

2017

05  
KWESTIONARIUSZ  
DO  
MONITOROWANIA I  
UTRZYMANIA  
EFEKTÓW  
ZATRUDNIENIA



## Małe Wielkie Zmiany

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.**

Copyright by Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, 2017

Przedruk materiałów w całości lub w części jest możliwy wyłącznie za zgodą wydawcy. Cytowanie oraz wykorzystywanie treści jest dozwolone z podaniem źródła.

Wersja elektroniczna dostępna pod adresem:

<http://wss.org.pl/>



Wydawca:

Wrocławska Spółdzielnia Socjalna

ul. Bogedaina 5 50-514 Wrocław

tel. 71/ 730-701-175

e-mail: [wroclawskaspoldzielnie.socjalna@gmail.com](mailto:wroclawskaspoldzielnie.socjalna@gmail.com)

Opracowanie merytoryczne: Magdalena Czochara

Korekta językowa: Joanna Kot

Korekta techniczna: Lucyna Pachciarz

Grafika i skład: Wrocławska Spółdzielnia Socjalna

WROCŁAW 2017

[biuro@spoldzielnie.org](mailto:biuro@spoldzielnie.org)

[www.spoldzielnie.org/innowacje](http://www.spoldzielnie.org/innowacje)



Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny





# WPROWADZENIE

Ideę napisania niniejszego dokumentu stanowi efekt motywacji jej autorów ukierunkowanej na to, by wyposażyć Akompaniatorów zajmujących się reintegracją społeczno - zawodową osób zagrożonych wykluczeniem i ubóstwem, w tym osób bezdomnych zatrudnionych w Spółdzielniach Socjalnych w narzędzia, dzięki którym możliwa będzie analiza i ocena ich możliwości przystosowawczych. Narzędzi pozwalających na monitorowanie tego na ile wybór i sposób przygotowania do realizacji zadań zawodowych koreluje z możliwościami funkcjonowania danej osoby na rynku pracy i przyczynia się istotnie do zwiększenia szans utrzymania zatrudnienia.

W ramach Modelu „Patent na pracę” narzędziem monitorującym postęp pracownika oraz oceniającym jego efektywność społeczno – zawodową jest poniższy kwestionariusz. Do opracowania tego narzędzia przyjęto założenia metodologiczne wypracowane w ramach Modelu, zgodnie z którymi istotą pomocy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym i ubóstwem jest wsparcie ich w dążeniu do samodzielności społeczno- zawodowej. Niniejsze narzędzie opracowane i dostosowane do metodologii promowanego Modelu zostało w oparciu o Kwestionariusz do oceny efektywności społeczno – zatrudnieniowej w wymiarze społecznym stworzony w ramach Projektu MCPS „Kalkulator Kosztów Zaniechania – wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań na Mazowszu w zakresie polityki społecznej, w obszarze analizy kosztów braku podejmowania działań aktywizująco – wspierających” współfinansowanego ze środków PO KL 2007 - 2013.

Narzędzie opiera się na:

1. Monitorowaniu efektów zatrudnienia w obszarach obejmujących umiejętności komunikacyjne, interpersonalne, zarządzania sobą w czasie, społeczne, związane z poruszaniem się po rynku pracy, motywację, oraz
2. Analizie stopnia oddalenia się danej osoby (pracownika) od samodzielności w obszarach związanych z edukacją, zatrudnieniem, gotowością do zmiany, rozwiązywaniem problemów, zdrowiem, aktywnością społeczną i uzależnieniami

Badanie przeprowadzane trzykrotnie służyć ma bowiem ocenie zdolności przystosowania się danego pracownika do warunków pracy, wykorzystania własnych kompetencji czy zdobytych podczas udzielanego wsparcia umiejętności na obejmowanym przez niego stanowisku pracy.



## PROCEDURA BADANIA

Niezależnie od czasu trwania udzielanego wsparcia – pracownik (osoba wspierana przez Akompaniatora) winien być poddany badaniu trzykrotnie – na wstępie, powtórnie w trakcie pracy metodą towarzyszenia (lub w sytuacji przerwania udzielanego wsparcia), a następnie po zakończeniu towarzyszenia. Rekomenduje się by badanie przeprowadzić w miarę możliwości w 2 i 6 mc od zakończenia udzielanego wsparcia. Badanie takie może przeprowadzić wówczas osoba odpowiedzialna w ramach danej placówki za kontakty z danym pracownikiem.

Narzędzie przeznaczone jest do badań indywidualnych. Badanie przeprowadza się bez ograniczenia czasu. Wypełnienie kwestionariusza zajmuje około 20 minut. Po podaniu arkusza Akompaniator prosi badanego o wypełnienie danych personalnych oraz arkusza osobowego. Następnie czyta badanemu instrukcję prosząc o prześledzenie jej wzrokiem, pyta czy instrukcja jest dla badanego zrozumiała. W przypadku uzyskania odpowiedzi negatywnej wyjaśnia na czym polega wypełnienie kwestionariusza i jeszcze raz pyta o to, czy zadanie jest zrozumiałe dla badanego. Odpowiadając na wątpliwości Akompaniator nie powinien wykraczać poza treść instrukcji wydrukowanej na arkuszu. Badający powinien ograniczyć się do stwierdzenia, że osoba badana ma określić na ile zgadza się ze zdaniem zawartym w kwestionariuszu. Gdy uzyska odpowiedź twierdzącą, informuje, że badany ma odpowiedzieć na wszystkie pytania.

Jeżeli w trakcie badania respondent pyta o znaczenie jakiegoś słowa lub nie umie go samodzielnie przeczytać, Akompaniator powinien przeczytać słowo, ale nie definiować go. Przy odbieraniu wypełnionego arkusza testowego Akompaniator powinien sprawdzić, czy pracownik odpowiedział na wszystkie pytania. W przypadku stwierdzenia braków prosi o ich uzupełnienie.

Kwestionariusz do monitorowania i utrzymania efektów zatrudnienia stanowi podstawowy arkusz, w który należy wpisać wszystkie informacje dotyczące osoby badanej. Łącznie zawiera 106 pytań. Kwestionariusz składa się z dwóch opisanych poniżej części:

**CZEŚĆ I** - dotyczy monitorowania efektów zatrudnienia w obszarach obejmujących umiejętności komunikacyjne, interpersonalne, zarządzania sobą w czasie, społeczne, związane z poruszaniem się po rynku pracy, motywację.

Wymienione obszary są przedmiotem obserwacji i pomiaru także w kolejnych etapach badania, w trakcie towarzyszenia, jego zaprzestania oraz w 2 i 6 mc po jego zakończeniu. Oceniane obszary (kategorie) odpowiadają etapom pracy Akompaniatora i można opisać je jako:

- Rozwój zdolności do utrzymania zatrudnienia w okresie tuż po otrzymaniu wsparcia poprzez nabycie umiejętności rozpoznawania sytuacji kryzysowych i opracowania sposobów doraźnego radzenia sobie nimi oraz nauczenie się korzystania w tych sytuacjach z pomocy Akompaniatora i/lub pomocy specjalistycznej czy grup samopomocowych (grup wsparcia)

- Rozpoznawanie problemów osobistych bezpośrednio związanych z pićem alkoholu lub przyjmowaniem środków odurzających i rozwój zdolności radzenia sobie z nimi, a zwłaszcza nabycie umiejętności radzenia sobie ze złością, nawiązywaniem kontaktów interpersonalnych czy poradzenie sobie z poczuciem niskiej wartości i wstydem.
- Ćwiczenie umiejętności potrzebnych do funkcjonowania w miejscu pracy – szczególnie nabywanie i rozwój umiejętności interpersonalnych, czy umiejętności takich jak, np. branie odpowiedzialności za własne sprawy, podejmowanie decyzji, umiejętności związanych z planowaniem zmian i ich realizacją.

Ocena postępów procesu towarzyszenia dokonywana jest na pięciostopniowej skali: od 1 – praca jeszcze nie rozpoczęta do 5 – praca zakończona.

CZEŚĆ II - dotyczy analizy stopnia oddalenia się danej osoby (pracownika) od samodzielności w obszarach związanych z edukacją, zatrudnieniem, gotowością do zmiany, rozwiązywaniem problemów, zdrowiem, aktywnością społeczną i uzależnieniami. Jest to zestaw skal obserwacyjnych, przy pomocy których Akompaniator trzykrotnie ocenia, jakie zmiany następują w trakcie procesu towarzyszenia.

Natomiast do każdego z w/w obszarów dookreślono kryterium efektywności społeczno – zawodowej według następującego zestawienia:

Tab.1 Kryteria i obszary pomiaru efektywności społeczno – zawodowej<sup>1</sup>

<b>Obszar pomiaru efektywności społeczno – zawodowej w ramach procesu towarzyszenia</b>	<b>Kryterium efektywności społeczno - zawodowej</b>
EDUKACJA	Podniesienie kompetencji i umiejętności społeczno – zawodowych
ZATRUDNIENIE	Wzmocnienie do pracy (motywacja do zatrudnienia)
GOTOWOŚĆ DO ZMIANY	Zwiększenie pewności siebie i własnych umiejętności (motywacja do zmiany)
ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW	Poprawa umiejętności rozwiązywania problemów
ZDROWIE	Poprawa stanu zdrowia
AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA	Zwiększenie aktywności społecznej
UZALEŻNIENIA	Ograniczenie nałogów

## SPOSÓB WYPEŁNIANIA KWESTIONARIUSZA

Na każdym z etapów towarzyszenia (początkowym, środkowym i końcowym) należy wypełnić we wszystkich obszarach związanych z monitorowaniem lub pomiarem efektywności. Wyniki uzyskane w części I należy zsumować i wyciągnąć wnioski. Natomiast wyniki uzyskane w części II na etapie przyjęcia i w trakcie towarzyszenia wpisać do matrycy odczytywania stopnia oddalenia od samodzielności (tab.2) i określić co najmniej jeden obszar problemowy<sup>2</sup> dla każdego pracownika oparty na indywidualnej diagnozie problemów danej osoby, który będzie postawą do określenia stopnia osiągnięcia efektywności społeczno-

<sup>1</sup> Kryterium określone przez Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju w „Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego o zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków z EFS i EFRR na lata 2014-2020”

<sup>2</sup> Zaleca się wybranie większej liczby obszarów

zawodowej. Na etapie zakończenia udzielania wsparcia pracownikowi wpisać natomiast wyniki do Matrycy (Tab.2) i dokonać opisu zmian w odniesieniu do wybranych wcześniej obszarów problemowych. Można także uzupełnić wykaz dokumentów potwierdzających osiągnięcie wskaźnika efektywności społeczno-zawodowej (Tab.3) w wybranych obszarach problemowych.

#### SPOSÓB WYPEŁNIANIA KWESTIONARIUSZA W CZEŚĆ II

Dla każdego z wymienionych w Kwestionariuszu obszarów przyjęto od 1 do 3 określeń<sup>3</sup> (12 łącznie) oznaczonych symbolami A, B, C, D – które opisują różny poziom oddalenia od samodzielności społeczno-zawodowej pracownika. Należy postawić znak X przy określeniu najbardziej adekwatnym do sytuacji danej osoby. Dla jednego obszaru oznaczonego symbolami A, B, C lub D należy zaznaczyć tylko jedno określenie. Następnie dla każdego obszaru zliczamy liczbę zaznaczonych odpowiedzi z kol.4 i wpisujemy wyniki do Matrycy (Tab.2) – gdzie 1- oznacza wysoki poziom oddalenia, 2 – średni, a 3 – niski – wpisując liczbę wskazań dla danego poziomu (wysoki, średni, niski) dla wybranego obszaru. W przypadku, gdy problem we wskazanym obszarze nie występuje nie zaznaczamy najbardziej pasującego określenia dla takiego obszaru.

#### INTERPRETACJA WYNIKÓW UZYSKANYCH W CZEŚCI II

Przeważająca liczba wskazań dla danego poziomu oddalenia od samodzielności w danym obszarze wskazuje, na jakim poziomie oddalenia (wysokim, średnim, niskim) w momencie objęcia wsparciem jest dany pracownik. Wypełniając Kwestionariusz na początku i po zakończeniu towarzyszenia należy porównać zmiany jakie zaszły u pracownika (Matryca – Tab.3) i opisać krótko te zmiany, wskazując na przejście z poziomu wyjściowego określonego w momencie objęcia pracownika wsparciem w stosunku do poziomu po zakończeniu towarzyszenia. Rekomendowane jest by osiągnięcie zmiany, w co najmniej jednym obszarze (zmniejszenie stopnia oddalenia od samodzielności) problemowym potwierdzone było odpowiednimi zaświadczeniami, opiniami specjalistów czy rekomendacjami by wykazać, że efektywność w procesie towarzyszenia została osiągnięta dla danego pracownika.

**Pytania o numerze 1** (w każdym obszarze) określają wysoki stopień oddalenia od samodzielności (wysoki stopień niesamodzielności) w zakresie funkcjonowania społeczno – zawodowego.

**Pytania o numerze 2** (w każdym obszarze) określają średni stopień oddalenia od samodzielności (średni stopień niesamodzielności) w zakresie funkcjonowania społeczno – zawodowego.

**Pytania o numerze 3** (w każdym obszarze) określają niski stopień oddalenia od samodzielności (niski stopień niesamodzielności) w zakresie funkcjonowania społeczno – zawodowego.

<sup>3</sup> Przygotowany opis określeń można rozszerzyć indywidualnie w zależności od specyfiki miejsca pracy, poprzez dopisanie do istniejącej treści określeń dodatkowych, uszczegóławiających zbierane informacje. Nie jest możliwe natomiast zwiększenie liczby określeń w danych obszarach (A<B<C<D) ani liczby pytań w sekwencji 1,2,3.

Tab.2 Matryca do odczytywania stopnia niesamodzielności w funkcjonowaniu społeczno – zawodowym.

OBSZAR	STOPNIE ODDALENIA OD SAMODZIELNOŚCI									KRÓTKI OPIS ZAISTNIAŁYCH ZMIAN				
	ETAP I	1	2	3	ETAP II	1	2	3	ETAP III		1	2	3	
		WYSOKI	ŚREDNI	NISKI		WYSOKI	ŚREDNI	NISKI			WYSOKI	ŚREDNI	NISKI	
		ILOŚĆ WSKAZAŃ				ILOŚĆ WSKAZAŃ					ILOŚĆ WSKAZAŃ			
EDUKACJA	PRZED OBJĘCIEM WSPARCIA (DATA ....)				W TRAKCIE TOWARZYSZENIA (DATA ....)				PO ZAKOŃCZENIU UDZIELANIA WSPARCIA (DATA ....)					
ZATRUDNIENIE														
GOTOWOŚĆ DO ZMIAN														
ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW														
ZDROWIE														
AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNOŚĆ														
UZALEŻNIENIA <sup>4</sup>														

Wybrany obszar (obszary) pomiaru efektywności : 1.  
2.  
3.

Data i podpis Akompaniatora : .....

Data i podpis pracownika: .....

<sup>4</sup> Tylko w przypadku osób uzależnionych

# KWESTIONARIUSZ DO MONITOROWANIA I UTRZYMANIA EFEKTÓW ZATRUDNIENIA

## INSTRUKCJA

1. Kwestionariusz wypełnia Akompaniator wspólnie z pracownikiem objętym wsparciem,
2. Na podstawie uzyskanych informacji podczas rozmowy z pracownikiem Akompaniator podejmuje wspólnie z nim decyzję i wybiera tylko jedno określenie najbardziej adekwatne do sytuacji społeczno – zawodowej pracownika. W kolumnie 4 zaznacza odpowiedź stawiając znak X,

<b>KWESTIONARIUSZ DO MONITOROWANIA I UTRZYMANIA ZATRUDNIENIA</b>							
IMIĘ I NAZWISKO							
DATA SPORZĄDZENIA DOKUMENTU							
<b>CZEŚĆ I MONITORING EFEKTÓW ZATRUDNIENIA</b>							
MONITOROWANY OBSZAR			OCENA 1- poziom najniższy, 5- poziom najwyższy				
<b>1.1 UMIEJĘTNOŚCI KOMUNIKACYJNE</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Łatwo nawiązuje kontakt							
Jest otwarty i szczery w kontakcie z innymi							
Potrafi rozmawiać o sobie i swoich problemach							
Nie stwarza sytuacji konfliktowych							
Potrafi nazwać swoje emocje							
Potrafi zachować się asertywnie							
Potrafi wysłuchać innych							
<b>1.2 UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Potrafi pracować w zespole pracowniczym							
Potrafi inspirować innych do działania							
Angażuje się we wspólne zadania							
Potrafi budować relacje pracownicze							
Potrafi łagodzić sytuacje konfliktowe							
Jest otwarty na nowe doświadczenia i ludzi							
<b>1.3 UMIEJĘTNOŚCI ZARZĄDZANIA SOBĄ</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Potrafi ocenić własne potrzeby i oczekiwania							
Umie zorganizować sobie czas							
Jest pewny swoich umiejętności i kompetencji							
Potrafi dostosować się do zmieniających się warunków pracy i wymagań							
Potrafi rozplanować powierzone zadania w czasie							
Potrafi poradzić sobie z wieloma zadaniami jednocześnie							
Potrafi podjąć decyzję							
Potrafi skoncentrować się na powierzonym zadaniu							
<b>1.4 UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNE</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Przestrzega zasad kultury (w tym punktualności)							
Dba o swój wygląd zewnętrzny							
Utrzymuje abstynencję/podjął terapię (punkt dotyczy osób uzależnionych)							
Potrafi zaplanować i zorganizować sobie czas wolny							
<b>1.5 UMIEJĘTNOŚCI ZWIĄZANE Z PORUSZANIEM SIĘ PO RYNKU PRACY</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Potrafi samodzielnie przygotować dokumenty np. aplikacyjne							
Umie określić swoje słabe i mocne strony							
Posiada umiejętności analityczne, planowania i organizacyjne							
Potrafi pracować samodzielnie							

Potrafi pracować zespołowo					
<b>1.6 MOTYWACJA</b>	1	2	3	4	5
Jest zaangażowany w podejmowane działania/wykonywaną pracę					
Potrafi określić swoje plany na przyszłość					
Potrafi podjąć aktywność społeczną					
Jest chętny, by nauczyć się nowych rzeczy					
Potrafi podjąć aktywność zawodową samodzielnie					

**CZĘŚĆ II OCENA EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ**

OBSZAR	KRYTERIUM	SZCZEGÓŁOWY ZAKRES			OCENA (wstaw X)
<b>EDUKACJA</b>	Podniesienie kompetencji i umiejętności społeczno – zawodowych	<b>A</b>	1	Nie posiada żadnego wykształcenia/lub ma niewielkie zasoby edukacyjne przydatne do funkcjonowania społeczno – zawodowego	
			2	Posiada wykształcenie i umiejętności przydatne do funkcjonowania społeczno – zawodowego, ale ich nie wykorzystuje	
			3	Kończy lub ukończył naukę w systemie szkolnictwa zawodowego/średniego lub wyższego (dienne, zaoczne) i wykorzystuje umiejętności przydatne do funkcjonowania społeczno - zawodowego	
		<b>B</b>	1	Nie widzi potrzeby podniesienia wykształcenia i kwalifikacji, brak motywacji do zmian	
			2	Widzi potrzebę doksztalcenia się i jest gotowy/a do zdobywania kwalifikacji/zawodu	
			3	Ukończył szkolenia/kursy przydatne w miejscu pracy /na rynku pracy i jest zmotywowana do pracy	
		<b>C</b>	1	Nie posiada pozytywnych wzorców edukacyjno-zatrudnieniowych i nie widzi potrzeby doksztalcenia się	
			2	Nie posiada dobrych wzorców edukacyjno-zatrudnieniowych i widzi potrzebę doksztalcenia się	
			3	Jest gotowy i otwarty na dalsze poszerzenie swojej wiedzy i umiejętności dostosowanych do możliwości zatrudnienia, posiada kwalifikacje/wykształcenie i ma zidentyfikowaną ścieżkę kariery zawodowej	
<b>ZATRUDNIENIE</b>	Wzmocnienie do pracy (motywacja do zatrudnienia)	<b>A</b>	1	Nie widzi możliwości podjęcia zatrudnienia/kontynuowania pracy	
			2	Deklaruje chęć podjęcia /kontynuowania pracy	
			3	Podjął/kontynuuje pracę	
		<b>B</b>	1	Nie wierzy w swoje możliwości zatrudnieniowe i nie umie zdefiniować swoich zasobów	
			2	Potrafi zdefiniować swoje zasoby i możliwości, ale ma trudności z wykorzystaniem ich do podjęcia pracy/ podczas świadczenia pracy	
			3	Ma zasoby i umiejętności, wykorzystuje je do podjęcia zatrudnienia/w pracy	
		<b>C</b>	1	Nie utrzymuje kontaktu z osobami poszukującymi zatrudnienia/ z osobami, które są zatrudnione	
			2	Nawiązuje kontakty z osobami poszukującymi zatrudnienia/ z osobami zatrudnionymi (np. kluby pracy, grupy wsparcia)	
			3	Chętnie uczestniczy w spotkaniach osób poszukujących zatrudnienia/ zatrudnionych, sam inicjuje takie spotkania	
		<b>D</b>	1	Nie kontaktuje się z podmiotami działającymi w obszarze zatrudnienia	
			2	Często podejmuje kontakty z podmiotami działającymi w obszarze zatrudnienia i nawiązuje kontakt z pracodawcami, jest zainteresowany pracą wolontarystyczną	
			3	Jest w stałym kontakcie z pracodawcami i instytucjami rynku pracy i angażuje się w pracę wolontarystyczną	

<b>GOTOWOŚĆ DO ZMIANY</b>	Zwiększenie pewności siebie i własnych umiejętności (motywacja do zmiany)	<b>A</b>	1	Nie widzi potrzeby i nie wierzy w możliwości zmiany swojej sytuacji	
			2	Widzi potrzebę zmiany swojej sytuacji, ale nie umie zainicjować takiej zmiany	
			3	Zna swoje umiejętności i zasoby i wykorzystuje je do zmiany swojej sytuacji	
		<b>B</b>	1	Ma niskie poczucie swojej wartości i nie potrafi zidentyfikować własnych zasobów i możliwości	
			2	Potrafi zidentyfikować i nazwać swoje zasoby i możliwości, ale ma trudności z ich wykorzystaniem	
			3	Zna swoje zasoby i możliwości i wykorzystuje je do działania na rzecz miejsca pracy	
		<b>C</b>	1	Neguje proponowane rozwiązania i nie widzi potrzeby wyznaczenia jakichkolwiek celów	
			2	Jest otwarty na proponowane rozwiązania i współuczestniczy w ich realizacji, ale nie identyfikuje się z wyznaczonymi celami	
			3	Widzi efekty swoich działań i dąży do realizacji wyznaczonych celów	
		<b>D</b>	1	Ma bierną postawę i nie integruje się z najbliższym otoczeniem/zespołem pracowniczym	
			2	Jest otwarty na problemy innych i podejmuje próbę integracji z najbliższym otoczeniem/zespołem pracowniczym	
			3	Staje się rzecznikiem najbliższych/ zespołu pracowniczego i inicjuje działania społeczne	
<b>ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW</b>	Poprawa umiejętności rozwiązywania problemów	<b>A</b>	1	Nie identyfikuje i nie potrafi nazwać pojawiających się problemów	
			2	Zna i umie nazwać zaistniałe problemy, ale ma trudności z poszukiwaniem rozwiązań tych problemów	
			3	Dobrze identyfikuje zaistniałe problemy, widzi konieczność podjęcia współpracy z Akompaniatorem i /lub specjalistami w procesie rozwiązywania problemu	
		<b>B</b>	1	Nie podejmuje próby rozwiązania problemu	
			2	Ma motywację i jest otwarty na szukanie rozwiązań	
			3	Współuczestniczy w pełni w działaniach do rozwiązania problemu	
		<b>C</b>	1	Nie szuka wsparcia i nie ma wiedzy nt. lokalnych instytucji działających w obszarze pomocowym (pomoc społeczna i instytucjonalna)	
			2	Nie korzysta ze wsparcia osób i podmiotów z obszaru pomocowego	
			3	Korzysta ze wsparcia osób i podmiotów z obszaru pomocowego i aktywnie rozwiązuje swoje problemy	
<b>ZDROWIE</b>	Poprawa stanu zdrowia	<b>A</b>	1	Nie interesuje się i nie dba o stan swojego zdrowia	
			2	Nie widzi potrzebę działań prozdrowotnych, ale w niewielkim stopniu stosuje te działania	
			3	Kontroluje stan swojego zdrowia i ma świadomość działań prozdrowotnych	
		<b>B</b>	1	Ma niską świadomość w obszarze działań prozdrowotnych i neguje działania profilaktyczne	
			2	Chce poprawić stan swojego zdrowia i widzi konieczność podejmowania działań prozdrowotnych	
			3	Jest pod stałą kontrolą lekarską i prowadzi prozdrowotny tryb życia	
<b>C</b>	1	Nie identyfikuje ograniczeń w funkcjonowaniu społeczno-zawodowym, rodzinnym wynikających ze stanu swojego zdrowia			
	2	Identyfikuje ograniczenia i ma świadomość			

				działań profilaktycznych , ale ich nie podejmuje	
			3	Akceptuje i stosuje profilaktykę zdrowotną	
		<b>D</b>	1	Ma problemy zdrowotne, ale nie podejmuje leczenia	
			2	Ma zdiagnozowane problemy zdrowotne, ale leczy się sporadycznie i nie ma pełnej diagnozy stanu zdrowia	
			3	Ma problemy zdrowotne i jest pod stałą kontrolą specjalistów	
<b>AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA</b>	Zwiększenie aktywności społecznej	<b>A</b>	1	Nie jest zainteresowany życiem społeczności lokalnej	
			2	Nie widzi korzyści z uczestnictwa w życiu społecznym	
			3	Podejmuje aktywność społeczną	
		<b>B</b>	1	Nie posiada wiedzy n/t działań środowiskowych, kulturalnych, rekreacyjnych, sportowych, pomocowych	
			2	Poszukuje wiedzy n/t działań środowiskowych, kulturalnych, rekreacyjnych, sportowych itd.	
			3	Posiada wiedzę na temat działań środowiskowych itd. , aktywnie w nich uczestniczy	
<b>UZALEŻNIENIA</b> wypełnić tylko w przypadku osób uzależnionych	Ograniczenie nałogów	<b>A</b>	1	Nie identyfikuje własnych nałogów (alkohol, narkotyki, dopalacze, hazard itd.) i zagrożeń z nich wynikających	
			2	Identyfikuje swoje nałogi i neguje próby szukania wsparcia, nie podejmuje prób szukania wsparcia	
			3	Identyfikuje swoje nałogi i podejmuje próby szukania wsparcia	
		<b>B</b>	1	Nie podejmuje leczenia odwykowego, nie współpracuje ze specjalistami (np. terapeutą, psychologiem, pracownikiem socjalnym), brak motywacji do walki z nałogiem	
			2	Ma świadomość zagrożeń wynikających z nałogu, ale nie ma wiedzy i motywacji do zerwania z nim	
			3	Ma świadomość zagrożeń wynikających z nałogu i zauważa straty związane z nałogiem, podejmuje próby rozwiązania tego problemu i jest zmotywowany do podjęcia walki z nałogiem	
		<b>C</b>	1	Nadużywa w sposób systematyczny alkoholu/dopalaczy/ narkotyków itd.	
			2	Podejmuje próby zachowania abstynencji, ale bez efektu	
			3	Jest po lub w trakcie leczenia odwykowego	
		<b>D</b>	1	Ma problemy/ konflikty z otoczeniem i w pracy, utrzymaniem/podjęciem pracy, ma konflikty z prawem (wykroczenia, wyrok sądowy, zadłużenia alimentacyjne, „niebieską kartę” itd.	
			2	Zaczynają się pojawiać problemy z wypełnianiem obowiązków służbowych i ról społecznych (np. rodzina, sąsiedzi), pojawia się konflikt a pracownik ma trudności z opanowaniem złych emocji	
			3	Wypełnia jeszcze role społeczne i stara się ograniczyć straty związane z nałogiem poprzez samopomoc lub kontakt ze specjalistami, są jeszcze małe skutki nałogu dla otoczenia, rodziny, pracy	