



KWESTIONARIUSZ DO OCENY EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ

1. Główne założenia metodologiczne stosowania Kwestionariusza.

Kwestionariusz stanowi narzędzie do mierzenia efektywności społeczno - zatrudnieniowej w wymiarze społecznym i opiera się na analizie **stopnia oddalenia osoby od samodzielności i zatrudnienia** w obszarach związanych z:

- edukacją,
- motywacją do zatrudnienia,
- motywacją do zmiany,
- umiejętnością rozwiązywania problemów,
- aktywnością wolontariacką,
- zdrowiem,
- aktywnością środowiskową,
- uzależnieniami,
- niepełnosprawnościami,
- podjęciem zatrudnienia.

Do opracowania Kwestionariusza przyjęto założenia metodologiczne wypracowane w ramach projektu „Teraz MY”, zgodnie z którymi istotą pomocy osobom i rodzinom zagrożonym wykluczeniem społecznym jest wsparcie w ich dążeniu do samodzielności i aktywności zawodowej.

2. Opis procesu pomiaru efektywności społeczno - zatrudnieniowej.

Etap I - realizacja w początkowej fazie projektu:

- a) Wypełnić Kwestionariusz we wszystkich obszarach związanych z pomiarem efektywności (wypełnia personel projektu - tab.1) wspólnie z Uczestnikiem/czką projektu przed przystąpieniem do działań projektowych.
- b) Wpisać wyniki Kwestionariusza do Matrycy do odczytywania stopni oddalenia od samodzielności (tab.2).
- c) Określić co najmniej jeden obszar problemowy dla każdego Uczestnika/czki (**zaleca się wybranie większej liczby obszarów**) oparty na indywidualnej diagnozie problemów Uczestnika/czki, który będzie podstawą do określenia stopnia osiągnięcia efektywności społeczno - zatrudnieniowej w wymiarze społecznym.

Etap II - realizacja po zakończeniu udzielania wsparcia uczestnikowi:

- a) Wypełnić Kwestionariusz (wypełnia personel projektu - tab.1) wspólnie z Uczestnikiem/czką projektu w terminie do 90 kalendarzowych po zakończeniu udziału jego/jej w projekcie oraz w stosunku do osób bezrobotnych i biernych zawodowo (wypełnia personel projektu – tab. 3).
- b) Wpisać wyniki Kwestionariusza do Matrycy do odczytywania stopnia oddalenia od samodzielności (tab.2) i dokonać opisu zmian w odniesieniu do wybranych wcześniej obszarów problemowych.
- c) Uzupełnić Wykaz dokumentów (po zakończeniu udziału Uczestnika/czki w projekcie) potwierdzających osiągnięcie wskaźnika efektywności społeczno - zatrudnieniowej (tab. 4) w wybranych (w kroku I) obszarach problemowych.

3. Sposób wypełniania Kwestionariusza:

- a) W każdym z obszarów wymienionych w Kwestionariuszu (tabela 1, Kol. 2) znajdują się po trzy określenia oznaczone od 1 do 3 (12 określeń) dla każdego obszaru oznaczone symbolami A, B, C, D, które opisują różny poziom oddalenia od samodzielności w funkcjonowaniu Uczestnika/czki projektu w wymiarze społecznym.
- b) Zaznaczamy znak X przy określeniu najbardziej adekwatnym do sytuacji Uczestnika/czki projektu. Dla jednego obszaru oznaczonego symbolami A, B, C lub D należy zaznaczyć tylko jedno określenie.
- c) Dla każdego obszaru zliczamy liczbę zaznaczonych odpowiedzi z tab. 1 kol. 4 i wpisujemy wyniki do **Matrycy do odczytywania poziomów oddalenia od samodzielności – tabela 2** (gdzie 1 oznacza wysoki poziom oddalenia, 2 - średni, a 3 - niski), wpisując liczbę wskazań dla danego poziomu (wysoki, średni, niski) dla wybranego obszaru.
- d) W przypadku, gdy problem we wskazanym obszarze nie występuje, nie zaznaczamy najbardziej pasującego określenia dla takiego obszaru wpisując **nie dotyczy**.

4. Interpretacja wyników wskaźnika efektywności społeczno – zatrudnieniowej w wymiarze społecznym:

- a) Przeważająca liczba wskazań dla danego poziomu oddalenia od samodzielności w wymiarze społecznym wskazuje, na jakim poziomie oddalenia (wysokim, średnim, niskim) w momencie przyścia do projektu jest dany uczestnik/czka.
- b) Wypełniając Kwestionariusz po rozpoczęciu udziału w projekcie i po zakończeniu przez uczestnika/czkę udziału w projekcie porównujemy zmiany jakie zaszły u uczestnika/czki projektu (Matryca - tabela 3) i opisujemy krótko te zmiany, wskazując na przejście z poziomu wyjściowego określonego w momencie przystąpienia osoby do projektu w stosunku do poziomu po zakończeniu udziału w projekcie.
- c) Realizator zobowiązuje (w formie pisemnej) Uczestników/czki projektu (na etapie rekrutacji do projektu) do dostarczenia dokumentów potwierdzających osiągnięcie zmiany, w co najmniej jednym obszarze problemowym wskazany w tab. 3 w kol. 4, co rejestrowane jest poprzez wypełnienie kol. 5 w tab. 3.
- d) Osiągnięcie zmiany, w co najmniej jednym obszarze (zmniejszenie stopnia oddalenia od samodzielności) potwierdzone odpowiednimi zaświadczeniami, opiniami wymienionymi w tabeli 3 kolumna 4 i 5, wskazuje, że efektywność w wymiarze społecznym została w projekcie osiągnięta dla danego Uczestnika/czki projektu.

Tabela 1. Kwestionariusz do oceny efektywności społeczno - zatrudnieniowym w wymiarze społecznym.

Aktywizacja społeczno - zatrudnieniowa w wymiarze społecznym				
1	2	3	4	
KRYTERIUM EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM	OBSZARY POMIARU EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM	OKREŚLENIA DLA WYZNACZENIA STOPNIA ODDALENIA OD SAMODZIELNOŚCI	WYBRANE OKREŚLENIE (ZAZNACZ X)	
I. Rozpoczęcie nauki	Edukacja	A	1. osoba nie posiada żadnego wykształcenia/ lub ma niewielkie zasoby edukacyjne przydatne do funkcjonowania społecznego i zatrudnieniowego,	
			2. osoba posiada wykształcenie i umiejętności przydatne do funkcjonowania społeczno – zatrudnieniowego, ale ich nie wykorzystuje,	
			3. osoba kończy lub ukończyła naukę w systemie szkolnictwa zawodowego/ średniego lub wyższego (dienne, zaoczne) i wykorzystuje umiejętności przydatne do funkcjonowania społeczno - zatrudnieniowego,	
		B	1. osoba nie widzi potrzeby podniesienia wykształcenia i kwalifikacji, brak jej motywacji do zmian	
			2. osoba widzi potrzebę dokończenia się i jest gotowa do zdobywania kwalifikacji/zawodu	
			3. osoba ukończyła /szkolenia/kursy przydatne na rynku pracy i jest zmotywowana do pracy	
		C	1. osoba nie posiada pozytywnych wzorców edukacyjno - zatrudnieniowych i nie widzi potrzeby dokończenia,	
			2. osoba nie posiada dobrych wzorców edukacyjno - zatrudnieniowych, ale widzi potrzebę dokończenia się,	
			3. osoba jest gotowa i otwarta na dalsze poszerzenie swojej wiedzy i umiejętności dostosowanych do możliwości zatrudnienia posiada kwalifikacje/wykształcenie i ma zidentyfikowaną ścieżkę kariery zawodowej,	
		D	1. osoba nie wiąże wykształcenia i kwalifikacji zawodowych z umiejętnościami przydatnymi,	
			2. wiąże podniesienie poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych z ułatwieniem poruszania się na rynku pracy	

Aktywizacja społeczno - zatrudnieniowa w wymiarze społecznym				
1	2	3	4	
KRYTERIUM EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM	OBSZARY POMIARU EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM	OKREŚLENIA DLA WYZNACZENIA STOPNIA ODDALENIA OD SAMODZIELNOŚCI	WYBRANE OKREŚLENIE (ZAZNACZ X)	
		3. osoba wie, że kwalifikacje są ważne do aktywnego poruszania się na otwartym rynku pracy, jest zmotywowana i gotowa do podjęcia zatrudnienia		
II. Wzmocnienie motywacji do pracy po projekcie	Motywacja do zatrudnienia	A	1. osoba nie widzi możliwości podjęcia zatrudnienia	
			2. osoba deklaruje chęć podjęcia zatrudnienia i podejmuje próbę nawiązania kontaktu z podmiotami działającymi w obszarze zatrudnienia	
			3. osoba ma już doświadczenie w obszarze zatrudnienia	
		B	1. osoba nie wierzy w swoje możliwości zatrudnieniowe i nie umie zdefiniować swoich zasobów	
			2. osoba potrafi zdefiniować swoje zasoby i możliwości, ale ma trudności z wykorzystaniem ich do podjęcia zatrudnienia	
			3. osoba ma zasoby i umiejętności i wykorzystuje je do podjęcia zatrudnienia	
		C	1. osoba nie utrzymuje kontaktu z osobami, które są zatrudnione lub poszukują zatrudnienia	
			2. osoba nawiązuje kontakt z osobami, które również poszukują zatrudnienia (np. kluby pracy, grupy wsparcia itp.)	
			3. osoba chętnie uczestniczy w spotkaniach osób pracujących i poszukujących zatrudnienia, sama inicjuje takie spotkania	
		D	1. osoba nie kontaktuje się z podmiotami działającymi w obszarze zatrudnienia	
			2. osoba często kontaktuje się z podmiotami działającymi w obszarze zatrudnienia i nawiązuje kontakt z lokalnymi pracodawcami, jest zainteresowana pracą wolontarystyczną	
			3. osoba jest w stałym kontakcie z pracodawcami i instytucjami rynku pracy i angażuje się w pracę wolontarystyczną	
III. Zwiększenie pewności siebie i własnych umiejętności	Motywacja do zmiany	A	1. osoba nie widzi potrzeby i nie wierzy w możliwość zmiany swojej sytuacji	
			2. osoba widzi potrzebę zmiany swojej sytuacji, ale nie umie zainicjować takiej zmiany	
			3. osoba zna swoje umiejętności i zasoby i wykorzystuje je do zmiany swojej sytuacji	
		B	1. osoba ma niskie poczucie własnej wartości i nie potrafi zidentyfikować własnych zasobów i możliwości	
2. osoba potrafi zidentyfikować i nazwać swoje				

Aktywizacja społeczno - zatrudnieniowa w wymiarze społecznym						
1	2	3	4			
KRYTERIUM EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM	OBSZARY POMIARU EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM	OKREŚLENIA DLA WYZNACZENIA STOPNIA ODDALENIA OD SAMODZIELNOŚCI	WYBRANE OKREŚLENIE (ZAZNACZ X)			
		zasoby i możliwości, ale ma trudności z ich wykorzystywaniem				
		3. osoba zna swoje zasoby i możliwości i wykorzystuje je do działań na rzecz środowiska lokalnego (działania lokalne itp.)				
		C	1. osoba neguje proponowane rozwiązania i nie widzi potrzeby wyznaczania jakichkolwiek celów			
			2. osoba jest otwarta na proponowane rozwiązaniami i współuczestniczy w ich realizacji, ale nie identyfikuje się z wyznaczonymi celami			
			3. osoba widzi efekty swoich działań i dąży do realizacji wyznaczonych celów			
		D	1. osoba ma bierną postawę i nie integruje się z najbliższym otoczeniem i społecznością lokalną			
			2. osoba jest otwarta na problemy innych członków społeczności lokalnej i podejmuje próbę integracji z najbliższym otoczeniem i środowiskiem lokalnym			
			3. osoba staje się rzecznikiem lokalnych problemów i inicjuje działania lokalne			
		IV. Poprawa umiejętności rozwiązywania pojawiających się problemów	Rozwiązujące problemy	A	1. osoba nie identyfikuje i nie potrafi nazwać pojawiających się problemów	
					2. osoba zna i umie nazwać zaistniałe problemy, ale ma trudności z poszukiwaniem rozwiązań tych problemów	
3. osoba dobrze identyfikuje zaistniałe problemy, widzi konieczność podjęcia współpracy ze specjalistami w procesie rozwiązania problemu						
B	1. osoba nie podejmuje próby rozwiązania problemu					
	2. osoba ma motywacje i jest otwarta na szukanie rozwiązań					
	3. osoba współuczestniczy w pełni w działaniach prowadzących do rozwiązania problemu					
C	1. osoba nie szuka wsparcia i nie ma wiedzy nt. lokalnych instytucji działających w obszarze pomocowym (ngo, stowarzyszenia kościelne, instytucje publiczne itp.)					
	2. osoba ma wiedzę nt. lokalnych instytucji działających w obszarze pomocowym (ngo, stowarzyszenia kościelne, instytucje publiczne, itp. podejmuje próbę nawiązania kontaktu ze specjalistami					
	3. osoba korzysta z oferty wsparcia lokalnych instytucji działających w obszarze pomocowym (ngo, stowarzyszenia kościelne, instytucje publiczne, itp.) i jest w stałym kontakcie ze specjalistami					
D	1. osoba nie korzysta ze wsparcia specjalistów					
	2. osoba potrafi szukać pomocy specjalistów w lokalnym systemie wsparcia					
	3. osoba korzysta ze wsparcia specjalistów i aktywnie rozwiązuje swoje problemy					
V. Podjęcie	Aktywność	A	1. osoba nie zna idei wolontariatu			

Aktywizacja społeczno - zatrudnieniowa w wymiarze społecznym

1	2	3	4	
KRYTERIUM EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM	OBSZARY POMIARU EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM	OKREŚLENIA DLA WYZNACZENIA STOPNIA ODDALENIA OD SAMODZIELNOŚCI	WYBRANE OKREŚLENIE (ZAZNACZ X)	
wolontariatu	wolontariacka	2. osoba zetknęła się z ideą wolontariatu, ale nie widzi potrzeby zaangażowania się w działania wolontarystyczne,		
		3. osoba zna ideę wolontariatu i zna zasady pracy wolontarystycznej		
		B	1. osoba sama nie jest zainteresowana działalnością wolontarystyczną	
			2. osoba wyraża chęć uczestnictwa w szkoleniach przygotowujących do pracy wolontarystycznej	
			3. osoba widzi potrzebę angażowania się w działania wolontarystyczne/podjęła pracę wolontarystyczną i czerpie satysfakcję z udzielanego wsparcia	
		C	1. osoba nie widzi potrzeby działań wolontarystycznych	
			2. osoba widzi korzyści płynące z działań wolontarystycznych jako wykonawca usług i jako odbiorca	
			3. osoba krzewi ideę wolontariatu, jest rzecznikiem tych działań w środowisku lokalnym i współuczestniczy w organizacji takich działań	
		D	1. osoba nie chce pracować jako wolontariusz	
			2. osoba jest zainteresowana pracą wolontarystyczną	
			3. osoba nabyła już doświadczenie w świadczeniu pracy wolontarystycznej i widzi korzyści z tej formy działalności	
		VI. Poprawa stanu zdrowia	Zdrowie	A
2. osoba widzi potrzebę działań prozdrowotnych, ale w niewielkim stopniu stosuje te działania				
3. osoba kontroluje stan swojego zdrowia i ma świadomość działań prozdrowotnych				
B	1. osoba ma niską świadomość w obszarze działań prozdrowotnych i neguje działania profilaktyczne			
	2. osoba chce poprawić stan swojego zdrowia i widzi konieczność podejmowania działań profilaktycznych			
	3. osoba jest pod stałą kontrolą lekarską i prowadzi prozdrowotny tryb życia			
C	1. osoba nie identyfikuje ograniczeń w funkcjonowaniu społecznym, zatrudnieniowym, rodzinnym wynikających ze stanu swojego zdrowia			
	2. osoba identyfikuje własne ograniczenia i ma świadomość działań profilaktycznych i jest otwarta na ich stosowanie			
	3. osoba akceptuje i stosuje szeroko rozumiana profilaktykę zdrowotną (sport, aktywność fizyczną, zdrowe odżywianie)			
D	1. osoba ma problemy zdrowotne, ale nie podejmuje leczenia			
	2. osoba ma zdiagnozowane problemy zdrowotne, ale leczy się sporadycznie i nie ma pełnej diagnozy stanu zdrowia			

Aktywizacja społeczno - zatrudnieniowa w wymiarze społecznym									
1	2	3	4						
KRYTERIUM EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM	OBSZARY POMIARU EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM	OKREŚLENIA DLA WYZNACZENIA STOPNIA ODDALENIA OD SAMODZIELNOŚCI	WYBRANE OKREŚLENIE (ZAZNACZ X)						
		3. osoba ma problemy zdrowotne i jest pod stałą kontrolą lekarzy specjalistów							
VII. Zwiększenie aktywności w środowisku lokalnym	Aktywność lokalna	A	1. osoba nie jest zainteresowana życiem społeczności lokalnej						
			2. osoba widzi korzyści z uczestnictwa w działaniach lokalnych						
			3. osoba jest aktywna w środowisku lokalnym						
			1. osoba nie angażuje się osobiście w działania lokalne, nie uczestniczy w imprezach lokalnych, nie zna ofert lokalnych organizacji pozarządowych	2. osoba sporadycznie angażuje się w pracę na rzecz środowiska lokalnego, zna kilka organizacji pozarządowych śledzi ich działalność	3. osoba chętnie angażuje się w pracę na rzecz środowiska lokalnego (np. imprezy kulturalne, rekreacyjne, sportowe, itp.) poprzez kontakt z lokalnymi organizacjami pozarządowymi i wspólnotami sąsiedzkimi,				
						C	1. osoba nie jest zainteresowana działaniami środowiskowymi (np. grupy wsparcia, grupy samopomocowe, itp.)	2. osoba uczestniczy/ła w spotkaniach grup wsparcia/grup samopomocowych w ramach działań środowiskowych	3. osoba inicjuje spotkania w ramach działań środowiskowych, jest rzecznikiem tych działań
		B	1. osoba nie identyfikuje własnych nałogów (alkohol, narkotyki, dopalacze, hazard itp.) i zagrożeń z nich wynikających	2. osoba ma świadomość zagrożeń wynikających z nałogu, ale nie ma wiedzy, motywacji					
					A	1. osoba identyfikuje swoje nałogi i neguje próby szukania wsparcia (widzi, ale nie ma wiedzy na temat swojego nałogu) ale nie podejmuje prób szukania wsparcia	2. osoba identyfikuje swoje nałogi i podejmuje próby szukania wsparcia		
		B	1. osoba nie podejmuje leczenia odwykowego, nie współpracuje ze specjalistami (np. trenerem, psychologiem, pracownikiem socjalnym, brak u niej motywacji do walki z nałogiem	2. osoba ma świadomość zagrożeń wynikających z nałogu, ale nie ma wiedzy, motywacji					

Aktywizacja społeczno - zatrudnieniowa w wymiarze społecznym						
1	2	3	4			
KRYTERIUM EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM	OBSZARY POMIARU EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM	OKREŚLENIA DLA WYZNACZENIA STOPNIA ODDALENIA OD SAMODZIELNOŚCI	WYBRANE OKREŚLENIE (ZAZNACZ X)			
		do zerwania z nim				
		3. osoba ma świadomość zagrożeń wynikających z nałogu i zauważa straty związane z nałogiem i podejmuje próby rozwiązania tego problemu, jest zmotywowana do podjęcia walki z nałogiem				
		C	1. osoba nadużywa w sposób systematyczny alkoholu/środków odurzających/ hazardu, itp.			
			2. osoba podejmuje próby leczenia odwykowego (np. kontaktuje się z terapeutami uzależnień, psychologiem, psychiatrą, itp.) – bez efektu			
			3. osoba jest po lub w trakcie leczenia odwykowego (terapii uzależnień)			
		D	1. osoba ma problemy/konflikty z otoczeniem, utrzymaniem/podjęciem pracy, ma konflikty z prawem (np. wykroczenia, wyrok sądowy, przymusowe leczenie, założenie „Niebieskiej Karty”, itp.)			
			2. u osoby zaczynają się pojawiać problemy z wypełnianiem ról społecznych (np. rodzina, praca, szkoła), pojawia się konflikt, osoba ma trudności z opanowaniem agresji			
			3. osoba wypełnia jeszcze role społeczne i stara się ograniczać straty związane z nałogiem poprzez samopomoc lub kontakty ze specjalistami, są jeszcze małe skutki nałogu dla otoczenia, rodziny, pracy			
		IX. Doświadczenie widocznej poprawy w funkcjonowaniu (w przypadku osób z niepełnosprawnościami)* <i>* wypełnić tylko w przypadku osób z niepełnosprawnościami</i>	Niepełnosprawności	A	1. osoba z niepełnosprawnością nie akceptuje swoich ograniczeń w wyniku niepełnosprawności oraz nie podejmuje prób ich przezwyciężenia	
					2. osoba akceptuje swoje ograniczenia wynikające z niepełnosprawności, ale nie integruje się ze społecznością lokalną	
3. osoba akceptuje swoje ograniczenia wynikające z niepełnosprawności i podejmuje próby integracji ze społecznością lokalną						
B	1. osoba nie zna swoich zasobów i możliwości, nie wierzy w możliwość podjęcia zatrudnienia (np. nie nawiązuje kontaktów z podmiotami działającymi w obszarze zatrudnienia)					
	2. osoba zna swoje zasoby i możliwości i chce podjąć zatrudnienie (np. podejmuje próbę kontaktowania się z podmiotami działającymi w obszarze zatrudnienia)					
	3. osoba dzięki posiadanym zasobom i możliwościom posiada doświadczenie w obszarze zatrudnienia, (np. systematycznie kontaktuje się z podmiotami działającymi w obszarze zatrudnienia, samodzielnie poszukuje pracy)					
C	1. osoba nie chce podnieść swojej wiedzy i umiejętności do zatrudnienia (np. szkolenia, kursy, itp.)					
	2. osoba widzi braki w swoim wykształceniu i jest otwarta na podniesienie swojej wiedzy i umiejętności (np. szkolenia, kursy, edukacja,					

Aktywizacja społeczno - zatrudnieniowa w wymiarze społecznym			
1	2	3	4
KRYTERIUM EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM	OBSZARY POMIARU EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM	OKREŚLENIA DLA WYZNACZENIA STOPNIA ODDALENIA OD SAMODZIELNOŚCI	WYBRANE OKREŚLENIE (ZAZNACZ X)
		WTZ, CIS, ZAZ, itp.)	
		3. osoba posiada lub uzupełnia wykształcenie i umiejętności (np. szkolenia, kursy, WTZ, CIS, ZAZ, itp)	
	D	1. osoba nie widzi potrzeby korzystania ze specjalistycznego wsparcia i likwidacji barier, co ułatwia poruszanie się w obszarze zatrudnienia	
		2. osoba stara się korzystać ze specjalistycznego wsparcia, stara się korzystać z pomocy w likwidacji barier co ułatwia poruszanie się w obszarze zatrudnienia	
		3. osoba widzi efekty korzystania ze specjalistycznego wsparcia i likwidacji barier (wzrost niezależności od otoczenia)	

- 1) Pytania o numerze 1 (w każdym obszarze A, B, C, D) określają wysoki stopień oddalenia od samodzielności (wysoki poziom niesamodzielności) w wymiarze społecznym.
- 2) Pytania o numerze 2 (w każdym obszarze A, B, C, D) określają średni stopień oddalenia od samodzielności (średni poziom niesamodzielności) w wymiarze społecznym.
- 3) Pytania o numerze 3 (w każdym obszarze A, B, C, D) określają niski stopień oddalenia od samodzielności (niski poziom niesamodzielności) w wymiarze społecznym.

.....
 podpis Uczestniczki/Uczestnika lub opiekuna
 bądź przedstawiciela ustawowego

.....
 podpis pracownika realizującego wsparcie

Tabela. 2 Matryca do odczytywania stopni oddalenia od samodzielności

1. Wysoki stopień oddalenia od samodzielności
2. Średni stopień oddalenia od samodzielności
3. Niski stopień oddalenia od samodzielności

Kryterium efektywności społeczno - zatrudnieniowej w wymiarze społecznym	Obszary pomiaru efektywności społeczno - zatrudnieniowej w wymiarze społecznym	Stopnie oddalenia od samodzielności						Krótki opis zaistniałych zmian		
		I etap	1	2	3	II etap	1		2	3
			Wysoki	Średni	Niski		Wysoki		Średni	Niski
		Po wejściu do projektu (data.....)	II o ś c w s k a z a n i a			Zakończenie udziału w projekcie (data.....)	Ilość wskazań			
I. Rozpoczęcie nauki	Edukacja									
II. Wzmocnienie motywacji do pracy po projekcie	Motywacja do zmiany zatrudnieniowej									
III. Zwiększenie pewności siebie i własnych umiejętności	Motywacja do zmiany									
IV. Poprawa umiejętności rozwiązywania pojawiających się problemów	Rozwiązywanie problemów									
V. Podjęcie wolontariatu	Aktywność wolontariacka									
VI. Poprawa stanu zdrowia	Zdrowie									
VII. Zwiększenie aktywności w środowisku lokalnym	Aktywność środowiskowa									
VIII. Ograniczenie nałogów	Uzależnienia									
IX. Doświadczenie widocznej poprawy w funkcjonowaniu (w przypadku osób z niepełnosprawnościami)*	Niepełnosprawności									

*tylko

w

przypadku

osób

z

niepełnosprawnością

KWESTIONARIUSZ DO OCENY EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM

Tabela 3. Kwestionariusz do oceny efektywności społeczno - zatrudnieniowym w wymiarze zatrudnieniowym.

Kwestionariusz efektywności zatrudnieniowej odnosi się do uczestników/czek projektu, którzy zgodnie ze ścieżką udziału w projekcie podjęli zatrudnienie w okresie do trzech miesięcy (należy rozumieć okres co najmniej 90 dni kalendarzowych) następujących po dniu, w którym zakończyły udział w projekcie.

Tabela 3. Kwestionariusz do oceny efektywności społeczno - zatrudnieniowym w wymiarze zatrudnieniowym

Aktywizacja społeczno - zatrudnieniowa w wymiarze zatrudnieniowym				
1	2		3	4
KRYTERIUM EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE ZATRUDNIENIOWYM	OBSZARY POMIARU EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE ZATRUDNIENIOWYM		OKREŚLENIA DLA WYZNACZENIA STOPNIA OSIĄGNIĘCIA WSKAŹNIKA ZATRUDNIENIOWEGO	WYBRANE OKREŚLENIE (ZAZNACZ X)
I. Zmiana statusu na rynku pracy	Status na rynku pracy	A	1. osoba zarejestrowana w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna	
			2. osoba zarejestrowana w urzędzie pracy jako poszukująca pracy	
			3. osoba nieaktywna zawodowo	
		B	1. osoba zatrudniona	
			2. osoba prowadząca działalność gospodarczą lub gospodarstwo rolne	
			3. osoba realizująca staż zawodowy	
II. Podjęcie pracy	Zatrudnienie	A	1. osoba zatrudniona w oparciu o stosunek pracy	
			2. osoba zatrudniona w oparciu o stosunek cywilnoprawny	
			3. osoba zatrudniona w oparciu o umowę o dzieło	
			4. osoba pracująca wolontarystycznie	

Aktywizacja społeczno - zatrudnieniowa w wymiarze zatrudnieniowym				
1	2		3	4
KRYTERIUM EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE ZATRUDNIENIOWYM	OBSZARY POMIARU EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE ZATRUDNIENIOWYM		OKREŚLENIA DLA WYZNACZENIA STOPNIA OSIĄGNIĘCIA WSKAŹNIKA ZATRUDNIENIOWEGO	WYBRANE OKREŚLENIE (ZAZNACZ X)
III. Czas umowy	Umowa	A	1. osoba zatrudniona na czas nieokreślony	
			2. osoba zatrudniona na czas określony	
		B	1. osoba zatrudniona na cały etat	
			2. osoba zatrudniona na ½ etatu	
		C	1. osoba pracuje na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej na minimum trzy miesiące	
			2. osoba pracuje na podstawie umowy o dzieło, w której nie określono czasu trwania umowy	
IV. Wartość umowy	Umowa	A	1. w przypadku umowy cywilnoprawnej miesięczne wynagrodzenie odpowiada co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu lub kwota wynagrodzenia jest proporcjonalna do okresu zawartej umowy	
			2. w przypadku umowy o dzieło, w której nie określono czasu trwania umowy, wartość umowy jest równa lub wyższa od trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	

.....
 podpis Uczestniczki/Uczestnika lub opiekuna
 bądź przedstawiciela ustawowego

.....
 podpis pracownika realizującego wsparcie

Wybrane obszary pomiaru efektywności w wymiarze społecznym i zawodowym dla Uczestnika/czki

Obszar: Edukacja

Obszar: Zatrudnienie

Obszar: Motywacja do zmiany zatrudnieniowej

Obszar: Niepełnosprawności

Obszar: Motywacja do zmiany

Obszar: Uzależnienia

Obszar: Rozwiązywanie problemów

Obszar: Aktywność środowiskowa

Obszar: Aktywność wolontariacka

Obszar: Zdrowie

.....
(data i podpis pracownika realizującego wsparcie

Tabela 4. Kryteria, obszary i dodatkowe dokumenty pozwalające ocenić osiągnięcie kryterium efektywności społeczno - zatrudnieniowej w wymiarze społecznym i zatrudnieniowym.

Lp.	Kryterium efektywności społeczno - zatrudnieniowej	Obszary pomiaru efektywności społeczno- zatrudnieniowej	Wykaz dokumentów potwierdzających osiągnięcie efektywności społeczno - zatrudnieniowej w wymiarze społecznym	Liczba i rodzaj dokumentu (na zakończenie uczestnictwa projekcie)
1	2	3	4	5
1	I. Rozpoczęcie nauki	Edukacja	Zaświadczenie o rozpoczęciu kursów, szkoleń, nauki	1 2 3
2	II. Wzmocnienie motywacji do pracy po projekcie	Motywacja do zatrudnienia	Opinia psychologa, pedagoga, pracownika socjalnego, terapeuty, doradcy zawodowego itp. w zależności od formy wsparcia udzielanej w projekcie	1 2 3
3	III. Zwiększenie pewności siebie i własnych umiejętności	Motywacja do zmiany	Opinia psychologa, pedagoga, pracownika socjalnego, terapeuty, doradcy zawodowego, itp. w zależności od formy wsparcia udzielanej w projekcie	1 2 3
4	IV. Poprawa umiejętności rozwiązywania pojawiających się problemów	Umiejętność rozwiązywania problemów	Opinia psychologa, pedagoga, pracownika socjalnego, terapeuty, doradcy zawodowego, itp. w zależności od formy wsparcia udzielanej w projekcie	1 2 3
5	V. Podjęcie wolontariatu	Aktywność wolontariacka	Zaświadczenie o podjęciu pracy wolontariusza/umowa, porozumienie o pracy wolontariusza	1 2 3
6	VI. Poprawa stanu zdrowia	Zdrowie	Informacja o podjęciu leczenia, rehabilitacji, terapii/opinia przedstawiciela służby zdrowia o poprawie stanu zdrowia, opinia pracownika socjalnego, terapeuty, itp.	1 2 3

7	VII. Zwiększenie aktywności w środowisku lokalnym	Aktywność środowiskowa	Zaświadczenie o podjęciu działalności członkostwie w organizacji pozarządowej, wspólnocie wyznaniowej lub innej organizacji środowiskowej, grupie nieformalnej, itp. opinia pracownika socjalnego, przedstawiciela organizacji pozarządowej/ wspólnoty wyznaniowej o działalności środowiskowej uzależnionej od formy wsparcia udzielanej w projekcie	1 2 3
8	VIII. Ograniczenie nałogów	Uzależnienia	Zaświadczenie o podjęciu/ukończeniu terapii	1 2 3
9	IX. Doświadczenie widocznej poprawy w funkcjonowaniu (w przypadku osób z niepełnosprawnościami)	Niepełnosprawności	Opinia psychologa, pedagoga, pracownika socjalnego, terapeuty, doradcy zawodowego, itp. w zależności od formy wsparcia udzielanej w projekcie	1 2 3
10	X. Podjęcie zatrudnienia	Zatrudnienie	Dokumenty potwierdzające zatrudnienie.	1 2 3

.....
(data i podpis pracownika realizującego wsparcie)