



„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.



**Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
w Lublinie**

**„Analiza zatrudnienia i wykształcenia
pracowników merytorycznych
i kadry zarządzającej
w jednostkach pomocy społecznej
na terenie województwa lubelskiego”**

**Opracowane przez :
Zespół Obserwatorium Integracji Społecznej
Listopad 2010**

Spis treści

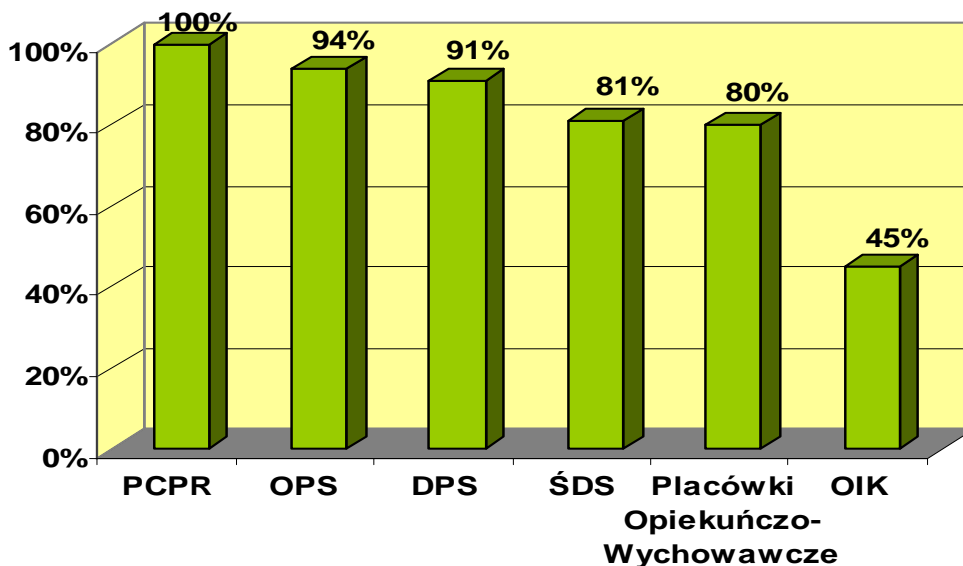
I Wstęp.....	2
II Analiza zatrudnienia i wykształcenia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego.....	3
III Analiza zatrudnienia i wykształcenia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w Ośrodkach Pomocy Społecznej funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego.....	12
IV Analiza zatrudnienia i wykształcenia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w Domach Pomocy Społecznej funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego.....	31
V Analiza zatrudnienia i wykształcenia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w Placówkach Opiekuńczo - Wychowawczych funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego.....	49
VI Analiza zatrudnienia i wykształcenia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w Środowiskowych Domach Samopomocy funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego.....	65
VII Analiza zatrudnienia i wykształcenia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w Ośrodkach Interwencji Kryzysowej funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego.....	80
VIII Poziom wykształcenia i struktura zatrudnienia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego.....	88
IX Podsumowanie.....	113
X Spis tabel i wykresów.....	115

I. Wstęp.

Niniejsze dane zostały zebrane na podstawie badania „Analiza zatrudnienia i wykształcenia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w jednostkach pomocy społecznej na terenie województwa lubelskiego” przeprowadzonego we wrześniu 2010 roku przez Obserwatorium Integracji Społecznej funkcjonujące w strukturach ROPS w Lublinie. Kwestionariusze ankiety dotyczące badania rozesłano drogą elektroniczną oraz pocztową wraz z pismem przewodnim do wszystkich jednostek pomocy społecznej działających na terenie województwa lubelskiego, w tym do 20 PCPR, 213 OPS, 43 DPS, 22 OIK, 42 ośrodków wsparcia dziennego, 40 placówek opiekuńczo-wychowawczych i 4 ośrodków adopcyjno-opiekuńczych.

Celem badania było rozpoznanie struktury zatrudnienia oraz przygotowania zawodowego, tj. poziomu i kierunku wykształcenia pracowników jednostek działających w sferze pomocy społecznej w województwie lubelskim. Przeprowadzenie badania pozwoliło również na uzyskanie informacji dotyczących form kontynuacji nauki i podwyższania kwalifikacji zawodowych oraz rodzaju posiadanych specjalizacji przez pracowników tych jednostek. Zbadany również został staż pracy w danej instytucji, rodzaj posiadanej umowy o pracę oraz płeć i wiek pracowników. Badanie przeprowadzone zostało w podziale na pracowników merytorycznych oraz kadrę kierowniczą.

Wykres nr 1. Poziom zwrotu ankiet z poszczególnych jednostek pomocy społecznej.



Z 20 Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie otrzymano 100 % zwrot wypełnionych ankiet. Z 213 Ośrodków Pomocy Społecznej otrzymano 200 kwestionariuszy (94 %), w tym z 4 miast grodzkich. Domy Pomocy Społecznej odesłały 39 (91 %) wypełnionych ankiet, Środowiskowe Domy Samopomocy – 34 (81 %), Placówki Opiekuńczo Wychowawcze wraz z Ośrodkami Adopcyjno – Opiekuńczymi 32 (80 %) wypełnione ankiety, natomiast Ośrodki Interwencji Kryzysowej odesłały 10 ankiet, czyli 45 %.

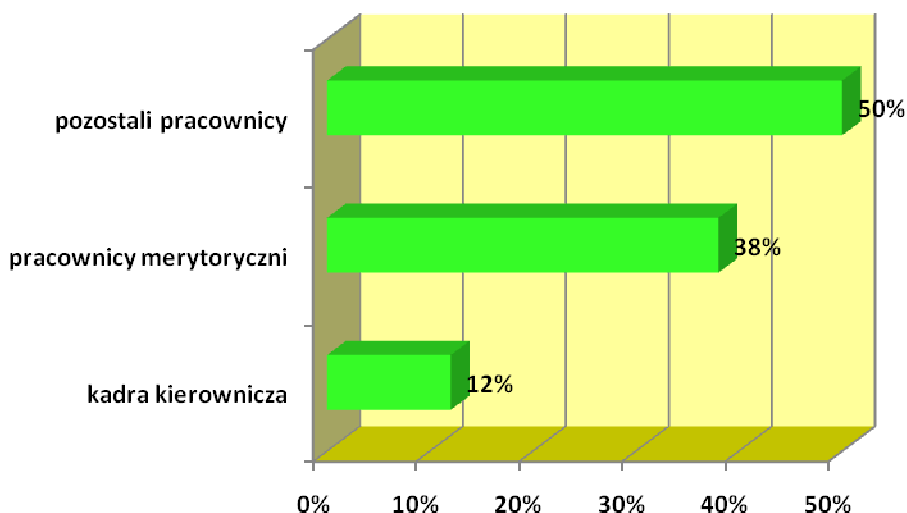
II. Analiza zatrudnienia i wykształcenia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego.

Struktura zatrudnienia w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie.

W Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie, wg otrzymanych ankiet, jest zatrudnionych ogółem 304 pracowników. Kadra zarządzająca stanowi 12% wszystkich zatrudnionych (36 osób). Na stanowiskach pracowników merytorycznych jest zatrudnionych ogółem 115 osób, co stanowi 38% wszystkich pracowników, w tym: 55 osób, tj. 18% kadry to pracownicy socjalni, 24 osoby (8%) specjaliści, 16 osób (5%) stanowią główni specjaliści, na stanowisku radcy prawnego jest zatrudnionych 6 osób (2%), niewiele mniej – 5 osób na stanowiskach konsultantów (2%), 5 osób jest zatrudnionych na etacie aspiranta pracy socjalnej. Połowę kadry – 153 osoby stanowią pracownicy ds. administracyjnych, obsługi finansowo-księgowej, ds. gospodarczych. W ramach projektu systemowego jest zatrudnionych 81 osób na 66,5 etatach.

Strukturę zatrudnienia w powiatowych centrach pomocy rodzinie przedstawia wykres nr 1.

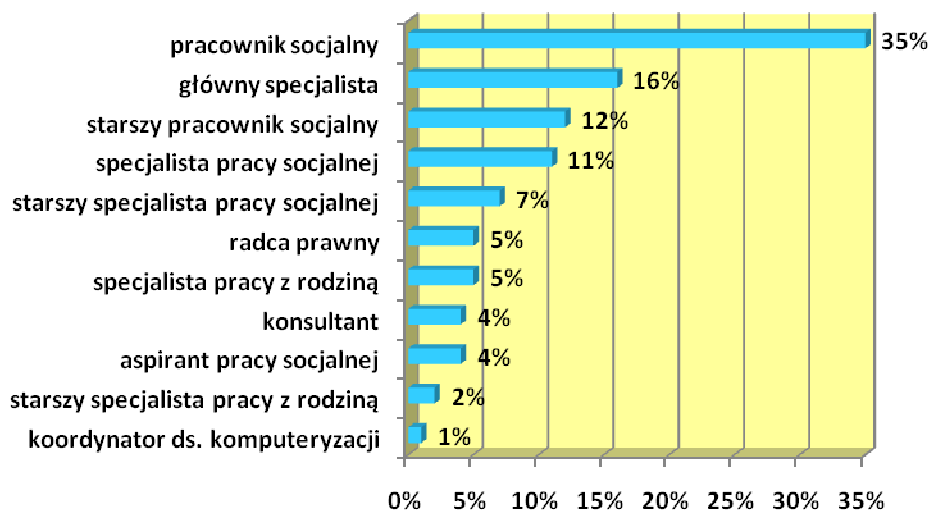
Wykres nr 1 . Struktura zatrudnienia w PCPR



Wśród pracowników merytorycznych dominującą grupę stanowią osoby zatrudnione na stanowisku pracownika socjalnego – 41 osób, kolejną pod względem liczebności grupę stanowią główni specjaliści – 16 osób, 14 osób jest zatrudnionych na etacie pracownika socjalnego. Najmniej liczną grupę stanowią osoby zatrudnione na stanowiskach konsultantów – 5 osób, aspirantów pracy socjalnej - 5 osób, starszych specjalistów pracy z rodziną – 2 osoby i koordynator ds. komputeryzacji – 1 osoba.

Procentową strukturę zatrudnienia pracowników merytorycznych przedstawia wykres nr 2.

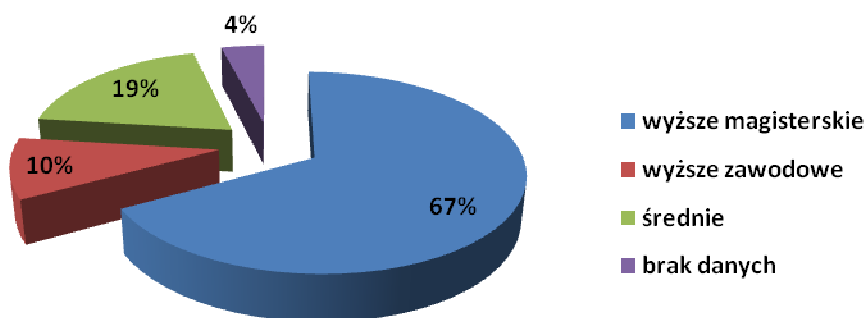
Wykres nr 2. Struktura zatrudnienia pracowników merytorycznych



Struktura wykształcenia pracowników w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie.

Analizując uzyskane dane można stwierdzić, że poziom wykształcenia pracowników jest wysoki. Zdecydowana większość legitymuje się wykształceniem wyższym – 76%, przy czym wykształcenie wyższe magisterskie posiada – 177 (67%), zaś wyższe zawodowe - 27osób (19%). W powiatowych centrach pomocy rodzinie są zatrudnione 52 osoby z wykształceniem średnim (19%). W przypadku 4% pracowników respondenci nie podali poziomu wykształcenia.

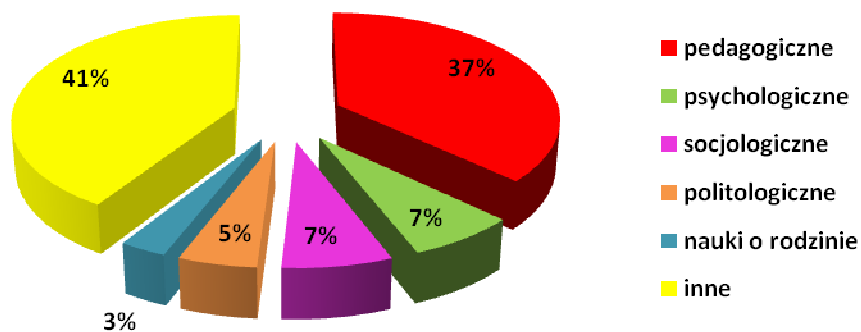
Wykres nr 3. Poziom wykształcenia pracowników



Analizując dane dotyczące kierunku wykształcenia pracowników z tytułem magistra widoczne jest, że zdecydowana większość – 65 osób ukończyło pedagogikę, 13 osób socjologię, 12 osób psychologię, 8 osób politologię, zaś 6 nauki o rodzinie. 74 osoby stanowią absolwenci innych

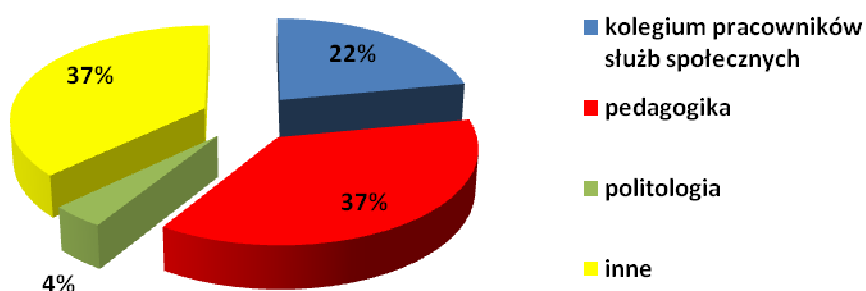
kierunków, przede wszystkim ekonomii, prawa, administracji, kierunków rolniczych, filozofii, pielęgniarstwa.

Wykres nr 4. Kierunek wykształcenia pracowników z wykształceniem wyższym magisterskim



Pedagogika dominuje również wśród osób legitymujących się wykształceniem wyższym zawodowym – 10 osób stanowią absolwenci tego kierunku. Kolegium Pracowników Służb Społecznych ukończyło 6 osób. Jedna osoba ukończyła politologię, natomiast 10 osób to absolwenci innych kierunków takich jak ekonomia, administracja oraz pielęgniarstwo.

Wykres nr 5. Kierunek wykształcenia pracowników z wykształceniem wyższym zawodowym

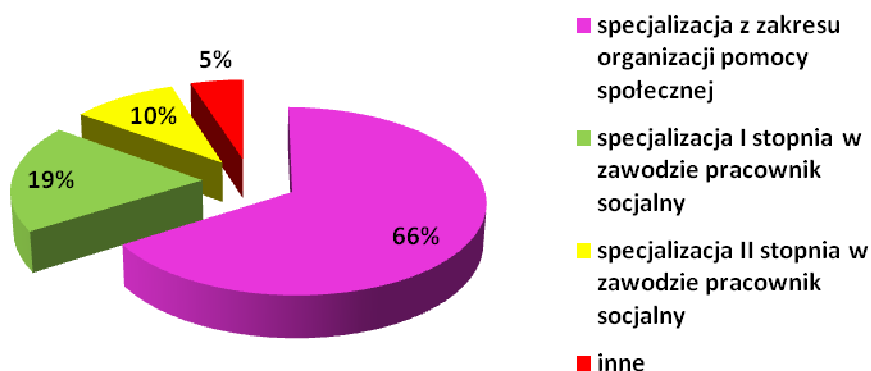


Wykształcenie średnie posiadają ogółem 52 osoby. Analizując jego poziom można zauważyć, że rozkłada się proporcjonalnie. 18 (34%) osób ukończyło szkołę policealną, natomiast 17 (33%) średnie ogólne jak również średnie zawodowe.

Studia podyplomowe ukończyły ogółem 72 osoby, czyli 27% pracowników.

Specjalizację zawodowe posiada 58 osób zatrudnionych na stanowisku pracownika socjalnego, czyli 65% wszystkich pracowników socjalnych. Dominującą liczbą osób ma ukończoną specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej (38 osób), 11 osób ukończyło specjalizację I stopnia w zawodzie pracownik socjalny zaś specjalizację II stopnia – 6 osób, natomiast 3 pracowników ukończyło inne specjalizacje.

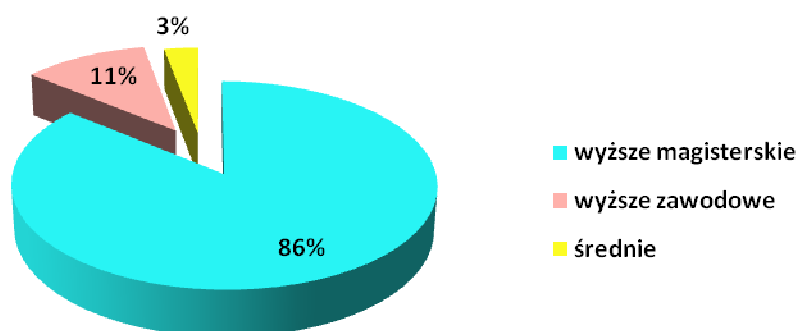
Wykres nr 6. Specjalizacje zawodowe



Struktura wykształcenia kadry kierowniczej PCPR.

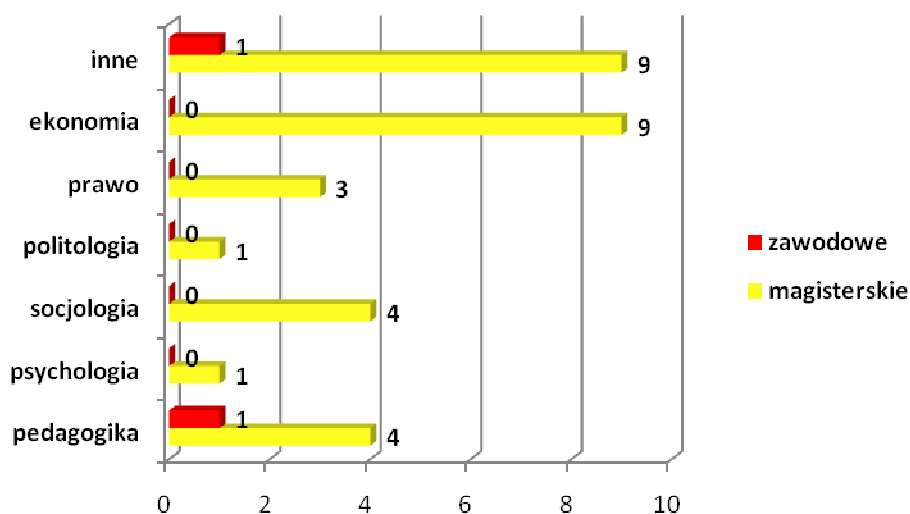
Zdecydowana większość - 35 zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych ukończyła szkołę wyższą, przy czym aż 31 osób legitymuje się tytułem magistra. Jedna osoba ukończyła Policealną Szkołę Pracowników Socjalnych.

Wykres nr 7. Struktura wykształcenia kadry zarządzającej



Analizując kierunek wykształcenia wyższego wśród osób zarządzających widoczne jest, że najwięcej osób ukończyło studia ekonomiczne (11 osób- 9 osób z tytułem magistra i 3 osoby wyższe zawodowe), oraz pedagogiczne (5 osób – 4 z tytułem magistra i 1 osoba wyższe zawodowe) i socjologiczne (4 osoby wyższe magisterskie). Prawo ukończyły 3 osoby, 1 osoba ukończyła pedagogikę oraz psychologię. Ponadto, wśród kadry zarządzającej są absolwenci studiów wyższych magisterskich z zakresu nauk medycznych, zarządzania i administracji. Jedna osoba uzyskała tytuł licencjata w Kolegium Pracowników Służb Społecznych.

Wykres nr 8. Kierunek wykształcenia kadry kierowniczej z wykształceniem wyższym

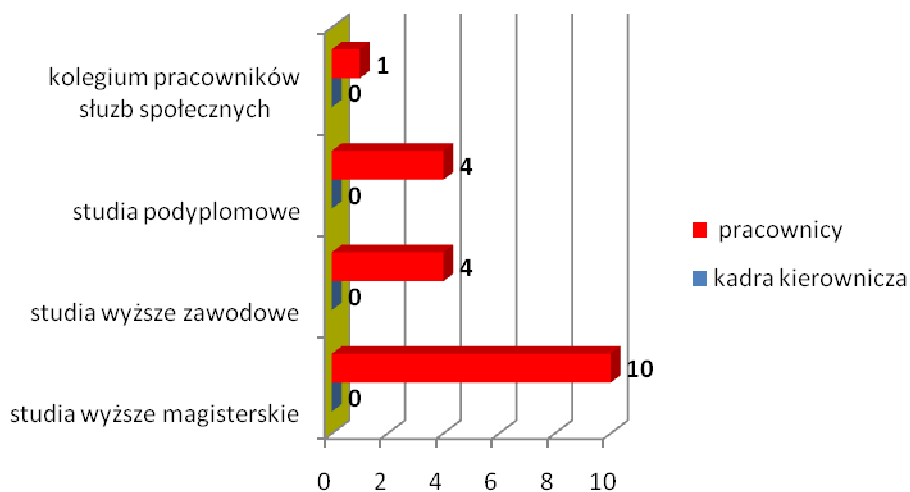


Studia podyplomowe ukończyły 23 osoby, czyli 64% kadry, 20 osób (56%) posiada specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej.

Podwyższanie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych.

Na podstawie uzyskanych danych można stwierdzić, że aktualnie 18 osób, czyli 6% wszystkich pracowników powiatowych centrów pomocy rodzinie podwyższa wykształcenie. Najwięcej – 10 osób kontynuują naukę na studiach magisterskich, 3 osoby na studiach wyższych zawodowych, zaś 4 osoby na studiach podyplomowych. Do kolegium pracowników służb społecznych uczęszcza 1 osoba. Dominującym kierunkiem studiów wyższych jest pedagogika – 6 osób na poziomie magisterskim i 1 osoba na poziomie licencjackim, 1 osoba studiuje socjologię (wyższe zawodowe). W przypadku 6 pracowników nie podano kierunku studiów.

Wykres nr 9. Liczba pracowników PCPR podwyższających wykształcenie



Kwalifikacje zawodowe podwyższa ogółem 14 osób, czyli 4,6% wszystkich pracowników, w tym:

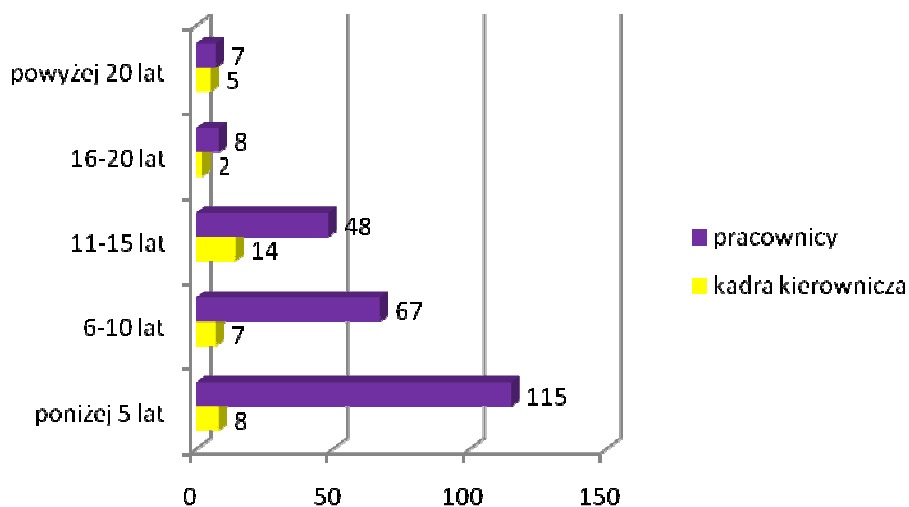
- Kadra zarządzająca – 3 osoby są w trakcie specjalizacji z zakresu organizacji pomocy społecznej zaś 1 osoba specjalizacji II stopnia w zawodzie pracownik socjalny,
- Pracownicy merytoryczni – 10 osób są w trakcie specjalizacji II stopnia w zawodzie pracownik socjalny.

Staż pracy pracowników PCPR.

Analizując dane dotyczące stażu pracy widoczne jest, że zdecydowanie najwięcej osób – 40% wszystkich pracowników PCPR legitymuje się stażem pracy poniżej 5 lat. Drugą liczną grupą, stanowią osoby o stażu pracy w przedziale od 6 do 10 lat – 24% oraz od 11 do 15 lat – 20%. Zdecydowanie mniej pracowników posiada staż pracy od 16 do 20 lat- 3% oraz powyżej 20 lat – 4%.

Porównując dane dotyczące stażu zatrudnienia kadry zarządzającej i pracowników zauważalne jest, że największy odsetek wśród osób zarządzających – 39% pracuje w pomocy społecznej od 11 do 15 lat, zaś w przypadku pracowników ponad 42% legitymuje się stażem poniżej 5 lat. Szczegółowe dane dotyczące liczby pracowników w poszczególnych przedziałach stażu pracy przedstawia wykres nr 10.

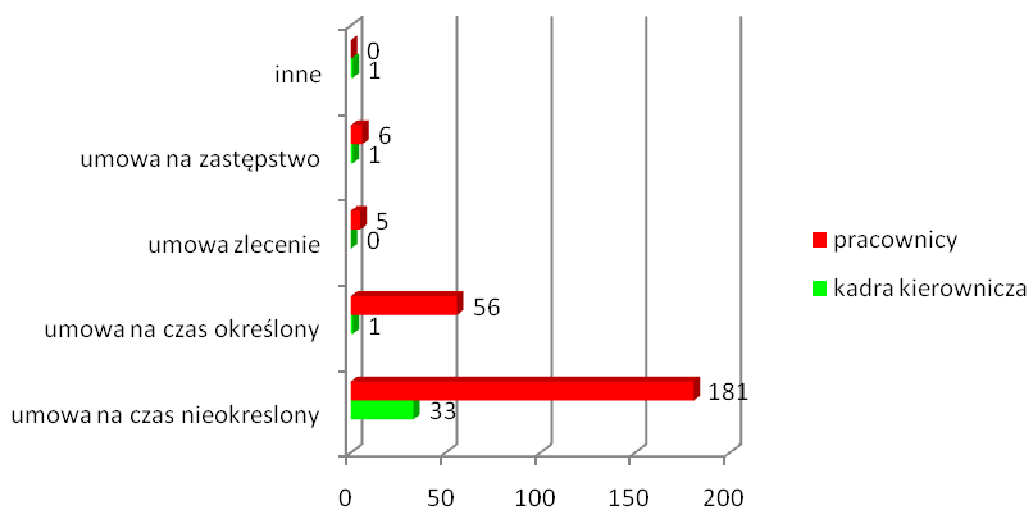
Wykres nr 10. Staż pracy



Rodzaj umowy o pracę.

Ponad 70% pracowników PCPR posiada umowę zawartą na czas nieokreślony, 19% na czas określony, 2% jest zatrudnionych na zastępstwo, 2% na umowę zlecenie. W przypadku 20 pracowników (7% wszystkich zatrudnionych) respondenci nie określili rodzaju umowy o pracę. Porównując dane dotyczące rodzaju umowy o pracę w grupie osób zarządzających i pracowników widoczne jest, iż w obu omawianych grupach większość zatrudnionych posiada umowę zawartą na czas nieokreślony, przy czym ten rodzaj umowy posiada ponad 91% kadry zarządzającej, natomiast w przypadku pozostałych pracowników – 67%. Umową na czas określony legitymuje się ponad 20% pracowników i 3% kadry zarządzającej. Umowę na zastępstwo i umowa zlecenie jest zawarta z niewielkim odsetkiem zatrudnionych. Szczegółowe dane dotyczące liczby zatrudnionych i rodzaju umowy o pracę przedstawia wykres nr 11.

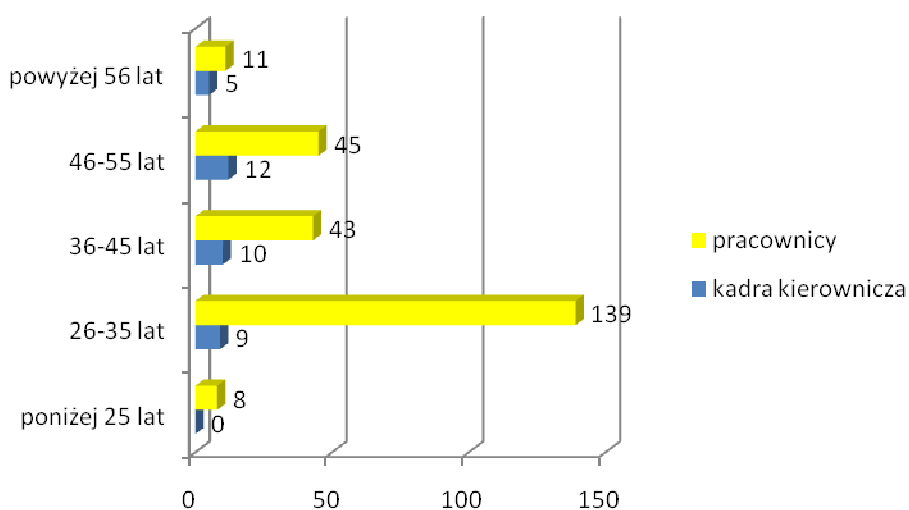
Wykres nr 11. Rodzaj umowy o pracę



Struktura wieku i płci.

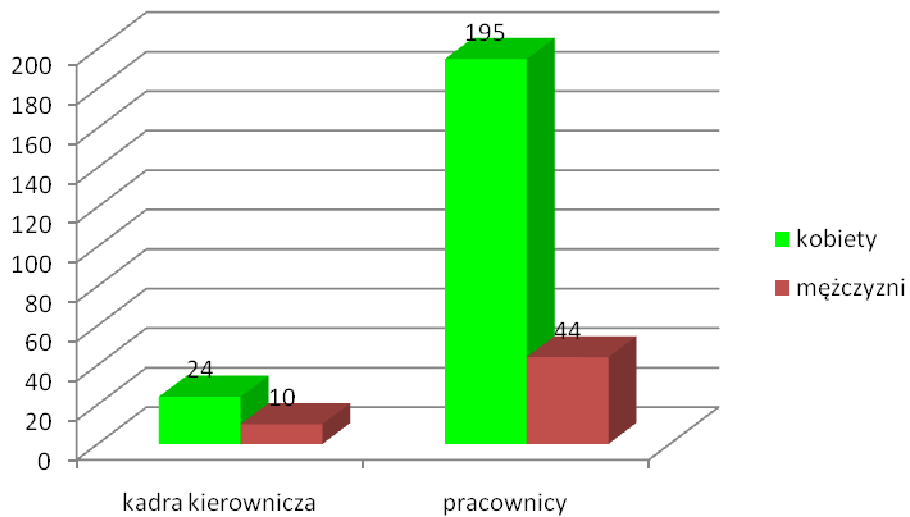
Analizując dane dotyczące wieku można stwierdzić, że ponad połowa pracowników PCPR (51%) jest w wieku do 35 lat, przy czym w przedziale poniżej 25 lat – 3% zaś w przedziale od 26 do 35 lat – 49%. Kolejną pod względem liczebności grupę stanowią pracownicy w wieku 46-55 lat – 19% , niewiele mniejszą -17% pracownicy w wieku 36-45 lat. Osoby powyżej 56 lat stanowią 5% wszystkich zatrudnionych. Porównując wiek kadry kierowniczej i pozostałych pracowników widoczne jest, że największy odsetek wśród osób zarządzających jest w przedziale wiekowym od 46 do 55 lat – 33%, natomiast wśród pozostałych pracowników w przedziale 26-35 lat – 52%. Zdecydowanie najmniejszy odsetek pracowników stanowią osoby w wieku do 25 lat, natomiast wśród kadry zarządzającej w tym przedziale wiekowym nie ma żadnego pracownika. Liczbę zatrudnionych w poszczególnych przedziałach wiekowych przedstawia poniższy wykres.

Wykres Nr 12 . Wiek pracowników PCPR



Dane uzyskane z ankiety wskazują na znaczną feminizację kadry PCPR, 229 osób, czyli 75% stanowią kobiety, płci męskiej jest 54 pracowników (18%). Szczegółowe dane dotyczące płci pracowników powiatowych centrów pomocy rodzinie przedstawia wykres nr 13.

Wykres nr 13. Płeć pracowników PCPR



III. Analiza zatrudnienia i wykształcenia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w Ośrodkach Pomocy Społecznej funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego.

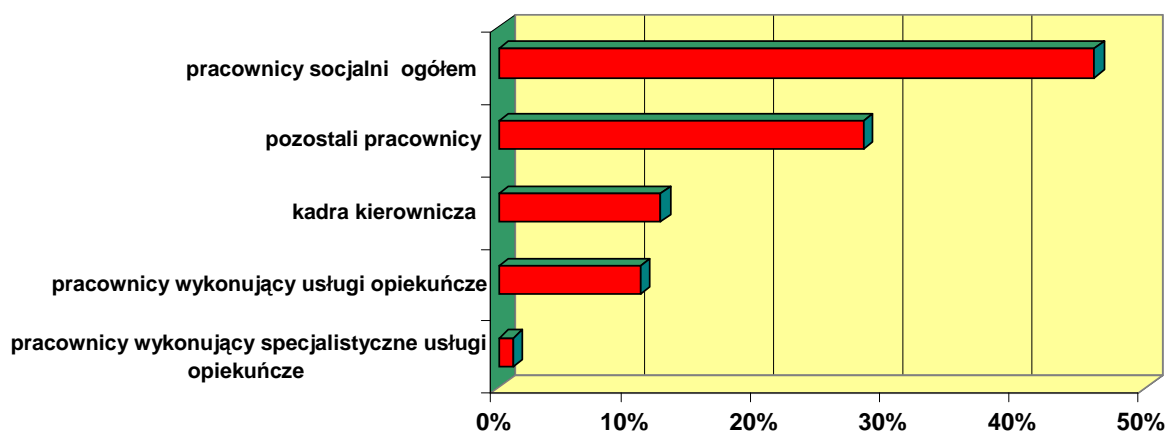
W województwie lubelskim, zgodnie z danymi zawartymi w sprawozdaniu MPiPS na dzień 31 grudnia 2009 r. w 213 ośrodkach pomocy społecznej zatrudnionych było ogółem 2641 pracowników, w tym 1133 pracowników socjalnych.

Ustawa z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej określa, że OPS zatrudnia pracowników socjalnych proporcjonalnie do liczby ludności gminy w stosunku: jeden pracownik socjalny na 2 tysiące mieszkańców, nie mniej jednak niż trzech pracowników. Z danych statystycznych wynika, że na jednego pracownika socjalnego przypada średnio 1900 mieszkańców (wg stanu na grudzień 2009r. w województwie lubelskim było 2157202 mieszkańców).

Spośród 213 ośrodków pomocy społecznej ankiety odesłało 200 jednostek, co stanowi 94 % wszystkich OPS funkcjonujących na terenie Lubelszczyzny.

Z uwagi na fakt, że nie uzyskano 100% danych, w niniejszej analizie zaprezentowano dane procentowe obrazujące stan zatrudnienia i wykształcenia pracowników merytorycznych oraz kadry kierowniczej ośrodków uzyskane na podstawie nadesłanych ankiet.

Wykres nr 14. Struktura zatrudnienia pracowników OPS.



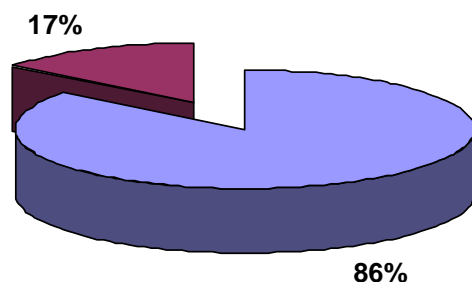
Jak widać z danych przedstawionych na powyższym wykresie, pracownicy socjalni tworzą największą grupę zawodową wśród wszystkich zatrudnionych w OPS osób (46%).

Kadra zarządzająca zajmuje drugie pod względem liczebności miejsce z wynikiem 13% ogólnego stanu zatrudnienia.

Spośród wszystkich pracowników około 12% wykonuje usługi opiekuńcze (w tym 1,13% to specjalistyczne usługi opiekuńcze).

Około 29% ogólnej liczby zatrudnionych to pozostali pracownicy, do których zaliczono konsultantów, koordynatorów do spraw komputeryzacji czy też radców prawnych (odpowiednio: 0,38%, 0,23% i 0,45%) oraz obsługa finansowo-księgowo ośrodków, pracownicy administracyjni czy gospodarczy.

Wykres nr 15. Zatrudnienie w ramach projektu systemowego POKL.



■ pracownicy socjalni ogółem ■ pracownicy socjalni zatrudnieni w ramach projektu

Spośród ogólnej liczby pracowników socjalnych w badanych jednostkach około 17% zatrudnionych jest w ramach projektu systemowego POKL Priorytet VII, Dział 7.1, Poddział 7.11 finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Analiza zatrudnienia i wykształcenia pracowników socjalnych w Ośrodkach Pomocy Społecznej.

Struktura zatrudnienia pracowników merytorycznych.

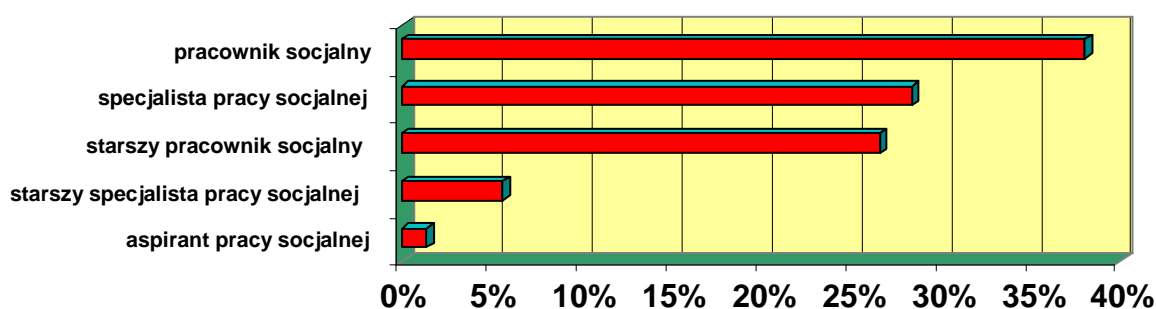
Kwalifikacje pracowników socjalnych określa ustawa z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (tekst jednolity Dziennik Ustaw z 2009 r. Nr 175, poz. 1362, z późniejszymi zmianami) oraz ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej (Dz. U. Nr 48, poz. 320) - stan prawny obowiązujący na dzień 31 marca 2010 r., tj. w dniu wejścia w życie ostatniej nowelizacji przepisów dotyczących uprawnień do wykonywania zawodu (Dz. U. z 2010 r. Nr 40, poz. 229).

Zawód ten mogą wykonywać osoby, które posiadają dyplom ukończenia kolegium pracowników służb społecznych oraz absolwenci wyższych uczelni, którzy ukończyli studia na kierunku praca socjalna, a także absolwenci studiów wyższych, którzy do dnia 31 grudnia 2013 r. ukończyli studia wyższe o specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego na jednym z kierunków: pedagogika, pedagogika specjalna, politologia, polityka społeczna, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie. Ponadto na podstawie art. 156 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej uprawnienie do wykonywania zawodu pracownika socjalnego zachowują osoby, które przed dniem wejścia w życie ustawy były zatrudnione na stanowisku pracownika socjalnego. Zawód pracownika socjalnego mogą wykonywać także osoby na podstawie art. 156 ust. 1a ustawy, które przed dniem 1 maja 2004 r.

ukończyły studia wyższe na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia, politologia i nauki społeczne lub socjologia.

Pracownicy socjalni mogą podnosić swoje kwalifikacje, zdobywając stopnie specjalizacji zawodowej. Wyróżnia się 2 stopnie specjalizacji, których szczegółową regulację zawiera rozporządzenie ministra polityki społecznej z dnia 2 sierpnia 2005 r. w sprawie specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny (Dz. U. Nr 154, poz. 1289).

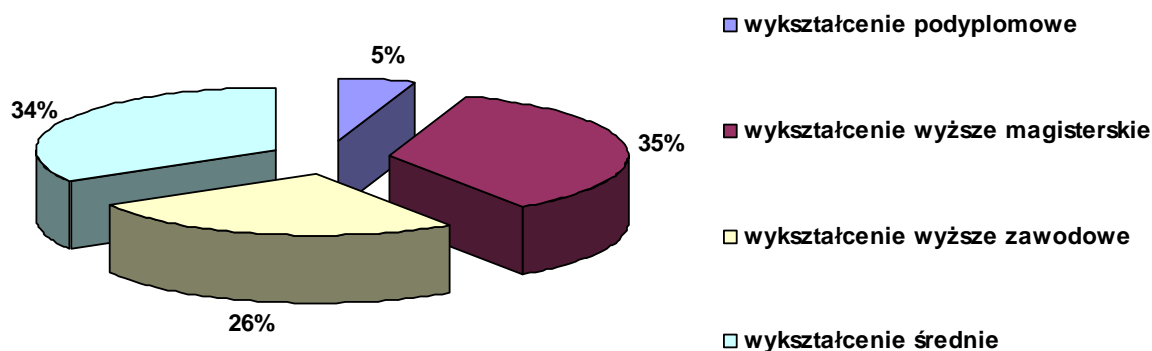
Wykres nr 16. Pracownicy socjalni wg zajmowanych stanowisk.



Analizując zatrudnienie pracowników socjalnych można stwierdzić dość duże zróżnicowanie ze względu na zajmowane stanowiska. Najwięcej osób zatrudnionych jest na stanowisku pracownika socjalnego (38%), najmniej (6%) jest starszych specjalistów pracy socjalnej. Liczba specjalistów pracy socjalnej oraz starszych pracowników socjalnych rozkłada się równomiernie (28% i 27%). Ze względu na małą liczebność do grupy pracowników socjalnych na potrzeby badania zaliczono również aspirantów pracy socjalnej, którzy stanowią 1% wszystkich zatrudnionych.

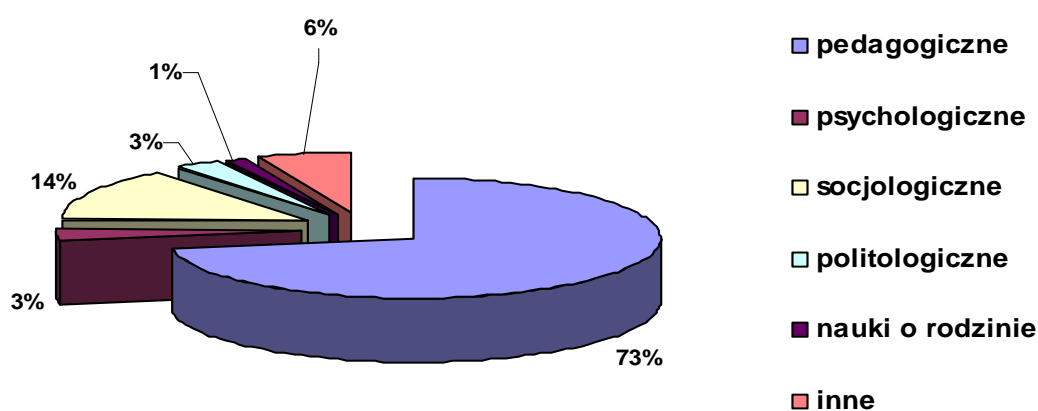
Struktura wykształcenia pracowników socjalnych.

Wykres nr 17. Poziom wykształcenia pracowników socjalnych.



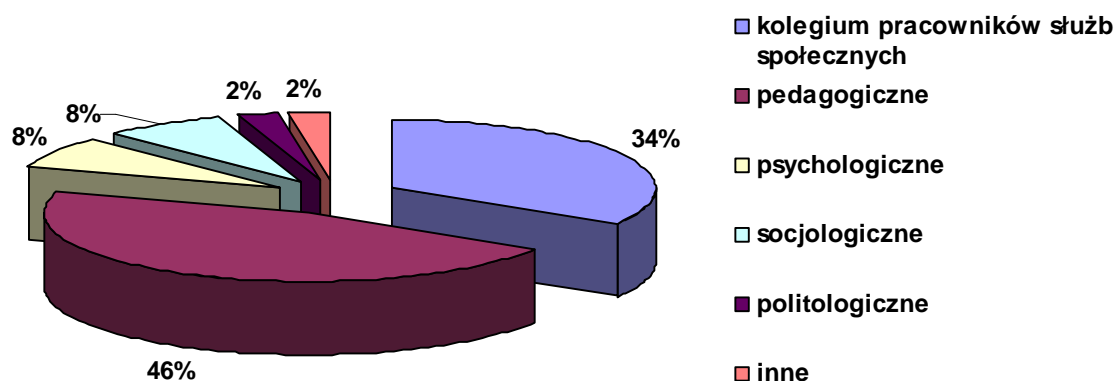
Z analizy danych dotyczących poziomu wykształcenia pracowników socjalnych wynika, że jest to grupa zawodowa o wysokich kwalifikacjach. Ponad 60% pracowników socjalnych legitymuje się wykształceniem wyższym, w tym tytułem magistra 35%. Absolwentem wyższych studiów zawodowych, w tym kolegium pracowników służb społecznych jest co 4-ty pracownik socjalny. Około 5% pracowników socjalnych ma ukończone studia podyplomowe. Według wskazań respondentów pracownicy socjalni z wykształceniem średnim zawodowym stanowią 34% badanej grupy zawodowej.

Wykres nr 18. Kierunek wykształcenia pracowników socjalnych z wykształceniem wyższym magisterskim.



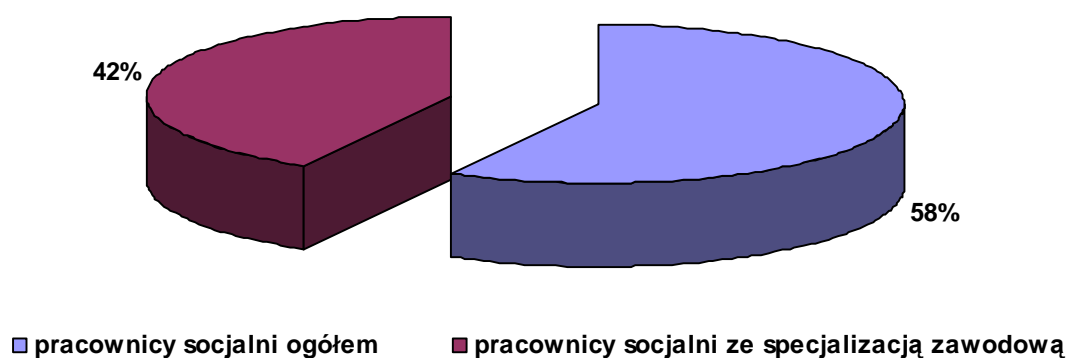
Jak wynika z przedstawionych danych wśród pracowników socjalnych posiadających tytuł magistra dominują absolwenci studiów pedagogicznych (73%). Kolejną, ale znacznie mniejszą grupę stanowią osoby z tytułem magistra socjologii (14%). Niewielu pracowników socjalnych posiada dyplom ukończenia studiów politologicznych czy psychologii (3%). Najmniej pracowników tytuł magistra zdobyło na kierunku nauki o rodzinie (1%). Około 6% badanych to pracownicy, którzy dyplom magistra uzyskali na innych niż wymienione w art.116 ustawy o pomocy społecznej kierunkach.

Wykres nr 19. Kierunek wykształcenia pracowników socjalnych z wykształceniem wyższym zawodowym.



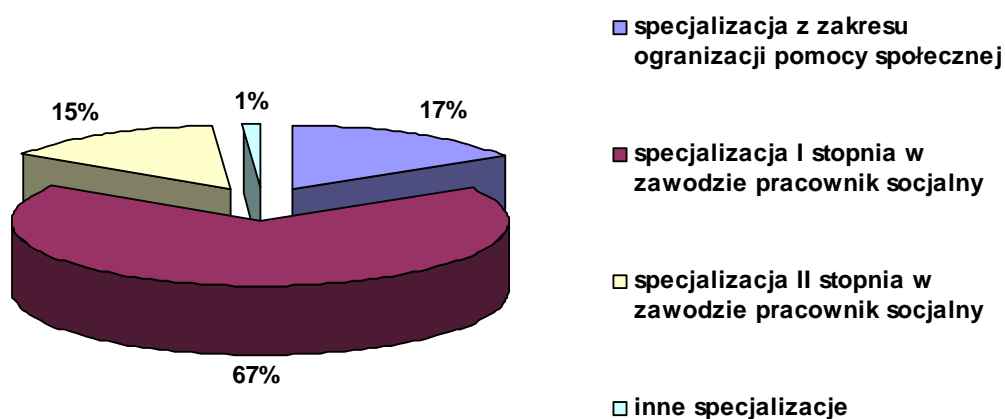
Jak wynika z danych przedstawionych na powyższym wykresie połowa badanych pracowników socjalnych z tytułem licencjata ukończyła studia pedagogiczne (50%). Znaczna część pracowników socjalnych z wykształceniem wyższym zawodowym posiada dyplom kolegium pracowników służb społecznych (36%). Tytuł licencjata studiów socjologicznych ma 8% pracowników socjalnych. Najmniej jest politologów (3%). Tylko 3% badanych wyższą szkołę zawodową ukończyło na innych niż wymienione kierunkach.

Wykres nr 21. Pracownicy socjalni mający specjalizację zawodową.



Jak wynika z analizy badania specjalizacje zawodowe różnego stopnia posiada 42% wszystkich zatrudnionych w lubelskich OPS pracowników socjalnych.

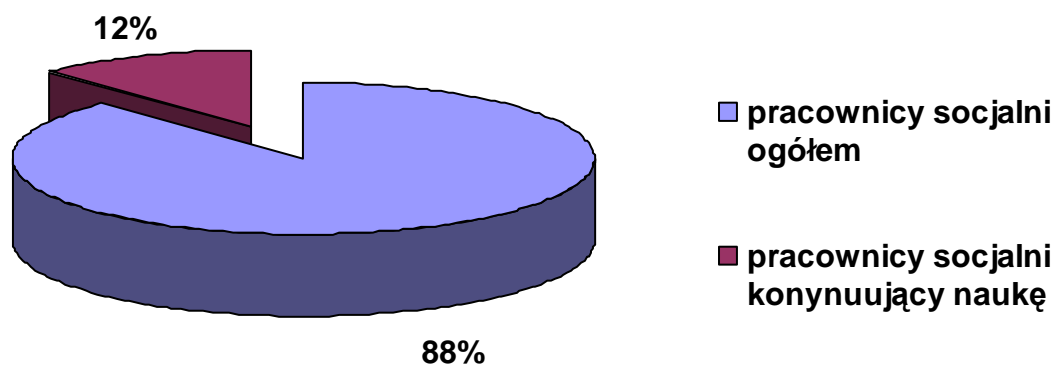
Wykres nr 22. Rodzaj specjalizacji zawodowych pracowników socjalnych.



Najwięcej pracowników socjalnych zatrudnionych w ośrodkach pomocy społecznej województwa lubelskiego posiada specjalizację I stopnia w zawodzie pracownik socjalny (67%). Znacznie mniejsza liczba pracowników socjalnych zdobyła specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej oraz specjalizację II stopnia w zawodzie pracownik socjalny (odpowiednio 17% i 15%). Około 1% pracowników posiada specjalizację inną niż wymienione.

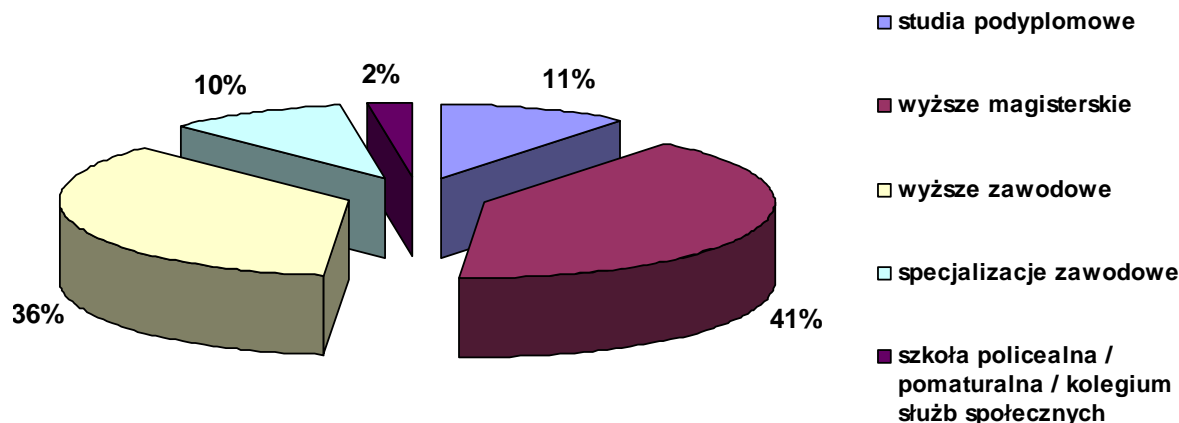
Podwyższanie kwalifikacji przez pracowników socjalnych.

Wykres nr 23. Pracownicy socjalni kontynuujący naukę i/lub podwyższający kwalifikacje.



Według analizy danych spośród wszystkich pracowników socjalnych tylko 12 % z nich podwyższa wykształcenie lub kwalifikacje zawodowe. Procentowy udział pracowników socjalnych ze względu na poziom i kierunek zdobywanego wykształcenia przedstawia wykres zamieszczony poniżej.

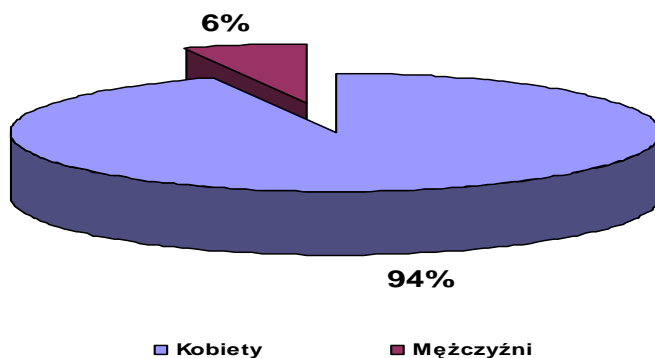
Wykres nr 24. Formy doksztalcania przez pracowników socjalnych.



Spośród pracowników socjalnych, którzy kontynuują naukę najczęściej doksztalca się na wyższych studiach magisterskich (41%), niewiele mniej na studiach licencjackich (36%). Kwalifikacje zawodowe podwyższa co dziesiąty pracowników socjalnych poprzez zdobywanie specjalizacji zawodowych różnego stopnia lub w formie wykształcenia podyplomowego (11%).

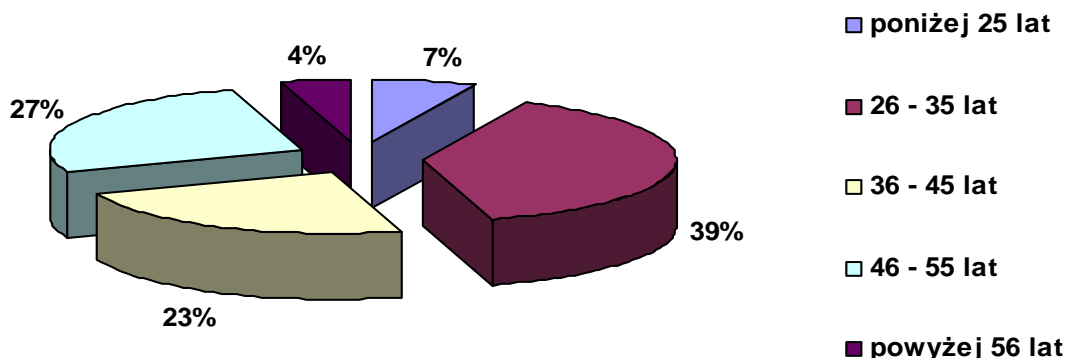
Struktura wieku i płci pracowników socjalnych.

Wykres nr 25. Pracownicy socjalni wg płci.



Jak widać na przedstawionym wykresie zawód pracownika socjalnego należy do zawodów sfeminizowanych, ponieważ aż 94% zatrudnionych na tym stanowisku to kobiety.

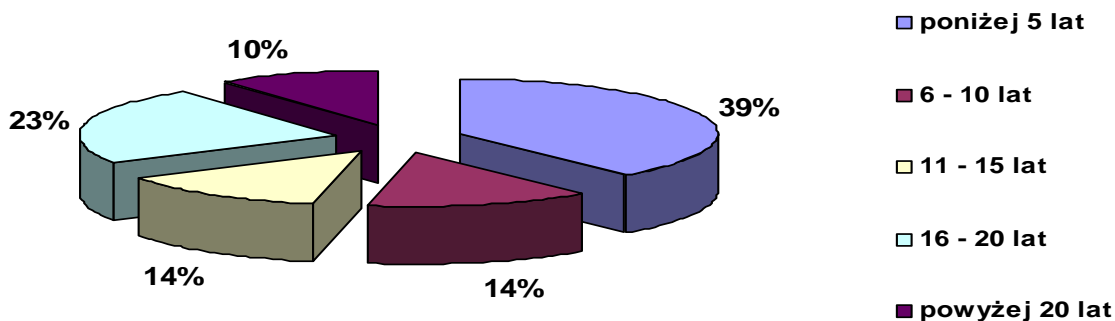
Wykres nr 26. Struktura wieku pracowników socjalnych.



Według przedstawionych na wykresie danych pracownicy socjalni pracujący w OPS w województwie lubelskim to kadra zdecydowanie młoda – prawie połowa zatrudnionych to pracownicy do 35 roku życia (46%). Pracownicy powyżej 46 roku życia stanowią 31%, w tym tylko 4% jest w wieku przedemerytalnym.

Staż pracy pracowników socjalnych w OPS.

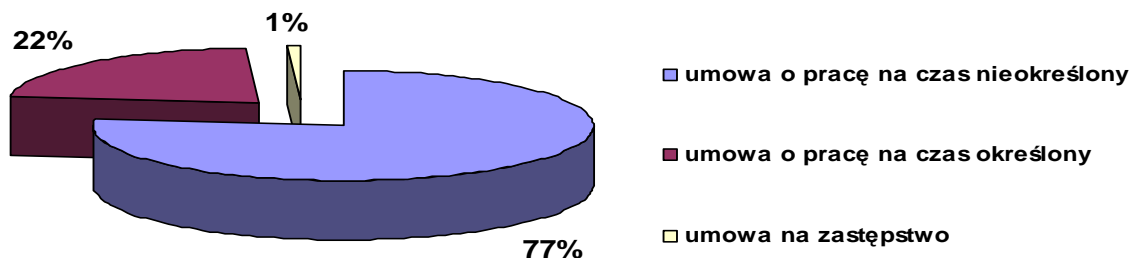
Wykres nr 27. Pracownicy socjalni wg stażu pracy.



Na podstawie danych badawczych można stwierdzić, że staż pracy pracowników socjalnych jest dość zróżnicowany, chociaż przeważają osoby zatrudnione najkrócej, tj. do 5 lat (39%). Według ankietowanych najmniej liczną grupę (10%) stanowią pracownicy najbardziej doświadczeni w tym zawodzie, mający staż pracy powyżej 20 lat.

Rodzaj zawartej umowy o pracę.

Wykres nr 28. Pracownicy socjalni wg zawartej umowy o pracę.

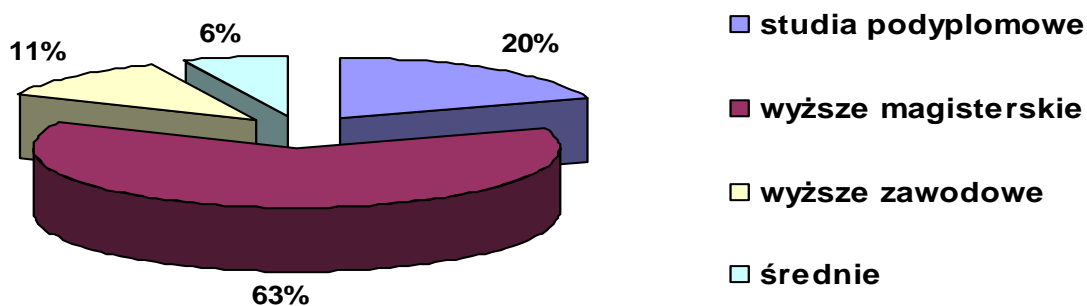


Zgodnie z analizą danych ponad ¾ pracowników socjalnych zatrudnionych jest na umowę zawartą na czas nieokreślony (77%). Z co 5 pracownikiem umowę zawarto na czas określony (22%). Tylko 1% pracowników socjalnych pracuje w ramach umowy na zastępstwo.

Analiza zatrudnienia i wykształcenia kadry zarządzającej Ośrodkami Pomocy Społecznej.

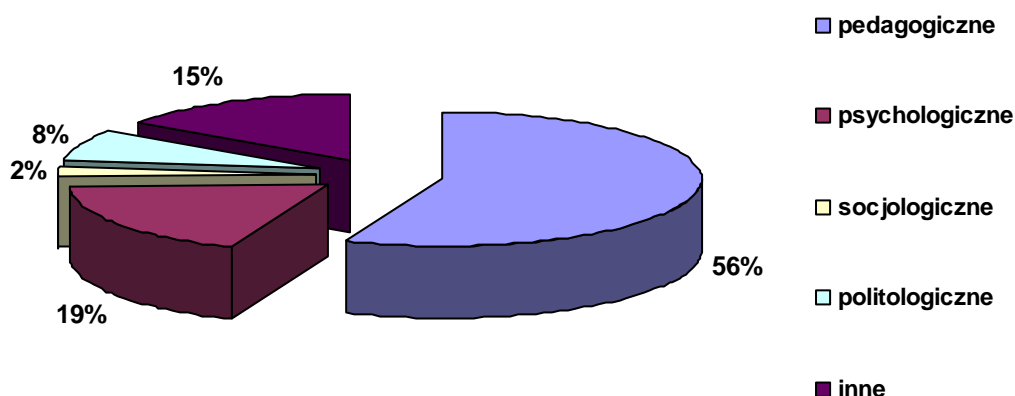
Struktura wykształcenia kadry kierowniczej.

Wykres nr 29. Kadra kierownicza wg poziomu wykształcenia.



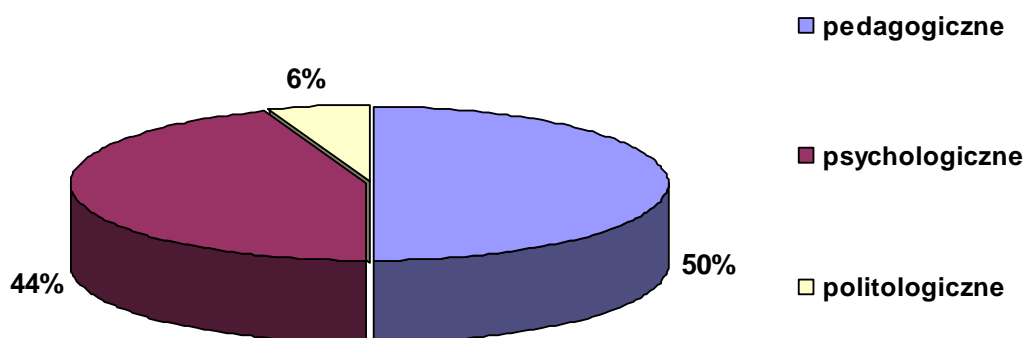
Na podstawie analizy danych można stwierdzić bardzo wysokie kwalifikacje kadry zarządzającej w ośrodkach pomocy społecznej na terenie województwa lubelskiego. Ponad 90% ankietowanej kadry kierowniczej ma wykształcenie wyższe, w tym 20% ukończyło studia podyplomowe. Według wskazań respondentów tylko 6% kierowników i dyrektorów badanych jednostek legitymuje się wykształceniem średnim.

Wykres nr 30. Kierunek wykształcenia kadry kierowniczej z wykształceniem wyższym magisterskim.



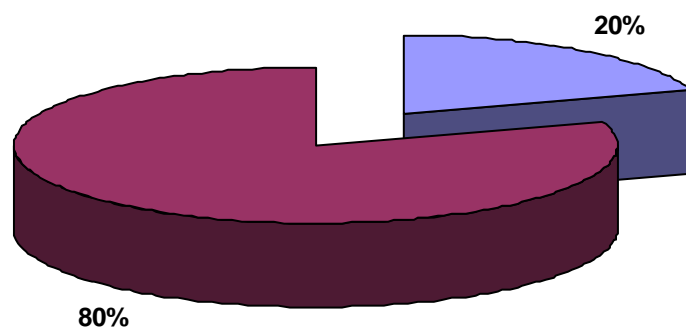
Według danych z przeprowadzonego badania, wśród osób kierujących OPS z tytułem magistra najbardziej popularnym kierunkiem studiów jest pedagogika (54%). Dość duża liczba pracowników zajmujących stanowiska kierownicze ma dyplom magistra psychologii (18%). Najmniej w tej grupie badawczej jest socjologów, tylko 2%. Około 15% kierownictwa reprezentuje inne kierunki studiów, między innymi rolnicze, ekonomiczne, administracyjne i techniczne.

Wykres nr 31. Kierunek wykształcenia kadry kierowniczej z wykształceniem wyższym zawodowym.



Jak wynika z powyższych danych wykształcenie wyższe zawodowe wśród kadry zarządzającej jest zdominowana przez dwa kierunki. Zdecydowana większość kierowników z tytułem licencjata ukończyła studia zawodowe na kierunkach pedagogicznych (50%) i psychologii (44%). Tylko 10% kadry kierowniczej to politolodzy.

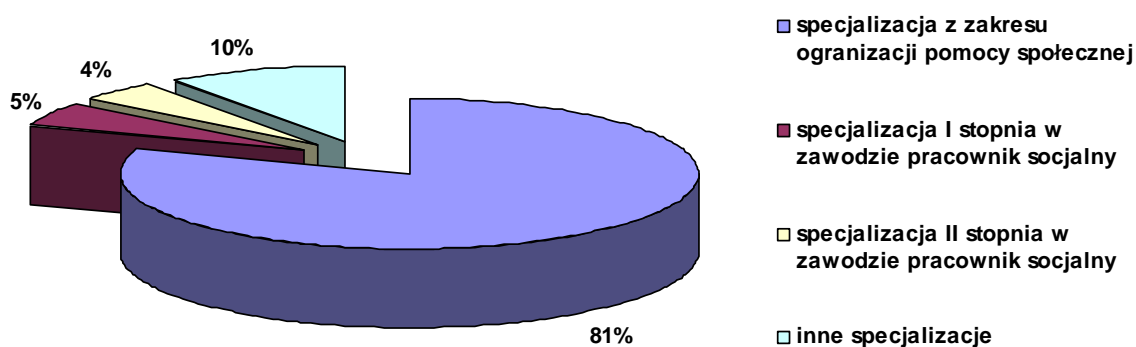
Wykres nr 32. Specjalizacje zawodowe kadry kierowniczej.



■ kadra kierownicza ogółem ■ kadra kierownicza ze specjalizacją zawodową

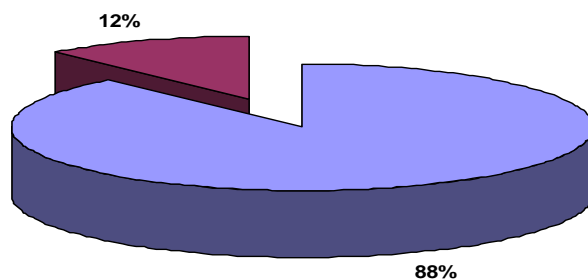
Zgodnie z analizą danych specjalizacje zawodowe różnego stopnia posiada znamienita większość kierowników i dyrektorów OPS (80%).

Wykres nr 33. Kadra kierownicza wg rodzaju specjalizacji.



Osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej są zobowiązane posiadać specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej. Znamienita część kierownictwa ośrodków pomocy społecznej w regionie spełnia to ustawowe wymaganie (81%). Niewielka liczba kadry zarządzającej posiada specjalizację I lub II stopnia w zawodzie pracownik socjalny (5% i 4%). Wg wskazań respondentów co 10 kierownik ma inne niż wymienione w ustawie o pomocy społecznej specjalizacje zawodowe (10%).

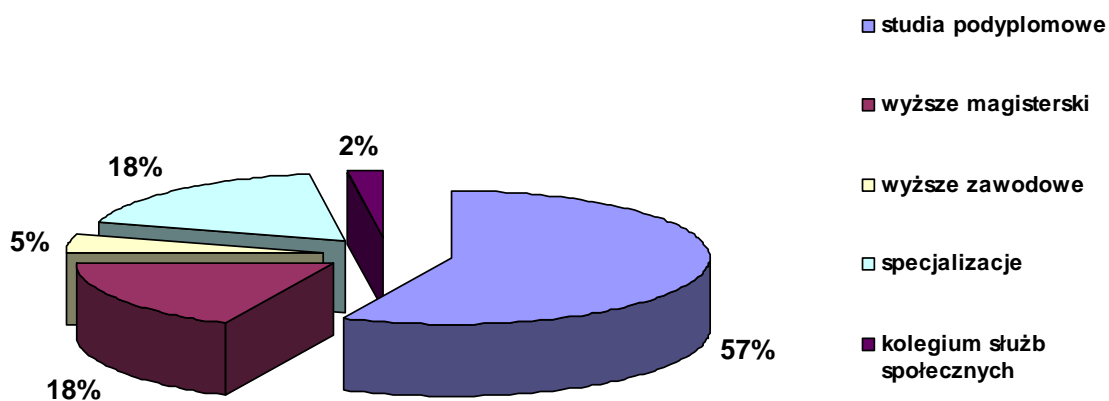
Wykres nr 34. Kadra kierownicza kontynuująca naukę i/lub podwyższająca kwalifikacje.



■ kadra kierownicza ogółem ■ kadra kierownicza kontynuująca naukę

Zgodnie ze wskazaniami badanych jednostek wśród kadry kierującej ośrodkami pomocy społecznej 12% podwyższa kwalifikacje zawodowe.

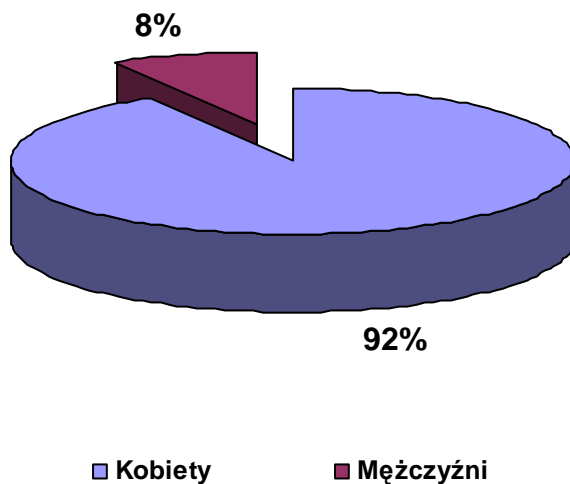
Wykres nr 35. Forma kontynuacji nauki przez kadre kierowniczą.



Wśród kadry kierowniczej zdecydowana większość podwyższa kwalifikacje zawodowe na studiach podyplomowych (57%). Specjalizacje zawodowe różnego stopnia zdobywa 18% kierowników. Tyle samo kontynuuje naukę na wyższych studiach magisterskich (18%). O tytuł licencjata ubiega się 7% badanych kierowników OPS.

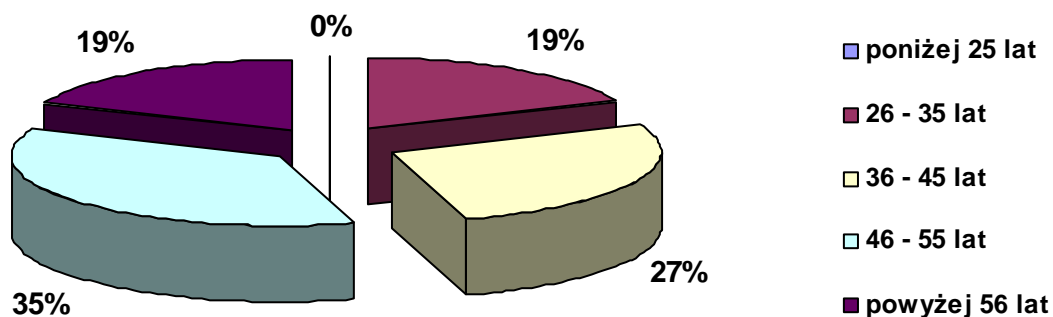
Struktura wieku i płci kadry kierowniczej OPS.

Wykres nr 36. Kadra kierownicza wg płci.



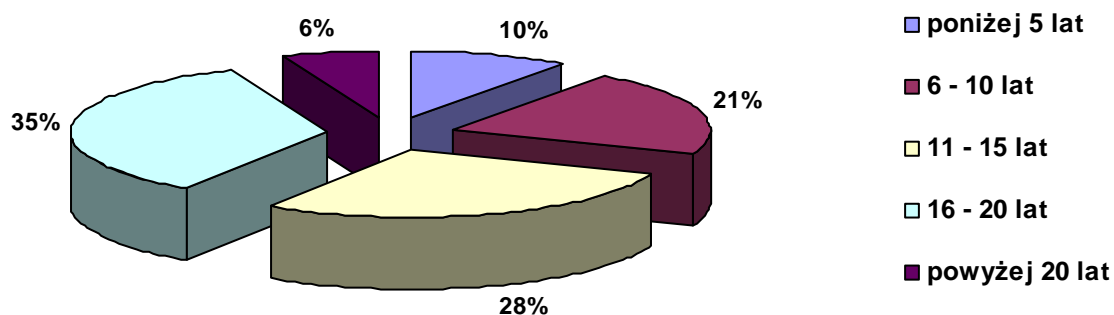
Dominacja kobiet wśród pracowników ośrodków pomocy społecznej dotyczy także kadry zarządzającej. Tylko 8% kierownictwa stanowią mężczyźni.

Wykres nr 37. Kadra kierownicza wg wieku.



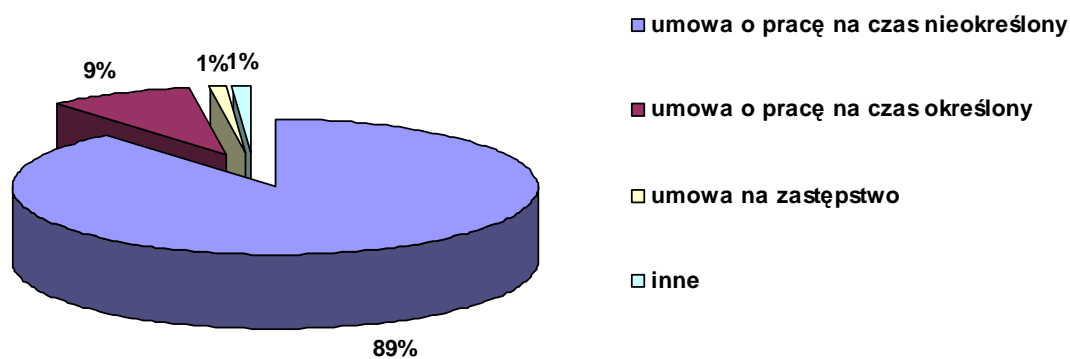
Według ankietowanych ponad połowę kierownictwa OPS stanowią osoby powyżej 46 roku życia (54%). Liczba pracowników do 35 i powyżej 56 roku życia jest równa i wynosi 19% ogólnego stanu zatrudnienia dla każdej z tych grup. Wśród kadry zarządzającej nie ma osób poniżej 25 roku życia.

Wykres nr 38. Kadra kierownicza wg stażu pracy.



Jak wynika z badania kierownicy ośrodków pomocy społecznej w województwie lubelskim to osoby z dużym doświadczeniem zawodowym, pracujące w jednostkach pomocy społecznej dłużej niż 16 lat (41%). Tylko co 10 kierownik OPS deklaruje staż pracy poniżej 5 lat.

Wykres nr 39. Rodzaj zawartej umowy o pracę z kadrami kierowniczą OPS.

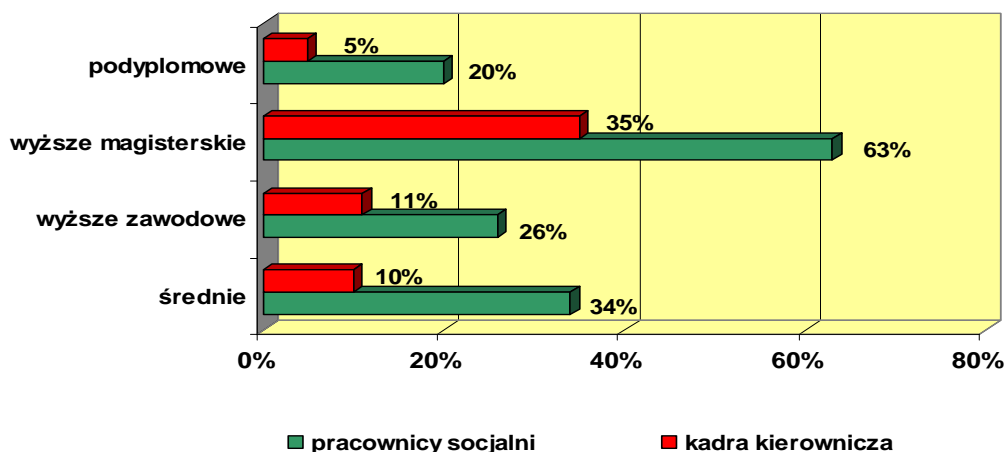


Zgodnie z uzyskanymi w badaniu danymi aż 89% pracowników ośrodków pomocy społecznej w województwie lubelskim zajmujących stanowiska kierownicze ma umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Około 9% kadry kierowniczej ma umowę na czas określony.

Pracownicy socjalni a kadra kierownicza OPS – analiza porównawcza.

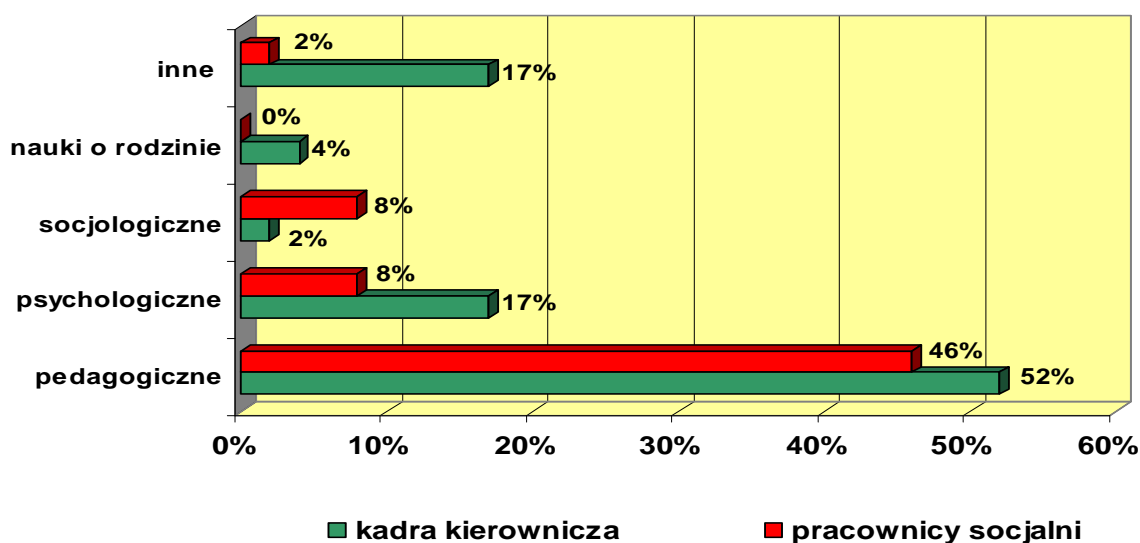
Struktura wykształcenia kadry kierowniczej i pracowników socjalnych OPS.

Wykres nr 40. Poziom wykształcenia kadry kierowniczej i pracowników socjalnych.



Jak wynika z danych przedstawionych na powyższym wykresie kadra kierownicza OPS prezentuje znacznie wyższy poziom wykształcenia niż zatrudnieni pracownicy socjalni. Największe dysproporcje dotyczą wykształcenia podyplomowego (1:4) oraz wyższego magisterskiego (tytuł magistra ma dwukrotnie więcej kierowników niż pracowników socjalnych). Wykształcenie średnie deklaruje tylko co 10 kierownik i co 3 pracownik socjalny.

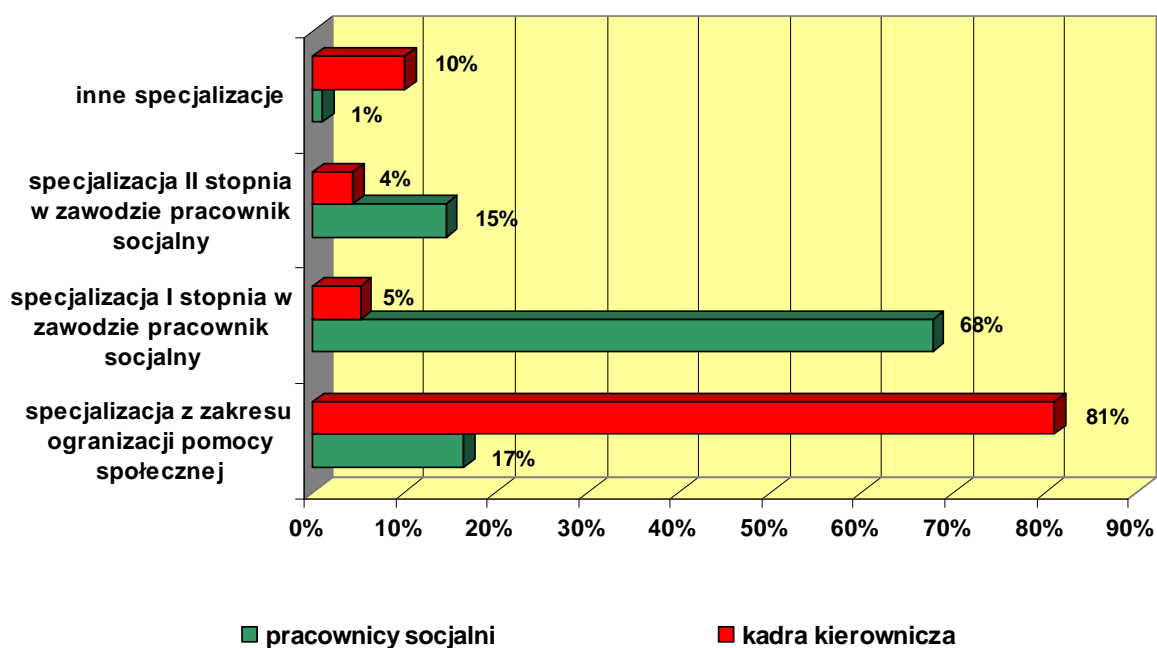
Wykres nr 41. Kierunek wykształcenia kadry kierowniczej i pracowników socjalnych.



Dane zaprezentowane na wykresie wskazują, że kierunki pedagogiczne są najbardziej popularne zarówno wśród kadry kierowniczej, jak też pracowników socjalnych zatrudnionych w lubelskich OPS.

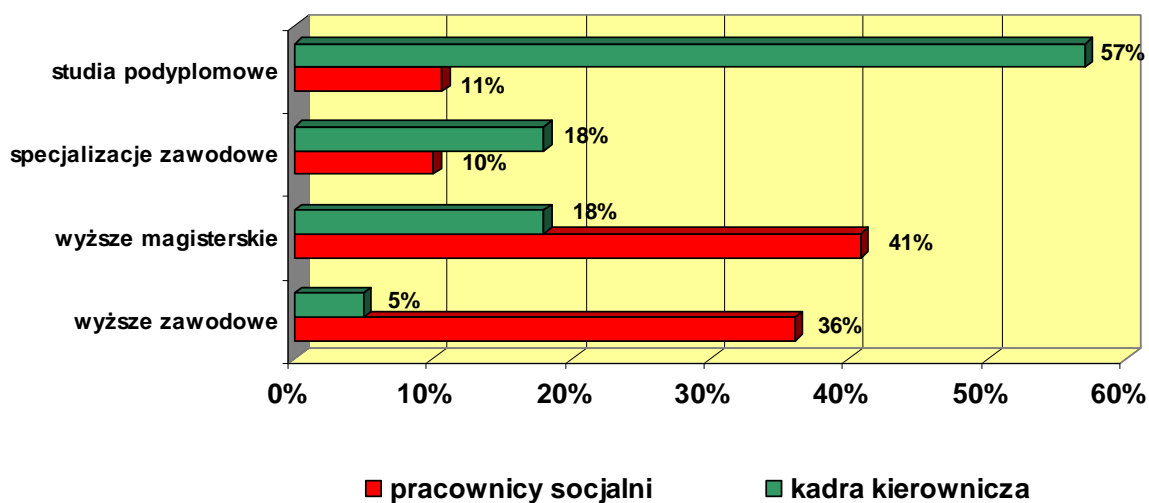
Według wskazań badanych dyplom psychologa posiada dwa razy więcej kierowników niż pracowników socjalnych, zaś socjologów jest czterokrotnie więcej wśród pracowników socjalnych niż wśród kadry zarządzającej. Dyplom ukończenia studiów na innych niż wymienione kierunkach ma 17 % kierowników i tylko 2% pracowników socjalny.

Wykres nr 42. Specjalizacje zawodowe kadry kierowniczej i pracowników socjalnych.



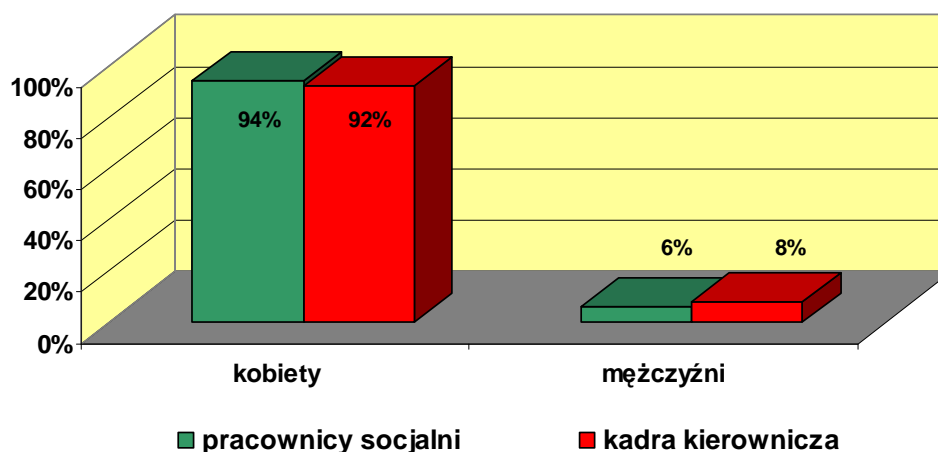
Różnice dotyczące stopnia i zakresu specjalizacji zawodowych pomiędzy kadrami zarządzającą a pracownikami socjalnymi spowodowane są wymogami ustawowymi. Specjalizacje z zakresu organizacji pomocy społecznej ma znaczna liczba kierowników ośrodków (81%), zaś gros pracowników socjalnych posiada specjalizację I stopnia w zawodzie pracownik socjalny (68%).

Wykres nr 43. Kontynuacja nauki przez kadre kierowniczą i pracowników socjalnych.



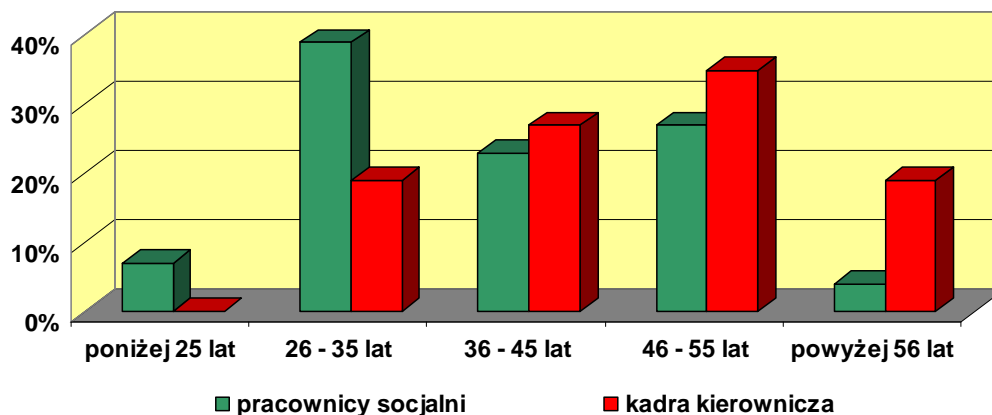
Jak widać na przedstawionym wykresie występuje zdecydowana różnica w poziomie dokończania nauki pomiędzy kierownictwem a pracownikami socjalnymi ośrodków pomocy społecznej województwa lubelskiego. Ponad połowa kadry zarządzającej podwyższa kwalifikacje na studiach podyplomowych lub w formie specjalizacji zawodowych, podczas gdy tylko co 10 pracowników socjalnych korzysta z tej formy dokończania nauki. Wśród pracowników socjalnych najczęściej stara się o dyplom magistra (41%) i licencjata (36%).

Wykres nr 44. Płeć kadry kierowniczej i pracowników socjalnych.



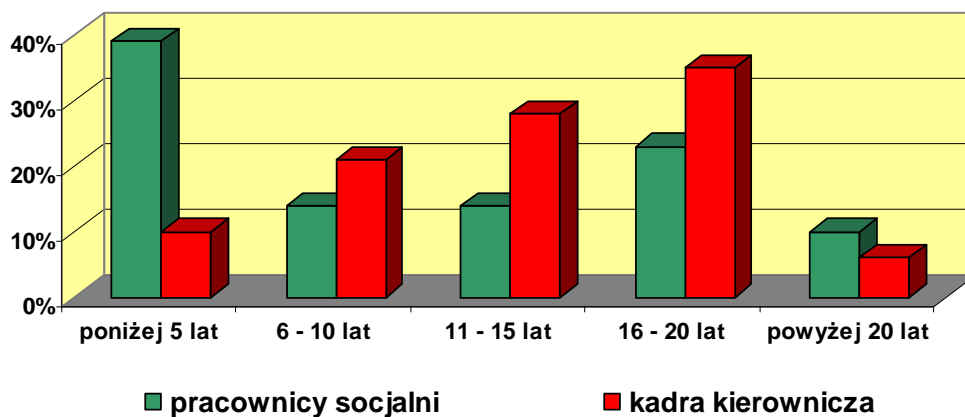
Jak wynika z danych zaprezentowanych na wykresie zarówno wśród kadry zarządzającej, jak też pracowników socjalnych dominują kobiety, które stanowią ponad 90% ogólnego stanu zatrudnienia.

Wykres nr 45. Wiek kadry kierowniczej i pracowników socjalnych.



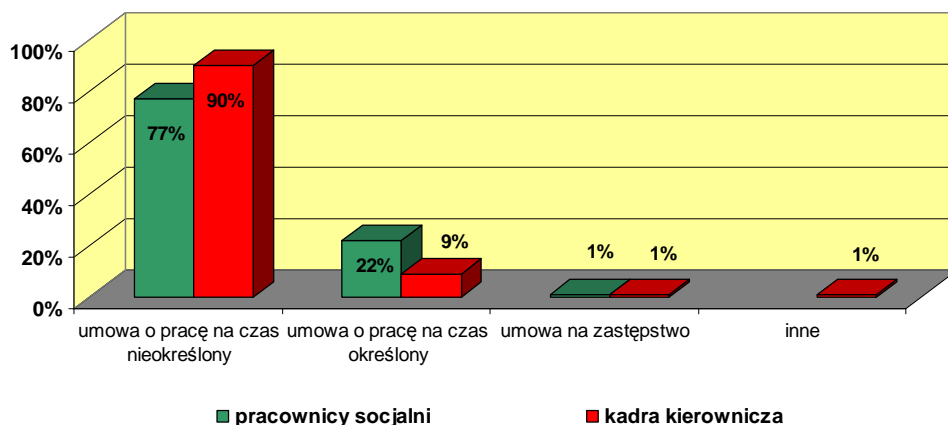
Jeżeli chodzi o strukturę wieku zatrudnionych pracowników to, jak wynika z danych przedstawionych na wykresie, największe zróżnicowanie występuje w przedziale wiekowym do 35 oraz powyżej 56 roku życia. Jak wynika z analizy badania połowa zatrudnionych w ośrodkach pomocy społecznej na terenie województwa lubelskiego pracowników socjalni to osoby młode - do 35 lat (46%). Zaś wśród kierowników przeważają osoby powyżej 46 roku życia (54%).

Wykres nr 46. Staż pracy kadry kierowniczej i pracowników socjalnych.



Z danych uzyskanych od respondentów wynika, że kierownicy ośrodków pomocy społecznej są pracownikami ze zdecydowanie dłuższym stażem pracy od pracowników socjalnych. Około 70% kadry zarządzającej pracuje dłużej w instytucji pomocy społecznej niż 15 lat, zaś 39% pracowników socjalnych dopiero rozpoczyna pracę w pomocy społecznej (staż pracy poniżej 5 lat).

Wykres nr 47. Rodzaj zawartej umowy o pracę z kadrami kierowniczą i pracownikami socjalnymi.



Zarówno kadra zarządzająca jak i pracownicy socjalni mają w większości uregulowaną sytuacją zawodową w postaci umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Jednakże co 5 pracownik socjalny i co 10 kierownik nie ma stałej formy zatrudnienia.

IV. Analiza zatrudnienia i wykształcenia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w Domach Pomocy Społecznej funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego.

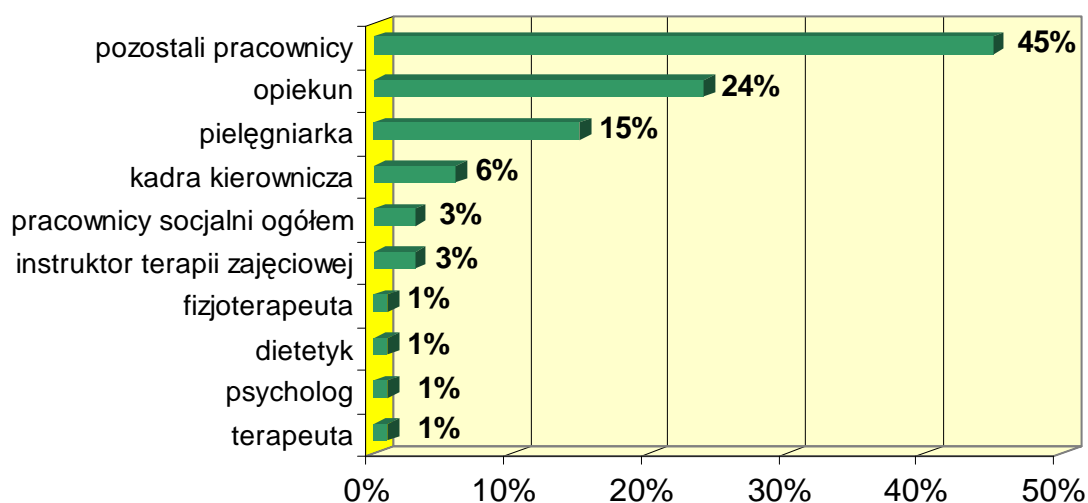
Zgodnie z ustawą o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r. art. 122: osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej są obowiązane posiadać co najmniej 3-letni staż pracy w pomocy społecznej oraz specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej. Ukończenie studiów podyplomowych dla osób posiadających wykształcenie wyższe, w których programie uwzględniono minimum programowe specjalizacji z zakresu organizacji pomocy społecznej, jest równoznaczne z uzyskaniem przez absolwentów tych studiów specjalizacji.

W niniejszej ankiecie w kategorii „kadra zarządzająca” uwzględniono udział kierowników działu oraz kierowników sekcji w danej jednostce.

Spośród rozestanych 43 ankiet, otrzymano zwrot w postaci 39. Oznacza to 91 % zwrotów wypełnionych ankiet.

Struktura zatrudnienia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej DPS.

Wykres nr 48. Zatrudnienie w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



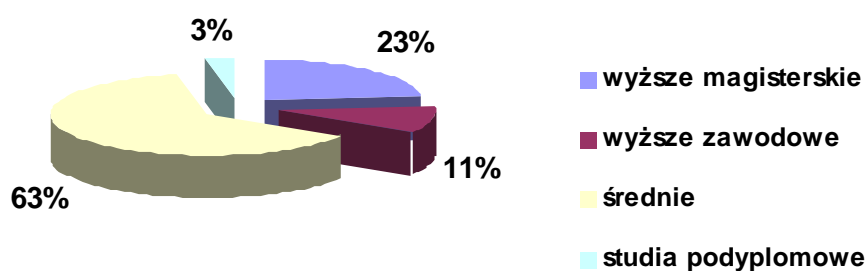
Największa grupa pracowników zatrudnionych w ankietowanych Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim to kategoria „pozostali pracownicy” (45 %), czyli pracownicy administracyjni, finansowo – księgowi i inni. Zaraz po nich dużą grupę stanowią opiekunowie (24 %) oraz pielęgniarki (15 %). Kadra kierownicza DPS stanowi 6 % ogółu zatrudnionych w w/w placówkach pracowników. Instruktorzy terapii zajęciowej oraz pracownicy socjalni ogółem (główny specjalista, starszy specjalista, specjalista pracy socjalnej, specjalista pracy z rodziną, starszy pracownik socjalny, pracownik socjalny), aspirant pracy socjalnej - stanowią 3 % grupę zatrudnionych w DPS. Najmniej

licznymi grupami pracowników, stanowiących 1 % ogółu zatrudnionych w domach pomocy społecznej, są terapeuci, psychologowie, dietetycy oraz fizjoterapeuci.

Pracownicy merytoryczni

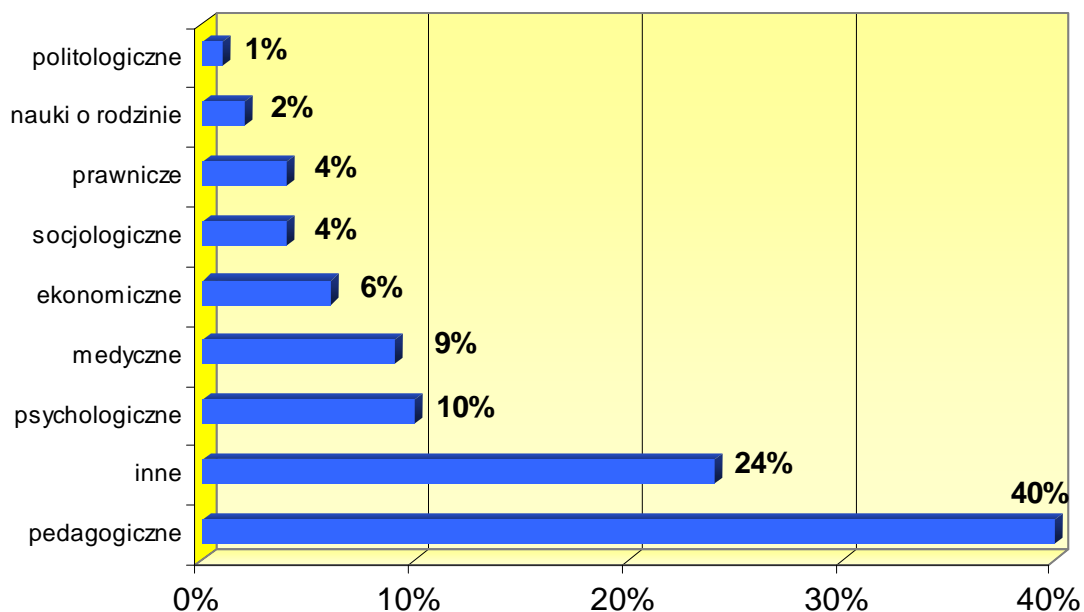
Struktura wykształcenia pracowników merytorycznych DPS.

Wykres nr 49. Poziom wykształcenia pracowników merytorycznych zatrudnionych w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



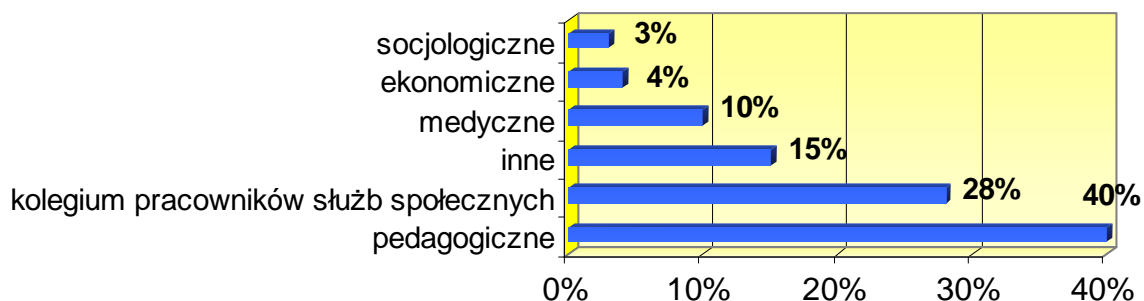
Zdecydowana większość pracowników merytorycznych zatrudnionych w badanych Domach Pomocy Społecznej posiada wykształcenie średnie (63 %). Na kolejnym miejscu znajdują się pracownicy z wykształceniem wyższym magisterskim (23 %) – pedagogicznym, psychologicznym, socjologicznym, politologicznym, prawniczym, nauk o rodzinie, ekonomicznym, medycznym oraz innym. Mniejszą grupę stanowią osoby posiadające wykształcenie wyższe zawodowe (11 %). Najmniej zaś liczną grupę stanowią pracownicy z ukończonymi studiami podyplomowymi (3 %).

Wykres nr 50. Kierunek wykształcenia pracowników merytorycznych Domów Pomocy Społecznej (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim



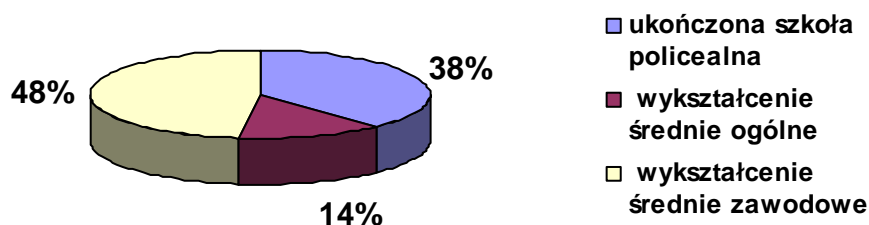
Analizując powyższe dane można stwierdzić, iż największa liczba pracowników merytorycznych posiadających wykształcenie wyższe magisterskie, zatrudnionych w domach pomocy społecznej posiada wykształcenie pedagogiczne (40 %). Wśród kategorii „inne”, która otrzymała 24 % wskazań ankieterzy wpisywali: AWF, administracja, geografia, nauki przyrodnicze, seminarium duchowne, teologia, edukacja artystyczna, bibliotekarstwo, informatyka, rehabilitacja i inne. Kierunek wykształcenia psychologicznego oraz medycznego, otrzymały kolejno 10 % oraz 9 % wskazań wśród respondentów. 6 % spośród ogółu pracowników posiada wykształcenie ekonomiczne, natomiast 4 % - socjologiczne oraz prawnicze. Najmniejszą ilość wskazań otrzymały kierunki nauki o rodzinie (2 %) i politologiczne (1 %).

Wykres nr 51. Kierunek wykształcenia pracowników merytorycznych Domów Pomocy Społecznej (wyższe zawodowe) w województwie lubelskim.



Największa liczba pracowników merytorycznych posiadających wykształcenie wyższe zawodowe, zatrudnionych w domach pomocy społecznej, posiada wykształcenie o kierunku pedagogicznym (40 %). Wielu z zatrudnionych ukończyło kolegium pracowników służb społecznych - 28 % pracowników merytorycznych. 10 % zatrudnionych pracowników merytorycznych posiada wykształcenie wyższe zawodowe o kierunku medycznym. Najmniej, wg ankietowanych, jest pracowników merytorycznych z wykształceniem o kierunkach ekonomicznym (4 %) oraz socjologicznym (3 %). Tutaj również pojawiła się możliwość wpisania, oprócz wymienionych w ankiecie, typów ukończonych szkół wyższych i posiadanego wykształcenia wyższego zawodowego. Wśród odpowiedzi „inne” (15 %) pojawiły się: administracja, pielęgniarstwo, WF, muzykoterapia, filozofia, fizjoterapia, zarządzanie.

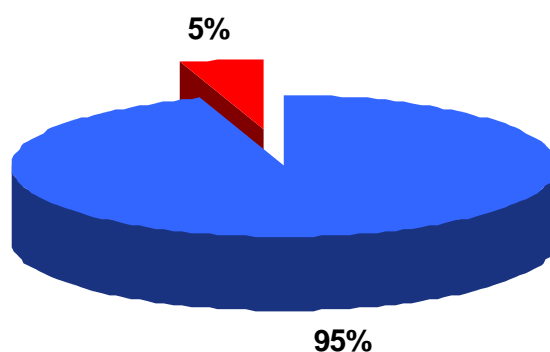
Wykres nr 52. Rodzaj wykształcenia średniego pracowników merytorycznych Domów Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



Największą liczbę wśród pracowników merytorycznych posiadających wykształcenie średnie, zatrudnionych w domach pomocy społecznej stanowią pracownicy z wykształceniem średnim zawodowym (48 %) – ukończone technikum/ liceum zawodowe/ liceum profilowane. 38 % spośród ogółu pracowników z wykształceniem średnim, stanowią osoby z ukończoną szkołą policealną. Najmniej liczną grupę w tej kategorii stanowią pracownicy merytoryczni z wykształceniem średnim ogólnym (ukończonym liceum ogólnokształcącym) – 14 %.

Podwyższanie kwalifikacji przez pracowników merytorycznych DPS.

Wykres nr 53. Pracownicy merytoryczni DPS ze specjalizacją.



- pracownicy merytoryczni ogółem
- pracownicy merytoryczni ze specjalizacją

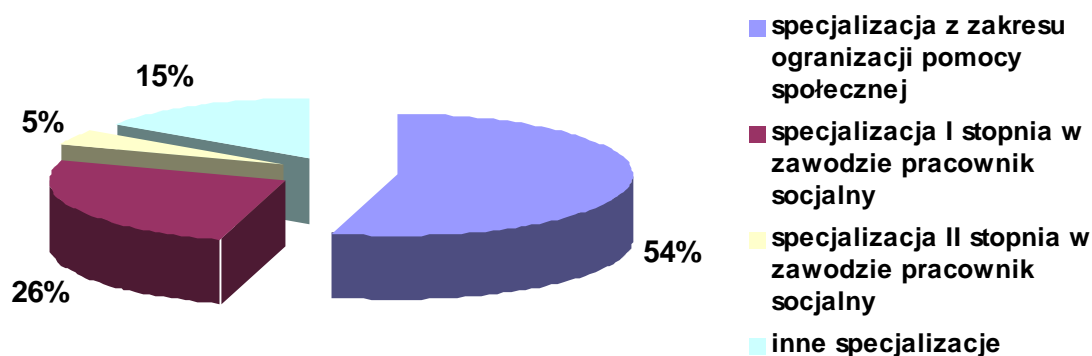
Jak wynika z powyższych danych liczba pracowników merytorycznych ze specjalizacją wynosi 5 % spośród ogółu wszystkich pracowników merytorycznych zatrudnionych w DPS-ach.

Tabela nr 1. Pracownicy merytoryczni DPS województwa lubelskiego ze specjalizacją.

	Liczba osób	% osób
Pracownicy merytoryczni ogółem	1 237	100 %
Pracownicy merytoryczni ze specjalizacją	66	5 %

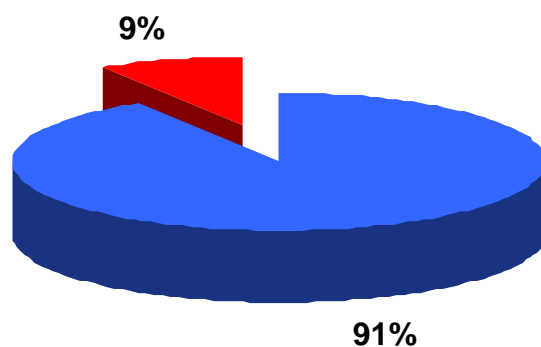
Z analizy danych zawartych w powyższej tabeli wynika, iż 66 osób spośród ogółu pracowników merytorycznych zatrudnionych w domach pomocy społecznej posiada różnego rodzaju specjalizacje, w tym 36 osób z zakresu organizacji pomocy społecznej, 17 osób z zakresu specjalizacji I stopnia w zawodzie pracownik socjalny. 10 osób z tej grupy posiada specjalizacje z zakresu: psychiatrii, chorób wewnętrznych oraz innych nie określonych w ankiecie, natomiast 3 osoby posiadają specjalizacje II stopnia w zawodzie pracownik socjalny.

Wykres nr 54. Specjalizacje zawodowe wśród pracowników merytorycznych Domów Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



Najwięcej pracowników merytorycznych posiadających specjalizacje zawodowe, to pracownicy ze specjalizacją z zakresu pomocy społecznej – 54 %. Liczną grupę stanowią także pracownicy posiadający specjalizację I stopnia w zawodzie pracownik socjalny – 26 %. Oprócz specjalizacji wymienionych w ankiecie, pojawiały się „inne” formy podnoszenia kwalifikacji: opieka długoterminowa/ majeutyczna, paliatywna, elektrokardiografia, informatyka, rachunkowość i finanse przedsiębiorstw, diabetologia, pielęgniarstwo operacyjne, opiekunka medyczna. Najmniejszą liczbę wskazań – 5 % - otrzymała specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny.

Wykres nr 55. Pracownicy merytoryczni DPS województwa lubelskiego kontynuujący naukę/uzupełniający wykształcenie.



- pracownicy merytoryczni ogółem
- pracownicy merytoryczni kontynuujący naukę

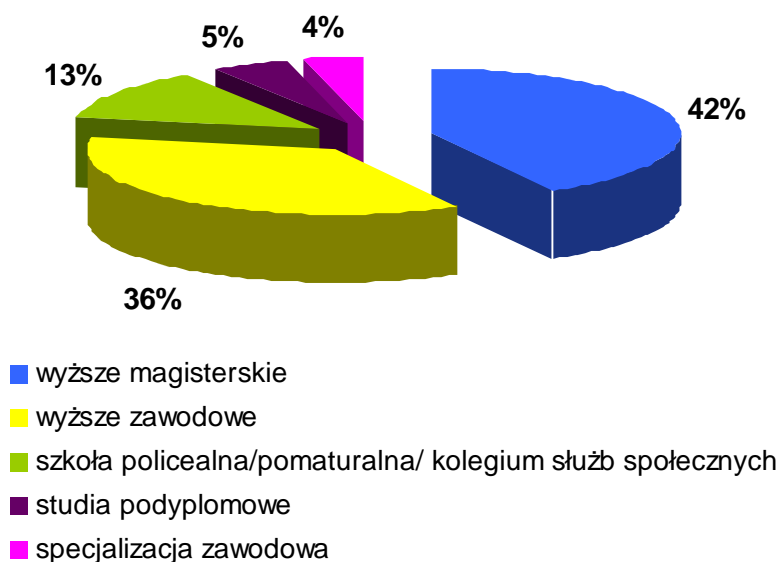
Jak wynika z powyższych danych liczba pracowników merytorycznych kontynuujących naukę/uzupełniających wykształcenie w DPS-ach wynosi 9 % spośród ogółu pracowników.

Tabela nr 2. Pracownicy merytoryczni DPS województwa lubelskiego kontynuujący naukę/uzupełniający wykształcenie.

	Liczba osób	% osób
Pracownicy merytoryczni ogółem	1 237	100 %
Pracownicy merytoryczni kontynuujący naukę/uzupełniający wykształcenie	112	9 %

112 osób spośród 1 237 pracowników merytorycznych badanych instytucji kontynuuje naukę lub uzupełnia swoje wykształcenie, w tym 46 osób w szkołach wyższych, 40 osób w wyższych szkołach zawodowych, 15 osób w szkołach policealnych/pomaturalnych/kolegium, 6 osób na studiach podyplomowych, a 5 osób na specjalizacjach zawodowych.

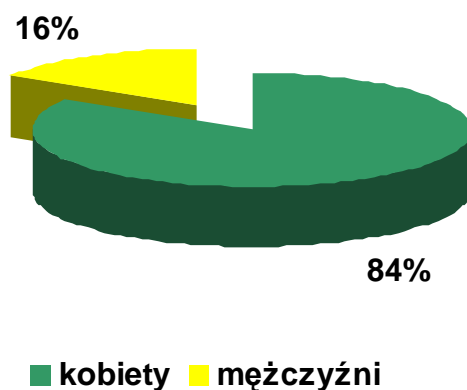
Wykres nr 56. Kontynuacja nauki przez pracowników merytorycznych w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



Największa liczba pracowników merytorycznych w domach pomocy społecznej kontynuuje naukę na poziomie wyższym magisterskim (pedagogicznym, medycznym, socjologicznym, ekonomicznym, psychologicznym oraz fizjoterapii) – 42 % pracowników. Równie wielu spośród w/w pracowników uzupełnia wykształcenie na wyższych uczelniach zawodowych (pedagogice, medycynie, ekonomii oraz inżynierii budowlanej i fizjoterapii) - 36 %. Szkołę policealną/ pomaturalną/ kolegium kontynuuje 13 % spośród wszystkich pracowników merytorycznych podejmujących zatrudnienie w DPS. Najmniejszą liczbę procentową stanowi grupa osób na studiach podyplomowych oraz podnosząca kwalifikacje na specjalizacjach zawodowych (w tym m.in. na specjalizacji z opieki długoterminowej oraz medycznej) – kolejno 5 i 4 %.

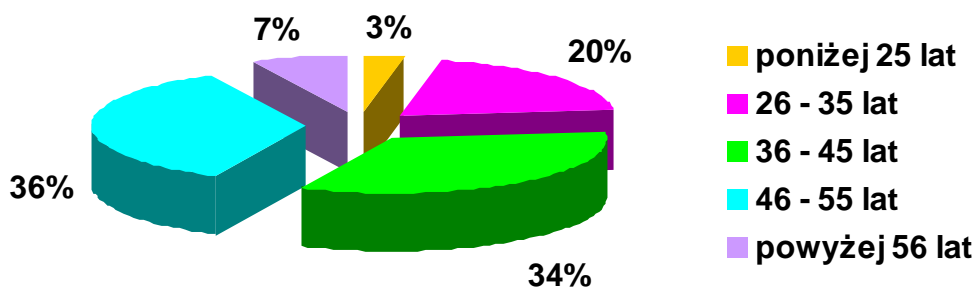
Struktura wieku i płci pracowników merytorycznych DPS.

Wykres nr 57. Płeć pracowników merytorycznych w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



Zdecydowaną większość pracowników merytorycznych zatrudnionych w domach pomocy społecznej stanowią kobiety – 84 %. Mężczyźni natomiast są grupą 16 procentową.

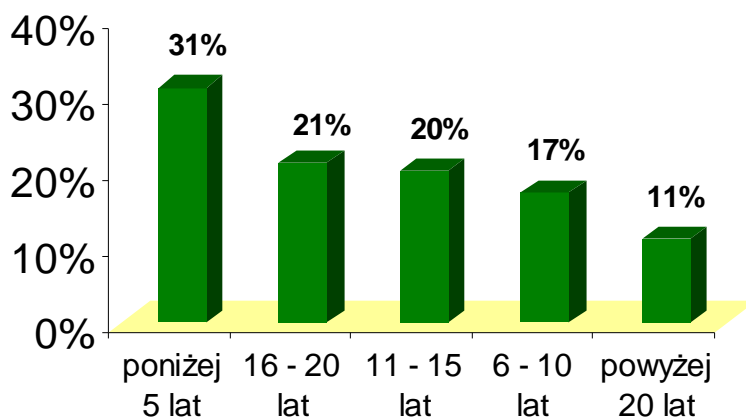
Wykres nr 58. Wiek pracowników merytorycznych w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



Wśród pracowników merytorycznych zatrudnionych w domach pomocy społecznej, przeważają osoby z przedziału wiekowego 46 – 55 lat (36 %) oraz 36 – 45 lat (34 %). Osoby w przedziale 26 – 35 lat stanowią 20 % spośród ogółu pracowników merytorycznych. Najmniej licznymi grupami wiekowymi są osoby powyżej 56 roku życia (7 %) oraz poniżej 25 roku życia (3 %).

Staż pracy pracowników merytorycznych DPS.

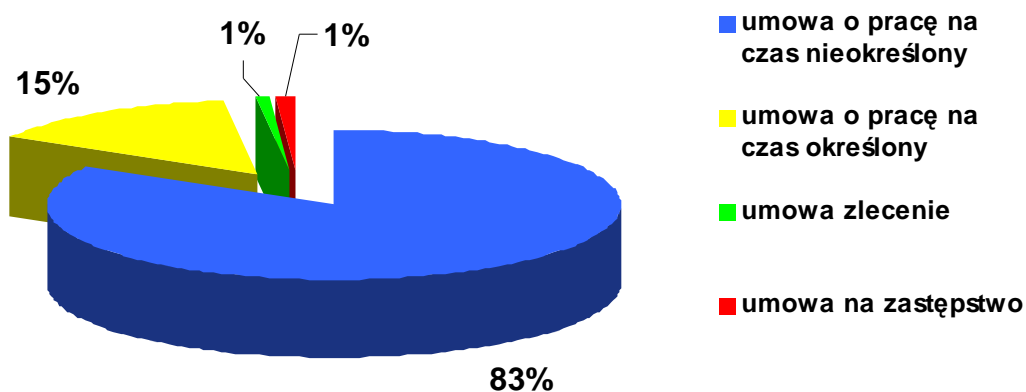
Wykres nr 59. Staż pracy pracowników merytorycznych w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



Największa liczba osób wśród pracowników merytorycznych domów pomocy społecznej pracuje w danej instytucji poniżej 5 lat (31 %). 21 % oraz 20 % spośród w/w pracowników posiada staż pracy liczący od 16 do 20 lat oraz od 11 do 15 lat. Zatrudnienie w danej instytucji między 6-ma a 10-ma latami posiada 17 % spośród ogółu pracowników merytorycznych. Najmniejsza liczba osób – 11 %, zatrudnionych w danej instytucji – to osoby pracujące powyżej 20 lat.

Rodzaj umowy o pracę pracowników merytorycznych DPS.

Wykres nr 60. Rodzaj umowy o pracę wśród pracowników merytorycznych Domów Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



Zdecydowana większość pracowników merytorycznych jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – 83 %. Pozostali –15 % jest zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony oraz po 1 % - umowy zlecenie i umowy na zastępstwo.

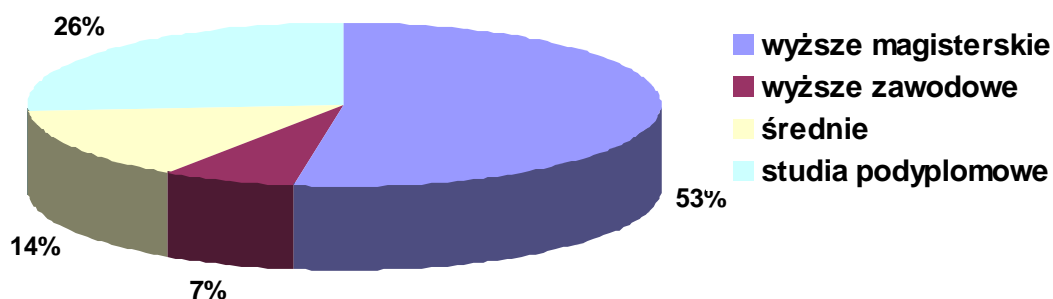
Kadra zarządzająca

Zgodnie z ustawą o pomocy społecznej z dnia 21 marca 2004 roku, art. 122: osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej są obowiązane posiadać co najmniej 3 – letni staż pracy w pomocy społecznej oraz specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej. Ukończenie studiów podyplomowych dla osób posiadających wykształcenie wyższe, w których programie uwzględniono minimum programowe specjalizacji z zakresu organizacji pomocy społecznej, jest równoznaczne z uzyskaniem przez absolwentów tych studiów specjalizacji.

W niniejszej ankiecie w kategorii „kadra kierownicza” uwzględniono udział kierowników działów oraz kierowników sekcji w danej jednostce.

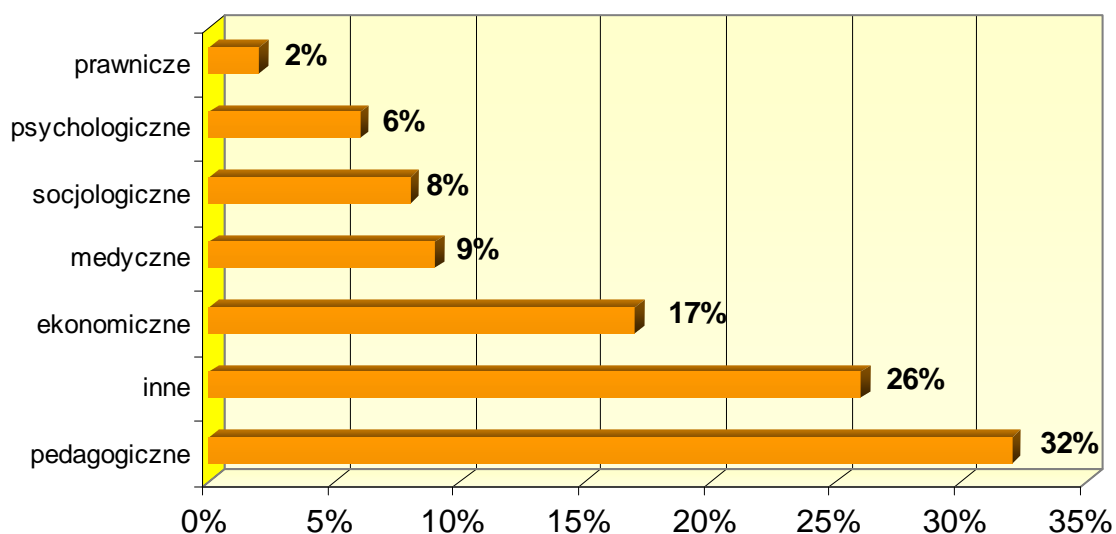
Struktura wykształcenia kadry zarządzającej DPS.

Wykres nr 61. Poziom wykształcenia kadry kierowniczej w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



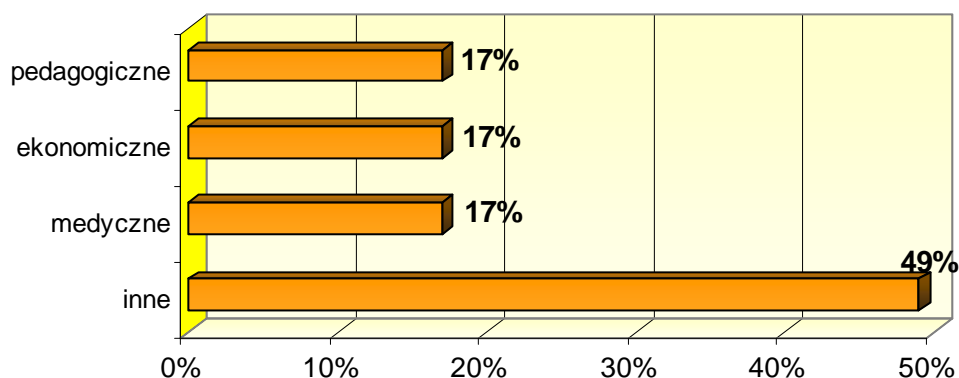
Największa liczba osób wśród kadry zarządzającej w ankietowanych domach pomocy społecznej posiada wykształcenie wyższe magisterskie (53 %). 26 % spośród pracowników kadry ukończyło studia podyplomowe. 14 % zaś posiada wykształcenie średnie, 7 % natomiast pracowników wśród kadry kierowniczej - wykształcenie wyższe zawodowe.

Wykres nr 62. Kierunek wykształcenia kadry kierowniczej w Domach Pomocy Społecznej (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim.



Analizując powyższy wykres można stwierdzić, iż największa liczba osób z wykształceniem wyższym magisterskim, wśród kadry zarządzającej domów pomocy społecznej, posiada wykształcenie o kierunku pedagogicznym (32 %). Wśród kategorii „inne”, która otrzymała 26 % wskazań ankieterzy wpisywali: nauki przyrodnicze, informatyka z techniką, administracja publiczna, rolnicze, techniczne. Kierunek wykształcenia ekonomicznego oraz medycznego, otrzymały kolejno 17 % oraz 9 % wskazań wśród respondentów. 8 % spośród ogółu pracowników posiada wykształcenie socjologiczne, natomiast 6 % - psychologiczne. Najmniejszą liczbę procentową stanowi kadra z wykształceniem prawniczym (2 %).

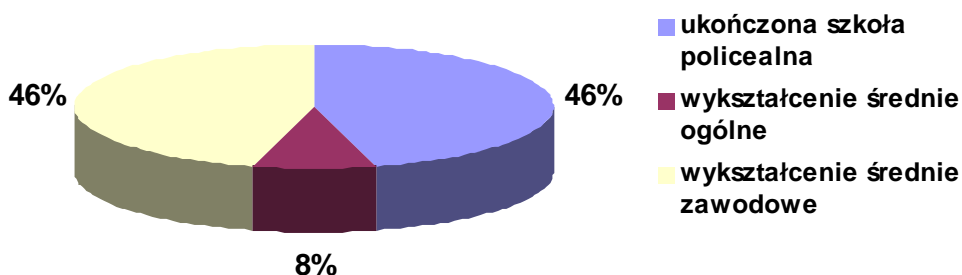
Wykres nr 63. Kierunek wykształcenia kadry kierowniczej w Domach Pomocy Społecznej (wyższe zawodowe) w województwie lubelskim.



Równocześnie, po 17 %, otrzymały takie kierunki wykształcenia jak: medyczne, ekonomiczne oraz pedagogiczne. Największa ilość pracowników kadry zarządzającej – 49 % posiada wykształcenie

o kierunku „innym” niż wymieniony w ankiecie. 1 respondent wymienił pielęgniarstwo, pozostali nie określili kierunku wykształcenia.

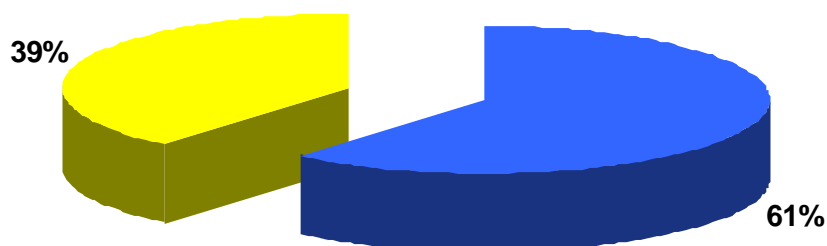
Wykres nr 64. Rodzaj wykształcenia średniego kadry kierowniczej w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



Taką samą liczbę wśród pracowników kadry zarządzającej posiadającej wykształcenie średnie stanowią osoby z ukończoną szkołą policealną oraz ukończonym technikum/ liceum zawodowym/ liceum profilowanym (średnie zawodowe) - po 46 %. Najmniejszą grupą są osoby po ukończeniu liceum ogólnokształcącego – 8 % spośród ogółu kadry kierowniczej.

Podwyższanie kwalifikacji przez kadre zarządzającą DPS.

Wykres nr 65. Kadra zarządzająca DPS województwa lubelskiego ze specjalizacją.



■ kadra zarządzająca ogółem ■ kadra zarządzająca ze specjalizacją

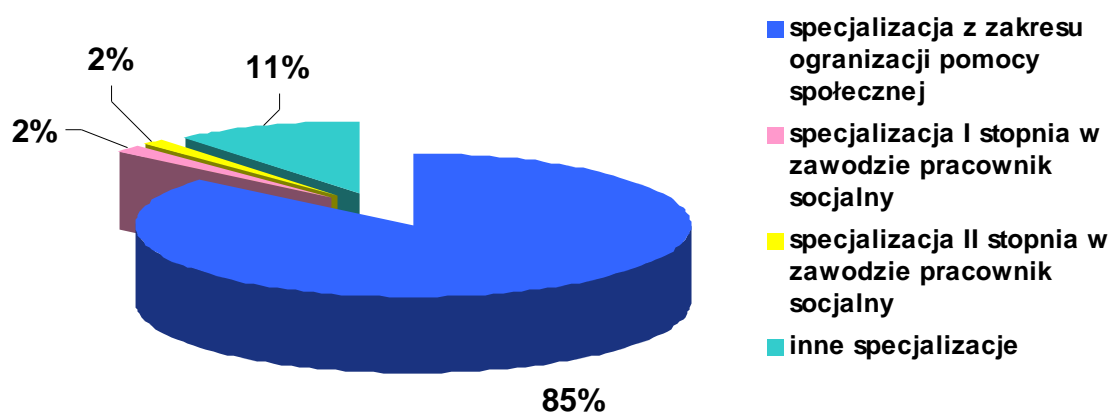
Analizując powyższe dane można stwierdzić, iż 39 % osób wśród kadry zarządzającej posiada specjalizację.

Tabela nr 3. Kadra zarządzająca DPS ze specjalizacją.

	Liczba osób	% osób
Pracownicy kadry zarządzającej ogółem	165	100 %
Pracownicy kadry zarządzającej ze specjalizacją	65	39 %

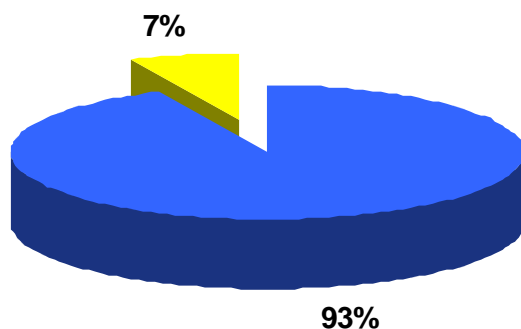
Jak wynika z danych zawartych w powyższej tabeli 65 osób spośród 165 pracowników kadry kierowniczej posiada różnego rodzaju specjalizacje, w tym 56 z zakresu organizacji pomocy społecznej, 7 z zakresu zarządzania administracją publiczną i innej (nie określonej w ankiecie), oraz po 1 osobie z zakresu specjalizacji I i II stopnia w zawodzie pracownik socjalny.

Wykres nr 66. Specjalizacje zawodowe wśród kadry zarządzającej w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



Wśród kadry kierowniczej posiadającej specjalizacje zawodowe, 85 % posiada specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej. 11 % spośród ankietowanych posiada inną specjalizację. Równocześnie, po 2 % pracowników kadry kierowniczej, posiada specjalizację I i II stopnia w zawodzie pracownik socjalny.

Wykres nr 67. Kadra zarządzająca DPS województwa lubelskiego kontynuująca naukę.



■ kadra zarządzająca ogółem ■ kadra zarządzająca kontynuująca naukę

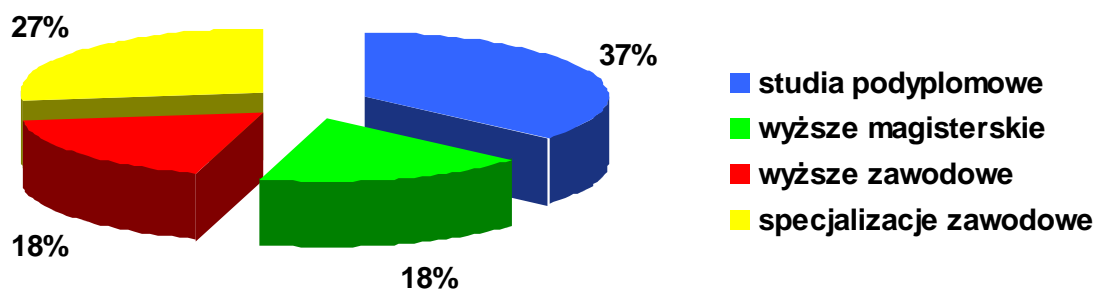
Analizując powyższe dane można stwierdzić, iż 7 % osób spośród ogółu kadry kierowniczej domów pomocy społecznej kontynuuje naukę/ uzupełnia wykształcenie.

Tabela nr 4. Kadra zarządzająca DPS województwa lubelskiego kontynuująca naukę/ uzupełniająca wykształcenie.

	Liczba osób	% osób
Pracownicy kadry zarządzającej ogółem	165	100 %
Pracownicy kadry zarządzającej kontynuujący naukę/uzupełniający wykształcenie.	11	7 %

11 osób kadry kierowniczej badanych instytucji kontynuuje naukę lub uzupełnia swoje wykształcenie, w tym 4 osoby na studiach podyplomowych, 3 osoby na specjalizacjach zawodowych oraz po 2 osoby w szkole wyższej i wyższej szkole zawodowej.

Wykres nr 68. Kontynuacja nauki przez kadrę zarządzającą w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



Wśród kadry zarządzającej najwięcej osób kontynuuje naukę na studiach podyplomowych (37 %). Dużą grupę stanowią pracownicy kadry kierowniczej podnoszących swoje kwalifikacje zawodowe na różnego rodzaju specjalizacjach, w tym 1 osoba - doktorat. Równocześnie, po 18 %, pracowników kadry zarządzającej uzupełnia swoje dotychczasowe wykształcenie na studiach wyższych magisterskich (m.in. na pedagogice) oraz wyższych zawodowych (pedagogice i medycynie).

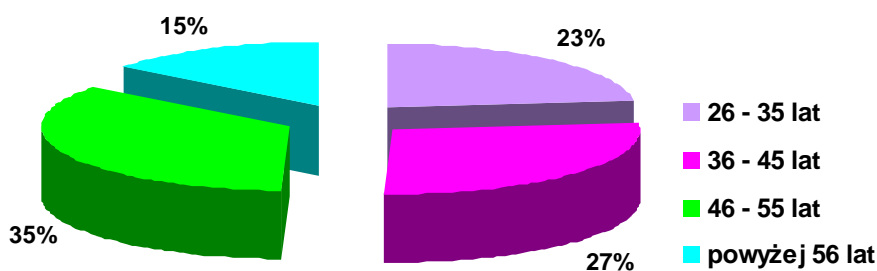
Struktura wieku i płci kadry zarządzającej DPS.

Wykres nr 69. Płeć kadry zarządzającej w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



Wśród kadry zarządzającej zatrudnionej w domach pomocy społecznej, tak samo jak wśród pracowników merytorycznych, kobiety stanowią zdecydowaną większość osób (71 %). 29 % zaś to mężczyźni.

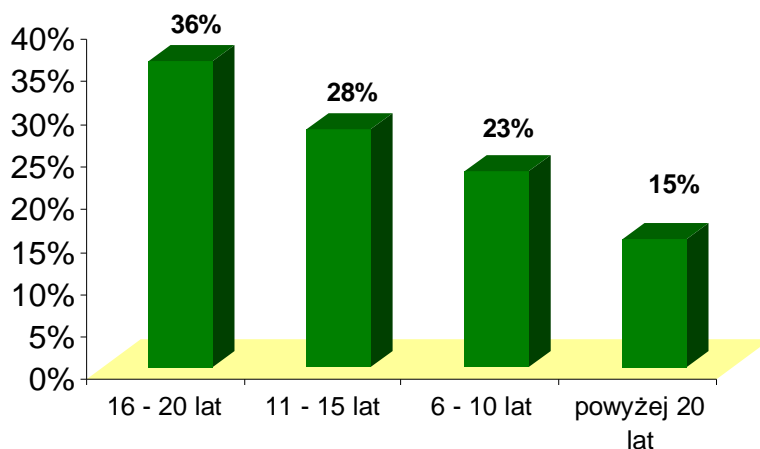
Wykres nr 70. Wiek kadry zarządzającej w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



Wiek kadry zarządzającej domami pomocy społecznej znajduje się głównie w przedziale 46 – 55 lat (35 %). Porównywalna liczba w/w osób – 27 % oraz 23 % - jest w wieku, kolejno od 36 do 45 lat oraz od 26 do 35 lat. Najmniejszą liczbę procentową stanowi kadra kierownicza w przedziale wiekowym powyżej 56 roku życia (15 %).

Staż pracy kadry zarządzającej DPS.

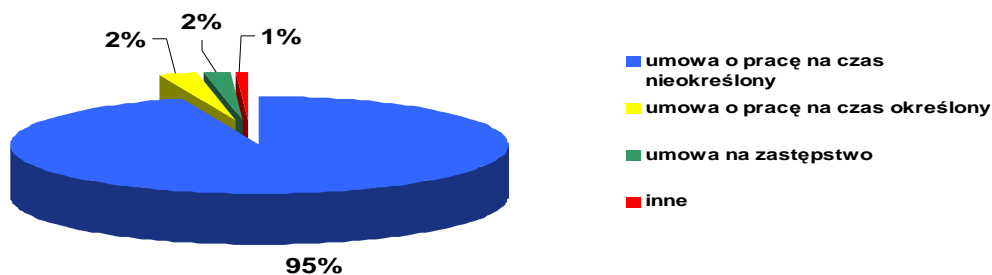
Wykres nr 71. Staż pracy kadry zarządzającej w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



Najwięcej osób wśród kadry kierowniczej domów pomocy społecznej pracuje od 16 do 20 lat w danej instytucji (36 %). 28 % spośród w/w pracowników pracuje od 11 do 15 lat w danej instytucji. 23 % kadry zarządzającej posiada staż pracy w przedziale 6-10 lat. Najmniej jest natomiast osób na stanowiskach kierowniczych pracujących ponad 20 lat –15 %.

Rodzaj umowy o pracę kadry zarządzającej DPS.

Wykres nr 72. Rodzaj umowy o pracę wśród kadry zarządzającej Domami Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.



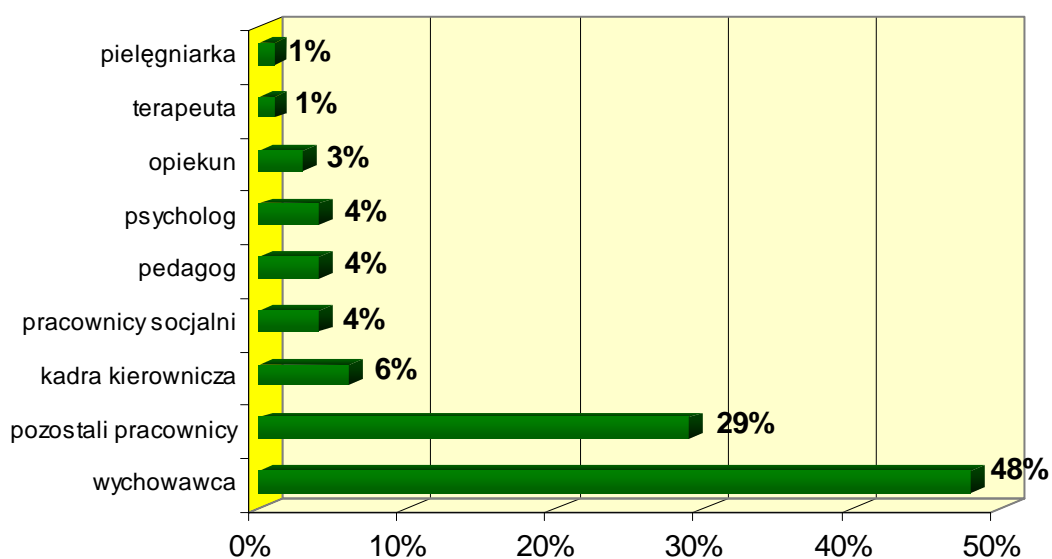
Zdecydowana większość pracowników kadry kierowniczej domów pomocy społecznej, podobnie jak pracowników merytorycznych, jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – 95 %. Pozostały odsetek stanowią pracownicy zarządzający zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony (2 %), umowy na zastępstwo oraz innej (po 1 %).

V. Analiza zatrudnienia i wykształcenia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w Placówkach Opiekuńczo - Wychowawczych funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego.

Spośród rozesłanych 40 ankiet, otrzymano zwrot w postaci 32. Oznacza to 80 % zwrotów wypełnionych ankiet.

Struktura zatrudnienia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych.

Wykres nr 73. Zatrudnienie w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.

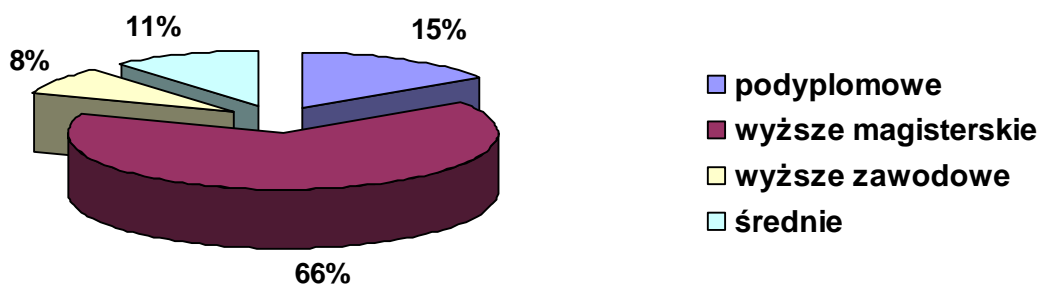


Z analizy powyższego wykresu wynika, iż w ankietowanych placówkach opiekuńczo – wychowawczych największa ilość pracowników to wychowawcy – 48 % spośród wszystkich zatrudnionych. Na kolejnym miejscu znajdują się pozostali pracownicy – 29 %. Kadra kierownicza stanowi 6 % spośród wszystkich zatrudnionych. 4 % natomiast stanowią: pracownicy socjalni, pedagodzy oraz psychologowie. Opiekunowie w placówkach opiekuńczo – wychowawczych stanowią 3 % kadry, natomiast terapeuci i pielęgniarki po 1 %.

Pracownicy merytoryczni

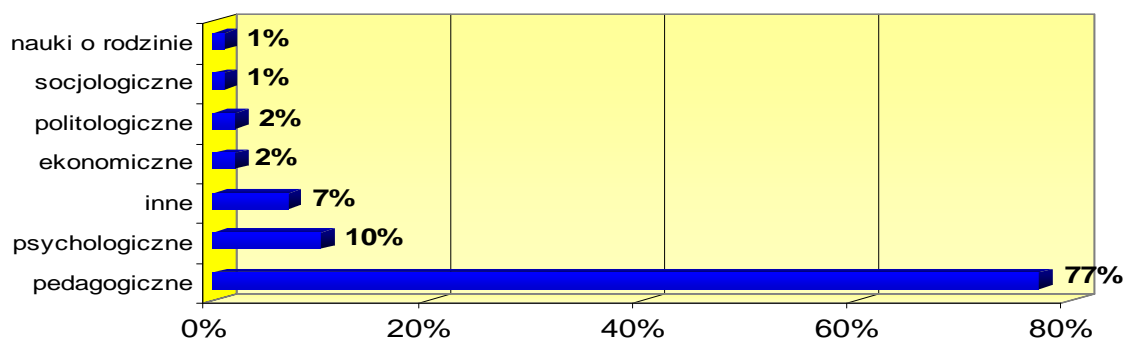
Struktura wykształcenia pracowników merytorycznych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych.

Wykres nr 74. Poziom wykształcenia pracowników merytorycznych zatrudnionych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.



Zdecydowana większość pracowników merytorycznych pracujących w badanych Placówkach Opiekuńczo - Wychowawczych posiada wykształcenie wyższe magisterskie (66 %) – pedagogiczne, psychologiczne, socjologiczne, politologiczne, prawnicze, nauk o rodzinie, ekonomiczne, medyczne oraz inne. Na kolejnym miejscu znajdują się pracownicy z wykształceniem podyplomowym (15 %) – psychologia i pedagogika. Mniejszą grupę stanowią osoby posiadające wykształcenie średnie (11 %). Najmniej zaś liczną grupą są pracownicy z wykształceniem wyższym zawodowym (8 %) – pedagogiczne, socjologiczne, ekonomiczne oraz inne (administracja, praca socjalna), kolegium pracowników służb społecznych.

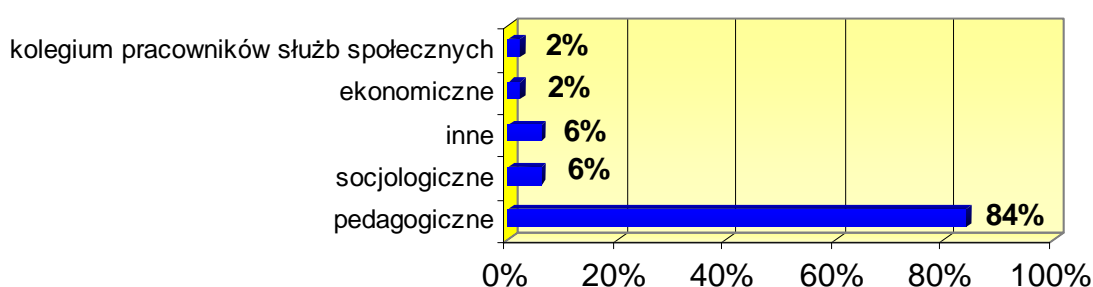
Wykres nr 75. Kierunek wykształcenia pracowników merytorycznych Placówek Opiekuńczo – Wychowawczych (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim.



Największa liczba pracowników merytorycznych posiadających wykształcenie wyższe magisterskie, zatrudnionych w placówkach opiekuńczo – wychowawczych posiada wykształcenie

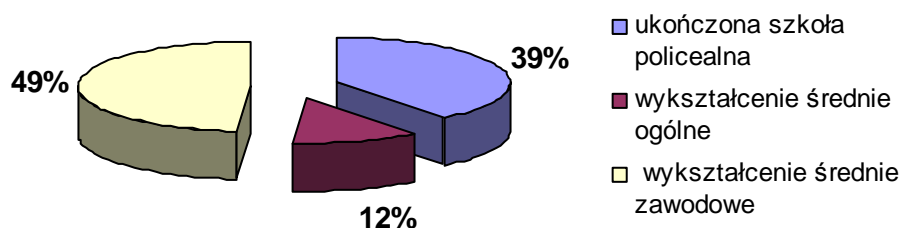
pedagogiczne (77 %). Kierunek wykształcenia psychologicznego oraz innego otrzymały kolejno 10 % oraz 7 % wskazań. Wśród kategorii „inne” znalazły się takie kierunki jak: muzykologia, historia sztuki, wychowanie plastyczne, filologia polska/ rosyjska, geografia, chemia, teologia, techniczne, bibliotekoznawstwo. Po 2 % wskazań otrzymały kierunki ekonomiczne oraz politologiczne. Kierunek wykształcenia socjologicznego i nauk o rodzinie posiada 1 % spośród w/w pracowników.

Wykres nr 76. Kierunek wykształcenia pracowników merytorycznych Placówek Opiekuńczo – Wychowawczych (wyższe zawodowe) w województwie lubelskim



Największa liczba pracowników merytorycznych posiadających wykształcenie wyższe zawodowe, zatrudnionych w placówkach opiekuńczo – wychowawczych, posiada wykształcenie o kierunku pedagogicznym (84 %). Tutaj również pojawiła się możliwość wpisania, oprócz wymienionych w ankiecie, typów ukończonych szkół wyższych i posiadanego wykształcenia wyższego zawodowego. Wśród odpowiedzi „inne” (6 %) pojawiły się: administracja i praca socjalna. Tyle samo procent – 6 – otrzymał kierunek socjologiczny. Kierunek ekonomiczny oraz kolegium pracowników służb społecznych otrzymały najmniej, po 2 % wskazań respondentów.

Wykres nr 77. Rodzaj wykształcenia średniego pracowników merytorycznych Placówek Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.



Jak wynika z powyższego wykresu największą liczbą wśród pracowników merytorycznych posiadających wykształcenie średnie, zatrudnionych w placówkach opiekuńczo - wychowawczych stanowią pracownicy z wykształceniem średnim zawodowym (m.in. techniczno-ekonomiczne) – 49 %, ukończone technikum/liceum zawodowe/liceum profilowane. 39 % spośród ogółu pracowników z wykształceniem średnim, stanowią osoby z ukończoną szkołą policealną. Najmniej liczną grupę w tej kategorii stanowią pracownicy merytoryczni z wykształceniem średnim ogólnym (ukończonym liceum ogólnokształcącym) – 12 %.

Podwyższanie kwalifikacji przez pracowników merytorycznych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych.

Wykres nr 78. Pracownicy merytoryczni placówek opiekuńczo wychowawczych ze specjalizacją.



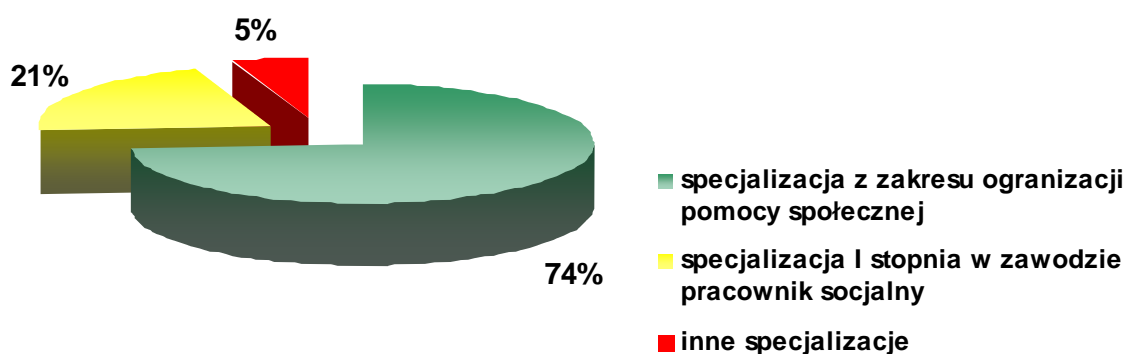
Jak wynika z danych zawartych powyżej, 8 % spośród ogółu pracowników merytorycznych, posiada różnego rodzaju specjalizację.

Tabela nr 5. Pracownicy merytoryczni placówek opiekuńczo wychowawczych województwa lubelskiego ze specjalizacją.

	Liczba osób	% osób
Pracownicy merytoryczni ogółem	472,5	100 %
Pracownicy merytoryczni ze specjalizacją	38	8 %

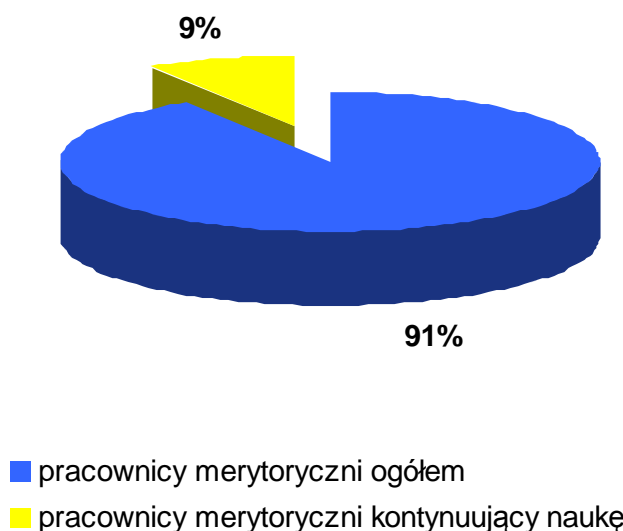
38 pracowników merytorycznych zatrudnionych w placówkach opiekuńczo – wychowawczych posiada specjalizacje, w tym 28 osób z zakresu organizacji pomocy społecznej, 8 osób specjalizacje I stopnia w zawodzie pracownik socjalny oraz 2 osoby: trener szkoleń dla kandydatów na rodziny zastępcze i adopcyjne, logopeda oraz terapeuta.

Wykres nr 79. Specjalizacje zawodowe wśród pracowników merytorycznych Placówek Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.



Najwięcej pracowników merytorycznych posiadających specjalizacje zawodowe, to pracownicy ze specjalizacją z zakresu organizacji pomocy społecznej – 74 %. Liczną grupę stanowią także pracownicy posiadający specjalizację I stopnia w zawodzie pracownik socjalny – 21 %. Oprócz specjalizacji wymienionych w ankiecie, pojawiały się „inne” formy podnoszenia kwalifikacji: pedagogika resocjalizacyjna, trener szkoleń dla kandydatów na rodziny zastępcze i adopcyjne, logopeda, terapeuta. Żaden z ankietowanych pracowników nie posiada specjalizacji II stopnia w zawodzie pracownik socjalny.

Wykres nr 80. Pracownicy merytoryczni placówek opiekuńczo – wychowawczych kontynuujący naukę/ uzupełniający wykształcenie.



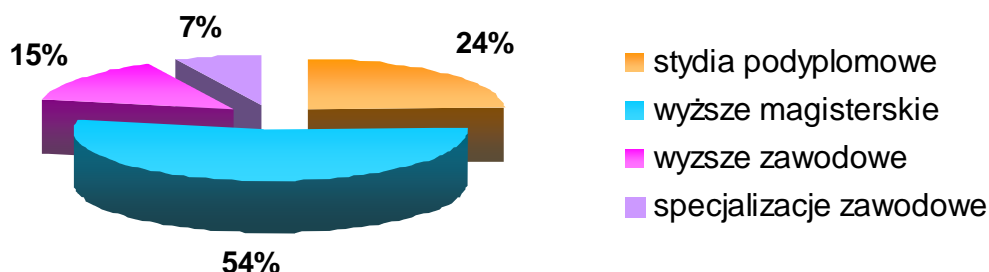
Jak wynika z powyższych danych, 9 % spośród ogółu pracowników merytorycznych kontynuuje naukę/ uzupełnia wykształcenie.

Tabela nr 6. Pracownicy merytoryczni placówek opiekuńczo – wychowawczych województwa lubelskiego kontynuujący naukę/ uzupełniający wykształcenie.

	Liczba osób	% osób
Pracownicy merytoryczni ogółem	472,5	100 %
Pracownicy merytoryczni kontynuujący naukę/uzupełniający wykształcenie	42	9 %

42 pracowników merytorycznych kontynuuje naukę lub uzupełnia swoje kwalifikacje, w tym 22 w szkołach wyższych, 10 na studiach podyplomowych, 6 w wyższych szkołach zawodowych, 3 osoby na specjalizacjach zawodowych oraz 1 osoba w szkole policealnej/pomaturalnej.

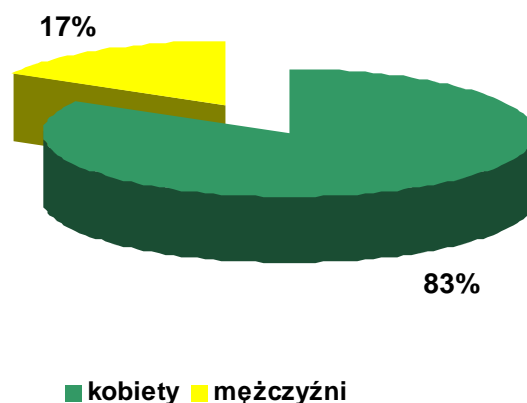
Wykres nr 81. Kontynuacja nauki przez pracowników merytorycznych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.



Największa liczba pracowników merytorycznych w placówkach opiekuńczo - wychowawczych kontynuuje naukę na poziomie wyższym magisterskim (pedagogicznym, socjologicznym) - 54 % pracowników. Równie wielu spośród w/w pracowników kontynuuje naukę na studiach podyplomowych (m.in. na pedagogice) - 24 %. 15 % stanowią osoby uzupełniające wykształcenie w wyższych szkołach zawodowych (kierunki: pedagogika, medycyna). Najmniejszą liczbę procentową stanowi grupa osób podnosząca kwalifikacje na specjalizacjach zawodowych (w tym m.in. specjalista terapii uzależnień, integracja sensoryczna, trener psychoterapeuta) – 7 %. Szkołę policealną/ pomaturalną/ kolegium kontynuuje 1 osoba spośród wszystkich pracowników merytorycznych zatrudnionych w placówkach.

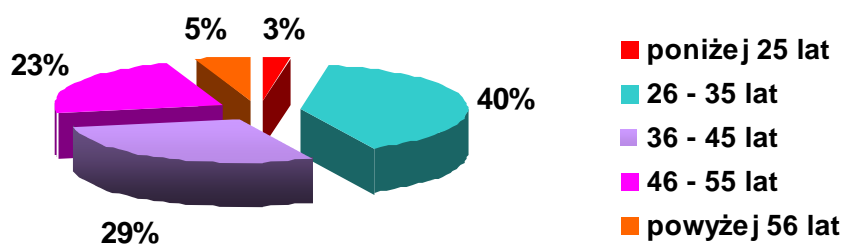
Struktura wieku i płci pracowników merytorycznych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych.

Wykres nr 82. Płeć pracowników merytorycznych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.



Zdecydowaną większość pracowników merytorycznych zatrudnionych w placówkach opiekuńczo- wychowawczych stanowią kobiety – 83 %. Mężczyźni natomiast są grupą 17 procentową.

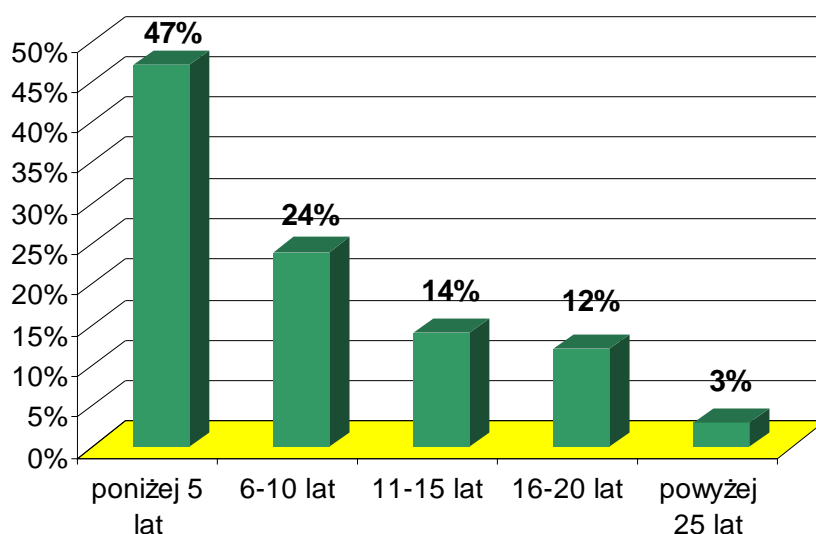
Wykres nr 83. Wiek pracowników merytorycznych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.



Jak wynika z powyższych danych, wśród pracowników merytorycznych zatrudnionych w placówkach opiekuńczo – wychowawczych, przeważają osoby z przedziału wiekowego 26 – 35 lat – 40 %. Równie dużo pracowników – 29 % oraz 23 % jest w wieku pomiędzy 36 a 45 lat oraz 46 – 55 lat. Najmniej liczną grupą są osoby powyżej 56 roku życia – 5 % oraz poniżej 25 roku życia – 3 %.

Staż pracy pracowników merytorycznych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych.

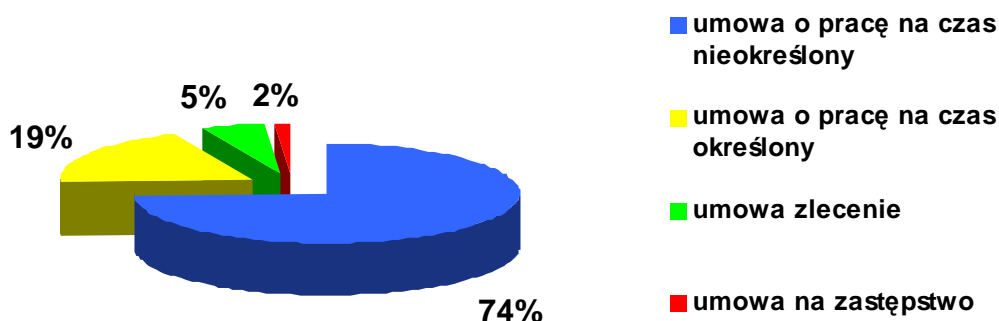
Wykres nr 84. Staż pracy pracowników merytorycznych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.



Największa liczba osób wśród pracowników merytorycznych placówek opiekuńczo – wychowawczych pracuje w danej instytucji poniżej 5 lat (47 %). 24 % spośród ogółu ankietowanych pracowników posiada staż pracy od 6 do 10 lat. 14 % pracuje w przedziale 11-15 lat oraz 12 % pracowników merytorycznych w w/w placówkach pracuje w danej instytucji w przedziale 16-20 lat. Najmniejsza liczba osób – 3 % – to osoby pracujące powyżej 25 lat.

Rodzaj umowy o pracę pracowników merytorycznych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych.

Wykres nr 85. Rodzaj umowy o pracę wśród pracowników merytorycznych Placówek Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.



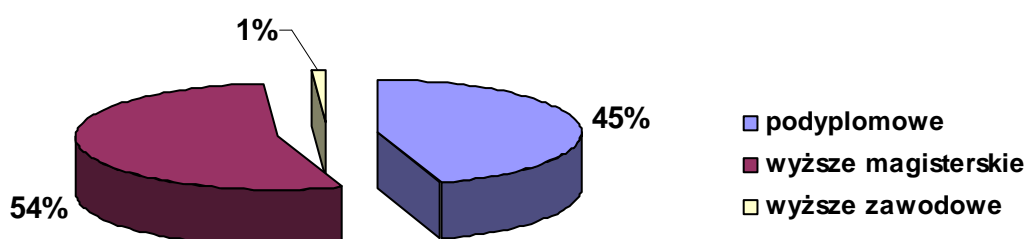
Zdecydowana większość pracowników merytorycznych jest zatrudniona w placówkach opiekuńczo – wychowawczych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony –

74 %. Pozostali – 19 % jest zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony oraz kolejno 5 % - umowy zlecenie i 2 % - umowy na zastępstwo.

Kadra zarządzająca

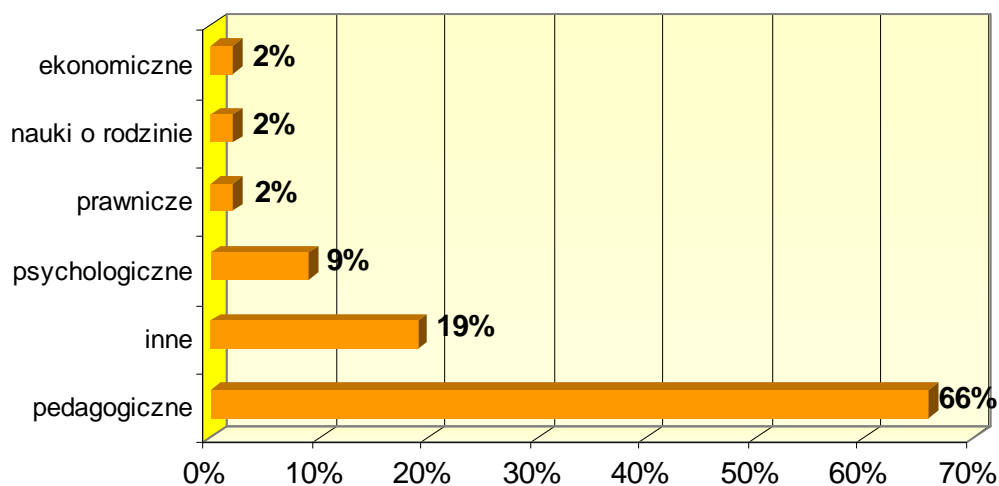
Struktura wykształcenia kadry zarządzającej w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych.

Wykres nr 86. Poziom wykształcenia kadry zarządzającej zatrudnionych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.



Analizując powyższe dane można zauważyć, iż największa liczba osób wśród kadry zarządzającej ankietowanymi placówkami opiekuńczo – wychowawczymi posiada wykształcenie wyższe magisterskie (54 %) – pedagogiczne, inne (np. filozofia, finanse i bankowość, mechanik rolnik), psychologiczne, prawnicze, nauki o rodzinie, ekonomiczne. 45 % osób spośród kadry kierowniczej ukończyło studia podyplomowe. Tylko 1 % - posiada wykształcenie wyższe zawodowe (ukończone kolegium pracowników służb społecznych).

Wykres nr 87. Kierunek wykształcenia kadry zarządzającej w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim

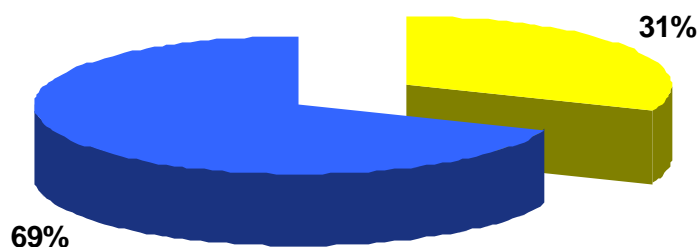


Analizując powyższy wykres można stwierdzić, iż największa liczba osób z wykształceniem wyższym magisterskim, wśród kadry zarządzającej placówkami opiekuńczo - wychowawczymi, posiada wykształcenie o kierunku pedagogicznym (66 %). Wśród kategorii „inne”, która otrzymała 19 % wskazań ankieterzy wpisywali: filozofia, finanse i bankowość, mechanik-rolnik. Kierunek wykształcenia psychologicznego otrzymał 9 % wskazań respondentów. Po 2 % otrzymały kierunki: prawnicze, nauk o rodzinie oraz ekonomiczne.

1 osoba spośród kadry kierowniczej posiada ukończone kolegium pracowników służb społecznych.

Podwyższanie kwalifikacji przez kadre zarządzającą w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych.

Wykres nr 88. Kadra zarządzająca placówkami opiekuńczo – wychowawczymi ze specjalizacją.



■ kadra zarządzająca ogółem ■ kadra zarządzająca ze specjalizacją

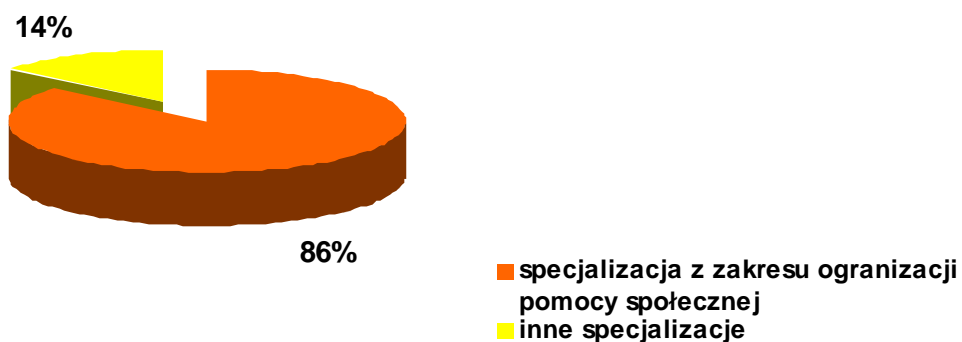
Analizując dane zawarte powyżej można stwierdzić, iż 69 % spośród pracowników kadry kierowniczej posiada specjalizację.

Tabela nr 7. Kadra zarządzająca placówkami opiekuńczo – wychowawczymi województwa lubelskiego ze specjalizacją.

	Liczba osób	% osób
Kadra zarządzająca ogółem	42	100 %
Kadra zarządzająca ze specjalizacją	29	69 %

Analizując dane zawarte w powyższej tabeli można stwierdzić, że 29 osób spośród ogółu kadry kierowniczej placówek opiekuńczo – wychowawczych, posiada różnego rodzaju specjalizacje, w tym 25 osób z zakresu organizacji pomocy społecznej oraz 4 osoby inne specjalizacje, nie określone w ankiecie.

Wykres nr 89. Specjalizacje zawodowe wśród kadry zarządzającej Placówkami Opiekuńczo – Wychowawczymi w województwie lubelskim.



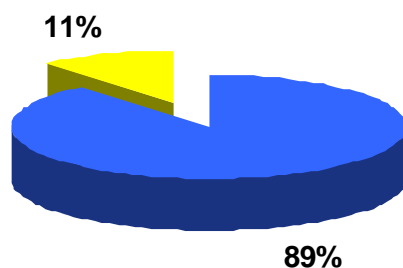
Wśród kadry kierowniczej zatrudnionej w placówkach opiekuńczo-wychowawczych i posiadającej specjalizację zawodową, 86 % posiada specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej. 14 % natomiast spośród ankietowanych posiada inną specjalizację.

Tabela nr 8. Kadra zarządzająca placówkami opiekuńczo – wychowawczymi województwa lubelskiego kontynuująca naukę/ uzupełniająca wykształcenie.

	Liczba osób	% osób
Kadra zarządzająca ogółem	42	100 %
Kadra zarządzająca kontynuująca naukę/uzupełniająca wykształcenie	5	11 %

5 osób spośród ogółu kadry kierowniczej badanych placówek, kontynuuje naukę lub uzupełnia swoje kwalifikacje. Przedstawia się to następująco: 3 osoby kontynuują specjalizację zawodową (2 osoby z zakresu organizacji pomocy społecznej oraz 1 osoba inną specjalizację (nie określoną w ankiecie) oraz 2 osoby naukę na studiach podyplomowych.

Wykres nr 90. Kadra zarządzająca placówkami opiekuńczo – wychowawczymi kontynuująca naukę/ uzupełniająca wykształcenie.

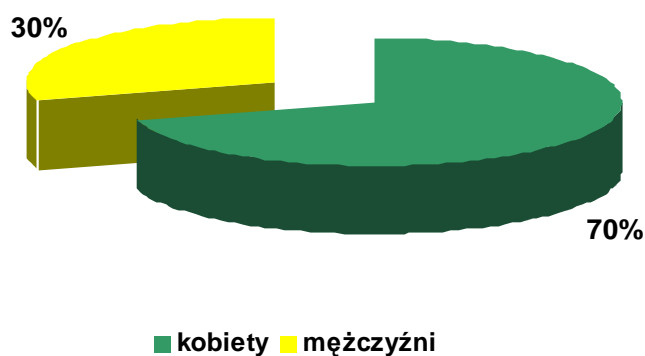


■ kadra zarządzająca ogółem ■ kadra zarządzająca kontynuująca naukę

11 % ogółu kadry kierowniczej placówek opiekuńczo - wychowawczych, kontynuuje naukę/ uzupełnia wykształcenie.

Struktura wieku i płci kadry zarządzającej w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych.

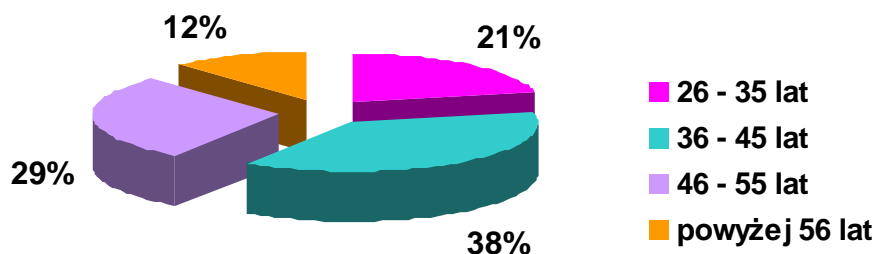
Wykres nr 91. Płeć kadry zarządzającej w Placówkach Opiekuńczo - Wychowawczych w województwie lubelskim.



■ kobiety ■ mężczyźni

Wśród kadry zarządzającej placówkami opiekuńczo - wychowawczymi, tak samo jak wśród pracowników merytorycznych, kobiety stanowią zdecydowaną większość osób (70 %). 30 % zaś to mężczyźni.

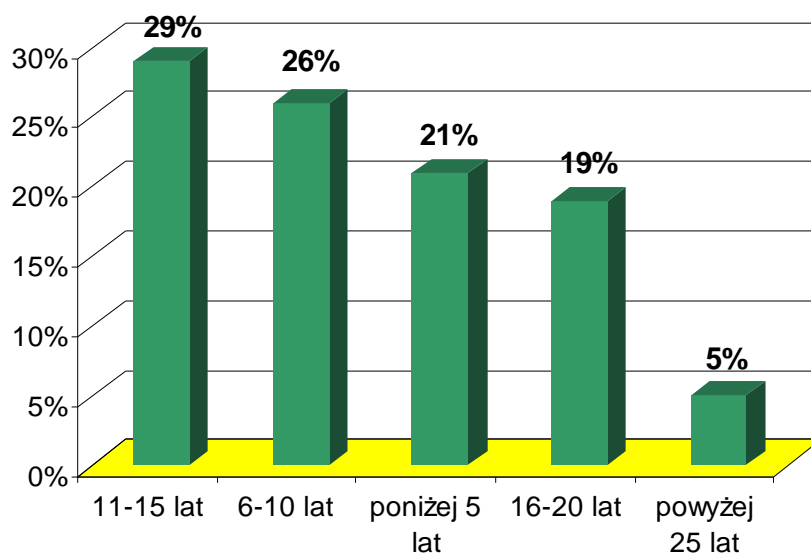
Wykres nr 92. Wiek kadry zarządzającej w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.



Jak wynika z powyższego wykresu kadra zarządzająca placówkami opiekuńczo - wychowawczymi to głównie osoby w wieku 36 – 45 lat (38 %). Porównywalna liczba w/w osób – 29 % oraz 21 % - jest w wieku od 46 do 55 lat oraz od 26 do 35 lat. Najmniejszą liczbę stanowi kadra kierownicza powyżej 56 lat – 12 %.

Staż pracy kadry zarządzającej w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych.

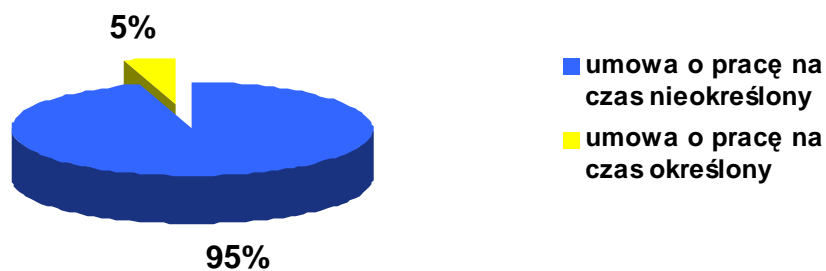
Wykres nr 93. Staż pracy kadry zarządzającej w Placówkach Opiekuńczo –Wychowawczych w województwie lubelskim.



Najwięcej osób wśród kadry kierowniczej placówek opiekuńczo - wychowawczych pracuje od 11 do 15 lat w danej instytucji (29 %). 26 % spośród w/w pracowników pracuje od 6 do 10 lat w danej instytucji. 21 % kadry zarządzającej posiada staż pracy poniżej 5 lat. Od 16 do 20 lat to staż pracy 19 % spośród ogółu ankietowanych pracowników. Najmniej jest natomiast osób pracujących na stanowiskach kierowniczych pracujących ponad 25 lat –5 %.

Rodzaj umowy o pracę kadry zarządzającej w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych.

Wykres nr 94. Rodzaj umowy o pracę wśród kadry zarządzającej Placówkami Opiekuńczo – Wychowawczymi w województwie lubelskim.



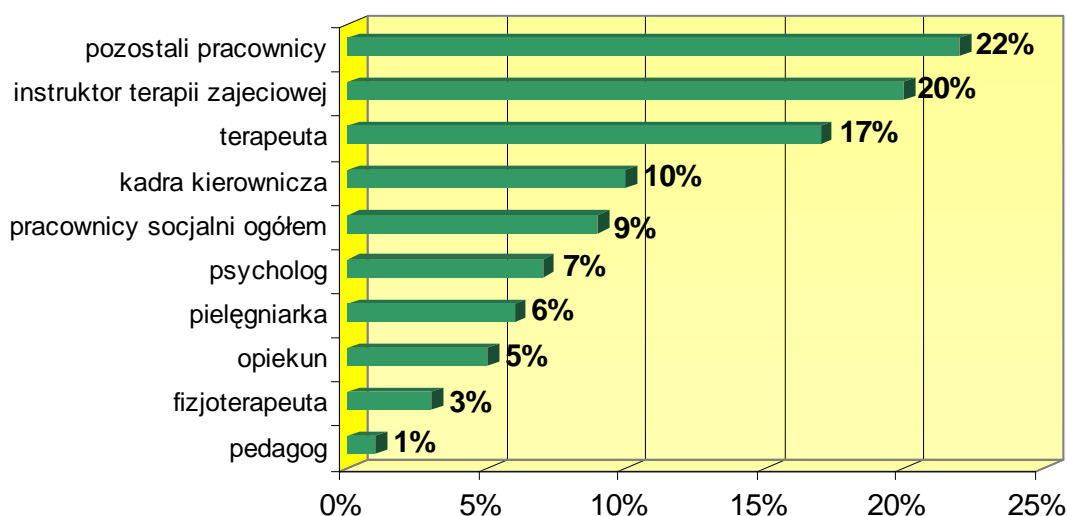
Zdecydowana większość pracowników kadry kierowniczej placówek opiekuńczo - wychowawczych, podobnie jak pracowników merytorycznych, jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – 95 %. Pozostały odsetek stanowią zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony (5 %).

VI. Analiza zatrudnienia i wykształcenia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w Środowiskowych Domach Samopomocy funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego.

Spośród 42 jednostek otrzymano 34 ankiety zwrotne. Oznacza to 81 % poziom zwrotów.

Struktura zatrudnienia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w ŚDS.

Wykres nr 95. Zatrudnienie w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.

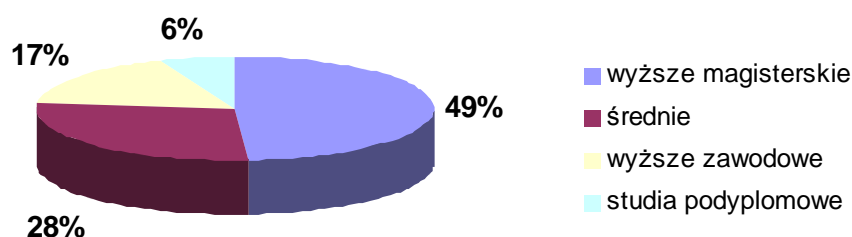


Z analizy powyższego wykresu wynika, iż największa grupa pracowników zatrudnionych w ankietowanych Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim to pozostali pracownicy (22 %), czyli pracownicy administracyjni, finansowo – księgowi i inni, którzy nie zostali wyszczególnieni w ankiecie. Zaraz po nich dużą grupę stanowią instruktorzy terapii zajęciowej (20 %) oraz terapeuci (17 %). Kadra kierownicza ŚDS stanowi 10 % ogółu zatrudnionych w w/w placówkach pracowników. Pracownicy socjalni stanowią 9 % ogółu pracowników (41 osób). 7 % spośród ogółu pracujących w w/w instytucjach to psychologowie. Zaraz po nich, z 6 % wynikiem, znajdują się pielęgniarki. Opiekunowie oraz fizjoterapeuci stanowią kolejno 5 oraz 3 % ogółu pracowników ankietowanych jednostek. Najmniej liczną grupą pracowników, stanowiącą 1 % ogółu zatrudnionych w środowiskowych domach samopomocy są pedagodzy.

Pracownicy merytoryczni

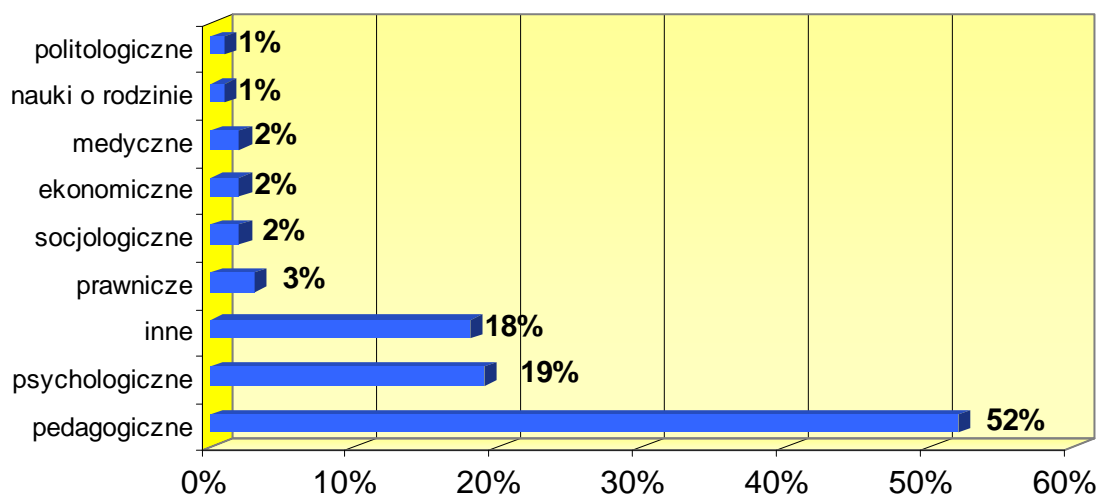
Struktura wykształcenia pracowników merytorycznych ŚDS.

Wykres nr 96. Poziom wykształcenia pracowników merytorycznych zatrudnionych w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.



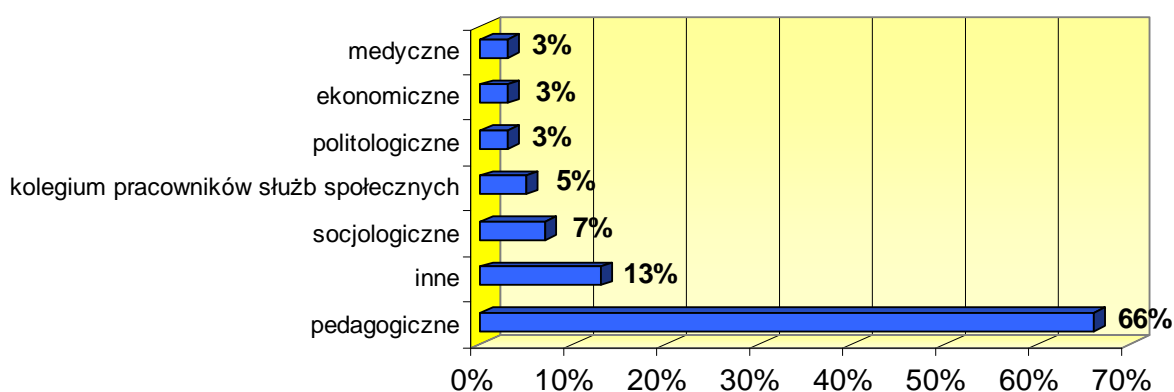
Zdecydowana większość pracowników merytorycznych pracujących w badanych Środowiskowych Domach Samopomocy posiada wykształcenie wyższe magisterskie (49 %) – pedagogiczne, psychologiczne, socjologiczne, politologiczne, prawnicze, nauk o rodzinie, ekonomiczne, medyczne i inne. Na kolejnym miejscu znajdują się pracownicy z wykształceniem średnim (28 %) Mniejszą grupę stanowią osoby posiadające wykształcenie wyższe zawodowe (17 %). Najmniej zaś liczną grupą są pracownicy z ukończonymi studiami podyplomowymi (6 %).

Wykres nr 97. Kierunek wykształcenia pracowników merytorycznych Środowiskowych Domów Samopomocy (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim



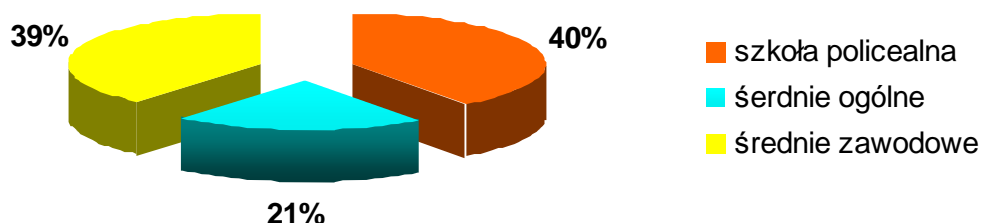
Największa liczba pracowników merytorycznych posiadających wykształcenie wyższe magisterskie, zatrudnionych w środowiskowych domach samopomocy posiada wykształcenie pedagogiczne (52 %). Na kolejnym miejscu znalazły się osoby z wykształceniem psychologicznym – 19 %. Wśród kategorii „inne”, która otrzymała 18 % wskazań ankieterzy wpisywali: logopeda, wychowanie plastyczne, elektrotechnika, teologia, filologia rosyjska/ słowiańska, wychowanie muzyczne, WF, dziennikarstwo, wydział sztuk pięknych, fizjoterapia, administracja, zootechnika, praca socjalna, rolnicze. Kierunek wykształcenia prawniczego otrzymał 3 % wskazań, natomiast kierunki socjologia, ekonomia, medycyna otrzymały po 2 % wskazań wśród respondentów. Najmniejszą ilość wskazań otrzymały kierunki nauki o rodzinie i politologiczne (po 1 %).

Wykres nr 98. Kierunek wykształcenia pracowników merytorycznych Środowiskowych Domów Samopomocy (wyższe zawodowe) w województwie lubelskim



Jak wynika z powyższego wykresu, wśród pracowników merytorycznych posiadających wykształcenie wyższe zawodowe, najwięcej jest osób z wykształceniem pedagogicznym – 66 %. Wśród kategorii „inne”, która otrzymała 13 % wskazań, ankietowani wpisywali wykształcenie o kierunku: rolniczym, plastycznym, fizjoterapii, AWF oraz informatycznym. Kierunek socjologiczny otrzymał 7 % wskazań, a kolegium pracowników służb społecznych ukończyło 5 % respondentów. Równocześnie, po 3 % odpowiedzi, otrzymały kierunki politologiczne, ekonomiczne oraz medyczne.

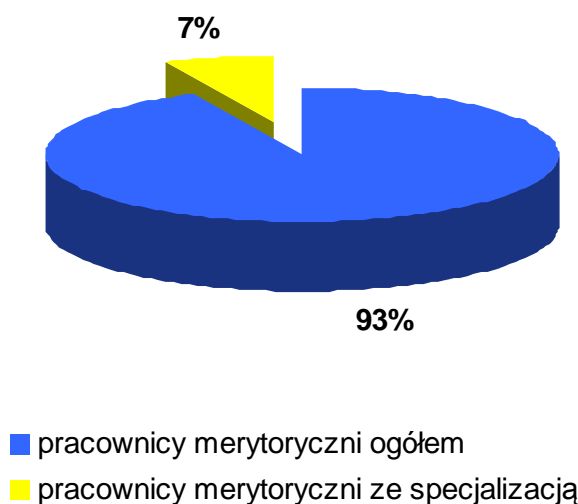
Wykres nr 99. Rodzaj wykształcenia średniego pracowników merytorycznych Środowiskowych Domów Samopomocy w województwie lubelskim.



Analizując powyższy wykres można zauważyć, iż porównywalna liczba ankietowanych pracowników merytorycznych posiadających wykształcenie średnie, zatrudnionych w ŚDS-ach, ukończyło szkołę policealną (40 %) oraz technikum/liceum zawodowe/liceum profilowane (39 %). 21 % respondentów natomiast ukończyło liceum ogólnokształcące.

Podwyższanie kwalifikacji przez pracowników merytorycznych ŚDS.

Wykres nr 100. Pracownicy merytoryczni ŚDS ze specjalizacją.



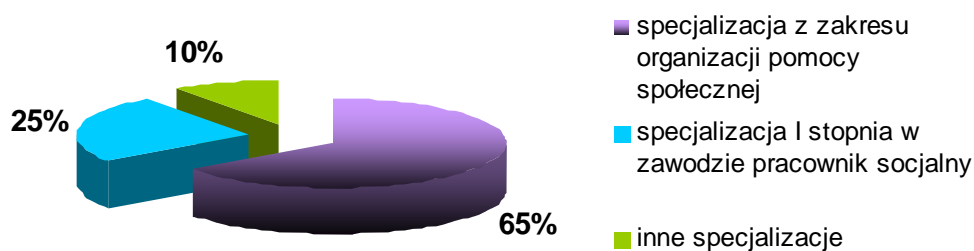
Analizując powyższy wykres można stwierdzić, iż 7 % osób spośród ogółu pracowników merytorycznych posiada różnego rodzaju specjalizację.

Tabela nr 9. Pracownicy merytoryczni ŚDS województwa lubelskiego ze specjalizacją.

	Liczba osób	% osób
Pracownicy merytoryczni ogółem	304	100 %
Pracownicy merytoryczni ze specjalizacją	20	7 %

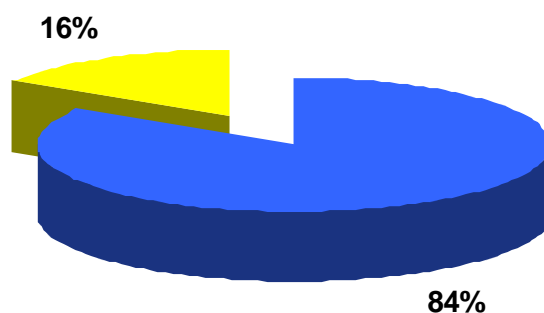
20 osób spośród ogółu pracowników merytorycznych zatrudnionych w ŚDS-ach posiada różnego rodzaju specjalizacje, w tym 13 osób z zakresu organizacji pomocy społecznej, 5 osób specjalizacje I stopnia w zawodzie pracownik socjalny oraz 2 osoby specjalizacje z zakresu animatora współpracy środowiskowej oraz oligofrenopedagogiki.

Wykres nr 101. Specjalizacje zawodowe wśród pracowników merytorycznych Środowiskowych Domów Samopomocy w województwie lubelskim.



Najwięcej pracowników merytorycznych posiada specjalizacje z zakresu organizacji pomocy społecznej – 65 %. Liczną grupę stanowią także pracownicy posiadający specjalizację I stopnia w zawodzie pracownik socjalny – 25 %. Oprócz specjalizacji wymienionych w ankiecie, pojawiały się „inne” formy podnoszenia kwalifikacji, które otrzymały 10 % odpowiedzi głównie : animator współpracy środowiskowej oraz oligofrenopedagogika.

Wykres nr 102. Pracownicy merytoryczni ŚDS kontynuujący naukę/ uzupełniający wykształcenie.



- pracownicy merytoryczni ogółem
- pracownicy merytoryczni kontynuujący naukę

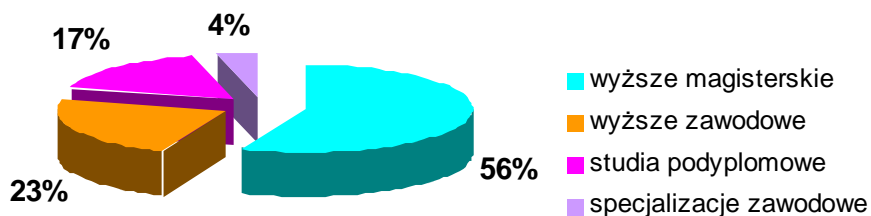
Jak wynika z powyższego wykresu 16 % spośród wszystkich pracowników merytorycznych zatrudnionych w środowiskowych domach samopomocy, kontynuuje naukę/ uzupełnia swoje wykształcenie.

Tabela nr 10. Pracownicy merytoryczni ŚDS województwa lubelskiego kontynuujący naukę/uzupełniający wykształcenie.

	Liczba pracowników	% osób
Pracownicy merytoryczni ogółem	304	100 %
Pracownicy merytoryczni kontynuujący naukę/uzupełniający wykształcenie	48	16 %

48 osób spośród ogółu pracowników merytorycznych kontynuuje naukę/ uzupełnia swoje wykształcenie, w tym 27 osób w szkołach wyższych, 11 osób w szkołach wyższych zawodowych, 8 osób na studiach podyplomowych, 3 osoby w szkołach policealnych/ pomaturalnych oraz 2 osoby na specjalizacjach zawodowych.

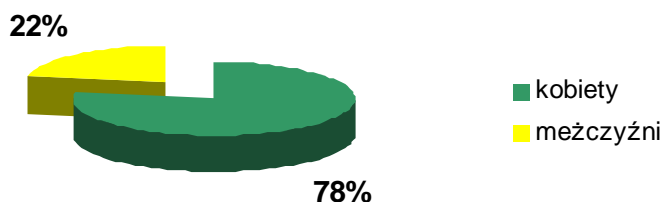
Wykres nr 103. Kontynuacja nauki przez pracowników merytorycznych w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.



Największa liczba pracowników merytorycznych w środowiskowych domach samopomocy kontynuujących naukę, uzupełnia wykształcenie na poziomie wyższym magisterskim (pedagogice, psychologii, socjologii, ekonomii, medycynie, muzyce, plastyce, AWF-ie) - 56 % pracowników. Równie wielu spośród w/w pracowników kontynuuje naukę na studiach wyższych zawodowych (na pedagogice, medycynie, edukacji artystycznej, gastronomii) - 23 %. 17 % pracowników stanowią osoby kontynuujące naukę na studiach podyplomowych. Najmniejszą liczbę procentową stanowi grupa osób podnosząca kwalifikacje na specjalizacjach zawodowych – 4 %. Szkołę policealną/ pomaturalną/ kolegium kontynuują 3 osoby spośród wszystkich pracowników merytorycznych zatrudnionych w placówkach.

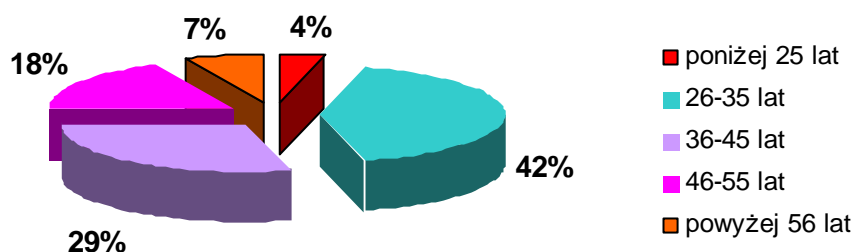
Struktura wieku i płci pracowników merytorycznych ŚDS.

Wykres nr 104. Płeć pracowników merytorycznych w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.



Zdecydowaną większość pracowników merytorycznych zatrudnionych w środowiskowych domach samopomocy stanowią kobiety – 78 %. Mężczyźni natomiast stanowią grupę 22 procentową.

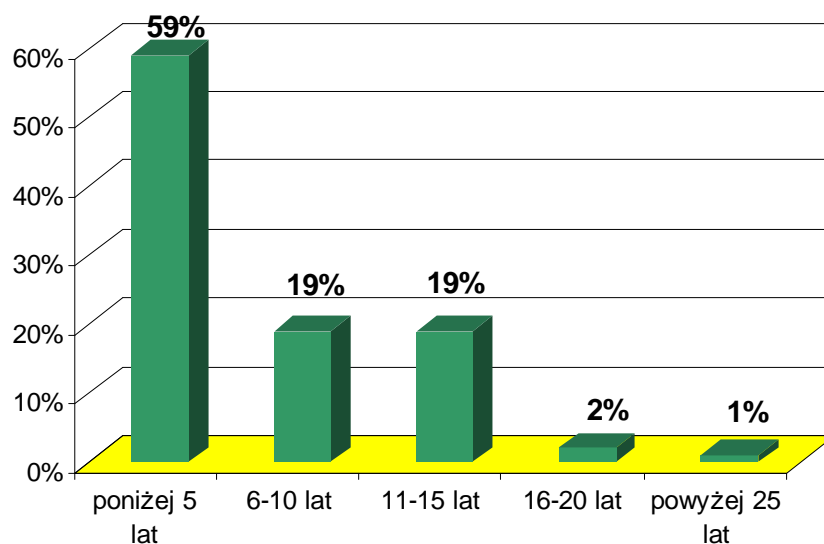
Wykres nr 105. Wiek pracowników merytorycznych w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.



Jak wynika z powyższych danych, wśród pracowników merytorycznych zatrudnionych w środowiskowych domach samopomocy, przeważają osoby w wieku 26 – 35 lat – 42 %. Równie dużo pracowników – 29 % oraz 18 % jest w wieku od 36 do 45 lat oraz 46 – 55 lat. Najmniej liczni są pracownicy powyżej 56 roku życia – 7 % oraz poniżej 25 roku życia – 4 %.

Staż pracy pracowników merytorycznych ŚDS.

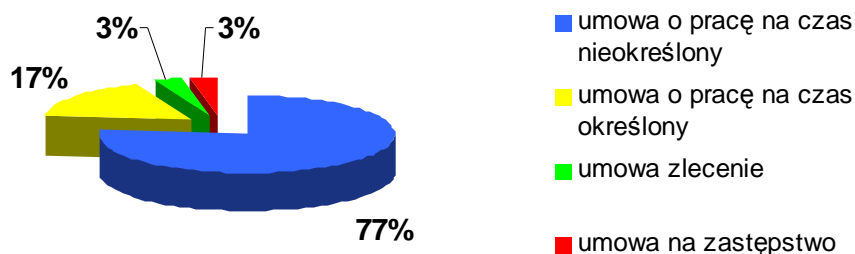
Wykres nr 106. Staż pracy pracowników merytorycznych w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.



Największa liczba pracowników merytorycznych zatrudnionych w ŚDS pracuje w danej jednostce poniżej 5 lat – 59 %. Staż pracy 19 % to - od 6 do 15 lat. Najmniejsza liczba osób – 2 % i 1 % zatrudnionych w danej instytucji – to osoby pracujące pomiędzy 16 a 20 latami oraz powyżej 25 lat.

Rodzaj umowy o pracę pracowników merytorycznych ŚDS.

Wykres nr 107. Rodzaj umowy o pracę wśród pracowników merytorycznych Środowiskowych Domów Samopomocy w województwie lubelskim.

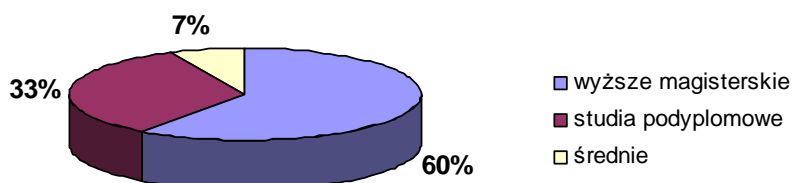


Zdecydowana większość pracowników merytorycznych jest zatrudniona w środowiskowych domach samopomocy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – 77 %. Pozostali – 17 % jest zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony oraz równocześnie po 3 % - umowy zlecenie i umowy na zastępstwo.

Kadra zarządzająca

Struktura wykształcenia kadry zarządzającej ŚDS.

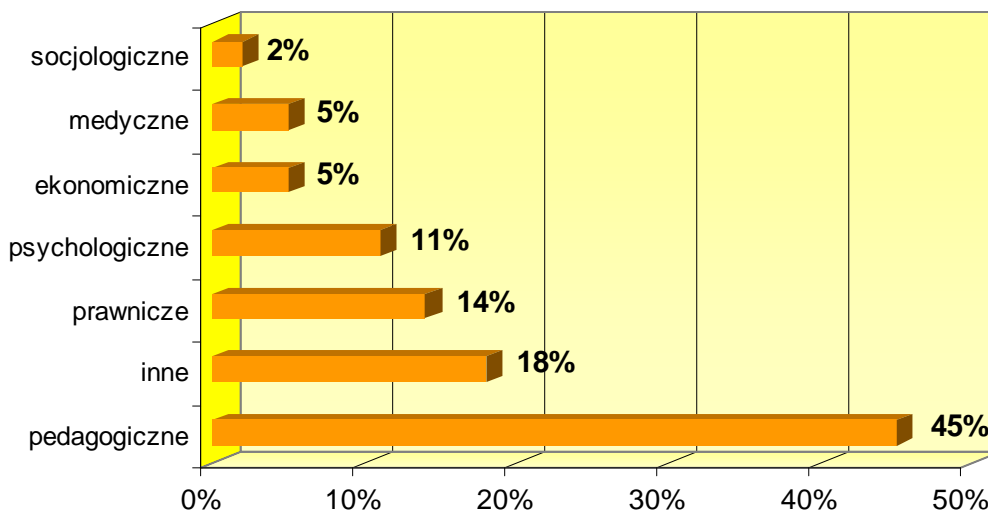
Wykres nr 108. Poziom wykształcenia kadry zarządzającej zatrudnionej w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.



Największa liczba osób wśród kadry zarządzającej ankietowanymi środowiskowymi domami samopomocy posiada wykształcenie wyższe magisterskie (60 %) – pedagogiczne, psychologiczne, socjologiczne, prawnicze, ekonomiczne, medyczne oraz inne. 33 % osób spośród kadry kierowniczej ukończyło studia podyplomowe. Najmniej zaś – tylko 7 % - posiada wykształcenie średnie. 6 osób

ukończyło wyższą szkołę zawodową i posiada wykształcenie pedagogiczne, ekonomiczne oraz inne (budownictwo i inżynieria środowiska).

Wykres nr 109. Kierunek wykształcenia kadry zarządzającej w Środowiskowych Domach Samopomocy (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim

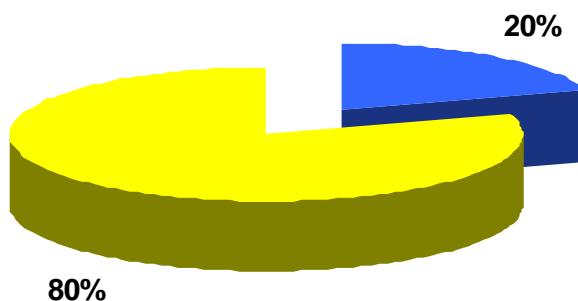


Analizując powyższy wykres można stwierdzić, iż największa liczba osób z wykształceniem wyższym magisterskim, wśród kadry zarządzającej środowiskowymi domami samopomocy, posiada wykształcenie o kierunku pedagogicznym (45 %). Kategoria „inne”, otrzymała 18 % wskazań ankietowanych, jednakże nie wpisywali oni konkretnych kierunków. Kierunek wykształcenie prawnicze otrzymał 14 % wskazań respondentów, a psychologiczne – 11 %. Równocześnie – po 5 % wskazań badanych, otrzymały kierunki ekonomiczne oraz medyczne. Najmniejszą ilość procentową otrzymał kierunek socjologiczny – 2 %.

Wśród kadry zarządzającej jedynie 6 osób posiada wykształcenie wyższe zawodowe, w tym o kierunku pedagogicznym (3 osoby), ekonomicznym (1 osoba) oraz budownictwo i inżynieria środowiska (2 osoby).

Podwyższanie kwalifikacji przez kadrę zarządzającą ŚDS.

Wykres nr 110. Kadra zarządzająca ŚDS ze specjalizacją.



■ kadra zarządzająca ogółem ■ kadra zarządzająca ze specjalizacją

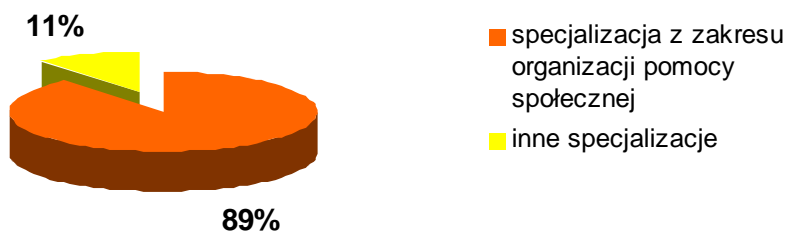
Z analizy powyższych danych wynika, iż 80 % osób spośród ogółu kadry kierowniczej posiada różnego rodzaju specjalizację.

Tabela nr 11. Kadra zarządzająca ŚDS województwa lubelskiego ze specjalizacją.

	Liczba osób	% osób
Kadra zarządzająca ogółem	46	100 %
Kadra zarządzająca ze specjalizacją	37	80 %

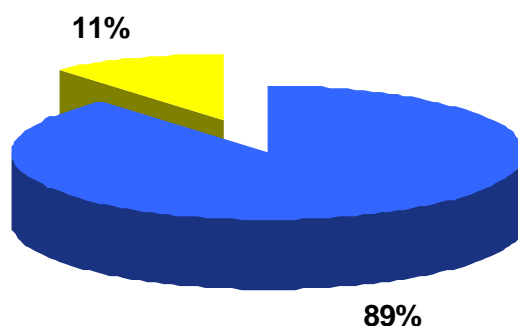
37 osób spośród ogółu kadry kierowniczej ŚDS posiada specjalizację, w tym 33 osoby z zakresu organizacji pomocy społecznej oraz 4 osoby zarządzanie w administracji publicznej i rachunkowość i finanse przedsiębiorstw.

Wykres nr 111. Specjalizacje zawodowe wśród kadry zarządzającej Środowiskowymi Domami Samopomocy w województwie lubelskim.



Wśród kadry kierowniczej zatrudnionej w środowiskowych domach samopomocy i posiadającej specjalizację zawodową, 89 % posiada specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej. 11 % ankietowanych posiada inne niż wymienione w ankiecie specjalizacje – zarządzanie w administracji publicznej, rachunkowość i finanse przedsiębiorstw.

Wykres nr 112. Kadra zarządzająca ŚDS kontynuująca naukę/uzupełniająca wykształcenie.



■ kadra zarządzająca ogółem ■ kadra zarządzająca kontynuująca naukę

Analizując dane zawarte powyżej można stwierdzić, iż 11 % osób spośród kadry kierowniczej kontynuuje naukę lub uzupełnia swoje wykształcenie.

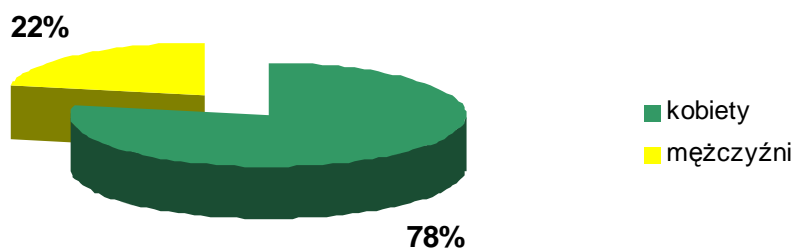
Tabela nr 12. Kadra zarządzająca ŚDS województwa lubelskiego kontynuująca naukę/uzupełniająca wykształcenie.

	Liczba osób	% osób
Kadra zarządzająca ogółem	46	100 %
Kadra zarządzająca kontynuująca naukę/uzupełniająca wykształcenie	5	11 %

11 % spośród ogółu kadry kierowniczej kontynuuje naukę lub uzupełnia swoje wykształcenie. Kontynuacja nauki przez ankietowaną kadrę zarządzającą w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim przedstawia się następująco: 4 osoby kontynuują edukację w szkołach wyższych o kierunkach: pedagogicznych, ekonomicznych, medycznych, AWF; 1 osoba natomiast - specjalizację zawodową z zakresu organizacji pomocy społecznej.

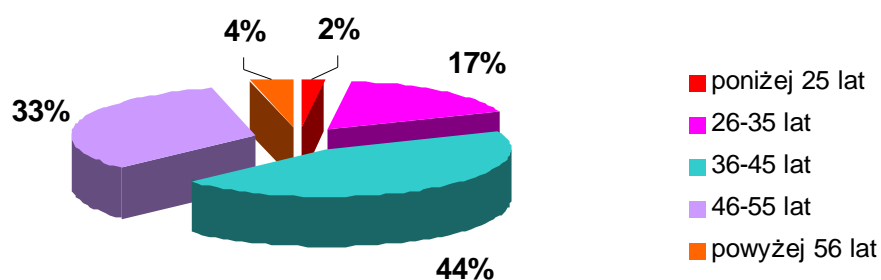
Struktura wieku i płci kadry zarządzającej ŚDS.

Wykres nr 113. Płeć kadry zarządzającej w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.



Tak samo jak wśród pracowników merytorycznych, zdecydowaną większość kadry kierowniczej zatrudnionej w środowiskowych domach samopomocy stanowią kobiety – 78 %. Mężczyźni natomiast stanowią grupę 22 procentową.

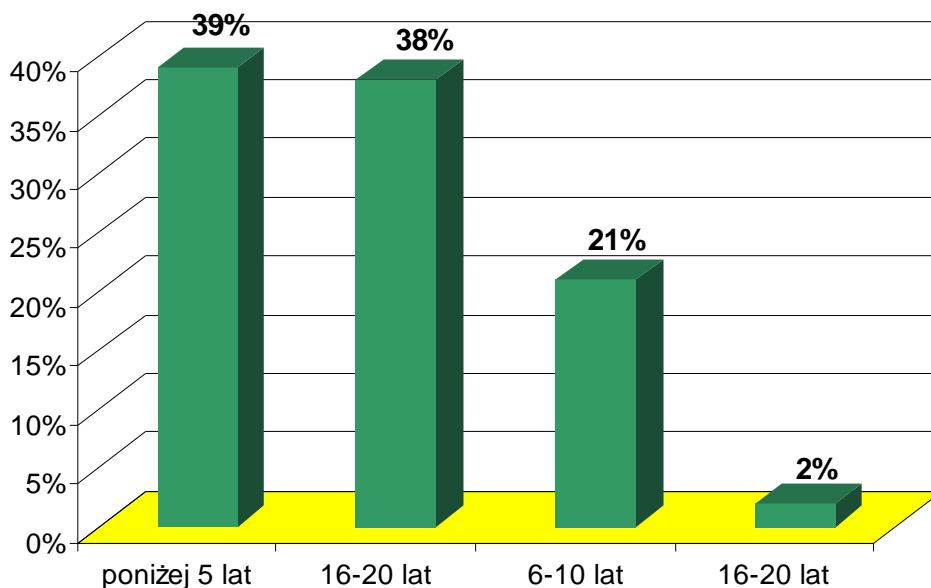
Wykres nr 114. Wiek pracowników kadry zarządzającej w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.



Jak wynika z powyższych danych, największa liczba osób wśród ankietowanej kadry zarządzającej ŚDS ma 36 – 45 lat (44 %). Porównywalna liczba w/w osób – 33 % - znajduje się w przedziale wiekowym 46 – 55 lat. W wieku od 26 do 35 lat znajduje się 17 % spośród kadry kierowniczej. Najmniej natomiast osób – 4 % i 2 % ma kolejno powyżej 56 lat oraz poniżej 25 lat.

Staż pracy kadry zarządzającej ŚDS.

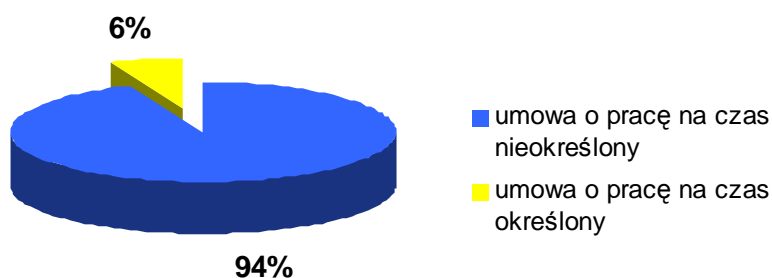
Wykres nr 115. Staż pracy kadry zarządzającej w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.



Najwięcej osób wśród kadry kierowniczej środowiskowych domów samopomocy pracuje poniżej 5 lat w danej instytucji (39 %). 38 % spośród w/w pracowników zatrudnionych jest od 16 do 20 lat w danej instytucji 21 % kadry zarządzającej pracuje w danej instytucji 6 – 10 lat. Od 16 do 20 lat to staż pracy 2 % spośród ogółu ankietowanych pracowników.

Rodzaj umowy o pracę kadry zarządzającej ŚDS.

Wykres nr 116. Rodzaj umowy o pracę wśród kadry zarządzającej Środowiskowymi Domami Samopomocy w województwie lubelskim.



Zdecydowana większość pracowników kadry kierowniczej środowiskowych domów samopomocy, podobnie jak pracowników merytorycznych, jest zatrudniona na podstawie umowy

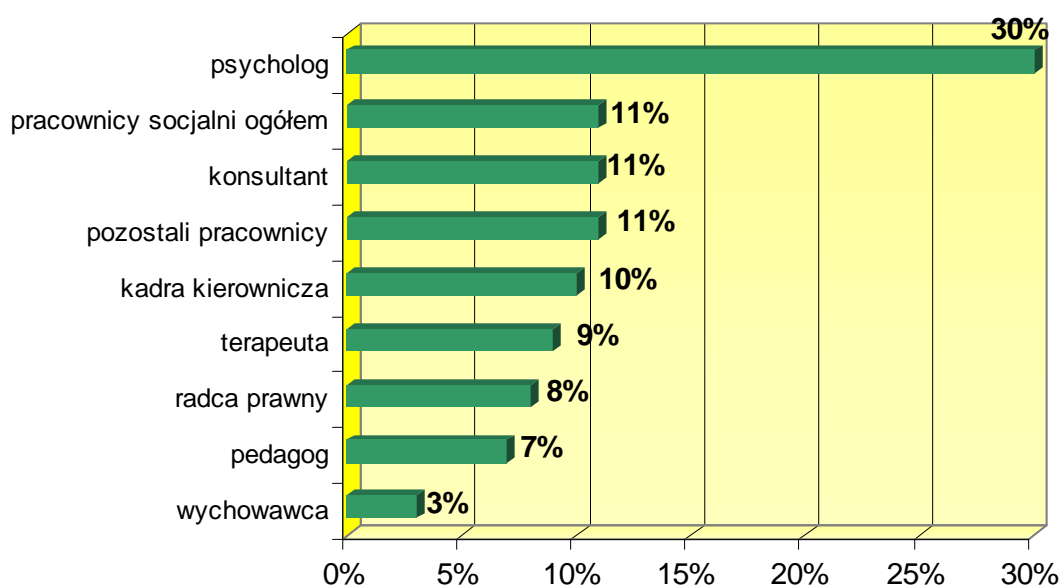
o pracę na czas nieokreślony – 94 %. Pozostały odsetek stanowią pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony (6 %).

VII. Analiza zatrudnienia i wykształcenia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w Ośrodkach Interwencji Kryzysowej funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego.

Spośród 22 jednostek otrzymano 10 ankiet zwrotnych. Oznacza to 45 % poziom zwrotów.

Struktura zatrudnienia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej OIK.

Wykres nr 117. Zatrudnienie w Ośrodkach Interwencji Kryzysowej w województwie lubelskim.

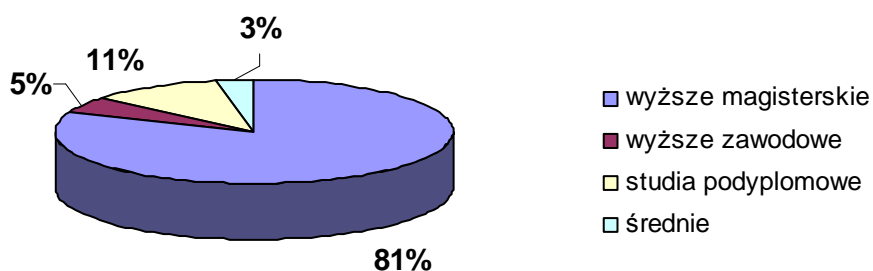


Z analizy powyższego wykresu wynika, iż największa grupa pracowników zatrudnionych w ankietyowanych Ośrodkach Interwencji Kryzysowej w województwie lubelskim to psychologowie – 30 % . Na kolejnym miejscu znajdują się ex aequo: pracownicy socjalni ogółem, konsultanci oraz pozostali pracownicy (11 %). W badanych OIK kadra kierownicza stanowi 10 % ogółu zatrudnionych pracowników. Terapeuta (9%), radca prawny (8 %) oraz pedagog (7 %) to pracownicy znajdujący się w następnej kolejności pod względem liczebności w badanych ośrodkach. Najmniej jest natomiast wychowawców – 3 % spośród ogółu pracowników.

Pracownicy merytoryczni

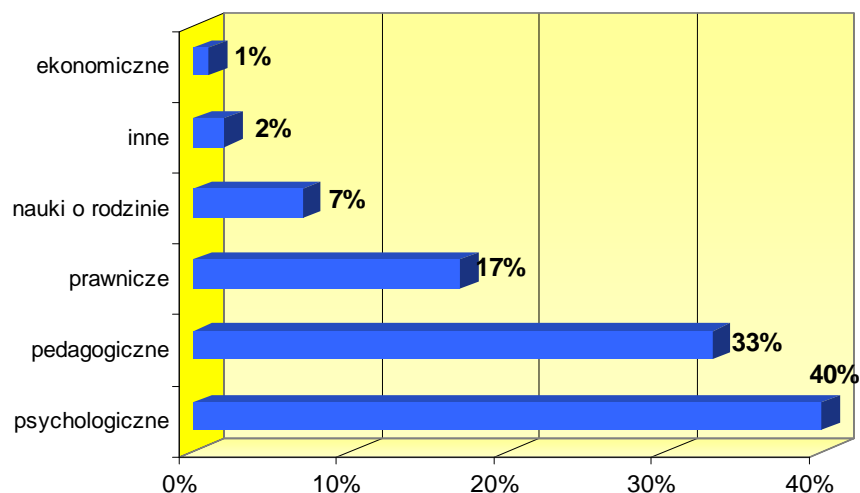
Struktura wykształcenia pracowników merytorycznych OIK.

Wykres nr 118. Poziom wykształcenia pracowników merytorycznych zatrudnionych w Ośrodkach Interwencji Kryzysowej w województwie lubelskim.



Zdecydowana większość pracowników merytorycznych pracujących w badanych Ośrodkach Interwencji Kryzysowej posiada wykształcenie wyższe magisterskie (81 %) – pedagogiczne, psychologiczne, prawnicze, nauk o rodzinie, ekonomiczne i inne (np. filozofia). Na kolejnym miejscu znajdują się pracownicy z ukończonymi studiami podyplomowymi (11 %). Mniejszą grupę stanowią osoby posiadające wykształcenie wyższe zawodowe (5 %). Najmniejszą grupą są pracownicy z wykształceniem średnim (3 %).

Wykres nr 119. Kierunek wykształcenia pracowników merytorycznych Ośrodków Interwencji Kryzysowej (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim



Największa liczba pracowników merytorycznych posiadających wykształcenie wyższe magisterskie, zatrudnionych w ośrodkach interwencji kryzysowej posiada wykształcenie psychologiczne (40 %). Na kolejnym miejscu znalazły się osoby z wykształceniem pedagogicznym - 33 %. Kierunek wykształcenia prawniczego otrzymał 17 % wskazań, natomiast kierunki nauki o rodzinie, inne (np. filozofia) oraz ekonomia otrzymały kolejno 7 %, 2 % oraz 1 % wskazań respondentów.

Wśród pracowników merytorycznych pracujących w OIK, 4 osoby posiadają wykształcenie wyższe zawodowe, w tym 2 osoby medyczne, jedna - nauki o rodzinie oraz jedna osoba ukończyła kolegium pracowników służb społecznych. 2 osoby spośród pracowników posiadają wykształcenie średnie zawodowe.

Podwyższanie kwalifikacji przez pracowników merytorycznych OIK.

Wykres nr 120. Pracownicy merytoryczni OIK ze specjalizacją.



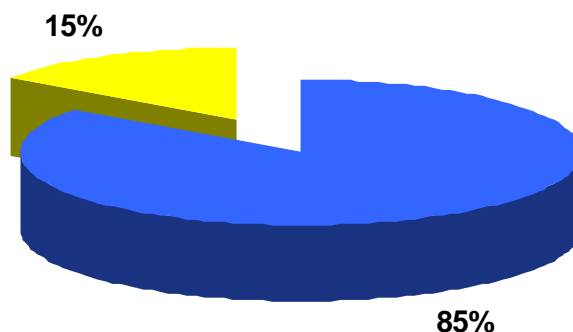
Jak wynika z powyższego wykresu 3 % spośród ogółu pracowników merytorycznych posiada specjalizację z różnego zakresu.

Tabela nr 13. Pracownicy merytoryczni OIK województwa lubelskiego ze specjalizacją.

	Liczba osób	% osób
Pracownicy merytoryczni ogółem	61	100 %
Pracownicy merytoryczni ze specjalizacją	2	3 %

W przypadku specjalizacji zawodowych wśród pracowników merytorycznych: 1 osoba posiada specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej oraz 1 osoba specjalizację I stopnia w zawodzie pracownik socjalny.

Wykres nr 121. Pracownicy merytoryczni OIK kontynuujący naukę/uzupełniający wykształcenie.



- pracownicy merytoryczni ogółem
- pracownicy merytoryczni kontynuujący naukę

Jak wynika z powyższego wykresu 15 % spośród ogółu pracowników merytorycznych kontynuuje naukę/ uzupełnia wykształcenie.

Tabela nr 14. Pracownicy merytoryczni OIK województwa lubelskiego kontynuujący naukę/uzupełniający wykształcenie.

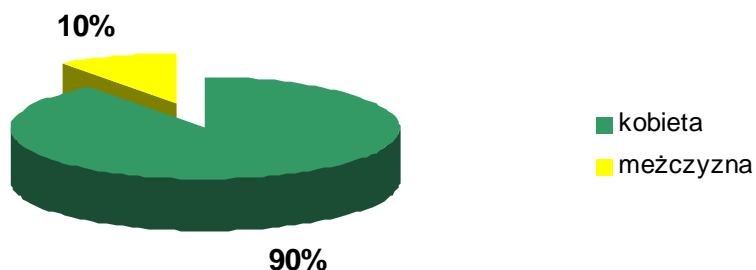
	Liczba osób	% osób
Pracownicy merytoryczni ogółem	61	100 %
Pracownicy merytoryczni kontynuujący naukę/uzupełniający wykształcenie	9	15 %

9 osób wśród pracowników merytorycznych Ośrodków Interwencji Kryzysowej kontynuuje naukę/ uzupełnia swoje wykształcenie. 5 osób kontynuuje naukę na studiach podyplomowych, 3 osoby uzupełniają wiedzę w szkołach wyższych (na kierunkach psychologicznym, ekonomicznym oraz innym, nie wyszczególnionym w ankiecie), natomiast 1 – w wyższej szkole zawodowej na pedagogice.

Żadna z osób pracujących na stanowiskach merytorycznych nie uzupełnia swoich kwalifikacji specjalizacjami zawodowymi.

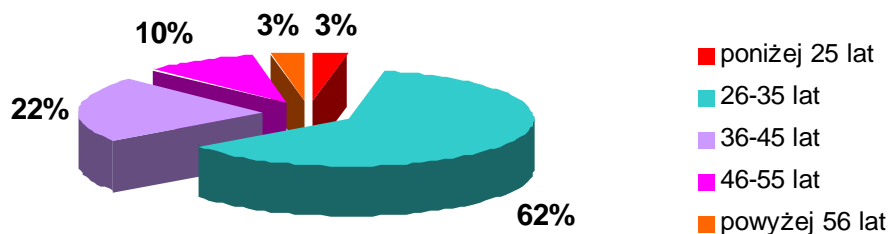
Struktura wieku i płci pracowników merytorycznych OIK.

Wykres nr 122. Płeć pracowników merytorycznych w Ośrodkach Interwencji Kryzysowej w województwie lubelskim.



Zdecydowaną większość pracowników merytorycznych zatrudnionych w ośrodkach interwencji kryzysowej stanowią kobiety – 90 %. Mężczyźni natomiast stanowią grupę 10 procentową.

Wykres nr 123. Wiek pracowników merytorycznych w Ośrodkach Interwencji Kryzysowej w województwie lubelskim.



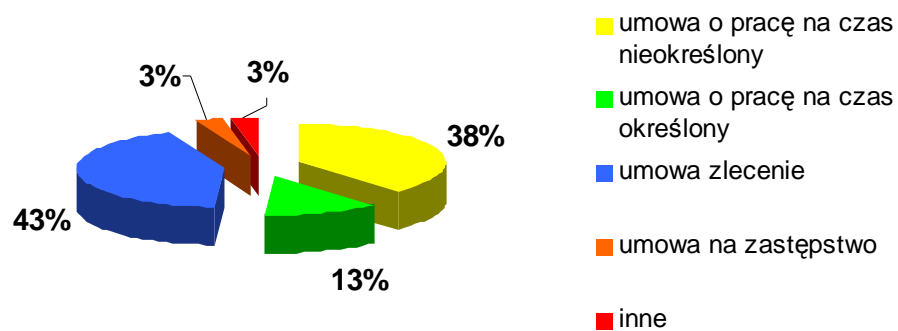
Wśród pracowników merytorycznych zatrudnionych w ośrodkach interwencji kryzysowej, przeważają osoby w wieku 26 – 35 lat – 62 %. 22 % oraz 10 % to głównie osoby w wieku od 36 do 45 lat oraz 46 – 55 lat. Najmniej licznymi grupami są osoby powyżej 56 roku życia oraz poniżej 25 roku życia – po 3 %.

Staż pracy pracowników merytorycznych OIK.

Największa liczba pracowników merytorycznych zatrudnionych w OIK pracuje w danej jednostce poniżej 5 lat – 94 % (64 osoby). Jedynie 6 % posiada staż wynoszący od 6 do 10 lat (4 osoby).

Rodzaj umowy o pracę pracowników merytorycznych OIK.

Wykres nr 124. Rodzaj umowy o pracę wśród pracowników merytorycznych Ośrodków Interwencji Kryzysowej w województwie lubelskim.

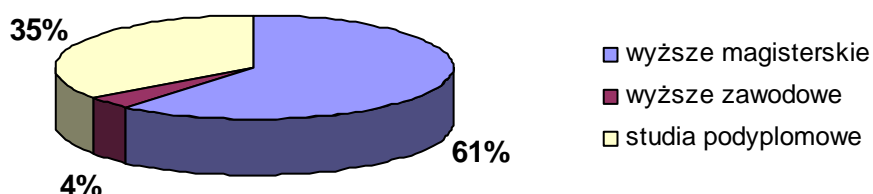


Zdecydowana większość pracowników merytorycznych jest zatrudniona w ośrodkach interwencji kryzysowej na podstawie umowy zlecenia – 43 %. Równie dużo - 38 % posiada umowę o pracę na czas nieokreślony. Pozostali – 13 % są zatrudnieni na umowę o pracę na czas określony oraz równocześnie po 3 % - umowy na zastępstwo oraz innej – nie określonej przez respondentów.

Kadra zarządzająca

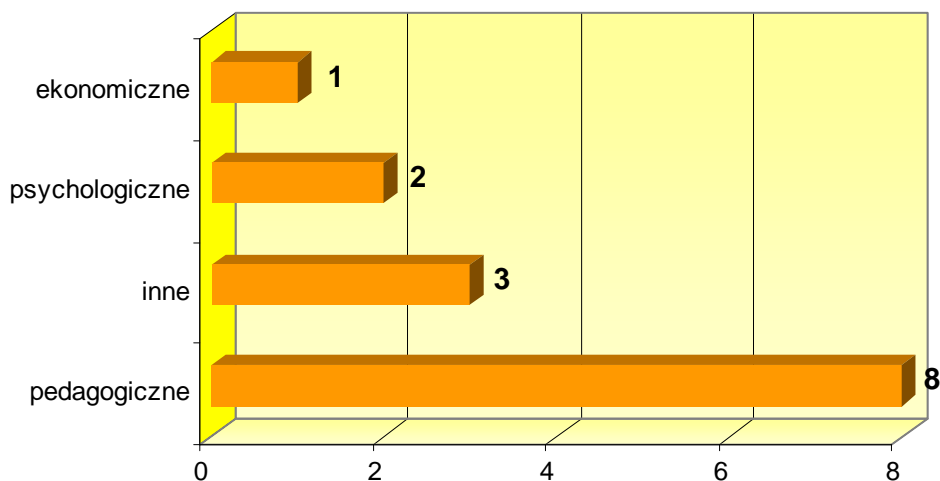
Struktura wykształcenia kadry zarządzającej OIK.

Wykres nr 125. Poziom wykształcenia kadry zarządzającej zatrudnionej w Ośrodkach Interwencji Kryzysowej w województwie lubelskim.



Zdecydowana większość kadry kierowniczej zatrudnionej w ankietowanych OIK posiada wykształcenie wyższe magisterskie (61 %, 14 osób). Na kolejnym miejscu znajdują się osoby po ukończonych studiach podyplomowych (35 %, 8 osób). Najmniej jest natomiast wśród kadry zarządzającej osób z wykształceniem wyższym zawodowym (4 %, 1 osoba).

Wykres nr 126. Kierunek wykształcenia kadry zarządzającej w Ośrodkach Interwencji Kryzysowej (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim

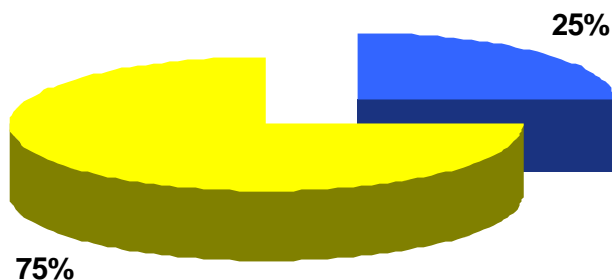


Analizując powyższy wykres można stwierdzić, iż najwięcej osób wśród kadry zarządzającej posiada wykształcenie wyższe magisterskie o kierunku pedagogicznym (8 osób). 3 osoby posiadają „inne”, nie wyszczególnione w ankiecie kierunkowe wykształcenie (plastyczne, humanistyczne). 2 osoby z kadry kierowniczej posiadają magistra psychologii, natomiast 1 ekonomii.

Wśród kadry zarządzającej ośrodkami interwencji kryzysowej jedynie 1 osoba posiada wykształcenie wyższe zawodowe, o kierunku pedagogicznym.

Podwyższanie kwalifikacji przez kadre zarządzającą OIK.

Wykres nr 127. Kadra zarządzająca OIK ze specjalizacją.



■ kadra zarządzająca ogółem ■ kadra zarządzająca ze specjalizacją

Analizując powyższy wykres można stwierdzić, iż 75 % spośród ogółu kadry kierowniczej posiada różnego rodzaju specjalizacje.

Tabela nr 15. Kadra zarządzająca OIK województwa lubelskiego ze specjalizacją.

	Liczba osób	% osób
Kadra zarządzająca ogółem	8	100 %
Kadra zarządzająca ze specjalizacją	6	75 %

Specjalizacje zawodowe wśród ankietowanej kadry kierowniczej w/w instytucji posiada 6 osób, w tym 5 osób – specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej oraz 1 osoba z zakresu zarządzania placówkami edukacyjnymi i opiekuńczymi.

Wykres nr 128. Kadra zarządzająca OIK kontynuująca naukę/ uzupełniająca wykształcenie.



■ kadra zarządzająca ogółem ■ kadra zarządzająca kontynuująca naukę

Analizując powyższy wykres można zauważyć, iż 38 % spośród ogółu pracowników kadry kierowniczej kontynuuje naukę/ uzupełnia swoje wykształcenie.

Tabela nr 16. Kadra zarządzająca OIK województwa lubelskiego kontynuująca naukę/ uzupełniająca wykształcenie.

	Liczba osób	% osób
Kadra zarządzająca ogółem	8	100 %
Kadra zarządzająca kontynuująca naukę/uzupełniająca wykształcenie	3	37,5 %

Kontynuacja nauki przez ankietowaną kadre zarządzającą w Ośrodkach Interwencji Kryzysowej w województwie lubelskim przedstawia się następująco: 2 osoby kontynuują studia podyplomowe, 1 osoba natomiast uzupełnia wykształcenie na specjalizacji zawodowej (psychoterapia poznawczo – behawioralna).

Z uwagi na niewielką liczbę odpowiedzi ankietowanych pracowników dotyczącą płci wśród kadry zarządzającej, tabela z w/w danymi nie została umieszczona w poniższej analizie.

Przedziały wiekowe wśród badanej grupy pracowników OIK wyglądają następująco: 7 osób jest w wieku 36 – 45 lat, 5 osób w wieku pomiędzy 26 a 35 rokiem życia, natomiast 2 znajdują się w przedziale między 46 a 55 lat.

8 osób wśród kadry kierowniczej ośrodków posiada staż pracy w danej instytucji wynoszący poniżej 5 lat. Staż pracy pomiędzy 6 a 10 latami posiadają 2 osoby, natomiast 1 osoba – 16-20 lat.

Kadra zarządzająca w ankietowanych ośrodkach interwencji kryzysowej jest zatrudniona na podstawie 14 umów o pracę, w tym 9 osób ma umowę o pracę na czas nieokreślony, 4 osoby jest na umowie zleceniu oraz 1 posiada umowę o pracę na czas określony.

Uzyskane w ramach badania dane pozwalają na przeprowadzenie analizy zatrudnienia i wykształcenia pracowników w podziale na powiaty województwa lubelskiego.

VIII. Poziom wykształcenia i struktura zatrudnienia pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego.

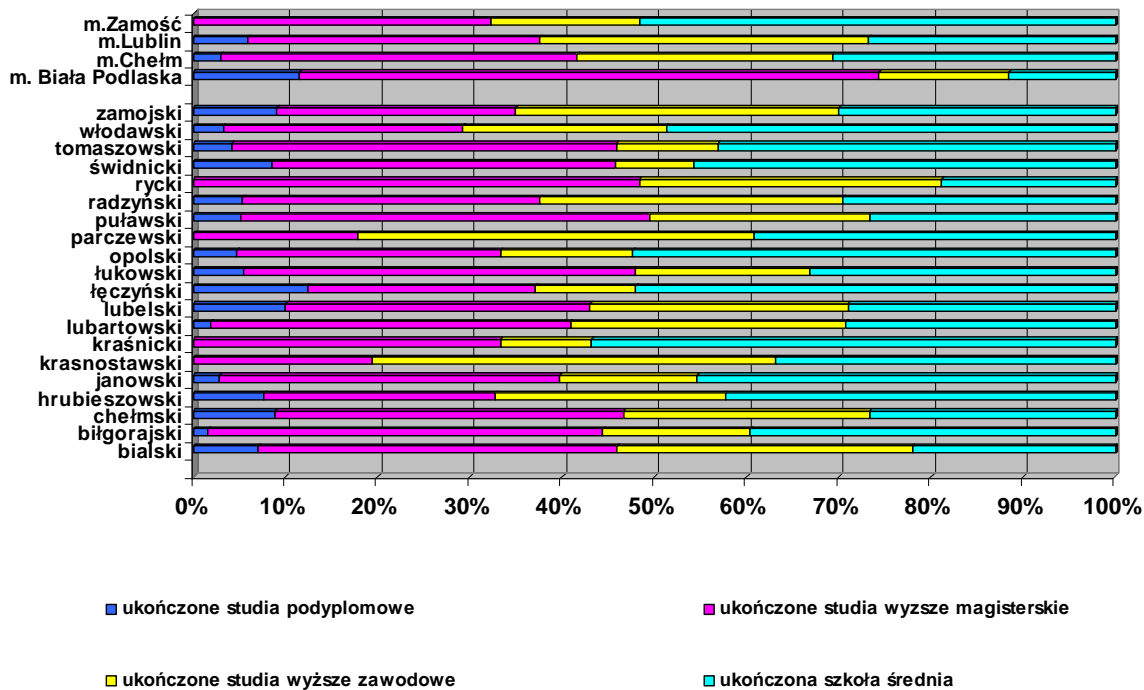
Poziom wykształcenia pracowników merytorycznych OPS w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego.

Jak wynika z danych przedstawionych na wykresie poniżej, poziom wykształcenia pracowników socjalnych zatrudnionych w ośrodkach pomocy społecznej w 20 powiatach województwa lubelskiego jest dość zróżnicowany. Z nadesłanych ankiet wynika, że najwyżej wykwalifikowanymi pracownikami socjalnymi są osoby zatrudnione w ośrodkach pomocy społecznej w powiatach bialskim i ryckim, w których to najwięcej pracowników socjalnych ma wykształcenie wyższe (odpowiednio 78% i 82%). W powiecie chełmskim, puławskim, lubartowskim, lubelskim oraz radzyńskim pracuje wysoko wykwalifikowana kadra pomocy społecznej – ponad 70% pracowników socjalnych posiada dyplom wyższej uczelni.

Zaś do powiatów, na terenie których badani wskazują największą liczbę pracowników socjalnych z wykształceniem średnim zawodowym należy powiat kraśnicki, łęczyński i opolski – ponad połowa pracowników socjalnych z ośrodków pomocy społecznej funkcjonujących na terenie tych powiatów nie ukończyła studiów wyższych.

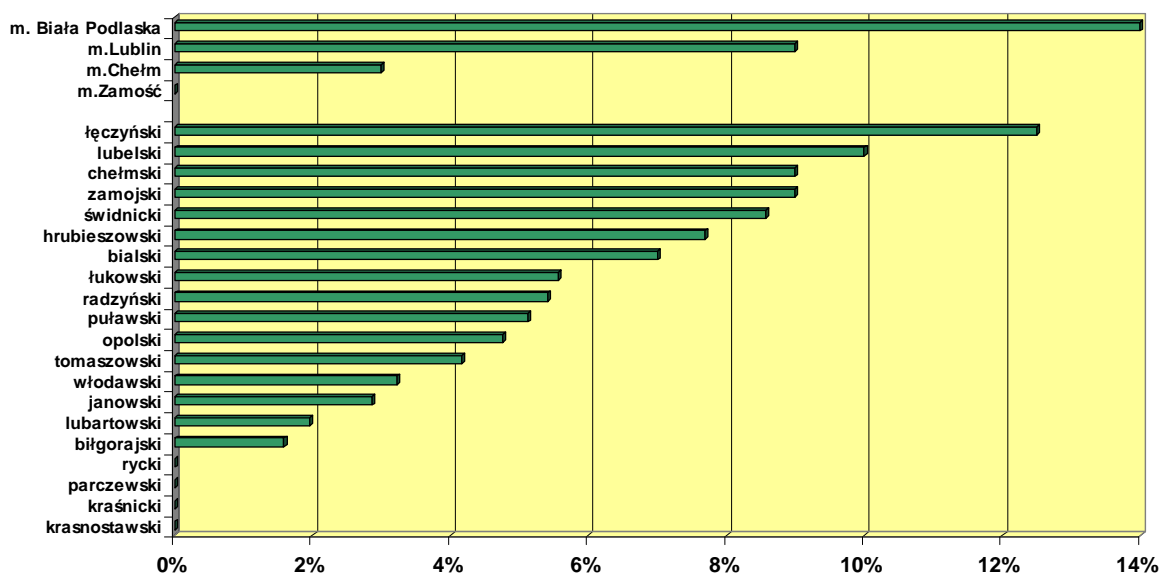
Wśród jednostek pomocy społecznej w miastach na prawach powiatu najwyżej wykwalifikowaną kadrę zatrudnia Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Białej Podlaskiej, w którym to wszyscy pracownicy socjalni legitymują się dyplomem wyższej uczelni (100%). Zgodnie ze wskazaniami ankietowanych najmniej pracowników socjalnych z wykształceniem wyższym pracuje w Miejskim centrum Pomocy Rodzinie w Zamościu (48%).

Wykres nr 129. Poziom wykształcenia pracowników merytorycznych OPS w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego.



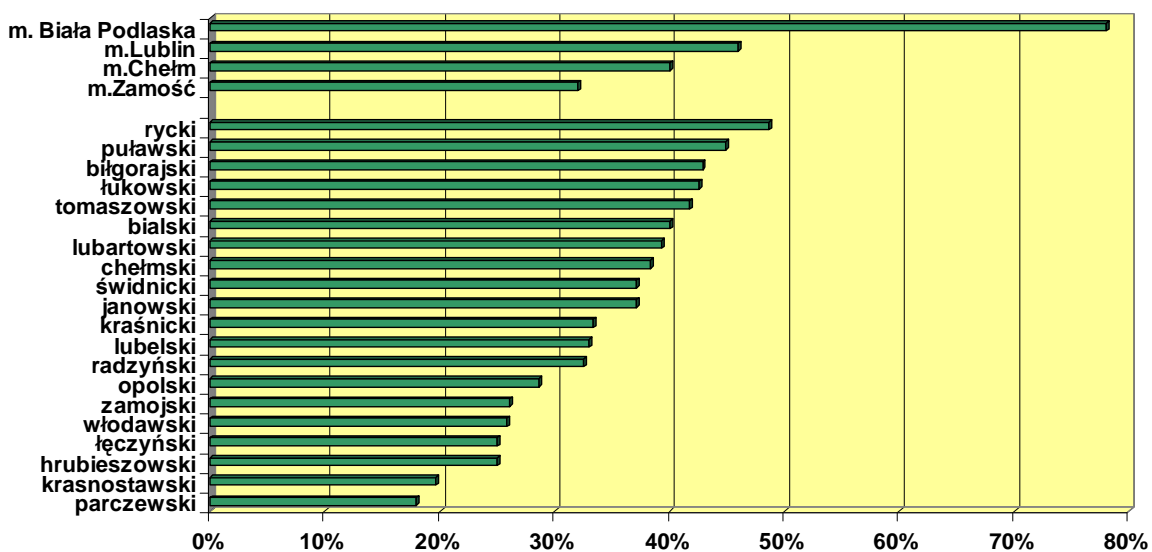
Poniżej zaprezentowane wykresy przedstawiają szczegółowy obraz poziomu wykształcenia pracowników socjalnych zatrudnionych w ośrodkach pomocy społecznej na terenie województwa lubelskiego.

Wykres nr 130. Ukończone studia podyplomowe.



Jak widać z podanych na wykresie danych liczba osób, która ukończyła studia podyplomowe jest bardzo różna dla poszczególnych powiatów i waha się od 0 do 14%. Najwięcej pracowników socjalnych może poszczycić się wykształceniem podyplomowym w Białej Podlaskiej (14%) oraz w powiecie łęczyńskim (13%), natomiast w powiatach krasnostawskim, kraśnickim, parczewskim i ryckim nie ma wskazań dotyczących pracowników, którzy ukończyli studia podyplomowe.

Wykres nr 131. Ukończone studia wyższe magisterskie.

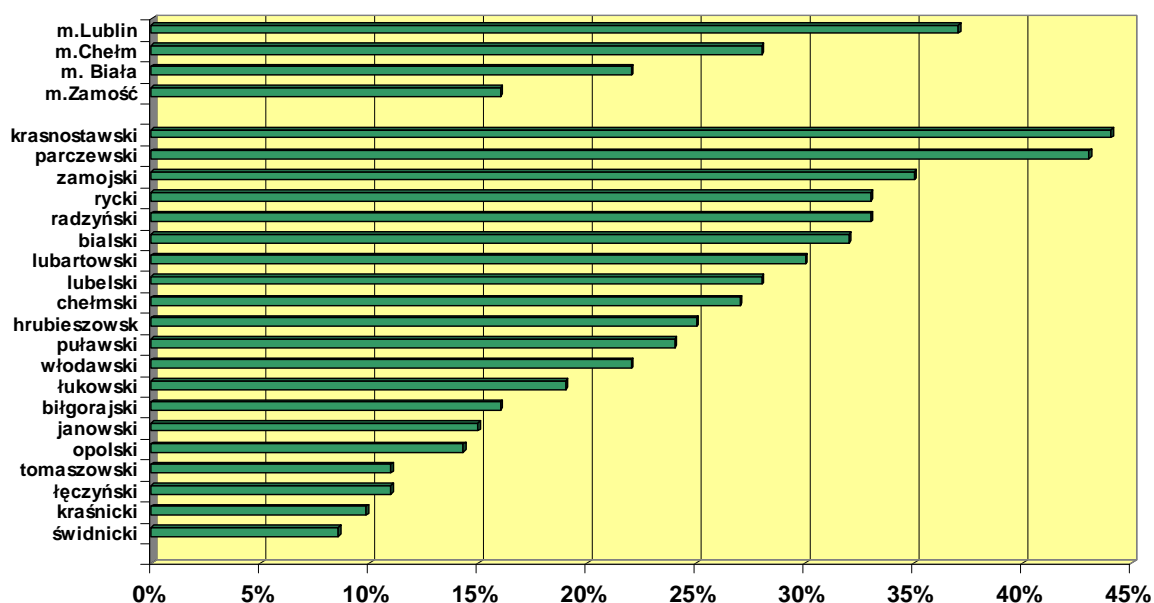


Biorąc pod uwagę ankietowanych pracowników socjalnych z terenu województwa lubelskiego około 35% z nich to absolwenci wyższych studiów magisterskich.

Jak wynika z zaprezentowanych danych najwyższym poziomem wykształcenia legitymują się pracownicy socjalni z ośrodków pomocy społecznej funkcjonujących w powiecie ryckim i bialskim, prawie połowa z nich posiada dyplom magistra. W miastach na prawach powiatu Biała Podlaska ma najwięcej pracowników z tytułem magistra – około 80%.

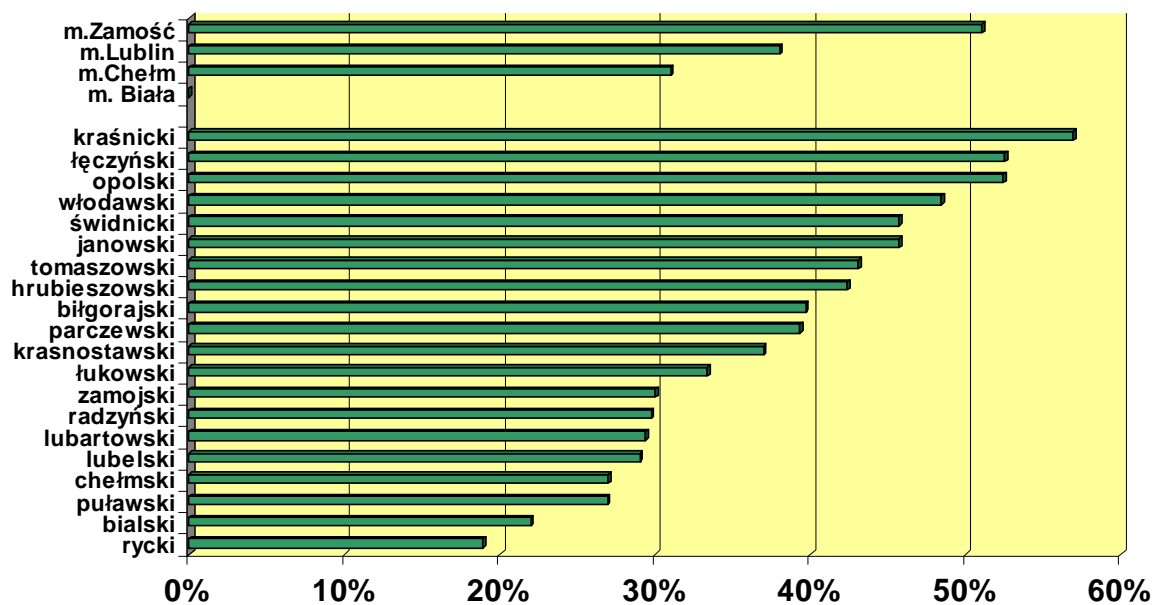
Według nadesłanych ankiet najniższy procentowy udział pracowników socjalnych z tytułem magistra występuje w powiecie parczewskim i krasnostawskim – poniżej 20%.

Wykres nr 132. Ukończone studia wyższe zawodowe (w tym kolegium pracowników służb społecznych).



W województwie lubelskim około 26% pracowników socjalnych ma tytuł licencjata wyższej uczelni lub kolegium pracowników służb społecznych. Zgodnie ze wskazaniami respondentów najczęściej pracowników socjalnych legitymujących się wykształceniem wyższym zawodowym pracuje w ośrodkach pomocy społecznej w powiecie krasnostawskim i parczewskim (43%). Najmniej pracowników z dyplomem uczelni zawodowych jest w powiecie świdnickim, kraśnickim i łęczyńskim – poniżej 10%. W jednostkach realizujących zadania powiatowe największa liczba pracowników socjalnych z tytułem licencjata zatrudnia MOPR w Lublinie(36%), najmniej – MCPR w Zamościu (16%).

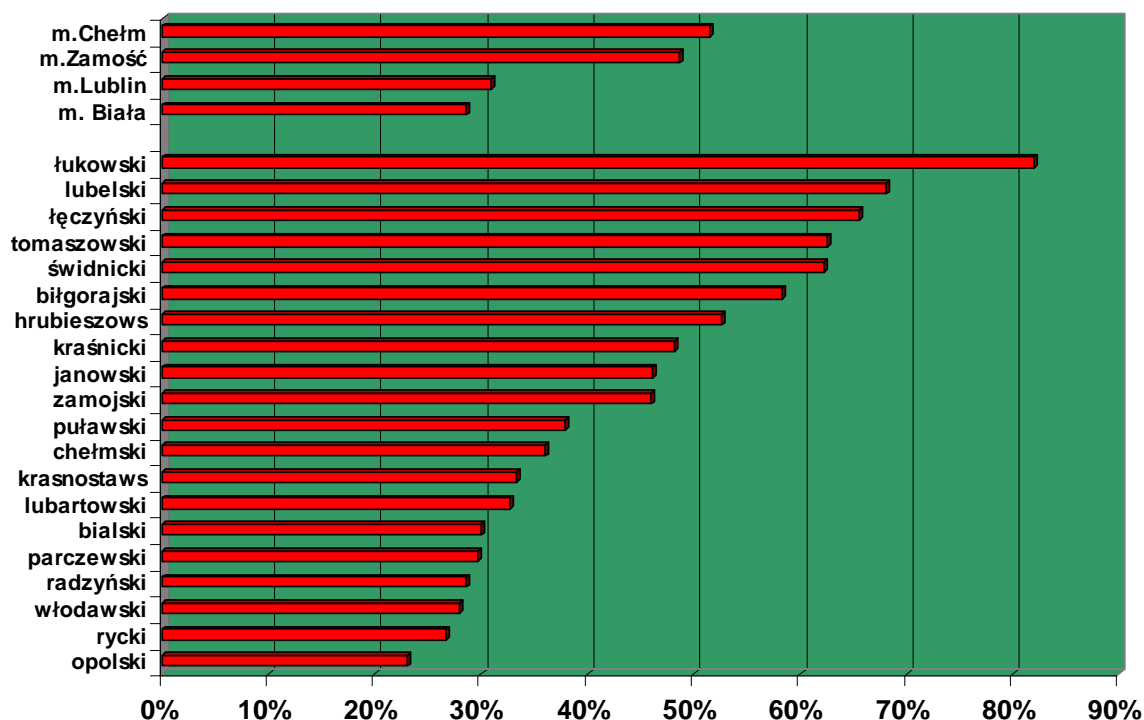
Wykres nr 133. Ukończona szkoła średnia.



Jak wynika z danych uzyskanych w badaniu ponad połowa pracowników socjalnych zatrudnionych na terenie powiatów kraśnickiego, łęczyńskiego i opolskiego to absolwenci szkół średnich zawodowych posiadających dyplom pracownika socjalnego. W ośrodkach grodzkich najwięcej pracowników z wykształceniem średnim zawodowym pracuje w Zamościu (51%).

Specjalizacje pracowników socjalnych OPS w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego.

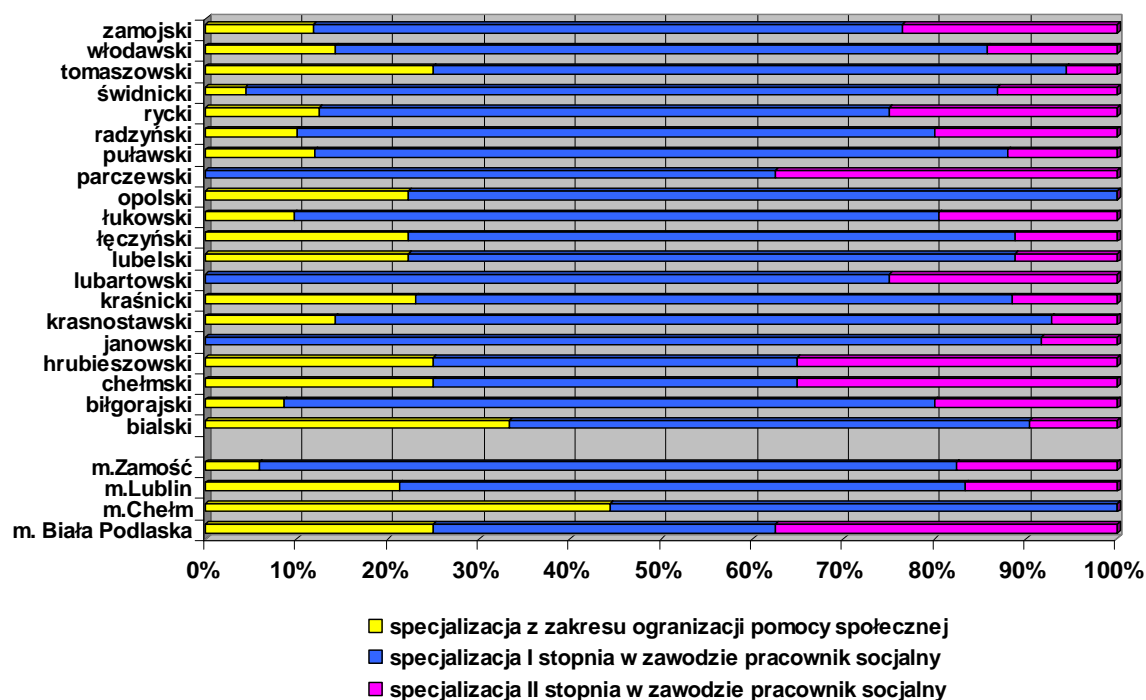
Wykres nr 134. Procentowy udział pracowników socjalnych ze specjalizacją zawodową różnego stopnia w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego (ogółem).



Według danych przedstawionych na powyższym wykresie wynika, że najwięcej pracowników socjalnych ze specjalizacją zawodową różnego stopnia pracuje w OPS w powiecie łukowskim (82%) oraz lubelskim (68%) i łęczyńskim (66%). Ponad połowa pracowników socjalnych ma specjalizację zawodową w powiatach tomaszowskim (63%), świdnickim (62%), biłgorajskim (58%) i hrubieszowskim (53%) . Najmniej pracowników socjalnych - specjalistów w zawodzie pracownik socjalny jest w powiecie opolskim, włodawskim, radzyńskim i ryckim - poniżej 30%.

W jednostkach miejskich na prawach powiatu ponad połowa pracowników socjalnych ma specjalizację zawodową w MOPR w Chełmie(51%).

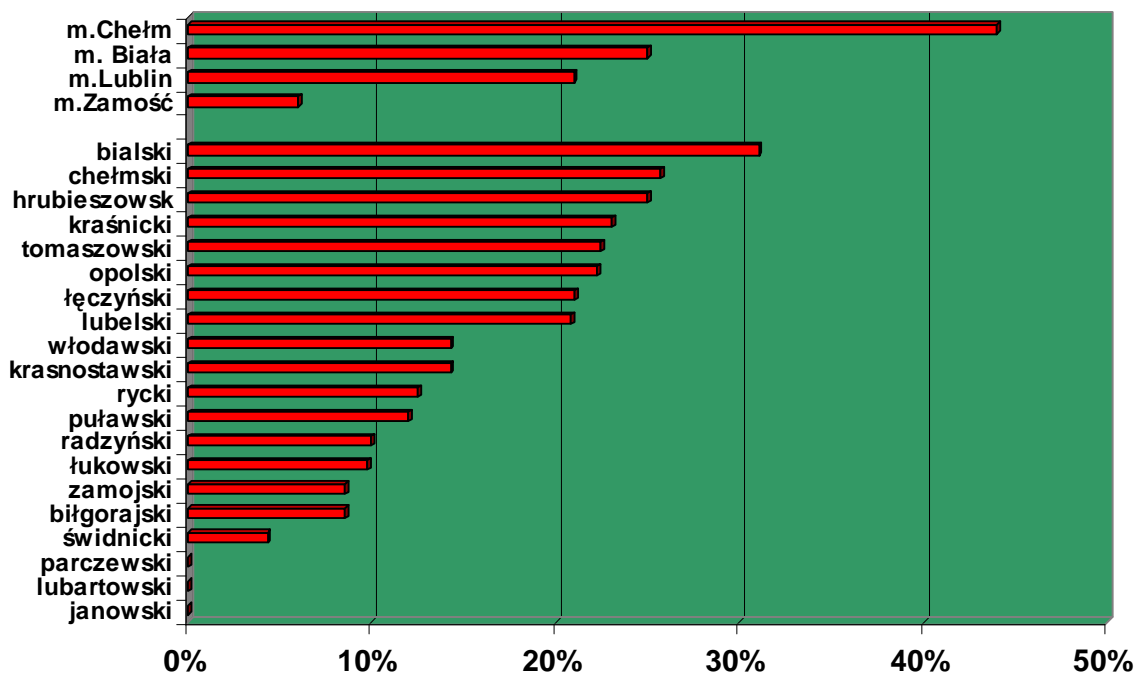
Wykres nr 135. Procentowy udział pracowników socjalnych ze względu na rodzaj specjalizacji.



Jak widać z danych zaprezentowanych na powyższym wykresie najczęściej pracowników socjalnych we wszystkich powiatach województwa lubelskiego ma specjalizację zawodową I-go stopnia w zawodzie pracownika socjalnego (ogółem 69%). Liczba pracowników socjalnych, którzy mają specjalizację II-go stopnia w zawodzie pracownika socjalnego lub specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej rozkłada się równomiernie i wynosi odpowiednio 16% i 15% dla średniej dotyczącej wszystkich powiatów województwa lubelskiego.

Wykresy umieszczone poniżej prezentują procentowy udział pracowników socjalnych zatrudnionych w OPS na terenie 20 powiatów województwa lubelskiego mających specjalizację zawodową z zakresu organizacji pomocy społecznej oraz I i II stopnia w zawodzie pracownik socjalny.

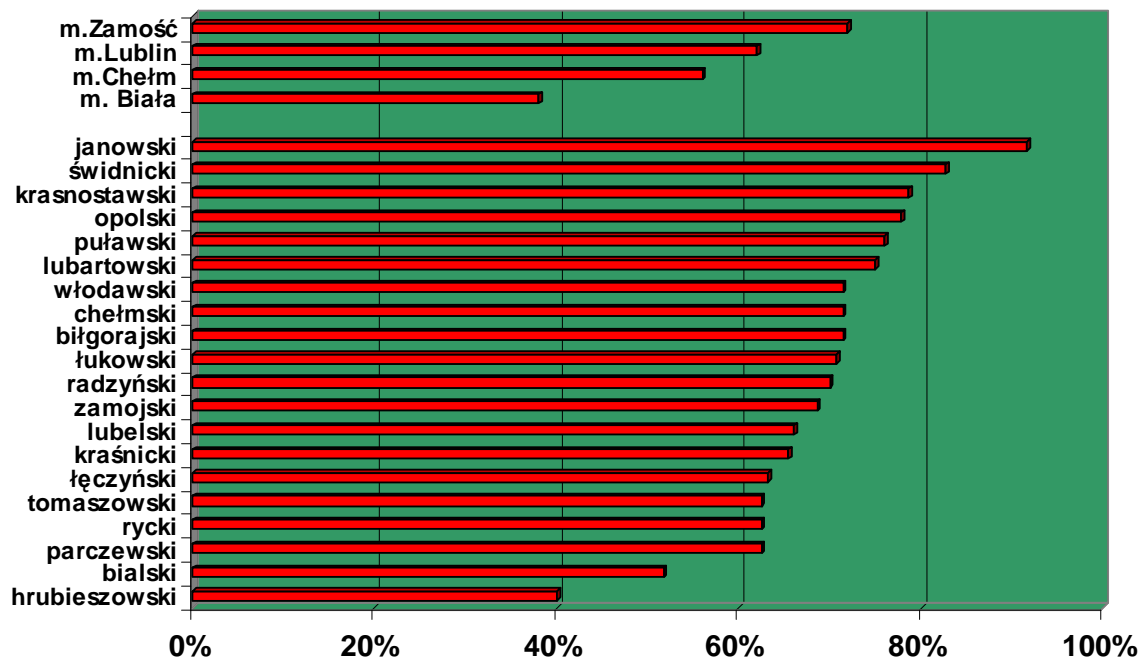
Wykres nr 136. Pracownicy socjalni ze specjalizacją zawodową z zakresu organizacji pomocy społecznej.



Jak widać z przedstawionych na wykresie danych specjalizację zawodową z zakresu organizacji pomocy społecznej ma najwięcej pracowników socjalnych z powiatów bialskiego (31%), chełmskiego (26%) i hrubieszowskiego (25%).

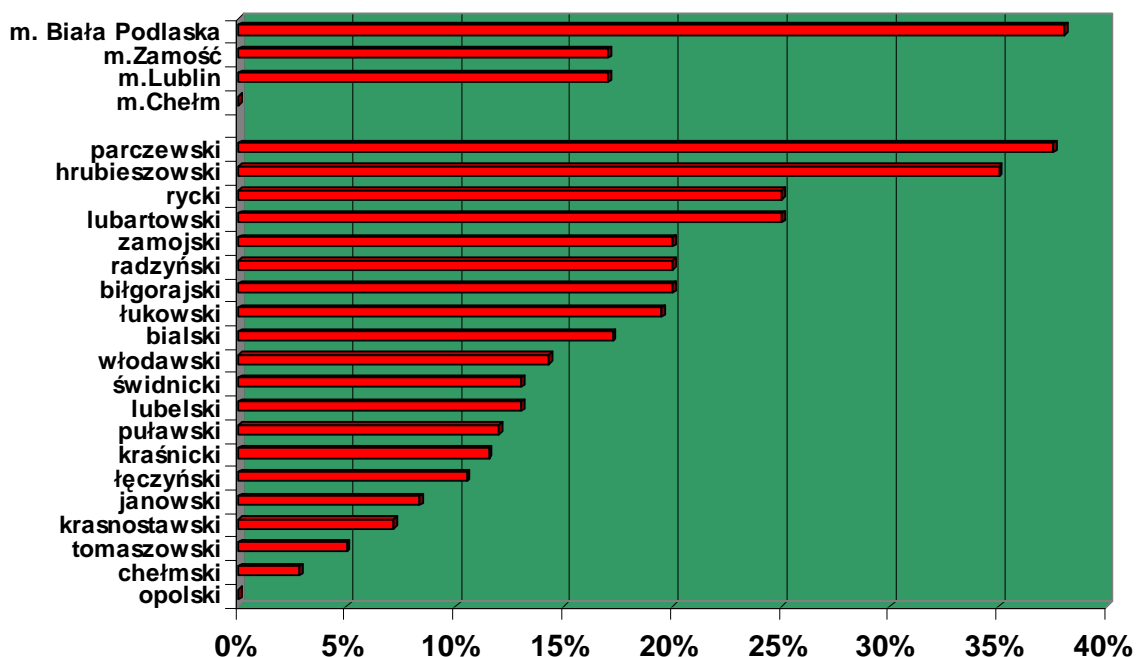
Spśród czterech ośrodków grodzkich najwięcej specjalistów z zakresu organizacji pomocy społecznej pracuje w Chełmie (44%).

Wykres nr 137. Pracownicy socjalni ze specjalizacją I-go stopnia w zawodzie pracownik socjalny.



Spośród wszystkich specjalizacji posiadanych przez pracowników socjalnych lubelskich OPS największe zainteresowanie ma specjalizacja I-go stopnia w zawodzie pracownika socjalnego. Aż 92% ankietowanych pracowników socjalnych w powiecie janowskim i 83% świdnickim to specjaliści I-go stopnia w zawodzie pracownika socjalnego. W miastach na prawach powiatu MCPR w Zamościu ma najwięcej pracowników, którzy ukończyli specjalizację I-go stopnia spośród jednostek realizujących zadania powiatowe.

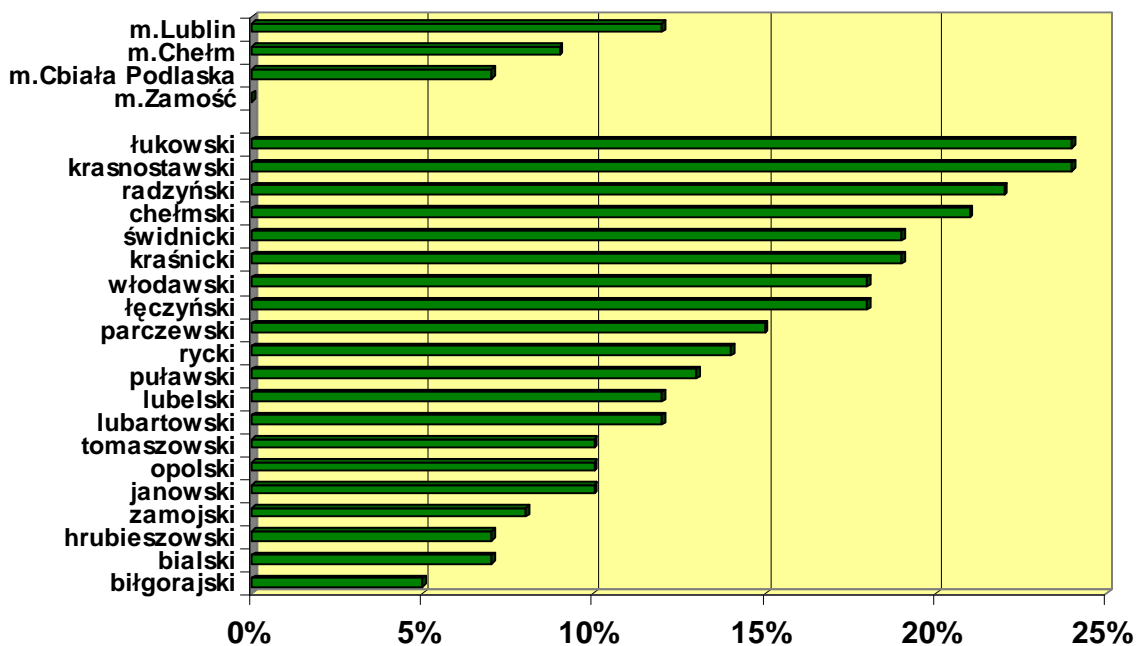
Wykres nr 138. Pracownicy socjalni ze specjalizacją II-go stopnia w zawodzie pracownik socjalny.



Na podstawie analizy danych wynika, że specjalizację II-go stopnia w zawodzie pracownika socjalnego ma najwięcej pracowników socjalnych na terenie powiatu parczewskiego i hrubieszowskiego (odpowiednio 38% i 35%) oraz w MOPR w Białej Podlaskiej (38%). Najmniej pracowników socjalnych - specjalistów II-go stopnia pracuje w OPS na terenie powiatu opolskiego, chełmskiego i tomaszowskiego oraz w MOPR w Chełmie – poniżej 5%.

Kontynuacja nauki przez pracowników socjalnych OPS w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego.

Wykres nr 139. Procentowy udział pracowników socjalnych kontynuujących naukę w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego (ogółem).



Powyższy wykres przedstawia liczbę procentową pracowników socjalnych zatrudnionych w ośrodkach pomocy społecznej województwa lubelskiego, którzy podwyższają kwalifikacje zawodowe w formie studiów wyższych, podyplomowych czy też specjalizacji zawodowych. Z ogólnej liczby wszystkich pracowników socjalnych 14% kontynuuje naukę w celu zdobycia wyższych kwalifikacji zawodowych. Najwięcej pracowników podnosi kwalifikacje w powiecie łukowskim i krasnostawskim (24%), najmniej zaś w biłgorajskim (5%).

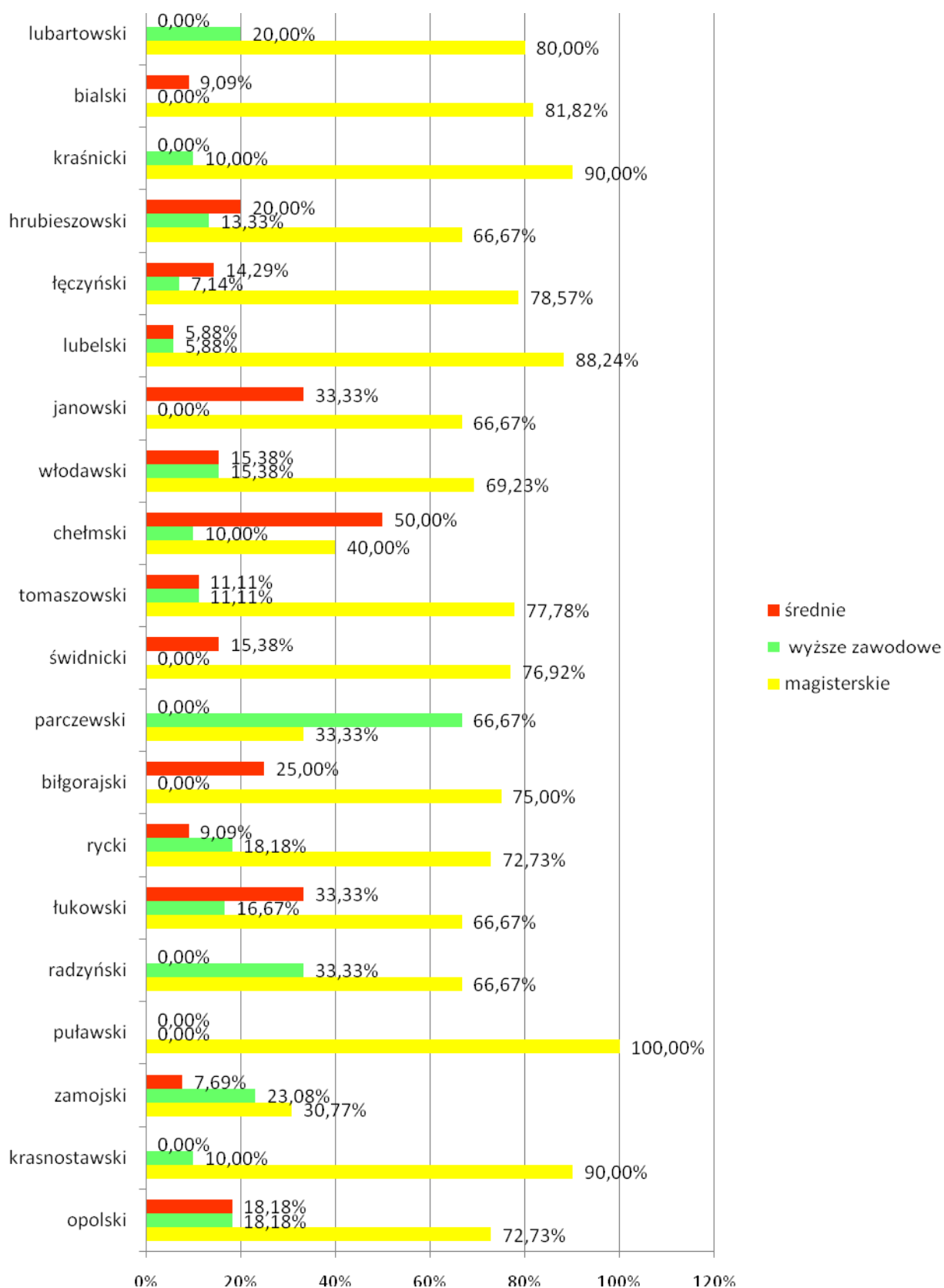
W miastach na prawach powiatu na pierwszym miejscu jest MOPR w Lublinie (12%). Niestety, nie uzyskano danych z MCPR w Zamościu dotyczących liczby osób podwyższających wykształcenie, stąd na wykresie podano liczbę 0.

Według wskazań respondentów najwięcej pracowników socjalnych podwyższa wykształcenie na studiach I i II-go stopnia (82%). Procentowy wskaźnik dla osób podwyższających kwalifikacje na studiach podyplomowych lub zdobywających specjalizację zawodową rozkłada się równomiernie i wynosi 9% dla wszystkich ankietowanych.

Wykształcenie pracowników PCPR w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego.

Na podstawie otrzymanych danych można stwierdzić, że poziom wykształcenia pracowników merytorycznych powiatowych centrów pomocy rodzinie w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego jest wysoki. Wykształceniem wyższym magisterskim legitymują się wszyscy pracownicy jednostki w Puławach, niewiele mniej – 90% pracowników z tytułem magistra jest zatrudnionych w Krasnymstawie i Kraśniku. Najmniejszy odsetek – 40% legitymuje się wykształceniem wyższym magisterskim w powiecie chełmskim. Analizując dane widoczne jest, że wykształcenie wyższe magisterskie dominuje w 18 PCPR, tj. w Lubartowie, Białej Podlasce, Kraśniku, Hrubieszowie, Łęcznej, Lublinie, Janowie Lubelskim, Włodawie, Tomaszowie Lubelskim, Świdniku, Biłgoraju, Rykach, Łukowie, Radzyniu Podlaskim, Puławach, Zamościu, Krasnymstawie i Opolu. Wykształcenie wyższe zawodowe przeważa w Parczewie (66,67%), natomiast średnie w Chełmie (50%). Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

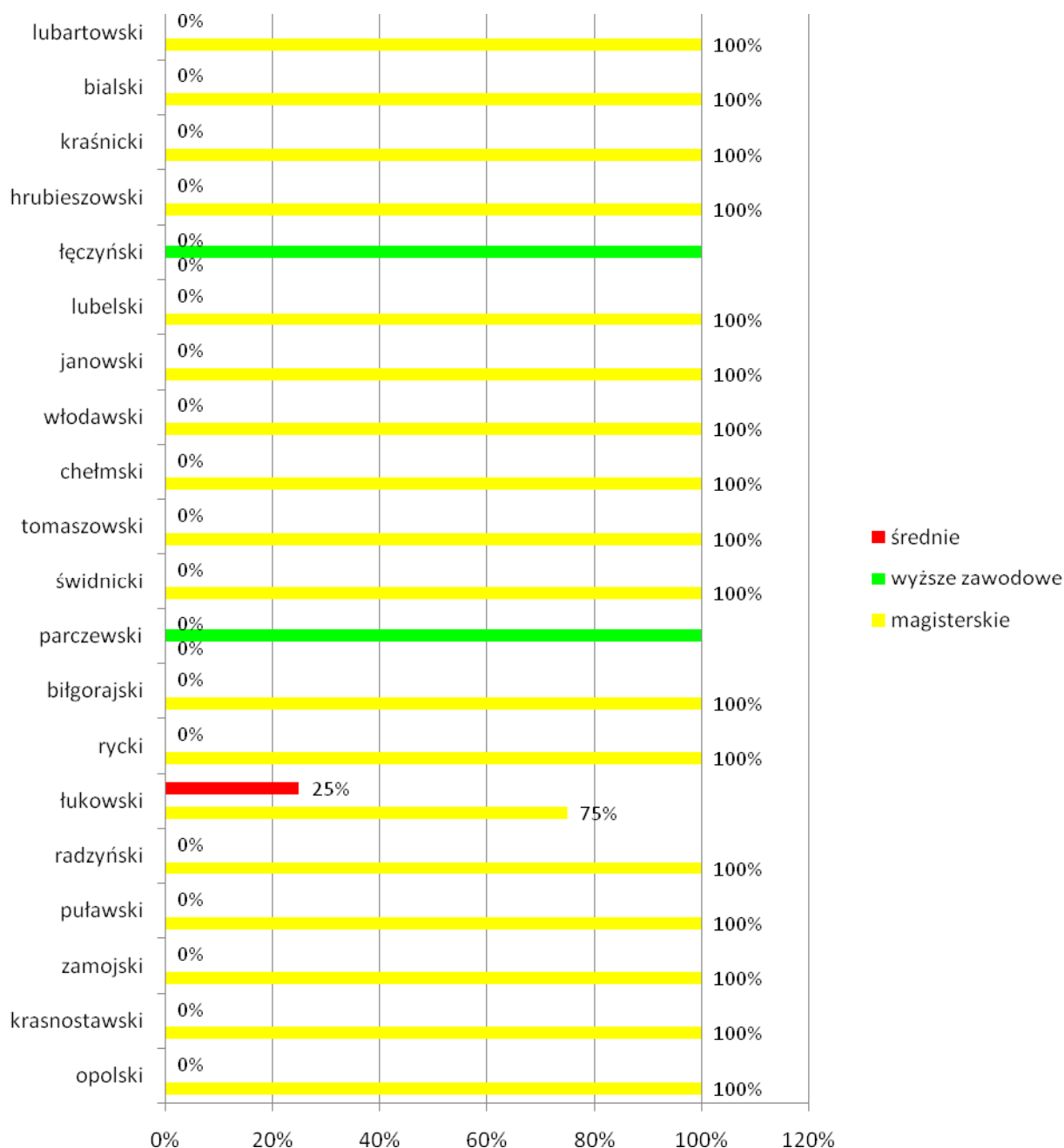
Wykres nr 141. Wykształcenie pracowników merytorycznych PCPR w powiatach



Analizując dane dotyczące wykształcenia kadry zarządzającej, widoczne jest, że w większości powiatów w osoby zarządzające posiadają wykształcenie wyższe magisterskie. Wyższe zawodowe

przeważa w powiecie łęczyńskim i parczewskim (100%). W powiecie łukowskim jedna osoba z kadry zarządzającej legitymuje się wykształceniem średnim. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

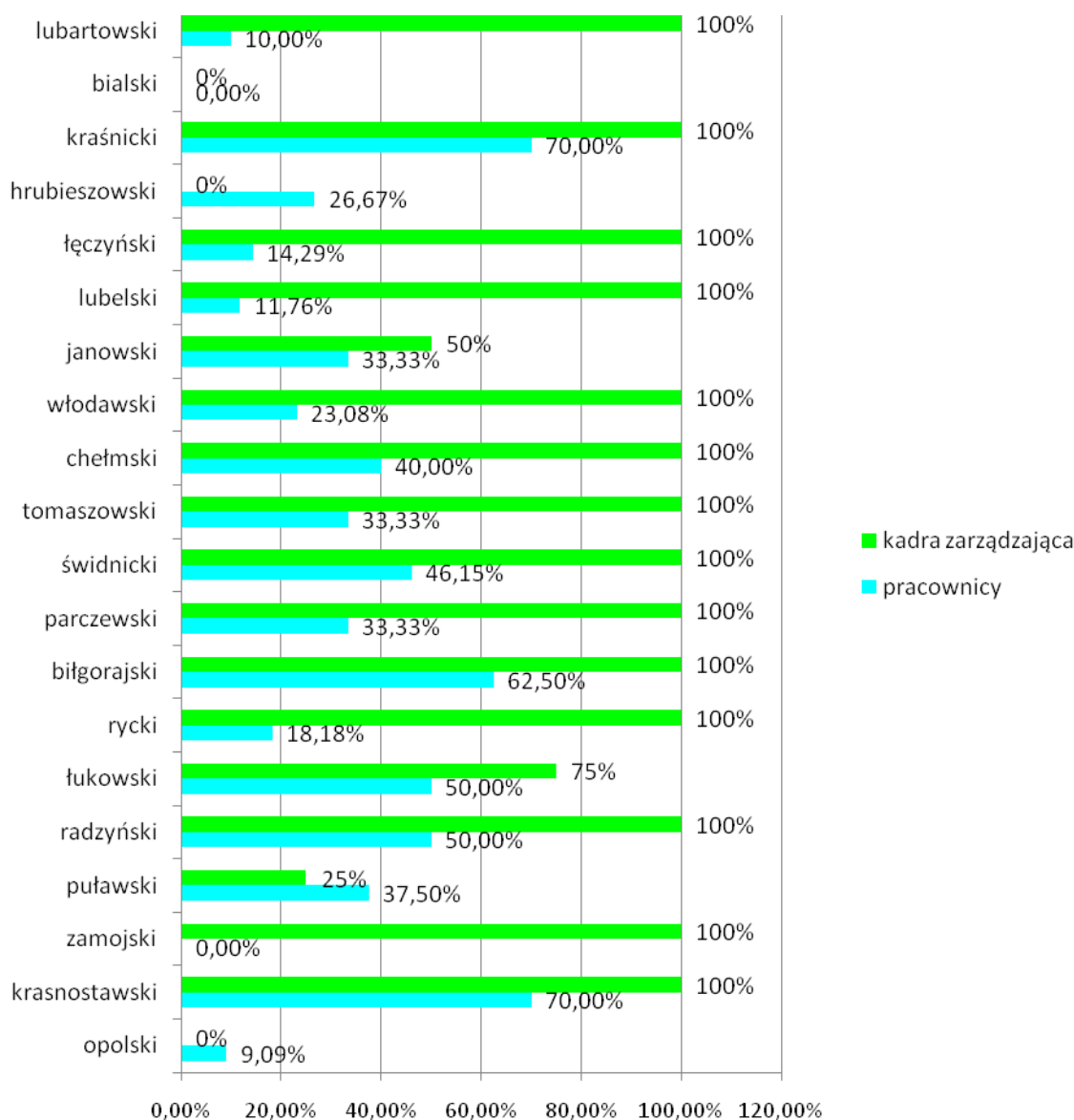
Wykres nr 142. Wykształcenie kadry zarządzającej PCPR w powiatach województwa lubelskiego



W 15 powiatach 100% kadry zarządzającej ukończyło studia podyplomowe. W powiecie łukowskim 75% kadry, zaś w puławskim 25%. W przypadku powiatu opolskiego, hrubieszowskiego i białskiego nikt z osób zarządzających nie posiada dyplomu studiów podyplomowych. Analizując dane dotyczące pracowników merytorycznych najwyższy odsetek pracowników, którzy ukończyli studia podyplomowe jest w powiecie kraśnickim i krasnostawskim –

70% oraz biłgorajskim – 62,50%. W powiatach łukowskim i radzyńskim studia podyplomowe posiada 50% pracowników. W przypadku PCPR w Białej Podlasce i Zamościu nikt z pracowników merytorycznych nie ukończył studiów podyplomowych. Szczegółowe dane przedstawia wykres nr 143.

Wykres nr 143. Studia podyplomowe kadry zarządzającej i pracowników PCPR



Na podstawie nadesłanych ankiet można stwierdzić, że w 14 jednostkach kadra zarządzająca posiada specjalizacje zawodowe, przy czym w 10 PCPR specjalizację posiada 100% kadry (janowski – 50%, łukowski – 25%). Specjalizacji zawodowej nie posiadają zarządzający jednostkami w Białej Podlasce, Chełmie, Krasnymstawie, Łęcznej, Parczewie i Puławach. W grupie pracowników merytorycznych specjalizacji nie posiadają pracownicy PCPR w Krasnymstawie, Łęcznej, Lubartowie i Parczewie. Największy odsetek pracowników merytorycznych ze specjalizacjami jest zatrudnionych w PCPR w Kraśniku – 80%, Chełmie -70%, Radzynie Podlaskim – 50%. Dokładne dane przedstawia tabela nr 17.

Tabela nr 17. Specjalizacje zawodowe pracowników PCPR w poszczególnych powiatach

powiat	pracownicy		kadra zarządzająca	
	liczba pracowników	%	liczba pracowników	%
białski	2	18%	3	100%
biłgorajski	1	12%	0	0%
chełmski	7	70%	0	0%
hrubieszowski	2	13%	1	100%
janowski	3	33%	1	50%
krasnostawski	0	0%	0	0%
kraśnicki	8	80%	2	100%
lubartowski	0	0%	2	100%
lubelski	3	18%	3	100%
łęczyński	0	0%	0	0%
łukowski	5	28%	1	25%
opolski	1	9%	2	100%
parczewski	0	0%	0	0%
puławski	2	12%	0	0%
radzyński	3	50%	1	100%
rycki	1	9%	1	100%
świdnicki	5	38%	1	100%
tomaszowski	4	44%	2	100%
włodawski	2	15%	1	100%
zamojski	3	23%	1	100%

Analizując dane uzyskane od respondentów widoczne jest, że w grupie kadry zarządzającej nikt nie podwyższa wykształcenia na studiach wyższych i podyplomowych. Niewątpliwie jest to związane z wysokim poziomem wykształcenia kadry zarządzającej. W grupie pozostałych pracowników naukę na studiach wyższych kontynuują pracownicy PCPR w Łukowie, Łęcznej i Hrubieszowie – po 2 osoby oraz w Zamościu, Puławach, Radzynie Podlaskim, Rykach, Parczewie, Tomaszowie Lubelskim, Chełmie, Janowie Lubelskim i Lublinie – po 1 osobie.

Na studia podyplomowe uczęszczają pracownicy jednostek w powiatach krasnostawskim i zamojskim – 1 osoba oraz w lubelskim – 2 osoby.

Specjalizacje zawodowe podjęli pracownicy powiatowych centrów pomocy rodzinie w Opolu, Chełmie, Hrubieszowie, Kraśniku – 1 osoba, Puławach – 2 osoby, Tomaszowie Lubelskim – 3 osoby oraz w Świdniku – 5 osób. W grupie kadry zarządzającej specjalizacje zawodową podjęli kierownicy w PCPR w Opolu i Świdniku – 1 osoba oraz w Rykach – 3 osoby.

Wykształcenie oraz podwyższanie kwalifikacji zawodowych przez pracowników merytorycznych i kadre zarządzającą w JOPS województwa lubelskiego.

Do Jednostek Organizacyjnych Pomocy Społecznej w niniejszym podsumowaniu zaliczono: Domy Pomocy Społecznej (39 jednostek), Środowiskowe Domy Samopomocy (35 jednostek), Placówki Opiekuńczo – Wychowawcze (32 jednostki) oraz Ośrodki Interwencji Kryzysowej (10 jednostek, w tym 1 Centrum Interwencji Kryzysowej działające w strukturach Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Lublinie).

Poniżej przedstawiono ilość poszczególnych jednostek, w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego, od których otrzymano wypełnione ankiety:

Tabela nr 18. Ilość poszczególnych jednostek w poszczególnych powiatach oraz miastach na prawach powiatu.

Powiat	DPS	ŚDS	Placówki Opiekuńczo-Wychowawcze	OIK	Razem JOPS
Zamojski	4	2	2		8
Włodawski	1	1	1	1	4
Tomaszowski	1	2		1	4
Świdnicki	2	1	1	1	5
Rycki	1	1			2
Radzyński		1	1		2
Puławski		2			2
Parczewski	1	1		1	3
Opolski		1			1
Łukowski	3	1	3	1	8
Łęczyński		2	1		3
Lubelski	2	4	3	1	10
Lubartowski	3	1		1	5
Kraśnicki	3	2	3		8
Krasnostawski	4	1	3		8
Janowski	1	1	1		3
Hrubieszowski		1			1
Chełmski	2	2	1		5
Biłgorajski	1	2	1	1	5
Biały	4	1	3		8
m. Lublin	5	4	5	1 działający w strukturach MOPR	15
m. Chełm			1		1
m. Zamość	1	1	2	1	5
m. Biała Podlaska					
Suma	39	35	32	10	116

Najwięcej JOPS znajduje się w mieście na prawach powiatu Lublinie – 15 instytucji. Równie dużo w powiecie lubelskim – 10 oraz powiatach zamojskim, łukowskim, kraśnickim, krasnostawskim i biały – po 8.

Dane te są istotne z punktu widzenia dalszej analizy, gdyż z uwagi na przeważającą liczbę DPS, a tym samym zatrudniającą największą liczbę pracowników, głównie z wykształceniem średnim,

ostateczne wyniki badania dotyczące poziomu wykształcenia pracowników merytorycznych są zdominowane przez tą grupę badawczą.

Pracownicy merytoryczni

Tabela nr 19. Liczba pracowników merytorycznych JOPS ze względu na posiadane wykształcenie z podziałem na poszczególne powiaty oraz miasta powiatowe województwa lubelskiego.

Powiat	Wyższe mgr		Wyższe zawodowe		Podyplomowe		Średnie		Razem
	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	
Zamojski	59	53	19	17	2	2	32	29	112
Włodawski	33	38	9	10	7	8	38	44	87
Tomaszowski	15	52	2	7	3	10	9	31	29
Świdnicki	32	29	9	8	4	4	64	59	109
Rycki	3	37,5	1	12,5	2	25	2	25	8
Radzyński	18	69	1	4	1	4	6	23	26
Puławski	17	33	7	14	2	4	25	49	51
Parczewski	13	27	3	6			33	67	49
Opolski	12	55	4	18	1	4	5	23	22
Łukowski	41	38	17	16	6	5	44	41	108
Łęczyński	16	55	6	21	5	17	2	7	29
Lubelski	69	41	29	17	2	1	69	41	169
Lubartowski	40	28	11	8	3	2	89	62	143
Kraśnicki	79	33	33	14	14	6	110	47	236
Krasnostawski	90	36	43	17	18	8	98	39	249
Janowski	26	27	4	4	15	15	52	54	97
Hrubieszowski	5	56	2	22	1	11	1	11	9
Chełmski	16	18	16	18	4	4	54	60	90
Biłgorajski	49	49	10	10	11	11	30	30	100
Biały	68	32	14	7	10	5	119	56	211
m. Lublin	208	52	41	10	31	8	117	30	397
m. Chełm	34	44	1	1	16	21	26	34	77
m. Zamość	32	48	5	7	8	12	22	33	67
m. Biła Podlaska	---		---		---		---		---
Suma	975		287		166		1 047		

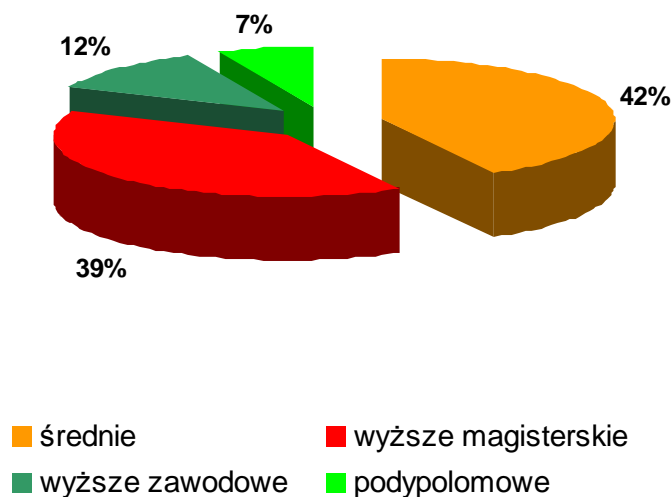
W województwie lubelskim największa liczba pracowników JOPS posiada średnie wykształcenie, z czego najwięcej w powiatach biały – 119 osób, mieście Lublin – 117 osób,

powiecie kraśnickim – 110 osób oraz krasnostawskim – 98 osób. Spośród wszystkich pracowników merytorycznych zatrudnionych w JOPS najmniejsza liczba posiada wykształcenie podyplomowe, w tym w powiatach radzyńskim i hrubieszowskim – po 1 osobie, ryckim i puławskim – po 2 osoby oraz tomaszowskim i lubartowskim – po 3 osoby. Wykształcenie wyższe magisterskie posiada 975 pracowników merytorycznych JOPS, natomiast wyższe zawodowe – 287 pracowników.

W poszczególnych powiatach procentowa liczba pracowników merytorycznych ze względu na posiadane wykształcenie przedstawia się następująco: najwięcej osób z wykształceniem wyższym pracuje w powiatach radzyńskim (69 %), hrubieszowskim (56 %), opolskim i łączyńskim (po 55 %), zamojskim (53 %) oraz mieście Lublin (52 %). Z wykształceniem wyższym zawodowym największa liczba pracowników pracuje w powiecie hrubieszowskim (22 %) oraz łączyńskim (21 %). Wykształcenie podyplomowe posiada największa liczba pracowników merytorycznych w powiatach ryckim (25 %) i mieście Chełm (21 %). W powiatach parczewskim (67 %), lubartowskim (62 %), chełmskim (60 %), świdnickim (59 %), bialskim (56 %) oraz janowskim (54 %) w JOPS pracuje największa liczba osób z wykształceniem średnim.

Procentowy układ posiadanego wykształcenia przedstawia poniższy wykres.

Wykres nr 144. Wykształcenie pracowników merytorycznych JOPS w województwie lubelskim w stosunku do ogółu pracowników merytorycznych.



Jak wynika z powyższego wykresu 42 % pracowników merytorycznych zatrudnionych w badanych JOPS w województwie lubelskim posiada wykształcenie średnie, 39 % wykształcenie wyższe magisterskie, 12 % wyższe zawodowe, natomiast 7 % pracowników wykształcenie podyplomowe.

Tabela nr 20. Liczba pracowników merytorycznych JOPS ze względu na posiadaną specjalizację zawodową z podziałem na poszczególne powiaty oraz miasta powiatowe województwa lubelskiego.

Powiat	Specjalizacja zawodowa
	Liczba wskazań
Zamojski	6
Włodawski	4
Tomaszowski	3
Świdnicki	4
Rycki	1
Radzyński	--
Puławski	2
Parczewski	1
Opolski	--
Łukowski	12
Łęczyński	3
Lubelski	6
Lubartowski	6
Kraśnicki	10
Krasnostawski	10
Janowski	6
Hrubieszowski	1
Chełmski	3
Biłgorajski	9
Biały	7
m. Lublin	30
m. Chełm	4
m. Zamość	2
m. Biała Podlaska	---
Suma	130

130 pracowników merytorycznych zatrudnionych w JOPS w województwie lubelskim posiada specjalizację zawodową, oznacza to 6 % ogółu pracowników merytorycznych. Najwięcej pracowników ze specjalizacją znajduje się w mieście Lublin – 30 osób oraz w powiecie łukowskim - 12 osób, najmniej natomiast w powiecie ryckim, parczewskim oraz hrubieszowskim – po 1 osobie.

Tabela nr 21. Liczba pracowników merytorycznych JOPS kontynuujących naukę z podziałem na poszczególne powiaty oraz miasta powiatowe województwa lubelskiego.

Powiat	Kontynuacja nauki
	Liczba wskazań
Zamojski	16
Włodawski	11
Tomaszowski	6
Świdnicki	9
Rycki	2
Radzyński	1
Puławski	2
Parczewski	3

Opolski	11
Łukowski	13
Łęczyński	7
Lubelski	9
Lubartowski	7
Kraśnicki	15
Krasnostawski	27
Janowski	9
Hrubieszowski	--
Chełmski	13
Biłgorajski	1
Bialski	15
m. Lublin	36
m. Chełm	2
m. Zamość	3
m. Biała Podlaska	---
Suma	218

218 pracowników merytorycznych JOPS kontynuuje naukę, z czego najwięcej w mieście Lublin – 36 osób oraz w powiecie krasnostawskim - 27 osób, najmniej zaś w powiatach radzyńskim i biłgorajskim – po 1 osobie. W województwie lubelskim 10,5 % pracowników merytorycznych zatrudnionych w DPS, ŚDS, Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych oraz OIK kontynuuje naukę.

Wykres nr 145. Pracownicy merytoryczni JOPS ze względu na posiadaną specjalizację oraz kontynuujący naukę w województwie lubelskim w stosunku do ogółu pracowników merytorycznych.



■ specjalizacja zawodowa ■ kontynuacja nauki

6 % spośród ogółu pracowników merytorycznych JOPS posiada specjalizację zawodową, 10,5 % natomiast kontynuuje swoją naukę.

Kadra zarządzająca

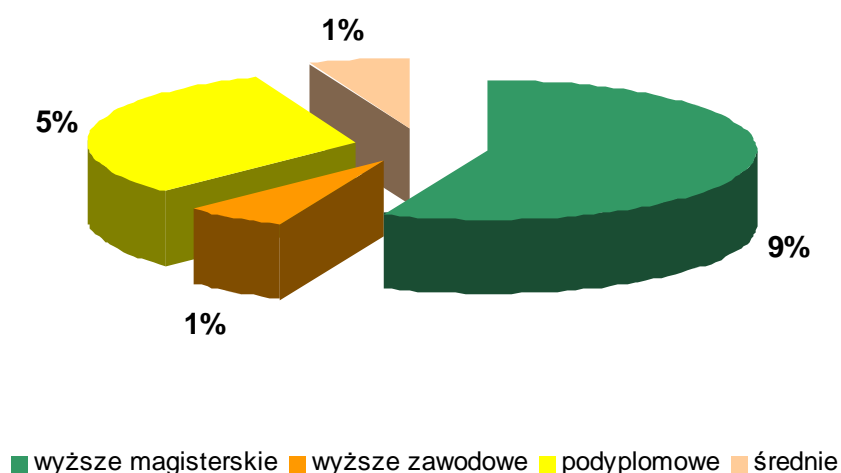
Tabela nr 22. Liczba kadry zarządzającej JOPS ze względu na posiadane wykształcenie z podziałem na poszczególne powiaty oraz miasta powiatowe województwa lubelskiego.

Powiat	Wyższe mgr		Wyższe zawodowe		Podyplomowe		Średnie		Razem
	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	
Zamojski	9	47	1	5	4	21	5	27	19
Włodawski	9	75	---	---	3	25	---	---	12
Tomaszowski	4	50	1	12,5	3	37,5	---	---	8
Świdnicki	7	58	---		5	42	---	---	12
Rycki	5	45,5	1	9	5	45,5	---	---	11
Radzyński	2	100	---	---	---	---	---	---	2
Puławski	4	31	3	23	3	23	3	23	13
Parczewski	6	55	1	9	2	18	2	18	11
Opolski	1	100	---	---	---	---	---	---	1
Łukowski	14	48	2	7	11	38	2	7	29
Łęczyński	5	42	1	8	4	33	2	17	12
Lubelski	16	61	1	4	5	19	4	16	26
Lubartowski	9	64	1	7	4	29	---	---	14
Kraśnicki	11	48	1	4	10	44	1	4	23
Krasnostawski	15	56	1	4	9	33	2	7	27
Janowski	5	29	2	12	8	47	2	12	17
Hrubieszowski	1	50	---	---	1	50	---	---	2
Chełmski	9	41	3	14	6	27	4	18	22
Biłgorajski	6	50	--	---	6	50	---	---	12
Bialski	15	63	1	4	6	25	2	8	24
m. Lublin	30	63	1	2	12	28	---	---	43
m. Chełm	2	50	---	---	2	50	---	---	4
m. Zamość	6	60	---	---	4	40	---	---	10
m. Biała Podlaska	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Suma	191		21		113		29		

Najwięcej osób spośród kadry zarządzającej JOPS w województwie lubelskim posiada wykształcenie wyższe magisterskie – 191 osób. Najwięcej spośród tych osób znajduje się w mieście Lublin – 30 osób oraz w powiatach lubelskim – 16 osób, krasnostawskim oraz bialskim – po 15 osób. Najmniej natomiast jest osób z wykształceniem wyższym zawodowym – 21 osób. 29 osób spośród kadry kierowniczej posiada średnie wykształcenie, natomiast 113 – podyplomowe.

W poszczególnych powiatach województwa lubelskiego poziom wykształcenia kadry kierowniczej wygląda następująco: najwięcej osób z wykształceniem wyższym magisterskim pracuje w JOPS powiatów radzyńskiego i opolskiego (100 %), włodawskiego (75 %) oraz miasta Lublin (70 %). Wykształcenie podyplomowe dominuje wśród kadry JOPS w powiatach hrubieszowskim, biłgorajskim i mieście Chełm (po 50 %) oraz powiecie ryckim (45,5 %). Poniżej 50 % otrzymało wykształcenie wyższe zawodowe oraz średnie wśród kadry zarządzającej JOPS.

Wykres nr 146. Kadra zarządzająca JOPS ze względu na posiadane wykształcenie w województwie lubelskim w stosunku do ogółu kadry kierowniczej.



Jak wynika z powyższego wykresu 9 % spośród ogółu kadry zarządzającej JOPS w województwie lubelskim posiada wykształcenie wyższe magisterskie, 5 % wykształcenie podyplomowe, po 1 % natomiast – wyższe zawodowe oraz średnie.

Tabela nr 23. Liczba kadry zarządzającej JOPS ze względu na posiadaną specjalizację zawodową z podziałem na poszczególne powiaty oraz miasta powiatowe województwa lubelskiego.

Powiat	Specjalizacja zawodowa
	Liczba wskazań
Zamojski	9
Włodawski	4
Tomaszowski	7
Świdnicki	5
Rycki	2
Radzyński	1
Puławski	4
Parczewski	2
Opolski	1
Łukowski	13
Łęczyński	4
Lubelski	11
Lubartowski	7

Kraśnicki	7
Krasnostawski	12
Janowski	6
Hrubieszowski	1
Chełmski	5
Biłgorajski	6
Bialski	11
m. Lublin	16
m. Chełm	3
m. Zamość	1
m. Biała Podlaska	---
Suma	138

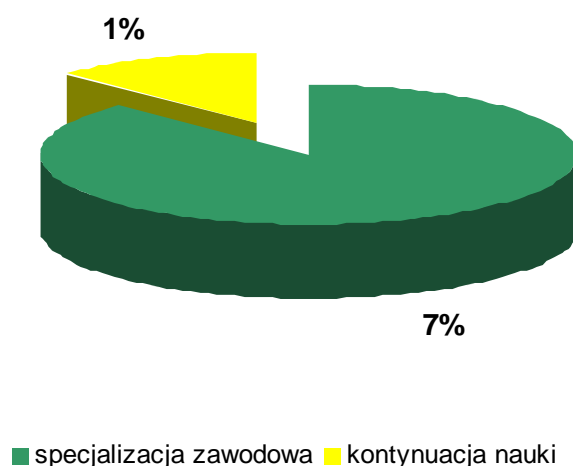
138 osób spośród kadry kierowniczej zatrudnionej w JOPS w województwie lubelskim posiada specjalizację zawodową, oznacza to 7 % ogółu kadry. Najwięcej pracowników ze specjalizacją znajduje się w Mieście Lublin – 16 osób oraz powiecie łukowskim - 13 osób, najmniej natomiast w powiecie radzyńskim, opolskim oraz hrubieszowskim – po 1 osobie.

Tabela nr 24. Liczba kadry zarządzającej JOPS kontynuujących naukę z podziałem na poszczególne powiaty oraz miasta powiatowe województwa lubelskiego.

Powiat	Kontynuacja nauki
	Liczba wskazań
Zamojski	---
Włodawski	--
Tomaszowski	1
Świdnicki	--
Rycki	3
Radzyński	--
Puławski	--
Parczewski	--
Opolski	--
Łukowski	1
Łęczyński	1
Lubelski	6
Lubartowski	--
Kraśnicki	1
Krasnostawski	2
Janowski	--
Hrubieszowski	--
Chełmski	3
Biłgorajski	--
Bialski	1
m. Lublin	1
m. Chełm	---
m. Zamość	1
m. Biała Podlaska	---
Suma	21

21 osób spośród kadry zarządzającej JOPS kontynuuje naukę, z czego najwięcej w powiecie lubelskim – 6 osób, najmniej zaś w powiatach tomaszowskim, łukowskim, łęczyńskim, kraśnickim oraz bialskim oraz mieście Lublin i Zamość – po 1 osobie. W województwie lubelskim 1 % kadry kierowniczej zatrudnionej w DPS, ŚDS, Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych oraz OIK kontynuuje naukę.

Wykres nr 147. Kadra zarządzająca JOPS ze względu na posiadaną specjalizację oraz kontynuująca naukę w województwie lubelskim w stosunku do ogółu kadry.



7 % spośród ogółu kadry zarządzającej JOPS posiada specjalizację zawodową, 1 % natomiast kontynuuje swoją naukę.

IX. Podsumowanie.

Analizując dane zawarte w niniejszym raporcie można stwierdzić wysoki poziom wykształcenia zarówno pracowników merytorycznych, jak i kadry zarządzającej Jednostek Organizacyjnych Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.

W Ośrodkach Pomocy Społecznej i Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie wśród pracowników merytorycznych dominuje wykształcenie wyższe o kierunku pedagogicznym. W pozostałych jednostkach, tj. Domach Pomocy Społecznej, Placówkach Opiekuńczo - Wychowawczych, Środowiskowych Domach Samopomocy oraz Ośrodkach Interwencji Kryzysowej, większość zatrudnionych pracowników posiada wykształcenie średnie.

42 % ogółu pracowników merytorycznych OPS posiada specjalizację zawodową, w tym przeważająca ilość osób ukończyła specjalizację I stopnia w zawodzie pracownik socjalny. W PCPR natomiast 65 % zatrudnionych pracowników merytorycznych posiada specjalizację zawodową, głównie z zakresu organizacji pomocy społecznej. W pozostałych JOPS 6 % wszystkich pracowników posiada różne specjalizacje zawodowe, podyktowane specyfiką pracy w określonej placówce.

Wśród pracowników merytorycznych badanych jednostek najwięcej osób podwyższa wykształcenie w OPS (12 %), najmniej w PCPR (6 %). W pozostałych jednostkach - 10 %.

Zgodnie z wymogami ustawowymi dotyczącymi kwalifikacji kadry kierowniczej, wszyscy pracownicy kadry zarządzającej badanych jednostek posiadają wykształcenie wyższe.

Z otrzymanych ankiet wynika, iż 80 % kadry kierowniczej OPS posiada specjalizację zawodową, w PCPR liczba ta wynosi 56 %, natomiast w pozostałych jednostkach – 7 %.

Wśród kadry zarządzającej OPS naukę kontynuuje 12 %, w tym najwięcej na studiach podyplomowych, zaś w PCPR kwalifikacje zawodowe podwyższa 11 % kadry kierowniczej. W pozostałych jednostkach wykształcenie uzupełnia jedynie 1 % spośród ogółu kadry.

Z powyższego badania wynika, iż kadra pomocy społecznej zdominowana jest przez kobiety. W OPS stanowią one 90 % ogółu zatrudnionych, w PCPR – 75 %, natomiast w pozostałych jednostkach – 78 %.

X. Spis wykresów i tabel.

- Wykres nr 1. Struktura zatrudnienia w PCPR
- Wykres nr 2. Struktura zatrudnienia pracowników merytorycznych
- Wykres nr 3. Poziom wykształcenia pracowników merytorycznych.
- Wykres nr 4. Kierunek wykształcenia pracowników z wykształceniem wyższym magisterskim.
- Wykres nr 5. Kierunek wykształcenia pracowników z wykształceniem wyższym zawodowym.
- Wykres nr 6. Specjalizacje zawodowe pracowników merytorycznych.
- Wykres nr 7. Struktura wykształcenia kadry zarządzającej.
- Wykres nr 8. Kierunek wykształcenia kadry kierowniczej z wykształceniem wyższym.
- Wykres nr 9. Liczba pracowników PCPR podwyższających wykształcenie.
- Wykres nr 10. Staż pracy.
- Wykres nr 11. Rodzaj umowy o pracę.
- Wykres nr 12. Wiek pracowników PCPR.
- Wykres nr 13. Płeć pracowników PCPR.
- Wykres nr 14. Struktura zatrudnienia pracowników OPS.
- Wykres nr 15. Zatrudnienie w ramach projektu systemowego POKL.
- Wykres nr 16. Pracownicy socjalni wg zajmowanych stanowisk.
- Wykres nr 17. Poziom wykształcenia pracowników socjalnych.
- Wykres nr 18. Kierunek wykształcenia pracowników socjalnych z wykształceniem wyższym magisterskim.
- Wykres nr 19. Kierunek wykształcenia pracowników socjalnych z wykształceniem wyższym zawodowym.
- Wykres nr 20. Typ szkoły średniej ukończonej przez pracowników socjalnych.
- Wykres nr 21. Pracownicy socjalni mający specjalizację zawodową.
- Wykres nr 22. Rodzaj specjalizacji zawodowych pracowników socjalnych.
- Wykres nr 23. Pracownicy socjalni kontynuujący naukę i/lub podwyższający kwalifikacje.
- Wykres nr 24. Formy doksztalcania przez pracowników socjalnych.
- Wykres nr 25. Pracownicy socjalni wg płci.
- Wykres nr 27. Pracownicy socjalni wg stażu pracy.
- Wykres nr 28. Pracownicy socjalni wg zawartej umowy o pracę.
- Wykres nr 36. Kadra kierownicza wg płci.
- Wykres nr 37. Kadra kierownicza wg wieku.
- Wykres nr 38. Kadra kierownicza wg stażu pracy.
- Wykres nr 39. Rodzaj zawartej umowy o pracę z kadrami kierowniczą OPS.
- Wykres nr 40. Poziom wykształcenia kadry kierowniczej i pracowników socjalnych.
- Wykres nr 41. Kierunek wykształcenia kadry kierowniczej i pracowników socjalnych.
- Wykres nr 42. Specjalizacje zawodowe kadry kierowniczej i pracowników socjalnych.
- Wykres nr 43. Kontynuacja nauki przez kadrami kierowniczą i pracowników socjalnych.
- Wykres nr 44. Płeć kadry kierowniczej i pracowników socjalnych.

- Wykres nr 45. Wiek kadry kierowniczej i pracowników socjalnych.
- Wykres nr 46. Staż pracy kadry kierowniczej i pracowników socjalnych.
- Wykres nr 47. Rodzaj zawartej umowy o pracę z kadrami kierowniczymi i pracownikami socjalnymi.
- Wykres nr 48. Zatrudnienie w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 49. Poziom wykształcenia pracowników merytorycznych zatrudnionych w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 50. Kierunek wykształcenia pracowników merytorycznych Domów Pomocy Społecznej (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim.
- Wykres nr 51. Kierunek wykształcenia pracowników merytorycznych Domów Pomocy Społecznej (wyższe zawodowe) w województwie lubelskim.
- Wykres nr 52. Rodzaj wykształcenia średniego pracowników merytorycznych Domów Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 53. Pracownicy merytoryczni DPS ze specjalizacją.
- Wykres nr 54. Specjalizacje zawodowe wśród pracowników merytorycznych Domów Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 55. Pracownicy merytoryczni DPS województwa lubelskiego kontynuujący naukę/uzupełniający wykształcenie.
- Wykres nr 56. Kontynuacja nauki przez pracowników merytorycznych w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 57. Płeć pracowników merytorycznych w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 58. Wiek pracowników merytorycznych w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 59. Staż pracy pracowników merytorycznych w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 60. Rodzaj umowy o pracę wśród pracowników merytorycznych Domów Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 61. Poziom wykształcenia kadry kierowniczej w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 62. Kierunek wykształcenia kadry kierowniczej w Domach Pomocy Społecznej (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim.
- Wykres nr 63. Kierunek wykształcenia kadry kierowniczej w Domach Pomocy Społecznej (wyższe zawodowe) w województwie lubelskim.
- Wykres nr 64. Rodzaj wykształcenia średniego kadry kierowniczej w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 65. Kadra zarządzająca DPS województwa lubelskiego ze specjalizacją.
- Wykres nr 66. Specjalizacje zawodowe wśród kadry zarządzającej w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 67. Ilość kadry zarządzającej DPS województwa lubelskiego kontynuujących naukę.

- Wykres nr 68. Kontynuacja nauki przez kadrę zarządzającą w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 69. Płeć kadry zarządzającej w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 70. Wiek kadry zarządzającej w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 71. Staż pracy w danej instytucji kadry zarządzającej w Domach Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 72. Rodzaj umowy o pracę wśród kadry zarządzającej Domami Pomocy Społecznej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 73. Zatrudnienie w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.
- Wykres nr 74. Poziom wykształcenia pracowników merytorycznych zatrudnionych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.
- Wykres nr 75. Kierunek wykształcenia pracowników merytorycznych Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim.
- Wykres nr 76. Kierunek wykształcenia pracowników merytorycznych Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych (wyższe zawodowe) w województwie lubelskim
- Wykres nr 77. Rodzaj wykształcenia średniego pracowników merytorycznych Placówek Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.
- Wykres nr 78. Pracownicy merytoryczni placówek opiekuńczo wychowawczych ze specjalizacją.
- Wykres nr 79. Specjalizacje zawodowe wśród pracowników merytorycznych Placówek Opiekuńczo - Wychowawczych w województwie lubelskim.
- Wykres nr 80. Pracownicy merytoryczni placówek opiekuńczo – wychowawczych kontynuujący naukę/ uzupełniający wykształcenie.
- Wykres nr 81. Kontynuacja nauki przez pracowników merytorycznych w Placówkach Opiekuńczo - Wychowawczych w województwie lubelskim.
- Wykres nr 82. Płeć pracowników merytorycznych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.
- Wykres nr 83. Wiek pracowników merytorycznych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.
- Wykres nr 84. Staż pracy pracowników merytorycznych w Placówkach Opiekuńczo - Wychowawczych w województwie lubelskim.
- Wykres nr 85. Rodzaj umowy o pracę wśród pracowników merytorycznych Placówek Opiekuńczo - Wychowawczych w województwie lubelskim.
- Wykres nr 86. Poziom wykształcenia kadry zarządzającej zatrudnionych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.
- Wykres nr 87. Kierunek wykształcenia kadry zarządzającej w Placówkach Opiekuńczo - Wychowawczych (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim
- Wykres nr 88. Kadra zarządzająca placówkami opiekuńczo – wychowawczymi ze specjalizacją.

- Wykres nr 89. Specjalizacje zawodowe wśród kadry zarządzającej Placówkami Opiekuńczo – Wychowawczymi w województwie lubelskim.
- Wykres nr 90. Kadra zarządzająca placówkami opiekuńczo – wychowawczymi kontynuująca naukę/ uzupełniająca wykształcenie.
- Wykres nr 91. Płeć kadry zarządzającej w Placówkach Opiekuńczo - Wychowawczych w województwie lubelskim.
- Wykres nr 92. Wiek kadry zarządzającej w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych w województwie lubelskim.
- Wykres nr 93. Staż pracy kadry zarządzającej w Placówkach Opiekuńczo –Wychowawczych w województwie lubelskim.
- Wykres nr 94. Rodzaj umowy o pracę wśród kadry zarządzającej Placówkami Opiekuńczo - Wychowawczymi w województwie lubelskim.
- Wykres nr 95. Zatrudnienie w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.
- Wykres nr 96. Poziom wykształcenia pracowników merytorycznych zatrudnionych w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.
- Wykres nr 97. Kierunek wykształcenia pracowników merytorycznych Środowiskowych Domów Samopomocy (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim
- Wykres nr 98. Kierunek wykształcenia pracowników merytorycznych Środowiskowych Domów Samopomocy (wyższe zawodowe) w województwie lubelskim
- Wykres nr 99. Rodzaj wykształcenia średniego pracowników merytorycznych Środowiskowych Domów Samopomocy w województwie lubelskim.
- Wykres nr 100. Pracownicy merytoryczni ŚDS ze specjalizacją.
- Wykres nr 101. Specjalizacje zawodowe wśród pracowników merytorycznych Środowiskowych Domów Samopomocy w województwie lubelskim.
- Wykres nr 102. Pracownicy merytoryczni ŚDS kontynuujący naukę/ uzupełniający wykształcenie.
- Wykres nr 103. Kontynuacja nauki przez pracowników merytorycznych w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.
- Wykres nr 104. Płeć pracowników merytorycznych w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.
- Wykres nr 105. Wiek pracowników merytorycznych w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.
- Wykres nr 106. Staż pracy pracowników merytorycznych w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.
- Wykres nr 107. Rodzaj umowy o pracę wśród pracowników merytorycznych Środowiskowych Domów Samopomocy w województwie lubelskim.
- Wykres nr 108. Poziom wykształcenia kadry zarządzającej zatrudnionej w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.
- Wykres nr 109. Kierunek wykształcenia kadry zarządzającej w Środowiskowych Domach Samopomocy (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim
- Wykres nr 110. Kadra zarządzająca ŚDS ze specjalizacją.

- Wykres nr 111. Specjalizacje zawodowe wśród kadry zarządzającej Środowiskowymi Domami Samopomocy w województwie lubelskim.
- Wykres nr 112. Kadra zarządzająca ŚDS kontynuująca naukę/uzupełniająca wykształcenie.
- Wykres nr 113. Płeć kadry zarządzającej w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.
- Wykres nr 114. Wiek pracowników kadry zarządzającej w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.
- Wykres nr 115. Staż pracy kadry zarządzającej w Środowiskowych Domach Samopomocy w województwie lubelskim.
- Wykres nr 116. Rodzaj umowy o pracę wśród kadry zarządzającej Środowiskowymi Domami Samopomocy w województwie lubelskim.
- Wykres nr 117. Zatrudnienie w Ośrodkach Interwencji Kryzysowej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 118. Poziom wykształcenia pracowników merytorycznych zatrudnionych w Ośrodkach Interwencji Kryzysowej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 119. Kierunek wykształcenia pracowników merytorycznych Ośrodków Interwencji Kryzysowej (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim
- Wykres nr 120. Pracownicy merytoryczni OIK ze specjalizacją.
- Wykres nr 121. Pracownicy merytoryczni OIK kontynuujący naukę/uzupełniający wykształcenie.
- Wykres nr 122. Płeć pracowników merytorycznych w Ośrodkach Interwencji Kryzysowej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 123. Wiek pracowników merytorycznych w Ośrodkach Interwencji Kryzysowej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 124. Rodzaj umowy o pracę wśród pracowników merytorycznych Ośrodków Interwencji Kryzysowej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 125. Poziom wykształcenia kadry zarządzającej zatrudnionej w Ośrodkach Interwencji Kryzysowej w województwie lubelskim.
- Wykres nr 126. Kierunek wykształcenia kadry zarządzającej w Ośrodkach Interwencji Kryzysowej (wyższe magisterskie) w województwie lubelskim
- Wykres nr 127. Kadra zarządzająca OIK ze specjalizacją.
- Wykres nr 128. Kadra zarządzająca OIK kontynuująca naukę/ uzupełniająca wykształcenie.
- Wykres nr 129. Poziom wykształcenia pracowników merytorycznych OPS w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego.
- Wykres nr 130. Ukończone studia podyplomowe.
- Wykres nr 131. Ukończone studia wyższe magisterskie.
- Wykres nr 132. Ukończone studia wyższe zawodowe (w tym kolegium pracowników służb społecznych).
- Wykres nr 133. Ukończona szkoła średnia.
- Wykres nr 134. Procentowy udział pracowników socjalnych ze specjalizacją zawodową w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego (ogółem).
- Wykres nr 135. Procentowy udział pracowników socjalnych ze względu na rodzaj specjalizacji

- Wykres nr 136. Pracownicy socjalni ze specjalizacją zawodową z zakresu organizacji pomocy społecznej.
- Wykres nr 137. Pracownicy socjalni ze specjalizacją I-go stopnia w zawodzie pracownik socjalny.
- Wykres nr 138. Pracownicy socjalni ze specjalizacją II-go stopnia w zawodzie pracownik socjalny.
- Wykres nr 139. Procentowy udział pracowników socjalnych kontynuujących naukę w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego (ogółem).
- Wykres nr 140. Procentowy udział pracowników socjalnych ze względu na rodzaj kontynuowanej nauki.
- Wykres nr 141. Wykształcenie pracowników merytorycznych PCPR w powiatach.
- Wykres nr 142. Wykształcenie kadry zarządzającej PCPR w powiatach województwa lubelskiego.
- Wykres nr 143. Studia podyplomowe kadry zarządzającej i pracowników PCPR.
- Wykres nr 144. Procentowa liczba pracowników merytorycznych JOPS ze względu na posiadane wykształcenie w województwie lubelskim w stosunku do ogółu pracowników merytorycznych.
- Wykres nr 145. Procentowa liczba pracowników merytorycznych JOPS ze względu na posiadaną specjalizację oraz kontynuujących naukę w województwie lubelskim w stosunku do ogółu pracowników merytorycznych.
- Wykres nr 146. Procentowa liczba kadry zarządzającej JOPS ze względu na posiadane wykształcenie w województwie lubelskim w stosunku do ogółu kadry kierowniczej.
- Wykres nr 147. Procentowa liczba kadry zarządzającej JOPS ze względu na posiadaną specjalizację oraz kontynuującą naukę w województwie lubelskim w stosunku do ogółu kadry.
- Tabela nr 1. Pracownicy merytoryczni DPS województwa lubelskiego ze specjalizacją.
- Tabela nr 2. Pracownicy merytoryczni DPS województwa lubelskiego kontynuujący naukę/ uzupełniający wykształcenie.
- Tabela nr 3. Kadra zarządzająca DPS ze specjalizacją.
- Tabela nr 4. Kadra zarządzająca DPS województwa lubelskiego kontynuująca naukę/ uzupełniająca wykształcenie.
- Tabela nr 5. Pracownicy merytoryczni placówek opiekuńczo wychowawczych województwa lubelskiego ze specjalizacją.
- Tabela nr 6. Pracownicy merytoryczni placówek opiekuńczo – wychowawczych województwa lubelskiego kontynuujący naukę/ uzupełniający wykształcenie.
- Tabela nr 7. Kadra zarządzająca placówkami opiekuńczo – wychowawczymi województwa lubelskiego ze specjalizacją.
- Tabela nr 8. Kadra zarządzająca placówkami opiekuńczo – wychowawczymi województwa lubelskiego kontynuująca naukę/ uzupełniająca wykształcenie.
- Tabela nr 9. Pracownicy merytoryczni ŚDS województwa lubelskiego ze specjalizacją.
- Tabela nr 10. Pracownicy merytoryczni ŚDS województwa lubelskiego kontynuujący naukę/ uzupełniający wykształcenie.
- Tabela nr 11. Kadra zarządzająca ŚDS województwa lubelskiego ze specjalizacją.

- Tabela nr 12. Kadra zarządzająca ŚDS województwa lubelskiego kontynuująca naukę/ uzupełniająca wykształcenie.
- Tabela nr 13. Pracownicy merytoryczni OIK województwa lubelskiego ze specjalizacją.
- Tabela nr 14. Pracownicy merytoryczni OIK województwa lubelskiego kontynuujący naukę/uzupełniający wykształcenie.
- Tabela nr 15. Kadra zarządzająca OIK województwa lubelskiego ze specjalizacją.
- Tabela nr 16. Kadra zarządzająca OIK województwa lubelskiego kontynuująca naukę/ uzupełniająca wykształcenie.
- Tabela nr 17. Specjalizacje zawodowe pracowników PCPR w poszczególnych powiatach
- Tabela nr 18. Ilość poszczególnych jednostek w poszczególnych powiatach.
- Tabela nr 19. Liczba pracowników merytorycznych JOPS ze względu na posiadane wykształcenie z podziałem na poszczególne powiaty województwa lubelskiego.
- Tabela nr 20. Liczba pracowników merytorycznych JOPS ze względu na posiadaną specjalizację zawodową z podziałem na poszczególne powiaty województwa lubelskiego.
- Tabela nr 21. Liczba pracowników merytorycznych JOPS kontynuujących naukę z podziałem na poszczególne powiaty województwa lubelskiego.
- Tabela nr 22. Liczba kadry zarządzającej JOPS ze względu na posiadane wykształcenie z podziałem na poszczególne powiaty województwa lubelskiego.
- Tabela nr 23. Liczba kadry zarządzającej JOPS ze względu na posiadaną specjalizację zawodową z podziałem na poszczególne powiaty województwa lubelskiego.
- Tabela nr 24. Liczba kadry zarządzającej JOPS kontynuujących naukę z podziałem na poszczególne powiaty województwa lubelskiego.