie na czynniki biologiczne, chemiczne i fizyczne

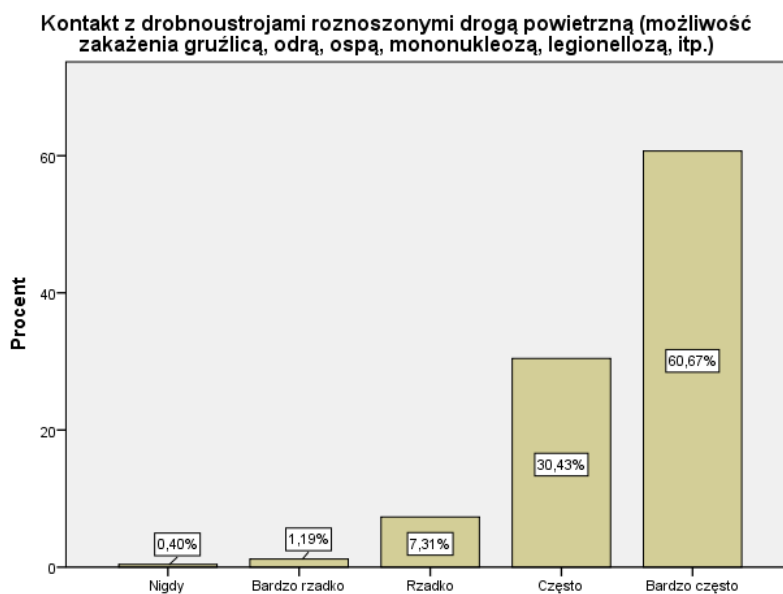


Wykres 28. Rozkład procentowy badanych kuratorów doświadczających kontaktu z krwią i innymi płynami ustrojowymi ludzi/zwierząt (N = 506)

Ponad 70% badanych kuratorów jest często i bardzo często narażona na kontakt z krwią i inne płynami ustrojowymi ludzi/zwierząt (możliwość zakażenia wirusowym zapaleniem wątroby, HIV, pasożytami, wścieklizną itp.), a prawie wszyscy są zagrożeni zakażeniem się COVID-19 (Wykres 28 i 29).

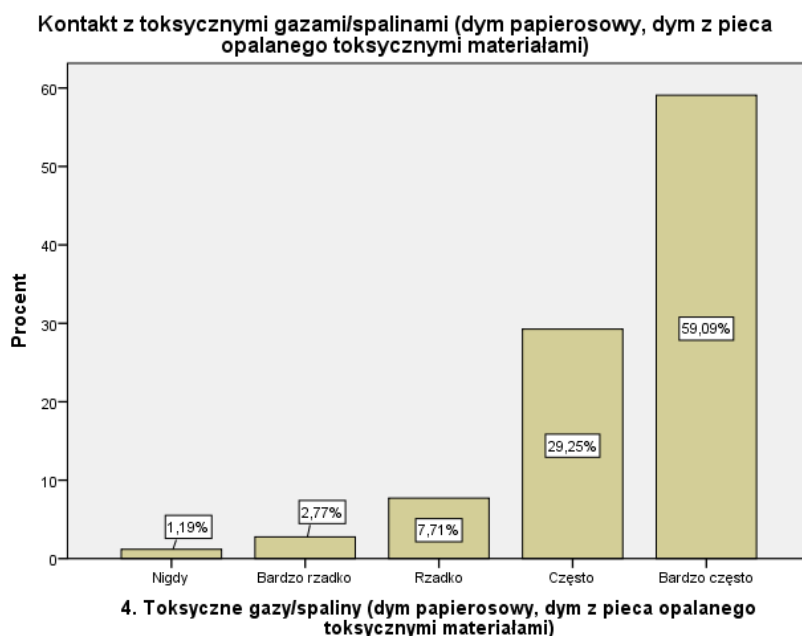


Wykres 29. Rozkład procentowy badanych kuratorów doświadczających możliwości zakażenia się COVID-19 (N = 506)

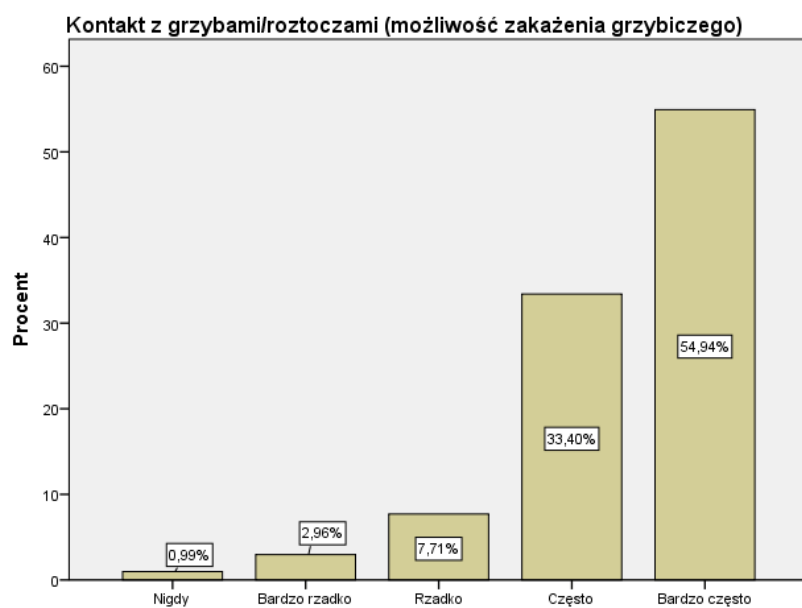


Wykres 30. Rozkład procentowy badanych kuratorów doświadczających kontaktu z drobnoustrojami roznoszonymi drogą powietrzną (N = 506)

Ponad 90% badanych kuratorów jest narażonych na kontakt z drobnoustrojami roznoszonymi drogą powietrzną (możliwość zakażenia gruźlicą, odrą, ospą, mononukleozą, legionellozą, itp.) (Wykres 30).

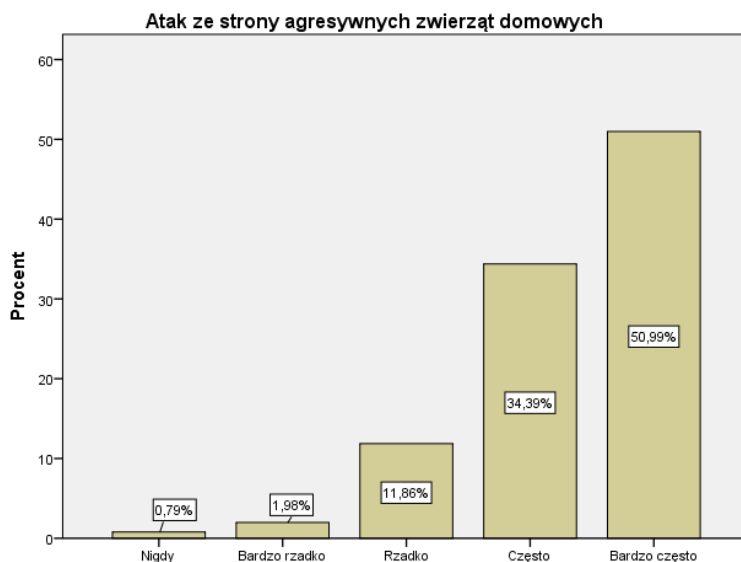


Wykres 31. Rozkład procentowy badanych kuratorów doświadczających kontaktu z toksycznymi gazami/spalinami (N = 506)



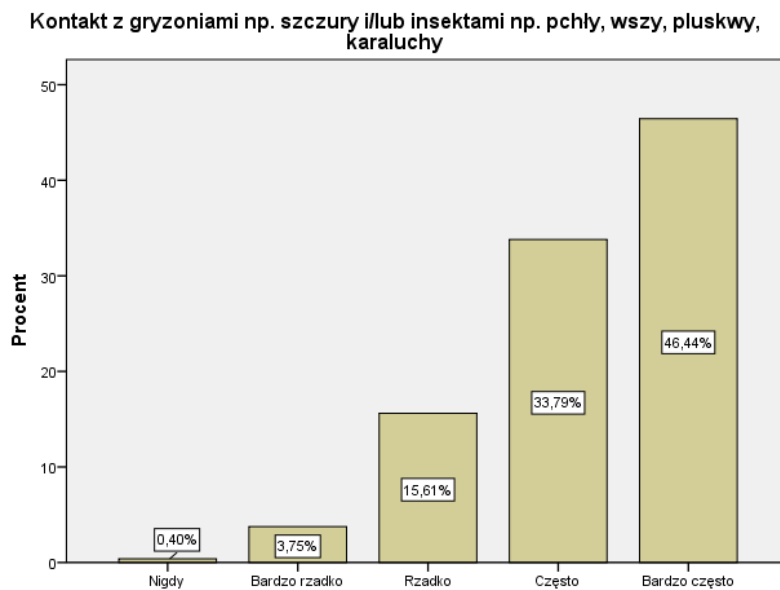
Wykres 32. Rozkład procentowy badanych kuratorów doświadczających kontaktu z grzybami/roztoczymi (możliwości zakażenia grzybicznego) (N = 506)

Podobny procent osób ma kontakt z toksycznymi gazami/spalinami (dym papierosowy, dym z pieca opalanego toksycznymi materiałami) - 88,34% (Wykres 31), a nawet wyższy procent (98,34%) - z grzybami lub roztocami (możliwość zakażenia grzybiczego) (Wykres 32).



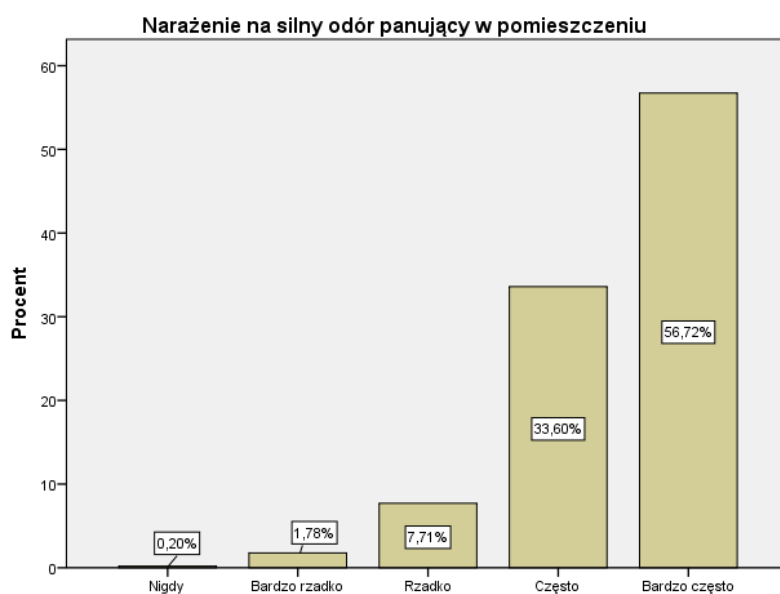
Wykres 33. Rozkład procentowy badanych kuratorów doświadczających ataku ze strony agresywnych zwierząt domowych (N = 506)

Ponad 80% (85,38%) procent badanych kuratorów często i bardzo często jest narażona na atak ze strony agresywnych zwierząt domowych (Wykres 33), a podobny procent (80,23) deklaruje częsty i bardzo częsty kontakt ze szkodnikami tj. gryzonie (np. szczury), czy owady (np. pchły, wszy, pluskwy, karaluchy prusaki) (Wykres 34).

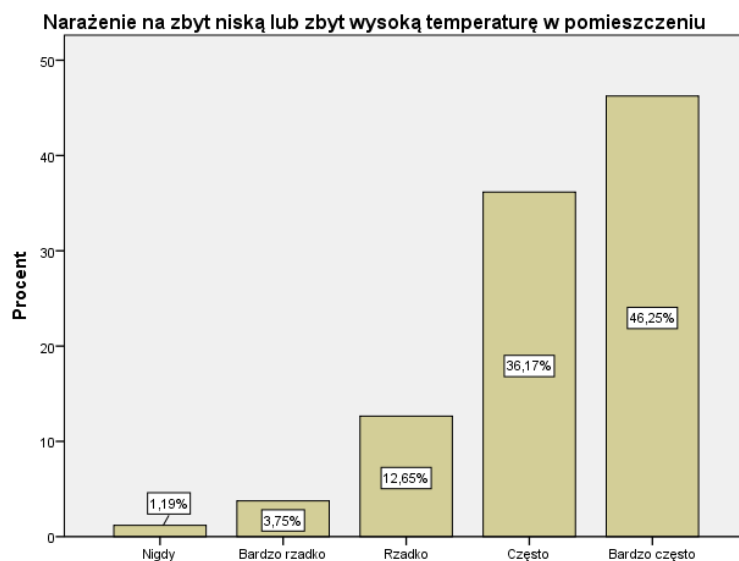


Wykres 34. Rozkład procentowy badanych kuratorów narażonych na kontakt z gryzoniami np. szczurami i/lub insektami (N = 506)

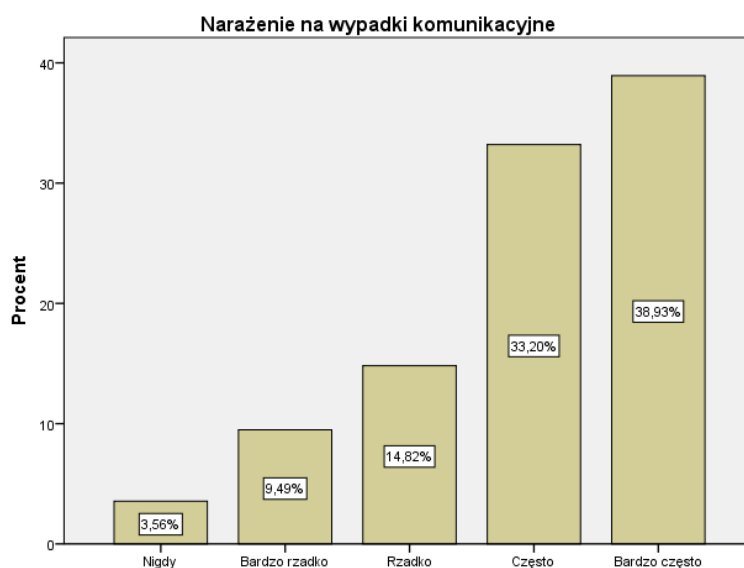
Blisko 90% badanych kuratorów jest często lub bardzo często narażonych na silny odór a ponad 80% na zbyt niską lub wysoką temperaturę w pomieszczeniu (Wykres 35 i 36).



Wykres 35. Rozkład procentowy badanych kuratorów narażonych na silny odór panujący w pomieszczeniu (N = 506)

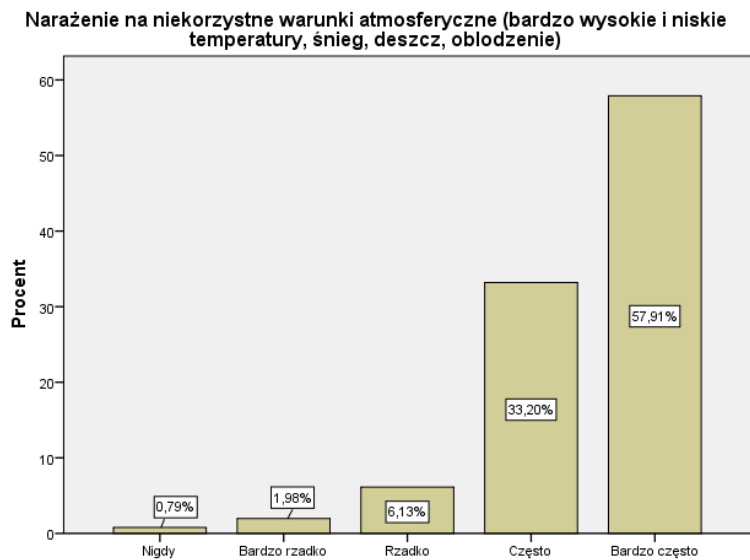


Wykres 36. Rozkład procentowy badanych kuratorów doświadczających narażenia na zbyt niską lub wysoką temperaturę w pomieszczeniu (N = 506)



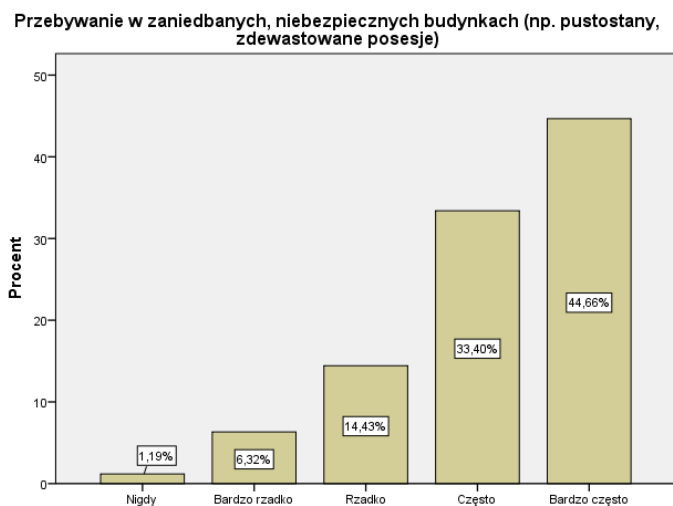
Wykres 37. Rozkład procentowy badanych kuratorów doświadczających narażenia na wypadki komunikacyjne (N = 506)

O ile nie wszyscy z badanych kuratorów korzystają z własnych samochodów do celów służbowych, procent osób narażonych na wypadki komunikacyjne jest prawdopodobnie powodem stosunkowo „niskiego” procenta tych osób w porównaniu do innych wskaźników, w tym narażenia na niekorzystne warunki atmosferyczne (bardzo wysokie i niskie temperatury, śnieg, deszcz, oblodzenie) (Wykres 37 i 38).



Wykres 38. Rozkład procentowy badanych kuratorów narażonych na niekorzystne warunki atmosferyczne (bardzo wysokie i niskie temperatury, śnieg, deszcz, oblodzenie) (N = 506)

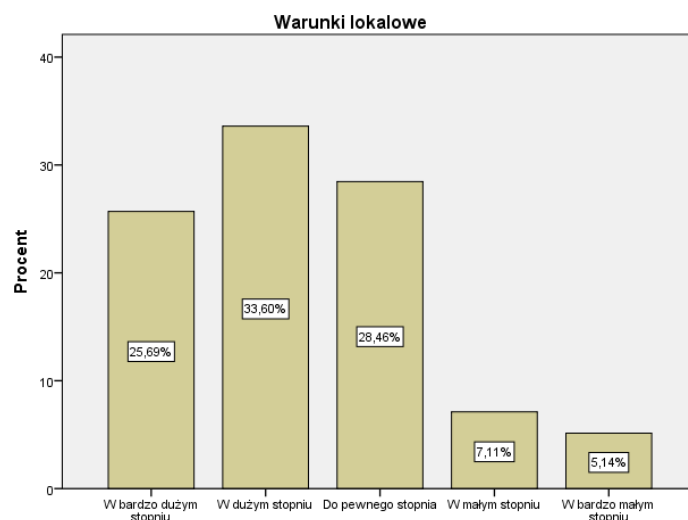
Prawie 80% badanych kuratorów często i bardzo często przebywa w zaniedbanych, niebezpiecznych budynkach (np. pustostany, zdewastowane posesje) (Wykres 39).



Wykres 39. Rozkład procentowy badanych kuratorów narażonych na przebywanie w zaniedbanych, niebezpiecznych budynkach (N = 506)

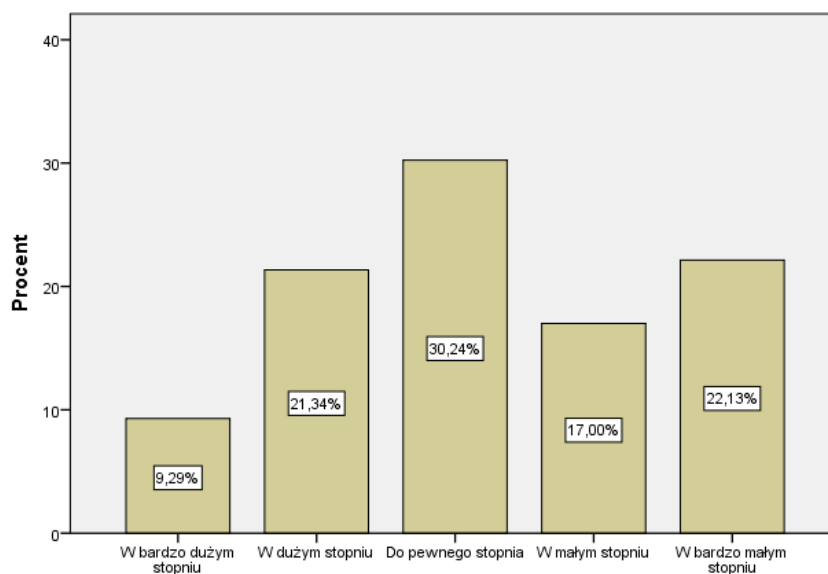
5.5. Warunki pracy (warunki lokalowe, środki ochrony, zwrot kosztów)

Stosunkowo pozytywne wyniki otrzymano w odniesieniu do warunków pracy w siedzibie pracodawcy. Ponad połowa badanych kuratorów (59,29%) oceniła, że w bardzo dużym lub dużym stopniu mają zapewnione dobre warunki lokalowe w siedzibie pracodawcy (Wykres 40).



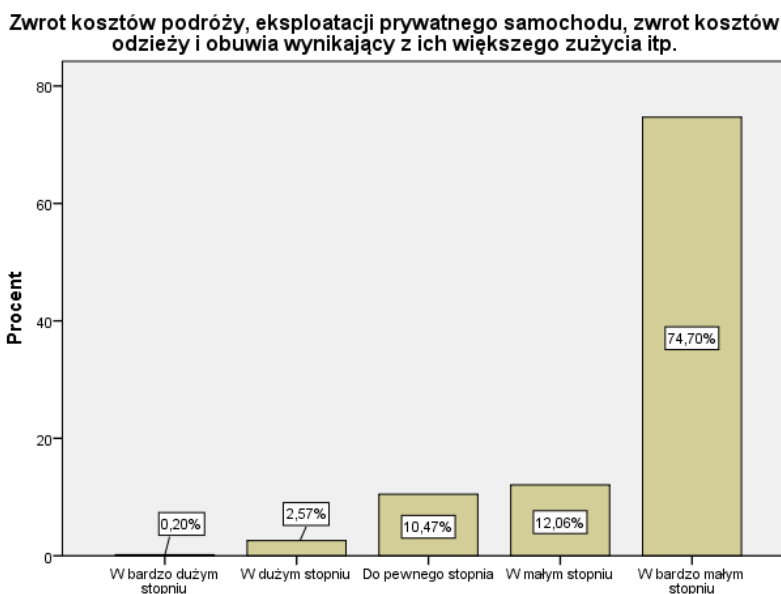
Wykres 40. Rozkład procentowy badanych kuratorów mających zapewnione w swojej pracy warunki lokalowe (N = 506)

Środki ochrony indywidualnej (np. „bezpieczny kurator”, odstraszacze zwierząt)

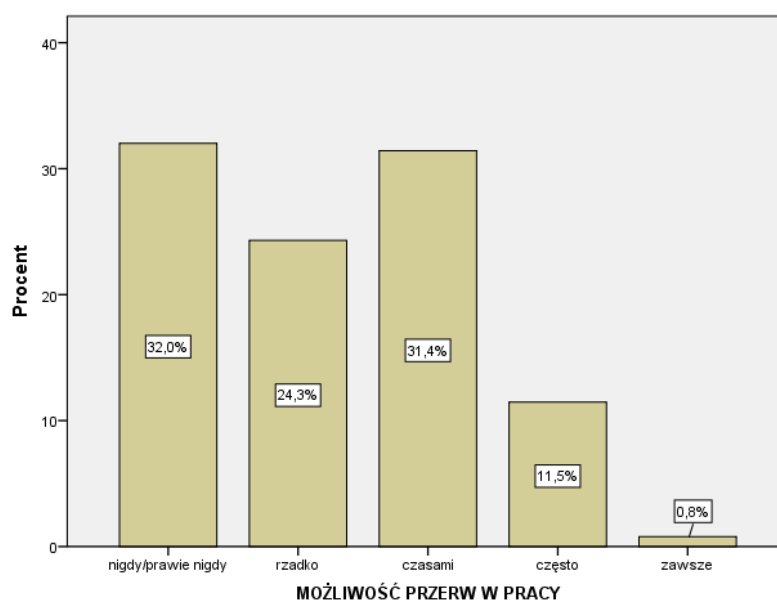


Wykres 41. Rozkład procentowy badanych kuratorów mających zapewnione w swojej pracy środki ochrony indywidualnej (N = 506)

Jedynie 30,63% osób zadeklarowało, że mają właściwie zapewnione środki ochrony indywidualnej (Wykres 41). Niestety, większość badanych (86,76%) uważa, że zwrot kosztów podróży, eksploatacji prywatnego samochodu, odzieży i obuwia wynikający z ich większego zużycia odbywa się w niewystarczającym stopniu (Wykres 42).

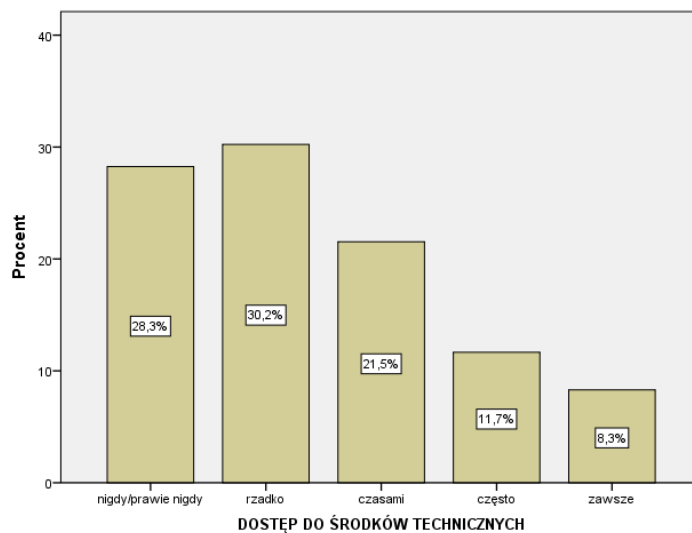


Wykres 42. Rozkład procentowy badanych kuratorów mających zapewniony w swojej pracy zwrot kosztów podróży, eksploatacji prywatnego samochodu, odzieży i obuwia (N = 506)



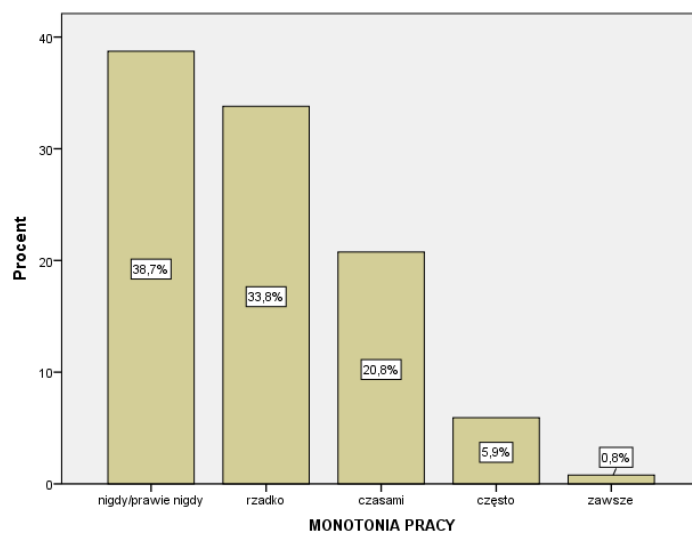
Wykres 43. Rozkład procentowy badanych kuratorów ze względu na możliwość robienia sobie przerw w pracy (N = 506)

Ponad połowa badanych kuratorów nigdy lub bardzo rzadko ma możliwość robienia sobie przerw w pracy (Wykres 43).



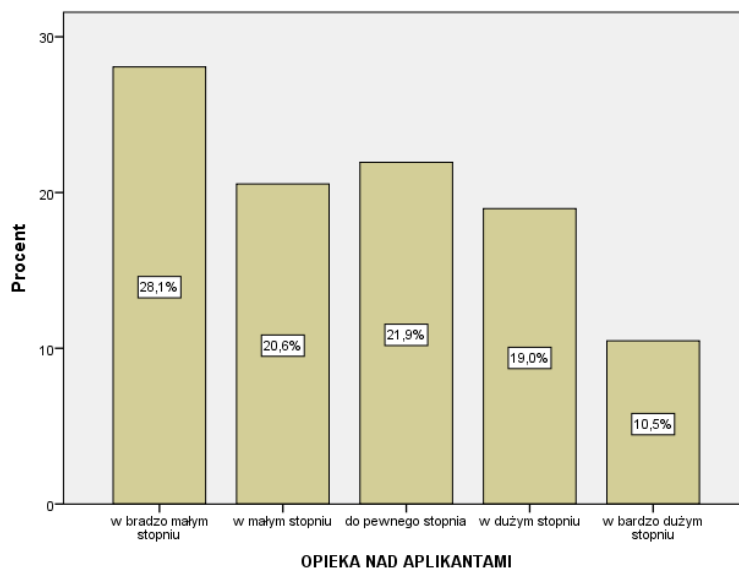
Wykres 44. Rozkład procentowy badanych kuratorów ze względu na dostęp do odpowiednich środków technicznych w pracy np. laptop, telefon komórkowy (N = 506)

Podobnie, połowa badanej grupy zadeklarowała, że nie ma dostępu do odpowiednich środków technicznych w pracy np. laptop, telefon komórkowy (Wykres 44).



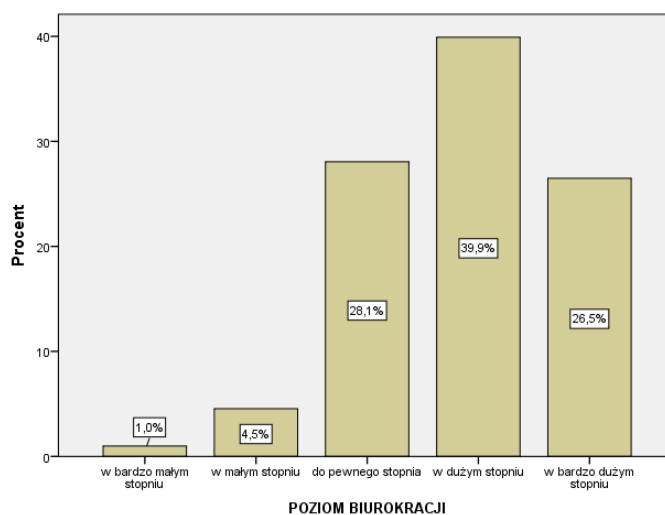
Wykres 45. Rozkład procentowy badanych kuratorów ze względu na monotonię pracy (N = 506)

Tylko ponad 6% badanych kuratorów deklaruje, że ich praca często lub bardzo często jest monotonna (Wykres 45).



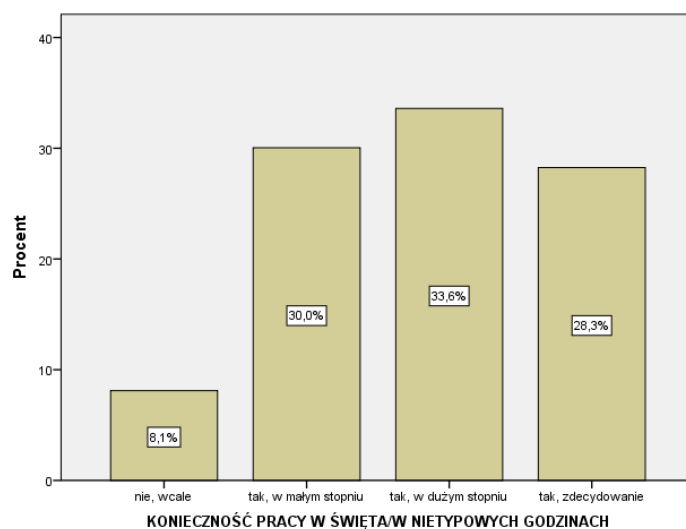
Wykres 46. Rozkład procentowy badanych kuratorów ze względu na konieczność sprawowania, w ramach pracy, opieki nad aplikantami (N = 506)

Około 30% ankietowanej grupy ma obowiązek sprawowania opieki nad aplikantami (Wykres 46).



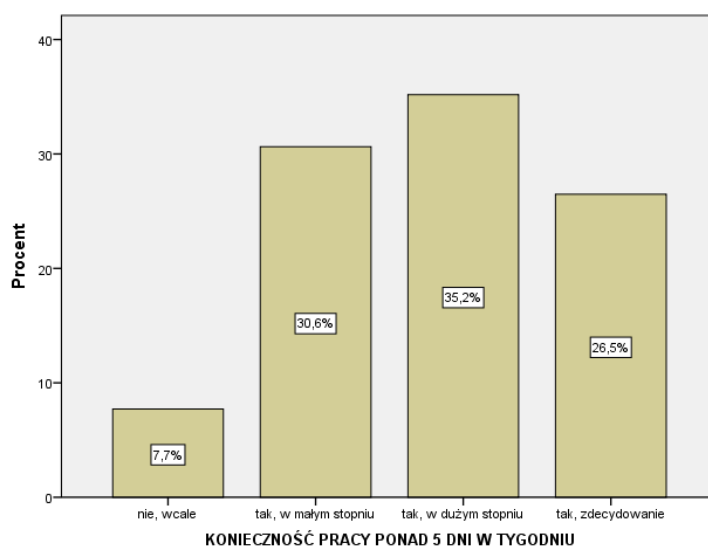
Wykres 47. Rozkład procentowy badanych kuratorów ze względu na poziom bezsensowności i stopień biurokratyzacji wykonywanej pracy (N = 506)

Prawie 60% badanych kuratorów skarży się na wysoki na poziom bezsensowności i stopień biurokratyzacji wykonywanej pracy (Wykres 47).



Wykres 48. Rozkład procentowy badanych kuratorów ze względu na konieczność pracy w niedziele i święta oraz w nietypowych godzinach (N = 506)

Ponad 60% badanych deklaruje, że często i bardzo często musi pracować w niedziele i święta (Wykres 48), a podobny procent, że ponad 5 dni w tygodniu (Wykres 49).



Wykres 49. Rozkład procentowy badanych kuratorów ze względu na konieczność pracy ponad 5 dni w tygodniu (N = 506)

5.6. Zależności między psychospołecznymi warunkami pracy a zdrowiem i dobrotanem (problemy ze snem, wypalenie, napięcie psychiczne, stres somatyczny, stres poznawczy, depresja)

Tabela 11. Wyniki analizy korelacji wymagań w pracy ze stanem zdrowia psychicznego

	PROBLEMY ZE SNEM	WYPALENIE	OBCIĄŻENIE PSYCHICZNE	STRES SOMATYCZNY	STRES POZNAWCZY	DEPRESJA
WYMAGANIA ILOŚCIOWE	,214**	,387**	,332**	,308**	,362**	,385**
TEMPO PRACY	,353**	,458**	,403**	,382**	,311**	,327**
WYMAGANIA POZNAWCZE	,308**	,344**	,287**	,299**	,230**	,245**
WYMAGANIA EMOCJONALNE	,391**	,477**	,456**	,403**	,351**	,413**
WYMAGANIA UKRYWANIA EMOCJI	,298**	,338**	,318**	,318**	,296**	,317**

* $p < ,05$, ** $p < ,001$, *** $p < ,001$.

Jak wynika z powyższych wskaźników przedstawionych w Tabeli 11. z negatywnymi skutkami stresu zawodowego najsilniej korelują wymagania emocjonalne oraz tempo pracy kuratorów.

Tabela 12. Wyniki analizy korelacji wymagań w pracy z interakcją człowiek – praca, narażeniem na mobbing i wsparciem od kolegów

	KONFLIKT PRACA-ŻYCIE OSOBISTE	KONFLIKT ŻYCIE OSOBISTE-PRACA	MOBBING	SATYSFAKCJA Z PRACY	WSPARCIE OD KOLEGÓW
WYMAGANIA ILOŚCIOWE	,346**	,155**	,237**	-,251**	-,101*
TEMPO PRACY	,490**	,104*	,266**	-,229**	-,105*
WYMAGANIA POZNAWCZE	,341**	,087	,214**	-,123**	-,026
WYMAGANIA EMOCJONALNE	,431**	,063	,248**	-,187**	-,018
WYMAGANIA UKRYWANIA EMOCJI	,358**	,057	,253**	-,207**	-,113*

* $p < ,05$, ** $p < ,001$, *** $p < ,001$.

Podobne cechy pracy związane są z doświadczaniem konfliktu praca-życie prywatne oraz życie prywatne - praca. Tempo pracy, wymagania emocjonalne oraz wymagania ukrywania emocji bardzo silnie wiążą się z doświadczaniem mobbingu oraz niską satysfakcją z pracy (Tabela 12).

Tabela 13. Wyniki analizy korelacji organizacji i treści pracy ze stanem zdrowia psychicznego

	PROBLEMY ZE SNEM	WYPALENIE	OBCIĄŻENIE PSYCHICZNE	STRES SOMATYCZNY	STRES POZNAWCZY	DEPRESJA
WPLYW NA PRACĘ	-,176**	-,235**	-,229**	-,177**	-,212**	-,205**
MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU	-,126**	-,171**	-,165**	-,136**	-,139**	-,176**
ZNACZENIE PRACY	-,059	-,049	-,086	-,051	-,175**	-,183**

* $p < ,05$, ** $p < ,001$, *** $p < ,001$.

Tabela 14. Wyniki analizy korelacji organizacji i treści pracy z interakcją człowiek – praca, narażeniem na mobbing i wsparciem od kolegów

	WSPARCIE KOLEDZY	SATYSFAKCJA Z PRACY	KONFLIKT PRACA-ŻYCIE OSOBISTE	KONFLIKT ŻYCIE OSOBISTE-PRACA	MOBBING
WPLYW NA PRACĘ	,214**	,303**	-,201**	-,016	-,240**
MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU	,249**	,302**	-,080	,009	-,189**
ZNACZENIE PRACY	,227**	,187**	,070	-,093*	-,182**

* $p < ,05$, ** $p < ,001$, *** $p < ,001$.

Z kolei, im większa możliwość wpływania na swoją pracę oraz możliwość rozwoju, tym wyższa satysfakcja z pracy (Tabela 14).

Tabela 15. Wyniki analizy korelacji relacji interpersonalnych i przywództwa ze stanem zdrowia psychicznego

	PROBLEMY ZE SNEM	WYPALENIE	STRES	STRES SOMATYCZNY	STRES POZNAWCZY	DEPRESJA
PRZEWIDYWALNOŚĆ KIEROWNIK	-,061	-,135**	-,116*	-,156**	-,136**	-,135**
PRZEWIDYWALNOŚĆ KURATOR	-,134**	-,173**	-,196**	-,189**	-,186**	-,190**
PRZEWIDYWALNOŚĆ PREZES	-,107*	-,127**	-,175**	-,179**	-,164**	-,153**
NAGRODY – KIEROWNIK	-,075	-,145**	-,094*	-,149**	-,153**	-,193**
NAGRODY – KURATOR	-,139**	-,147**	-,176**	-,150**	-,088	-,192**
NAGRODY - PREZES	-,026	-,078	-,100*	-,057	-,067	-,130**
JAKOŚĆ PRZYWÓDZTWA – KIEROWNIK	-,078	-,139**	-,110*	-,138**	-,107*	-,132**
JAKOŚĆ PRZYWÓDZTWA – KURATOR	-,169**	-,185**	-,213**	-,170**	-,163**	-,201**
JAKOŚĆ PRZYWÓDZTWA PREZES	-,071	-,159**	-,168**	-,065	-,117*	-,125**
WSPARCIE OD KIEROWNIKA	-,091*	-,160**	-,126**	-,182**	-,137**	-,153**
WSPARCIE OD KURATORA	-,175**	-,206**	-,241**	-,220**	-,144**	-,236**
WSPARCIE OD PREZESA	-,025	-,111*	-,110*	-,095	-,046	-,069
WSPARCIE OD KOLEGÓW	-,172**	-,128**	-,088*	-,175**	-,108*	-,138**

* $p < ,05$, ** $p < ,001$, *** $p < ,001$.

Tabela 16. Wyniki analizy korelacji relacji interpersonalnych i przywództwa z interakcją człowiek – praca, narażeniem na mobbing i wsparciem od kolegów

	WSPARCIE OD KOLEGÓW	SATYSFAKCJA Z PRACY	KONFLIKT PRACA - ŻYCIE OSOBISTE	KONFLIKT ŻYCIE OSOBISTE- PRACA	MOBBING
PRZEWIDYWALNOŚĆ – KIEROWNIK	,419**	,207**	-,044	-,025	-,333**
PRZEWIDYWALNOŚĆ – KURATOR	,267**	,263**	-,144**	-,005	-,325**
PRZEWIDYWALNOŚĆ – PREZES	,236**	,275**	-,090	,042	-,233**
NAGRODY – KIEROWNIK	,453**	,204**	-,057	-,058	-,319**
NAGRODY – KURATOR	,268**	,208**	-,123**	,033	-,272**
NAGRODY - PREZES	,215**	,213**	-,066	,050	-,150**
JAKOŚĆ PRZYWÓDZTWA – KIEROWNIK	,417**	,246**	-,023	,014	-,310**
JAKOŚĆ PRZYWÓDZTWA – KURATOR	,282**	,292**	-,128**	,035	-,272**
JAKOŚĆ PRZYWÓDZTWA – PREZES	,196**	,296**	-,077	,073	-,140**
WSPARCIE OD KIEROWNIKA	,480**	,163**	-,081	-,057	-,373**
WSPARCIE OD KURATORA	,321**	,235**	-,179**	-,013	-,307**
WSPARCIE OD PREZESA	,211**	,224**	-,041	,066	-,114*

* $p < ,05$, ** $p < ,001$, *** $p < ,001$.

Tabela 17. Wyniki analizy korelacji narażenia na mobbing, agresję ze strony osób z zewnątrz organizacji, czynniki biologiczne, chemiczne i fizyczne oraz warunki pracy (lokalowe itp.) ze stanem zdrowia psychicznego

	PROBLEMY ZE SNEM	WYPALENIE	OBCIĄŻENIE PSYCHICZNE	STRES SOMATYCZNY	STRES POZNAWCZY	DEPRESJA
MOBBING	,278**	,322**	,295**	,361**	,323**	,318**
AGRESJA ZE STRONY OSÓB Z ZEWNĘTRZ ORGANIZACJI	,289**	,300**	,329**	,382**	,325**	,324**
CZYNNIKI BIOLOGICZNE, CHEMICZNE, FIZYCZNE	,216**	,303**	,329**	,342**	,273**	,224**
WARUNKI PRACY	,129**	,137**	,154**	,186**	,109*	,113*

* $p < ,05$, ** $p < ,001$, *** $p < ,001$.

Uciążliwe czynniki fizyczne występujące w pracy kuratorów sądowych okazały się szczególnie silnie związane z wypaleniem zawodowym, obciążeniem psychicznym oraz stresem somatycznym (Tabela 18).

Tabela 18. Wyniki analizy korelacji (współczynnik rho Spearmana) czynników biologicznych, chemicznych i fizycznych ze stanem zdrowia psychicznego

	PROBLEMY ZE SNEM	WYPALENIE	OBCIĄŻENIE PSYCHICZNE	STRES SOMATYCZNY	STRES POZNAWCZY	DEPRESJA
Krew i inne płyny ustrojowe ludzi/zwierząt	,232**	,301**	,321**	,265**	,231**	,175**
Możliwość zakażenia COVID – 19	,147**	,255**	,242**	,204**	,206**	,136**
Drobnoustrojami roznoszonymi drogą powietrzną	,160**	,264**	,298**	,244**	,227**	,177**
Toksyczne gazy/spaliny	,155**	,259**	,289**	,261**	,202**	,148**
Grzyby/roztocza	,161**	,291**	,291**	,260**	,198**	,157**
Atak ze strony agresywnych zwierząt domowych	,161**	,221**	,231**	,235**	,153**	,167**
Kontakt ze szkodnikami tj. gryzonie czy owady	,162**	,260**	,284**	,246**	,220**	,167**
Silny odór panujący w pomieszczeniu	,158**	,228**	,292**	,265**	,223**	,182**
Zbyt niska lub zbyt wysoka temperatura w pomieszczeniu	,231**	,272**	,281**	,315**	,258**	,196**
Wypadki komunikacyjne	,202**	,238**	,230**	,181**	,216**	,137**
Niekorzystne warunki atmosferyczne	,182**	,284**	,270**	,262**	,245**	,171**
Przebywanie w zaniedbanych, niebezpiecznych budynkach	,225**	,285**	,284**	,306**	,228**	,176**

* $p < ,05$, ** $p < ,001$, *** $p < ,001$.

6. PODSUMOWANIE WYNIKÓW I WNIOSKI

Celem przeprowadzonego badania była analiza zagrożeń występujących w zawodzie kuratora sądowego a także ich skutków dla zdrowia psychicznego. Analizowano zagrożenia o charakterze psychospołecznym, biologicznym, epidemiologicznym oraz fizycznym, a także narażenie na negatywne zachowania ze strony podopiecznych (agresja psychiczna i fizyczna, nadmierne wymagania) w powiązaniu ze stanem zdrowia i samopoczuciem.

Wyniki uzyskane w grupie badanych kuratorów porównywano z wynikami przedstawicieli innych zawodów, w tym szczególnie osób pracujących w bezpośrednim kontakcie z klientem, pacjentem i podopiecznym, ze względu na istotne podobieństwo wykonywanych zadań. Porównania zostały także dokonane w odniesieniu do najnowszych danych pochodzących z ogólnej populacji osób pracujących.

Podsumowanie uzyskanych wyników zamieszczono poniżej w podziale na rodzaje analizowanych zagrożeń/warunków pracy.

6.1. Psychospołeczne warunki pracy oraz symptomy stresu zawodowego

Wymagania (wymagania ilościowe, tempo pracy, wymagania poznawcze, wymagania emocjonalne, wymagania ukrywania emocji)

Wyniki przeprowadzonego badania pokazały, że w grupie kuratorów występują najwyższe wymagania ilościowe pracy, znacząco przekraczające poziomy, które obserwuje się w innych porównywanych grupach zawodowych. Oznacza to, że większość badanych kuratorów narzeka na to, że często nie mają czasu, aby skończyć wszystkie zadania a ich obowiązki nawarstwiają się, co powoduje powstawanie zaległości w pracy. Najwyższe wyniki zaobserwowano także w odniesieniu do tempa pracy. Badani kuratorzy skarżą się na znacząco bardziej na to, że przez większość czasu muszą pracować bardzo szybko.

Spośród badanych grup zawodowych, kuratorzy okazali się także grupą o najwyższych wymaganiach poznawczych jakie stawia praca. Oznacza to, że ich praca wymaga podejmowania trudnych decyzji a także dzielenia uwagi na wiele różnych rzeczy jednocześnie.

Podobnie, praca kuratorów okazała się najbardziej wymagająca emocjonalnie, mimo, że – jak wspomniano wyżej – porównywane grupy zawodowe mają także codzienny kontakt z innymi ludźmi znajdującymi się w trudnych sytuacjach życiowych. Podobnie, spośród wszystkich innych porównywanych pracowników najwyżej oceniają swój stres

związany z koniecznością ukrywania swoich emocji w pracy i powstrzymywania się od wyrażania własnych opinii.

Organizacja i treść pracy (poczucie wpływu w pracy, możliwość rozwoju, znaczenie pracy)

Kuratorzy okazali się taką grupą zawodową, którą charakteryzuje niższy niż w ogólnej populacji poziom wpływu na swoją pracę, jednak istotnie wyższy w porównaniu do innych grup zawodowych, takich jak osoby zatrudnione w bezpośrednim kontakcie z klientem (usługi telekomunikacyjne, nieruchomości, bankowość, ubezpieczenia i usługi finansowe) czy pracownicy ośrodków resocjalizacji dla młodzieży, pracownicy domów pomocy społecznej, pracowników medycznych oddziałów psychiatrycznych i leczenia uzależnień. Jest to być może związane z możliwością posiadania większego wpływu na los osób z którymi pracują, w porównaniu do pracowników mających kontakt z petentami albo osobami przewlekłe chorymi lub dotkniętymi różnego rodzaju zaburzeniami.

Kuratorzy, na podobnym poziomie jak przedstawiciele innych zawodów związanych z pracą z ludźmi, ocenili znaczenie swojej pracy. Z kolei istotnie gorzej ocenili możliwości własnego rozwoju zawodowego. Uważają bowiem, że ich praca daje im ograniczone możliwości rozwijania swoich umiejętności, a duża część ich zadań jest bezsensowna, ma charakter wyłącznie biurokratyczny.

Relacje społeczne i przywództwo (poczucie przewidywalności, uznanie, jakość przywództwa, wsparcie od przełożonego, wsparcie od współpracowników)

Badani kuratorzy najniżej spośród innych porównywanych grup zawodowych oceniają przewidywalność swojej pracy. Oznacza, że nie są z wyprzedzeniem informowani o ważnych decyzjach, zmianach lub planach na przyszłość i nie dostają wszystkich informacji potrzebnych do dobrego wykonywania swojej pracy, szczególnie ze strony prezesa sądu. Podobnie, najniżej oceniają adekwatność przyznawanych im nagród za swoją pracę. Jakość przywództwa została oceniona istotnie niżej niż w średniej grupie populacyjnej a także w grupie pracowników domów pomocy oraz oddziałów psychiatrycznych i leczenia uzależnień, ale wyżej niż w grupie osób pracujących z klientem. Szczególnie nisko oceniane jest zarządzanie ze strony prezesa w odniesieniu do takich umiejętności jak dbałość o to, żeby każdy pracownik miał

odpowiednie możliwości rozwoju, dobre planowanie pracy oraz skuteczne rozwiązywanie konfliktów.

Jednakże, najwyżej ze wszystkich porównywanych grup zawodowych badani kuratorzy oceniają wsparcie pochodzące zarówno od kierownika, jak i od kolegów z pracy. Oznacza to, że zarówno przełożony, jak i koledzy są gotowi słuchać o problemach w pracy i zapewniać im niezbędne wsparcie.

Interakcja człowiek – praca (satysfakcja z pracy, konflikt praca–życie osobiste konflikt życie osobiste – praca)

W odniesieniu do konfliktu praca – życie osobiste oraz konfliktu życie osobiste – praca w badanej grupie kuratorów ujawniono najwyższy poziom tych konfliktów w porównaniu do innych grup zawodowych. Oznacza to, że zarówno praca zawodowa, jak i życie prywatne kosztuje badanych kuratorów tyle energii a także zabiera im ono tyle czasu, że odbija się to negatywnie zarówno na pracy, jak i na życiu prywatnym.

W obliczu bardziej negatywnego obrazu analizowanych dotychczas warunków pracy kuratorów sądowych w porównaniu do innych grup zawodowych, nie dziwi zatem najniższy wynik uzyskany przez nich w odniesieniu do satysfakcji z pracy, czyli z perspektyw zawodowych, zarobków oraz całokształtu pracy.

6.2. Narażenie na mobbing

Wyniki uzyskane w grupie kuratorów sądowych porównywano do tych, które uzyskano w takich sektorach gospodarki jak szkolnictwo, przetwórstwo przemysłowe administracja publiczna i handel. Ogólny poziom mobbingu w grupie kuratorów jest istotnie wyższy w porównaniu do poziomu charakteryzującego pozostałe grupy. Wśród kuratorów odsetek osób narażonych na mobbing (potencjalnych ofiar mobbingu) jest znacznie wyższy (24%), niż wśród nauczycieli (9%), jak i urzędników administracji publicznej (14%). Jedynie osoby zatrudnione w handlu charakteryzują się wyższym deklarowanym poziomem mobbingu w pracy (39%).

6.3. Narażenie na agresję ze strony osób z zewnątrz organizacji (klientów, podopiecznych itp.)

Najczęstszą formą agresji doświadczaną przez kuratorów ze strony osób z zewnątrz organizacji tj. podopiecznych, klientów itp. okazała się być agresja słowna (obrażanie, zgryźliwe uwagi, wyzywanie, krzyczenie). Z tą formą agresji co najmniej raz w tygodniu

spotyka się ponad 20% badanych. Drugą w kolejności jest agresja wyrażana w obraźliwych gestach, minach itp. – 15% badanych deklaruje, że doświadcza jej raz w tygodniu, bądź częściej. Z zastraszaniem użyciem przemocy fizycznej spotyka się co najmniej raz w tygodniu 3% kuratorów, a z przemocą fizyczną niespełna 1% badanych.

6.4. Narażenie na czynniki biologiczne, chemiczne i fizyczne

Ponad 70% badanych kuratorów jest często i bardzo często narażona na kontakt z krwią i inne płynami ustrojowymi ludzi/zwierząt (możliwość zakażenia wirusowym zapaleniem wątroby, HIV, pasożytami, wścieklizną itp.), a prawie wszyscy są zagrożeni zakażeniem się COVID-19. Ponad 90% (91%) jest narażonych na kontakt z drobnoustrojami roznoszonymi drogą powietrzną (możliwość zakażenia gruźlicą, odra, ospą, mononukleozą, legionellozą, itp.). Podobny procent osób ma kontakt z toksycznymi gazami/spalinami (dym papierosowy, dym z pieca opalanego toksycznymi materiałami) - 88,34% a nawet wyższy procent (98,34%) - z grzybami lub roztocami (możliwość zakażenia grzybiczego).

Ponad 80% (85,38%) procent badanych kuratorów często i bardzo często jest narażona na atak ze strony agresywnych zwierząt domowych, a podobny procent osób (80,23%) deklaruje częsty i bardzo częsty kontakt ze szkodnikami tj. gryzonie (np. szczury), czy owady (np. pchły, wszy, pluskwy, karaluchy prusaki).

Prawdopodobnie dlatego, że nie wszyscy z badanych kuratorów korzystają z własnych samochodów do celów służbowych, stosunkowo „niski” (72,13%) może być procent osób narażonych na wypadki komunikacyjne w porównaniu do innych wskaźnikowanych zagrożeń zawodowych. Takim przykładem jest narażenie na niekorzystne warunki atmosferyczne (bardzo wysokie i niskie temperatury, śnieg, deszcz, oblodzenie), które dotyczy już większego procenta badanych (91,11%).

Prawie 80% badanych kuratorów często i bardzo często przebywa w zaniedbanych, niebezpiecznych budynkach (np. pustostany, zdewastowane posesje).

6.5. Warunki pracy (warunki lokalowe, środki ochrony, zwrot kosztów)

Stosunkowo pozytywne wyniki otrzymano w odniesieniu do warunków pracy w siedzibie pracodawcy. Ponad połowa badanych kuratorów (59,29%) oceniła, że w bardzo dużym lub dużym stopniu mają zapewnione dobre warunki lokalowe w siedzibie pracodawcy. Jednakże, jedynie 30,63% osób zadeklarowało, że mają właściwie zapewnione środki ochrony indywidualnej, a większość badanych (86,76%) uważa, że zwrot kosztów podróży, eksploatacji prywatnego samochodu, odzieży i obuwia wynikający z ich większego zużycia odbywa się w niewystarczającym stopniu. Z deklaracji kuratorów wynika, że nie mają oni zwrotu kosztów podróży poza delegacjami do miejsc poza właściwością sądu rejonowego. Nie posiadają dostępu do samochodów służbowych, jednocześnie nie są im zwracane koszty eksploatacji samochodu prywatnego. Ponadto tylko w nielicznych sądach jest przyznawane obuwie robocze lub ekwiwalent za używanie odzieży prywatnej i jej konserwację. W przypadku środków ochrony indywidualnej nie są one zapewniane kuratorom we wszystkich sądach np. „bezpieczny kurator”.

6.6. Negatywne objawy stresu w pracy

Najbardziej niepokojące wyniki otrzymano w odniesieniu do objawów stresu zawodowego w badanej grupie kuratorów. Ujawniono bowiem najwyższe poziomy wszystkich badanych symptomów stresu w porównaniu do poziomów obserwowanych w innych grupach osób pracujących z klientem, pacjentem oraz podopiecznym a różnice na niekorzyść kuratorów są znaczące.

Badani kuratorzy deklarują największe problemy ze snem, czyli zarówno niespokojny sen, jak i problemy z zasypianiem. Niepokojąco wysokie są również poziomy depresji i odczuwanego napięcia psychicznego zaobserwowane w badanej grupie znacznie przewyższające (w przypadku depresji – prawie dwukrotnie) poziomy odnotowane w innych grupach zawodowych. Symptomy te ujawniają się w postaci braku energii i siły, problemów z odpoczynkiem i koncentracją uwagi a także wzmożoną nerwowością, poczuciem winy, złym nastrojem i brakiem pewności siebie.

Istotna różnica na niekorzyść kuratorów ujawniła się ponadto w odniesieniu do stresu somatycznego objawiającego się bólami i zawrotami głowy, brakiem apetytu, mdłościami, bólami brzucha, palpacyjami serca, a także podatnością na choroby (spadkiem odporności organizmu).

Najwyższy, choć już nie tak znacząco jak w przypadku wcześniej omawianych symptomów okazał się także stres poznawczy badanych kuratorów.

6.7. Zależności między psychospołecznymi warunkami pracy a zdrowiem i dobrostanem (problemy ze snem, wypalenie, napięcie psychiczne, stres somatyczny, stres poznawczy, depresja)

Wyniki przeprowadzonych analizy korelacji ujawniły istotne związki pomiędzy negatywnymi skutkami stresu zawodowego a szeregiem czynników środowiska pracy, które w tym szczególnie kontekście można uznać za stresory typowe dla grupy kuratorów sądowych. Spośród zagrożeń o charakterze psychospołecznym najsilniejszymi zagrożeniami okazały się wysokie wymagania emocjonalne oraz tempo pracy kuratorów. W dalszej kolejności są to zbyt duża ilość pracy oraz wymaganie ukrywania emocji. Wymienione czynniki są związane nie tylko z pogorszonym samopoczuciem i zdrowiem, ale także negatywnie wpływają na życie prywatne badanych oraz ogólną satysfakcję z ich pracy.

Z kolei, niska jakość zarządzania oraz nieprzewidywalność, czyli brak informowania w pracy ze strony przełożonych stanowi ryzyko zwiększenia poczucia bycia mobbingowanym.

Wśród tych negatywnych cech pracy kuratorów, zidentyfikowano także cechy, które mają charakter zasobów, czyli czynników łagodzących negatywne skutki stresu w pracy. Okazały się nimi wsparcie od kolegów z pracy, sytuacje, w których kuratorzy mają poczucie wpływu na swoją pracę a także takie, w których zapewnia im się możliwość rozwoju zawodowego.

WNIOSKI Z BADANIA

W grupie zawodowej kuratorów sądowych ujawniono najwyższe poziomy określonych cech pracy w porównaniu do poziomów obserwowanych w innych grupach zawodów polegających na kontakcie z drugim człowiekiem. Dodatkowo, cechy te silnie negatywnie korelują z symptomami stresu zawodowego, co pozwala nazwać je zagrożeniami dla zdrowia psychicznego i samopoczucia pracowników tej grupy zawodowej. Należą do nich: wysokie wymagania pracy, szczególnie w odniesieniu do ilości i tempa pracy, a także emocjonalne wymagania pracy związane z koniecznością ciągłego stykania się z trudnymi problemami innych osób a także ukrywania swoich prawdziwych emocji i powstrzymywania się od wypowiedania własnych opinii.

Badani kuratorzy najniżej spośród innych porównywanych grup zawodowych oceniają przewidywalność swojej pracy, którą powoduje brak informacji potrzebnych do dobrego wykonywania swojej pracy oraz niewystarczające informowanie o ważnych decyzjach, zmianach lub planach na przyszłość. Ocena ta jest szczególnie negatywna w odniesieniu do osoby prezesa sądu.

Do innych, niekwestionowanych zagrożeń w miejscu pracy należy agresja ze strony osób zewnętrznych. W przypadku badanych kuratorów, poziom agresji doświadczanej ze strony osób z zewnątrz organizacji tj. podopiecznych, klientów jest także wysoki. Najczęstszą formą agresji itp. okazała się być agresja słowna (obrażanie, zgryźliwe uwagi, wyzywanie, krzyczenie). Z tą formą agresji co najmniej raz w tygodniu spotyka się ponad 20% badanych. Z zastraszaniem użyciem przemocy fizycznej spotyka się co najmniej raz w tygodniu 3% kuratorów.

Szczególnie uciążliwe w pracy kuratorów sądowych są specyficzne warunki fizycznego środowiska ich pracy „w terenie”. Znacząca większość z nich ma do bowiem czynienia z zagrożeniami obcymi dla jakiegokolwiek innego zawodu, np. kontakt z drobnoustrojami roznoszonymi drogą powietrzną, toksycznymi gazami/spalinami (dym papierosowy, dym z pieca opalanego toksycznymi materiałami), grzybami i roztocami, krwią i innymi płynami ustrojowymi (np. odchodami ludzkimi i zwierzęcymi), czy silnym odorem podczas przebywania w miejscach zamieszkania swoich podopiecznych, które często stanowią zaniedbane, niebezpieczne budynki (np. pustostany, zdewastowane posesje). Wymienione czynniki natury biologicznej, fizycznej i epidemiologicznej stanowią niekwestionowane zagrożenie dla zdrowia fizycznego, ale – co udowodniono w niniejszych badaniach – także dla zdrowia psychicznego – poprzez swoje silne korelacje ze stresem i wypaleniem zawodowym.

Czynniki, które na ogół stanowią pozytywne motywatory do pracy, czyli przyznawane za pracę nagrody oraz możliwości własnego rozwoju zawodowego nie mają takiego charakteru w przypadku kuratorów zawodowych. Osoby te oceniają bowiem obydwa potencjalnie pozytywne „narzędzia” pracodawców najniżej spośród pracowników porównywanych grup, co świadczy też o wysokim poziomie ogólnej frustracji w tej grupie zawodowej. Potwierdza ją bardzo niski poziom satysfakcji z pracy, a także stosunkowo wysoki wskaźnik doświadczanego w pracy mobbingu. Jest on znacząco wyższy niż w pozostałych grupach badanych, poza pracownikami handlu.

Najbardziej niepokojący są jednak te wyniki niniejszego badania, które wskazują na doświadczanie bardzo wysokich poziomów negatywnych symptomów stresu zawodowego, a wśród nich depresji, stresu somatycznego i napięcia, jak również obciążenia psychicznego w tej grupie zawodowej.

Występowanie tak wielu czynników środowiska pracy, które są związane z powyższymi symptomami, czyni ten zawód niezwykle obciążającym dla zdrowia wykonujących go osób. Szczególnie istotne w tym kontekście jest również to, że wymagania psychofizyczne i zdrowotne niezbędne oraz przydatne w pracy kuratora sądowego wymienione we Wstępie raportu są bardzo wysokie a wynagrodzenie za pracę oceniane jest przez badanych jako nieadekwatne do wkładanego wysiłku.

Uzyskane wyniki dobitnie pokazują, że praca kuratorów sądowych ściśle wiąże się z wysokim stresem, a w konsekwencji z szeregiem zaburzeń w obrębie zdrowia psychicznego. Szczególnym obciążeniem jest konieczność nieustannego kontaktu z podopiecznymi, którzy nierzadko są osobami chorymi, zaniedbanymi, agresywnymi. Zagrożenia wynikające z konieczności wykonywania pracy w tak trudnych warunkach, bardzo często w środowisku patologicznym, świadomość ogromnej odpowiedzialności ponoszonej za drugą osobę i konieczność podejmowania bardzo trudnych decyzji obligują do objęcia kuratorów sądowych opieką psychologiczną, a w szczególnych przypadkach również psychiatryczną (zob. Hołyst, Wojtera, 2013). Należy zaznaczyć, że również w bezpośrednich rozmowach kuratorzy wyraźnie wskazują na potrzebę takiej opieki. Mając na uwadze wysokie ryzyko występowanie zdarzeń traumatycznych, związanych choćby z doświadczaniem agresji, wielu kuratorów potrzebuje superwizji. Systematyczny kontakt z psychologiem pozwoliłby ograniczyć negatywne skutki nieprzyjemnych doświadczeń odzwierciedlające się w zdrowiu psychicznym kuratorów. Jak podkreśla Kobes (2016) wprowadzenie superwizji ma służyć nie tylko bezpieczeństwu i zdrowiu kuratorów, ale również – z punktu interesów

państwa – odpowiedzialnemu i prawidłowemu prowadzeniu postępowań wykonawczych silnie związanych z pracą z ludźmi, którzy często wykazują zaburzenia zachowania.

Analiza psychospołecznych i fizycznych warunków pracy kuratorów sądowych wskazuje na konieczność wprowadzenia, obok wsparcia psychologicznego i psychiatrycznego, systemu szkoleń dot. radzenia sobie ze stresem, mediacji, komunikacji, radzenia sobie w sytuacji zagrażającej zdrowiu i życiu kuratora.

Ważnym postulatem zgłaszanym od lat przez samych kuratorów, jak i ekspertów (zob. Kobes, 2016) jest **włączenie zawodu kuratora sądowego do wykazu prac o szczególnym charakterze**. Zgodnie z treścią przepisu art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych prace o szczególnym charakterze to prace wymagające szczególnej odpowiedzialności oraz szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonywania w sposób niezagrażający bezpieczeństwu publicznemu, w tym zdrowiu lub życiu innych osób, zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej, związanego z procesem starzenia się⁹.

Mając na uwadze psychospołeczne i fizyczne warunki pracy kuratorów sądowych oraz niebezpieczeństwo z nią związane jest to postulat w pełni uzasadniony.

⁹ Tekst jedn. Dz. U. 2008 Nr 237 poz. 1656, art. 3.3

7. ZALECENIA OGÓLNE DOTYCZĄCE POPRAWY WARUNKÓW PRACY WYNIKAJĄCE Z OTRZYMANYCH DANYCH

W celu poprawy obecnie panujących warunków pracy proponuje się wprowadzenie następujących działań:

Działania ukierunkowane na organizację:

- ❖ zmniejszenie negatywnego wpływu obciążenia psychicznego oraz niepewności wynikającej ze zmian w organizacji pracy, pośpiechu, obciążeń nowymi bądź nagłymi obowiązkami/zadaniami, odpowiedzialności za zadania, poprzez:
 - wcześniejsze planowanie prac;
 - ustalanie harmonogramu działań wspólnie z pracownikami;
 - wcześniejsze informowanie pracowników o planowanych zmianach;
- ❖ ograniczanie godzin nadliczbowych oraz pracy w soboty, niedziele i święta
ograniczanie konieczności wykonywania obowiązków zawodowych w czasie wolnym od pracy;
- ❖ zmniejszanie ilości pracy związanej z raportowaniem i „biurokracją”,
- ❖ ograniczanie liczby obowiązków administracyjnych;
- ❖ ograniczanie - w miarę możliwości - liczby procedur;
- ❖ dostosowywanie liczby pracowników do potrzeb kadrowych, działania zmierzające do zapobiegania brakom kadrowym
- ❖ dostosowanie ilości pracy do możliwości pracowników, a także umożliwienie pracy w tempie dostosowanym do indywidualnych możliwości oraz cech temporalnych pracowników;
- ❖ zapewnienie bardziej elastycznego czasu pracy zmniejszającego ryzyko konfliktu praca–rodzina,
- ❖ dostosowanie ilości pracy do możliwości pracowników w kontekście wieku i doświadczenia pracowników,
- ❖ ograniczanie częstego „przerzucania” pracownika z jednej czynności do drugiej, unikanie zaskakiwania go przez przełożonych nagłymi zadaniami, o ile działania te nie mają na celu zmniejszenia monotonii pracy,

- ❖ wprowadzenie procedur zwiększających poczucie kontroli oraz autonomii w pracy poprzez zwiększenie uprawnień decyzyjnych, wprowadzanie w miarę możliwości bardziej elastycznego czasu pracy,
- ❖ zapewnienie pracownikom sprawiedliwego traktowania poprzez zwiększenie poczucia związku między indywidualnym wkładem w pracę a uzyskiwanymi nagrodami,
- ❖ wprowadzenie sprawiedliwego systemu wynagrodzeń oraz częste (w miarę możliwości) przyznawanie nagród, pochwał i wyróżnień,
- ❖ zapewnienie szkoleń przełożonym wszystkich szczebli w celu zapoznania ich z metodami obniżania ilościowego i jakościowego obciążenia pracą
- ❖ uświadomienie przełożonym roli wsparcia w miejscu pracy i korzyści z niego płynących, takich jak np.: wzrost zadowolenia z pracy podwładnych, a w efekcie wzrost ich zaangażowania w pracę i przywiązania do organizacji, mniejsze ryzyko wypalenia zawodowego
- ❖ ograniczanie sprzecznych wymagań w pracy (np. poleceń typu: bądź empatyczny, ale nie przejmuj się skargami podopiecznych)
- ❖ zapewnienie pomocy psychologicznej i psychiatrycznej tj.:
 - udzielanie kuratorom pierwszej pomocy psychologicznej w sytuacjach kryzysowych, po traumatycznych zdarzeniach
 - zapewnienie systematycznej superwizji
 - zapewnienie opieki psychiatrycznej w przypadku pojawienia się zaburzeń zdrowia psychicznego wymagających wsparcia farmakologicznego
- ❖ wyposażanie wszystkich kuratorów (rozwiązania systemowe) w środki ochrony tj. gaz pieprzowy, paralizator, odstraszacz na zwierzęta, itp.
- ❖ zapewnienie środków ochrony przed czynnikami biologicznymi tj. jednorazowe rękawiczki i maski, żele i płyny antybakteryjne
- ❖ zapewnienie niezbędnego do pracy na stanowisku kuratora sądowego wyposażenia i sprzętu tj. komputer, telefon służbowy, samochód służbowy, bądź zwrot kosztów paliwa i eksploatacji samochodu prywatnego

Działania ukierunkowane na pracowników

Szkolenia

Rozwijanie indywidualnego potencjału zdolności i umiejętności oraz kompetencji zawodowych pracowników może odbywać się za pośrednictwem odpowiednich szkoleń i treningów tj.:

- ❖ **treningi w zakresie rozwijania inteligencji emocjonalnej** – okresowe organizowanie dla pracowników treningów rozwoju inteligencji emocjonalnej, uczących wglądu w emocje własne i emocje podopiecznych oraz rozumienia tych emocji, zwiększających empatię i tym samym poprawiających relacje ze współpracownikami i z podopiecznymi, podnoszących efektywność pracy oraz satysfakcję z pracy
- ❖ **trening budowania zasobów osobistych** – okresowe organizowanie dla pracowników treningów obejmujących uświadomienie znaczenia zasobów osobistych w radzeniu sobie ze stresem, diagnozę własnych zasobów, w tym zarówno osobowościowych, jak i środowiskowych, diagnoza stylów radzenia sobie ze stresem, wraz ze wskazaniem zalet i wad każdego stylu
- ❖ **treningi uważności** (MBSR – *mindfulness-based stress reduction*) – okresowe organizowanie dla pracowników treningów uważności sprzyjających obniżeniu poziomu stresu w pracy, poprawie relacji społecznych zarówno ze współpracownikami, jak i z podopiecznymi, zwiększeniu satysfakcji z pracy oraz lepszemu zdrowiu
- ❖ **szkolenia w zakresie prewencji agresji ze strony podopiecznych/klientów** - okresowe szkolenia poszerzające wiedzę z zakresu czynników zwiększających ryzyko wystąpienia agresji ze strony podopiecznych/klientów, przebiegu procesu narastania agresji, skutecznej interwencji itp.

Szkolenia powinny obejmować następujące zagadnienia:

- przyczyny przemocy,
- rozpoznawanie niepokojących sygnałów,
- podnoszenie umiejętności społecznych,
- procedury zgłaszania przypadków przemocy,
- metody deeskalacji i unikania zdarzeń przemocowych,

- metody wczesnej interwencji,
- ❖ **Szkolenia oparte na metodzie wirtualnej rzeczywistości¹⁰** – rozważenie możliwości zorganizowania dla pracowników szkolenia opartego na metodzie rzeczywistości wirtualnej, polegającego na terapii ekspozycyjnej, a w szczególności na technice desensytyzacji, ułatwiającej „oswojenie się” pracowników z sytuacjami zagrożenia występującymi w ich środowisku pracy. W metodzie tej pracownicy mogą aktywnie uczestniczyć w wygenerowanym komputerowo, wirtualnym, trójwymiarowym świecie. Komputerowe obrazy są przedstawiane w nakładanych na głowę urządzeniach z wyświetlaczami, tzw. „nagłownych monitorach” (*head mounted display*, HMD). Poza obrazami, na uczestnika oddziałują także bodźce dotykowe (np. ruchome i wibrujące platformy), bodźce słuchowe (np. przestrzenne dźwięki), a także zapachowe, dzięki czemu łatwiej jest mu „wejść” w wirtualną rzeczywistość. Ekspozycja na rzeczywistość wirtualną może być elementem programu radzenia sobie ze stresem. Powinna być nadzorowana przez psychologa.

Promowanie zdrowego stylu życia

Prozdrowotny styl życia oznacza świadome podejmowanie zachowań zwiększających potencjał zdrowia (np. dbałość o ciało, aktywność fizyczna, racjonalne odżywianie się, hartowanie się, odpowiednia liczba godzin snu, samokontrola zdrowia) oraz eliminowanie zachowań ryzykownych dla zdrowia (np. niepalenie tytoniu, ograniczone używanie alkoholu, nieużywanie substancji psychoaktywnych). Promowanie zdrowego stylu życia może odbywać się poprzez realizację różnego rodzaju programów proponowanych przez pracodawcę.

¹⁰ Szkolenia oparte na metodzie wirtualnej rzeczywistości są stosowane w służbach mundurowych na całym świecie, na przykład w leczeniu stresu pourazowego, tzw. PTSD (*posttraumatic stress disorder*), stąd należałoby rozważyć włączenie takich szkoleń do programów dla kuratorów sądowych, w przypadku których praca wiąże się z narażeniem na kontakt ze szczególnie agresywnymi podopiecznymi/klientami.

8. Bibliografia

- Baka Ł., (2019). *Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny (COPSOQ II). Podręcznik do polskiej wersji narzędzia*, CIOP-PIB, Warszawa
- Hołyst, B., Wojtera E. (2013). *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badań ogólnopolskich*, Warszawa
- Kobes, P. (2016). *Bezpieczeństwo pracy kuratorów sądowych*. Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy (2018). *Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji –INFODORADCA+*, Warszawa.
- Warszewska-Makuch, M. (2008). Zjawisko mobbingu wśród nauczycieli. *Bezpieczeństwo Pracy*, 5, s. 6-9
- Warszewska-Makuch, M. (2012). Przemoc w miejscu pracy – na przykładzie doświadczeń kobiet zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym, *Bezpieczeństwo Pracy*, 10, s. 16-19
- Warszewska-Makuch, M. (2013). *Przeciwdziałanie przemocy w administracji publicznej*, Sprawozdanie z realizacji 3-go etapu zadania 3.A.06, CIOP-PIB, Warszawa [raport niepublikowany]
- Warszewska-Makuch, M. (2018) Zjawisko przemocy w pracy wśród pracowników handlu, *Prewencja Wypadkowa*, 20, ZUS
- Żołnierczyk-Zreda, D. (2021) *Psychospołeczne warunki pracy a zaburzenia depresyjne wśród pracujących Polaków*. Sprawozdanie z realizacji 3-go etapu zadań I.3.PB, CIOP-PIB, Warszawa [raport niepublikowany]

ZAŁĄCZNIK

ANKIETA BADAWCZA

Poniższe pytania dotyczą wpływu i różnych wymagań zawodowych.

Zawsze	Często	Czasami	Rzadko	Nigdy/ Prawie nigdy
--------	--------	---------	--------	---------------------------

1. Czy Twoje obciążenie pracą jest nierówne, przez co obowiązki nawarstwiają się?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

2. Czy miewasz zaległości w pracy?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

3. Jak często nie masz czasu, aby skończyć wszystkie zadania w pracy?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

4. Czy musisz pracować bardzo szybko?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

4a. Czy w pracy masz możliwość zrobienia sobie przerwy na posiłek, załatwienie potrzeb fizjologicznych itp.?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

5. Czy Twoja praca stawia Cię w sytuacjach trudnych emocjonalnie?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

6. Czy w swojej pracy musisz odnosić się do osobistych problemów innych ludzi?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7. Czy masz duży wpływ na wykonywaną pracę?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

8. Czy masz wpływ na to, co robisz w pracy?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

9. Czy masz wpływ na ilość przydzielanej Ci pracy?

10. Czy masz wpływ na sposób wykonywania swojej pracy?

10a. Czy masz zapewniony dostęp do odpowiednich środków technicznych potrzebnych do wykonywania swojej pracy (np. laptop, telefon komórkowy)?

11. Czy Twoja praca wymaga podejmowania trudnych decyzji?

12. Jak często musisz dzielić uwagę na wiele różnych rzeczy jednocześnie?

12a. Czy Twoja praca jest monotonna?

13. Czy Twoja praca wymaga, abyś powstrzymał(a) się od wyrażania własnych opinii?

Poniższe pytania dotyczą warunków psychospołecznych oraz współpracy w środowisku pracy.

W bardzo dużym stopniu	W dużym stopniu	Do pewnego stopnia	W małym stopniu	W bardzo małym stopniu
---------------------------------	--------------------	--------------------------	-----------------------	------------------------------

1. Czy przez cały dzień pracujesz na podwyższonych obrotach?

2. Czy Twoja praca jest emocjonalnie wymagająca?

3. Czy Twoja praca wymaga, abyś ukrywał(a) swoje odczucia?

4. Czy wymaga się, abyś był miły(a) i otwarty(a) w stosunku do innych, bez względu na to jak inni zachowują się w stosunku do Ciebie?

5. Czy praca daje Ci możliwość rozwijania swoich umiejętności?

5a. Czy Twoja praca wymaga opieki nad/nadzorowania aplikantów?

6. Czy Twoja praca ma znaczenie?

6a. Czy masz poczucie, że część Twoich zadań w pracy jest bezsensowna, ma charakter wyłącznie biurokratyczny?

7. Czy masz poczucie, że wykonywana przez Ciebie praca jest ważna?

8. Czy jesteś z wyprzedzeniem informowany(a) o ważnych decyzjach, zmianach lub planach na przyszłość przez:

a. kierownika

b. kuratora okręgowego

c. prezesa sądu

9. Czy dostajesz wszystkie informacje potrzebne do dobrego wykonywania swojej pracy ze strony:

a. kierownika

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

b. kuratora okręgowego

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

c. prezesa sądu

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

10. Czy Twoja praca jest dostrzegana i doceniana przez:

a. kierownika

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

b. kuratora okręgowego

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

c. prezesa sądu

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Następne pytania dotyczą Pana/Pani stosunków z przełożonym.

Zawsze	Często	Czasami	Rzadko	Nigdy/ Prawie nigdy
--------	--------	---------	--------	---------------------------

1. Jak często Twój przełożony jest gotowy słuchać o Twoich problemach w pracy?

a. kierownik

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

b. kurator okręgowy

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

c. prezes sądu

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

2. Jak często uzyskujesz pomoc lub wsparcie od swojego przełożonego?

d. kierownika

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

e. kuratora okręgowego

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

f. prezesa sądu

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

W jakim stopniu Pana/Pani przełożony:

W bardzo dużym stopniu	W dużym stopniu	Do pewnego stopnia	W małym stopniu	W bardzo małym stopniu
---------------------------------	--------------------	--------------------------	-----------------------	------------------------------

1. Pilnuje aby każdy pracownik miał odpowiednie możliwości rozwoju?

a. kierownik

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

b. kurator okręgowy

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

c. prezes sądu

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

2. Dobrze planuje Pana/i pracę?

a. kierownik

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

b. kurator okręgowy

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

c. prezes sądu

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

3. Skutecznie rozwiązuje konflikty?

a. kierownik

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

b. kurator okręgowy

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

c. prezes sądu

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Poniższe pytania dotyczą sytuacji w pracy, w których potrzebuje Pan/Pani pomocy lub wsparcia.

Zawsze	Często	Czasami	Rzadko	Nigdy/ Prawie nigdy	Nie dotyczy
--------	--------	---------	--------	---------------------------	-------------

1. Jak często uzyskujesz pomoc lub wsparcie od swoich współpracowników?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

2. Jak często Twoi współpracownicy są gotowi słuchać o Twoich problemach w pracy?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Odnosnie pracy w ogóle: Jak bardzo jest Pan/Pani zadowolony(-a) z:

(Jeżeli pytania nie dotyczą Pana/Pani pracy, proszę zaznaczyć „Nie dotyczy”).

Bardzo zadowolony(-a)	Zadowolony(-a)	Niezadowolony(-a)	Bardzo niezadowolony(-a)	Nie dotyczy
-----------------------	----------------	-------------------	--------------------------	-------------

1. Perspektyw zawodowych?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

2. Z zarobków?

3. Całości kształtu pracy, biorąc pod uwagę jej wszystkie aspekty?

Następne pytania dotyczą sposobów, w jaki praca wpływa na Pana/Pani życie prywatne:

Tak, zdecydowanie nie	Tak, w dużym stopniu	Tak, ale tylko w małym stopniu	Nie, wcale
-----------------------	----------------------	--------------------------------	------------

1. Czy czujesz, że praca kosztuje tyle energii, że odbija się to negatywnie na Twoim życiu prywatnym?

2. Czy czujesz, że praca zabiera tyle czasu, że odbija się to negatywnie na Twoim życiu prywatnym?

2a. Czy musisz pracować w niedziele/święta/w nietypowych godzinach?

2b. Czy musisz pracować ponad 5 dni w tygodniu?

Następne pytania dotyczą sposobów, w jaki życie prywatne wpływa na Pana/Pani pracę:

Tak, zdecydowanie nie	Tak, w dużym stopniu	Tak, ale tylko w małym stopniu	Nie, wcale
-----------------------	----------------------	--------------------------------	------------

1. Czy czujesz, że życie prywatne kosztuje tyle energii, że odbija się to negatywnie na Twojej pracy?

2. Czy czujesz, że życie prywatne zabiera tyle czasu, że odbija się to negatywnie na Twojej pracy?

Poniższe pytania dotyczą Twoich odczuć w ciągu ostatnich 4 tygodni.

Pierwsze pytania dotyczą snu, zmęczenia oraz samopoczucia:

	Cały czas	Większą część czasu	Od czasu do czasu	Mniejszą część czasu	W ogóle
1. Jak często sypiałeś(aś) źle lub niespokojnie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jak często brakowało Ci sił?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jak często miałeś(aś) problemy z zasypianiem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Jak często odczuwałeś(aś) fizyczne wyczerpanie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jak często odczuwałeś(aś) smutek?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Jak często odczuwałeś(aś) podatność na choroby?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Jak często odczuwałeś(aś) emocjonalne wyczerpanie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Jak często budziłeś(aś) się za wcześnie i nie mogłeś(aś) znów zasnąć?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Jak często odczuwałeś(aś) zmęczenie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Jak często budziłeś(aś) się kilka razy i nie mogłeś(aś) ponownie zasnąć?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Jak często myślałeś(aś): „Dłużej już tego nie zniosę”?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Jak często brakowało Ci energii i siły?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Jak często miałeś(aś) zły nastrój?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Jak często miałeś(aś) problemy z odpoczynkiem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Jak często miałeś(aś) problemy z koncentracją?
16. Jak często byłeś(aś) nerwowo(a)?
17. Jak często martwiłeś(aś) się?

Następne pytania dotyczą zdrowia i nastroju

(Cały czas chodzi o ostatnie 4 tygodnie).

Cały czas	Większą część czasu	Od czasu do czasu	Mniejszą część czasu	W ogóle
-----------	---------------------	-------------------	----------------------	---------

18. Jak często odczuwałeś(aś) mdłości?
19. Jak często byłeś(aś) zniecierpliwiony(a)?
20. Jak często brakowało Ci pewności siebie?
21. Jak często bolał Cię brzuch?
22. Jak często odczuwałeś(aś) niepokój?
23. Jak często miałeś(aś) problemy z jasnym myśleniem?
24. Jak często odczuwałeś(aś) napięcie?
25. Jak często bolała Cię głowa?
26. Jak często odczuwałeś(aś) presję?
27. Jak często nie miałeś(aś) apetytu?
28. Jak często miałeś(aś) zawroty głowy?
29. Jak często miałeś(aś) problemy z podejmowaniem decyzji?
30. Jak często byłeś(aś) zestresowany(a)?

31. Jak często doświadczałeś(aś) palpacji serca?
32. Jak często męczyły Cię wyrzuty sumienia lub poczucie winy?
33. Jak często miałeś(aś) problemy z pamięcią?
35. Jak często odczuwałeś(aś) wzmożone napięcie mięśniowe?

Poniższe pytania dotyczą narażenia na różne formy przemocy w pracy.

Jak często w ciągu ostatniego roku zetknęła się Pani (Pan) w swojej pracy z klientami/podopiecznymi, którzy stosowali wobec Pani (Pana)?:

	nigdy	rzadziej niż raz w miesiącu	raz w miesiącu	raz w tygodniu	kilka razy w tygodniu/ codziennie
1. Agresję słowną np. obrażanie, robienie zgryźliwych uwag, przeklinanie, wyzywanie, krzyczenie	1	2	3	4	5
2. Agresję fizyczną np. opluwanie, bicie, kopanie, ściskanie, szarpanie, popychanie, rzucanie przedmiotami	1	2	3	4	5
3. Obrażliwe gesty, miny, pozy	1	2	3	4	5
4. Zastraszanie użyciem przemocy fizycznej/groźby karalne	1	2	3	4	5

Poniższe działania często są uważane za przykład negatywnych zachowań w miejscu pracy. Jak często, w ciągu ostatnich 6 miesięcy, był(a) Pan(i) obiektem takich negatywnych działań w pracy?

Proszę zakreślić kółkiem liczbę oznaczającą jak często w przeciągu ostatnich sześciu miesięcy zdarzało się:

	1 Nigdy	2 Rzadziej niż raz w miesiącu	3 Raz w miesiącu	4 Raz w tygodniu	5 Codziennie
1) Ukrywanie przez innych informacji, które mają wpływ na wyniki Twojej pracy				1	2 3 4 5
2) Poniżanie i wyśmiewanie Cię w związku z Twoją pracą				1	2 3 4 5
3) Zlecenie pracy poniżej Twoich kompetencji				1	2 3 4 5
4) Odbieranie Ci odpowiedzialności za wykonywanie ważnych zadań lub zastępowanie ich zadaniami nadmiernie prostymi lub nieprzyjemnymi				1	2 3 4 5
5) Szerzenie plotek i pogłosek na Twój temat				1	2 3 4 5
6) Ignorowanie, wykluczanie lub bojkotowanie Twojej osoby				1	2 3 4 5
7) Wygłaszanie obraźliwych lub obelżywych uwag dotyczących Twojej osoby tj. nawyków, pochodzenia, wyglądu, Twoich poglądów lub życia prywatnego				1	2 3 4 5
8) Krzyczenie na Ciebie lub okazywanie Ci złości, wściekłości				1	2 3 4 5
9) Zastraszanie przyjmujące formę: pokazywania palcem, naruszania przestrzeni prywatnej, popychania, blokowania/zagradzania drogi				1	2 3 4 5
10) Aluzje lub sygnały od innych, że powinieneś/powinnaś odejść z pracy				1	2 3 4 5
11) Powtarzające się wypominanie popełnionych przez Ciebie błędów				1	2 3 4 5
12) Ignorowanie Twojej osoby lub przyjmowanie Cię z wrogością				1	2 3 4 5

13) Nieustanne krytykowanie Twojej pracy i wysiłków	1	2	3	4	5
14) Ignorowanie Twoich opinii i poglądów	1	2	3	4	5
15) Robienie Ci „kawałów” przez osoby, z którymi nie jesteś w dobrych stosunkach	1	2	3	4	5
16) Zlecenie Ci do wykonania zadań o niedorzecznych lub niemożliwych do realizacji celach lub terminach	1	2	3	4	5
17) Stawianie Ci nieuzasadnionych zarzutów	1	2	3	4	5
18) Nadmierne kontrolowanie Twojej pracy	1	2	3	4	5
19) Naciski, abyś nie domagał(a) się czegoś, do czego jesteś uprawniony(a) np. zwolnienia lekarskiego, urlopu wypoczynkowego, zwrotu kosztów podróży	1	2	3	4	5
20) Częste dokuczanie i sarkastyczne uwagi wobec Ciebie	1	2	3	4	5
21) Obciążanie Cię nadmierną ilością pracy, której nie jesteś w stanie wykonać	1	2	3	4	5
22) Grożenie Ci użyciem przemocy fizycznej bądź faktyczne fizyczne znęcanie się nad Tobą	1	2	3	4	5

23. Czy byłeś(aś)/ jesteś mobbingowany(a) w pracy? Mobbing definiujemy jako *sytuację, w której jedna lub kilka osób bezustannie, przez pewien czas czuje się narażona na negatywne działania ze strony jednej lub kilku osób i ma trudności z obronieniem się przed tymi działaniami. Jednorazowy incydent nie jest uznawany za mobbing*. Postępując się powyższą definicją, proszę określić, czy byłeś(aś) mobbingowany(a) w pracy w czasie ostatnich 6 miesięcy?

1. Nie
2. Tak, ale rzadko
3. Tak, co jakiś czas
4. Tak, kilka razy w tygodniu
5. Tak, prawie codziennie

Poniższe pytania dotyczą narażenia na czynniki środowiska fizycznego

Jak często w swojej pracy jest Pani (Pan) narażona (- y) na:

	nigdy	bardzo rzadko	rzadko	często	bardzo często
a. krew i inne płyny ustrojowe ludzi/zwierząt (możliwość zakażenia wirusowym zapaleniem wątroby, HIV, pasożytami, wścieklizną itp.)	1	2	3	4	5
b. możliwość zakażenia COVID 19	1	2	3	4	5
c. drobnoustrojami roznoszonymi drogą powietrzną (możliwość zakażenia gruźlicą, odrą, ospą, mononukleozą, legionellozą, itp.)	1	2	3	4	5
d. toksyczne gazy/spaliny (dym papierosowy, dym z pieca opalanego toksycznymi materiałami)	1	2	3	4	5
e. grzyby/roztocza (możliwość zakażenia grzybiczego)	1	2	3	4	5

Jak często w swojej pracy jest Pani (Pan) narażona (- y) na:

	nigdy	bardzo rzadko	rzadko	często	bardzo często
a. atak ze strony agresywnych zwierząt domowych	1	2	3	4	5
b. kontakt ze szkodnikami tj. gryzonie (np. szczury), czy owady (np. pchły, wszy, pluskwy, karaluchy prusaki)	1	2	3	4	5
c. silny odór panujący w pomieszczeniu	1	2	3	4	5

d. zbyt niska lub zbyt wysoka temperatura w pomieszczeniu	1	2	3	4	5
e. wypadki komunikacyjne	1	2	3	4	5
f. niekorzystne warunki atmosferyczne (bardzo wysokie i niskie temperatury, śnieg, deszcz, oblodzenie)	1	2	3	4	5
g. przebywanie w zaniedbanych, niebezpiecznych budynkach (np. pustostany, zdewastowane posesje)	1	2	3	4	5

W jakim stopniu ma Pani (Pan) zapewnione w swojej pracy:

	w bardzo dużym	dużym	do pewnego stopnia	w małym stopniu	w bardzo małym stopniu
a. warunki lokalowe	1	2	3	4	5
b. środki ochrony indywidualnej (np. „bezpieczny kurator”, odstraszacze zwierząt)	1	2	3	4	5
c. zwrot kosztów podróży, eksploatacji prywatnego samochodu, zwrot kosztów odzieży i obuwia wynikający z ich większego zużycia itp.	1	2	3	4	5