

Wywiad z osobą pozostającą bez pracy
Przeznaczenie narzędzia:
Etap I (1b) – Ocena/Diagnoza (Pogłębienie wiedzy o sytuacji związanej z problemem osoby/rodziny)
Zastosowanie narzędzia: obligatoryjne
Rodzaj narzędzia: specjalistyczne
Wypełnia: Pracownik socjalny z Klientem

1. Imię i nazwisko osoby pozostającej bez pracy

2. Rok urodzenia

3. Status na rynku pracy

(na dzień przeprowadzania wywiadu)

- osoba bezrobotna (zarejestrowana w PUP),
- osoba poszukująca pracy (zarejestrowana lub niezarejestrowana w PUP),
- osoba nieaktywna zawodowo (niezarejestrowana w PUP i nieposzukująca pracy).

4. Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe

4.1. Wykształcenie

- podstawowe,
- gimnazjalne,
- średnie,
- policealne/pomaturalne,
- wyższe licencjackie/magisterskie,
- inne (jakie) _____

4.2. Zawód wyuczony/zawody

(wszystkie wyuczone zawody, także te, które nie były wykonywane lub wymagają odnowienia uprawnień)

4.3. Kursy i szkolenia dające wymierne kwalifikacje i/lub umiejętności zawodowe

(nazwa, rodzaj uzyskanych kwalifikacji i ich ewentualne ograniczenia czasowe, nabyte umiejętności, wskazać również, w jakich potencjalnych miejscach pracy mogą być przydatne)

— _____

— _____

— _____

— _____

— _____

4.4. Inne umiejętności przydatne na rynku pracy

(umiejętności nieformalne tzn. niepotwierdzone żadnym dokumentem np. obsługa komputera, gotowanie, układanie płytek itp., kiedy i w jakich okolicznościach nabyte, w jaki sposób wykorzystywane i rozwijane)

— _____

— _____

— _____

5. Dotychczasowy staż pracy i doświadczenie zawodowe (także nieformalne)

Lp.	Okres zatrudnienia od ___ do ___ lub liczba lat pracy	Miejsce pracy (nazwa)	Zajmowane stanowisko lub charakter wykonywanej pracy

6. W jaki sposób były rozwiązywane Pana/Pani umowy?

Czym były spowodowane przerwy w Pana/Pani zatrudnieniu?

(proszę zwrócić szczególną uwagę na umowy wypowiedziane przez Klienta oraz tzw. zwolnienia dyscyplinarne i ich przyczyny, a także na to czym zajmował się Klient pomiędzy poszczególnymi etapami zatrudnienia; uwzględnić zatrudnienie nieformalne tzn. dorywcze bez umowy o pracę, zwłaszcza, gdy ma lub miało ono charakter długotrwały)

7. Czy obecnie pracuje Pan/Pani dorywczo?

(charakter i miejsce pracy, wymiar czasowy, osiągnięte dochody)

Czy praca dorywcza jest przeszkodą w podjęciu stałej pracy?

(jeżeli tak, to dlaczego, czy istnieje możliwość, aby praca dorywcza stała się pracą formalną/legalną)

8. Jakie są Pana/Pani zainteresowania zawodowe i pozazawodowe?

Jak je Pan/Pani realizuje?

(proszę uwzględnić wszystkie zainteresowania Klienta, sposób ich realizowania lub przyczyny ich niezrealizowania oraz zwrócić szczególną uwagę na te zainteresowania, które mogą się wiązać z jakimś konkretnym zajęciem i/lub generować przychody finansowe np. majsterkowanie, rękodzieło itp.)

9. Jaką pracę chce Pan/Pani wykonywać?

(praca wymarzona – praca optymalna – praca minimalna – proszę uwzględnić wszystkie rodzaje zajęć i/lub zawody wskazane przez Klienta, odnieść się do uzasadnienia dlaczego właśnie taka praca jest np. wymarzona oraz zwrócić szczególną uwagę na relacje pomiędzy wskazywanymi pracami a obecnymi kwalifikacjami – czy w ogóle hipotetycznie możliwe jest podjęcie którejs z nich i czy wymaga to podwyższenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych)

10. Czy obecnie poszukuje Pan/Pani pracy? Jakiej?

W jaki sposób poszukuje Pan/Pani pracy?

(proszę uwzględnić deklarowaną aktywność w zakresie poszukiwania pracy oraz dopytywać o szczegóły – źródła ofert pracy, sposoby kontaktowania się z potencjalnymi pracodawcami, umiejętności w zakresie sporządzania dokumentów aplikacyjnych oraz skonfrontować uzyskane informacje z tym co Klient mówił przy poprzednim punkcie np. czy poszukuje pracy, którą określił jako optymalną lub minimalną czy też zupełnie innej i dlaczego)

11. Co Pana/Pani zdaniem jest przyczyną pozostawania bez pracy i dlaczego?

(proszę uwzględnić wszystkie przyczyny wskazane przez Klienta oraz omówić i uwzględnić te, o których Klient nie wspomina, ale zauważa je pracownik socjalny; warto tu szczególnie zwrócić uwagę na realność danej np. skąd przekonanie, że wiek jest przeszkodą lub nie ma ofert pracy dla Klienta)

- wiek
 - brak kwalifikacji zawodowych _____
 - brak wykształcenia _____
 - stan zdrowia _____
 - brak znajomości metod poszukiwania pracy _____
 - konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną *(osoba starsza, dziecko – właściwe podkreślić)*
 - powód utraty ostatniej pracy _____
 - uzależnienie od _____
 - nadużywanie _____
 - brak chęci/motywacji do pracy _____
 - nie wiem czym chcę zajmować się zawodowo _____
 - nie wiem jakie mam możliwości i umiejętności zawodowe _____
 - nie mam dokumentów potwierdzających moje kwalifikacje _____
 - brak ofert pracy dla mnie _____
 - inne *(jakie)* _____
-
-

12. Które ze wskazanych przyczyn są Pana/Pani zdaniem najważniejsze i dlaczego?

(proszę zwrócić szczególną uwagę na zdanie Klienta w tym zakresie oraz wskazać punkt widzenia pracownika socjalnego, jeżeli różni się od tego co mówi Klient)

13. Co Pana/Pani zdaniem ogranicza obecnie Pana/Pani szanse na podjęcie pracy i dlaczego?

(proszę uwzględnić wszystkie obecne ograniczenia wskazane przez Klienta oraz omówić i uwzględnić te, o których Klient nie wspomina, ale zauważa je pracownik socjalny; warto tu szczególnie zwrócić uwagę na konkretność ograniczenia np. co w wyglądzie Klienta jest tym ograniczeniem)

- ograniczona dyspozycyjność spowodowana wychowywaniem dzieci i brakiem możliwości zorganizowania opieki nad nimi *(w jakim stopniu?)*
 - ograniczenia wynikające z orzeczenia o stopniu niepełnosprawności
 - stan zdrowia *(somatycznego lub psychicznego)*
 - karalność w przeszłości
 - uzależnienie od substancji psychoaktywnych lub ich nadużywanie
-
-

- wiek
 - brak umiejętności poruszania się po rynku pracy
 - zachowanie i/lub wygląd zewnętrzny
 - inne (jakie)
-
-
-

14. Jak można zmniejszyć te ograniczenia, co może zrobić Pan/Pani sam/a, w czym potrzebuje pomocy? Jakiej?

(wskazując kluczowe ograniczenia dotyczące pozostawania bez pracy proszę mieć na uwadze czy mogą zostać zmniejszone lub zlikwidowane i w jaki sposób tzn. jak z daną przeszkodą Klient może sobie poradzić, czy potrzebuje pomocy i od kogo?)

15. Jaki ma Pan/Pani cel zawodowy/plany zawodowe?

(proszę odnieść się do tego jak Klient wyobraża sobie swoją przyszłość zawodową w perspektywie np. pół roku czy roku, czy ma jakieś cele i plany związane z podjęciem zatrudnienia, jakie)

16. Co w ciągu ostatnich 6 miesięcy zrobił/a Pan/Pani by ten cel/plany zrealizować?

(to pytanie związane jest z poprzednim – może mieć charakter weryfikujący czy wspomniany cel/plany są adekwatne do podejmowanych działań lub sprawdzający – czy Klient w ogóle zakłada jeszcze jakąś przyszłość zawodową)

17. Pytania dodatkowe

(to jest miejsce przeznaczone na inne pytania i odpowiedzi, które wyniknęły w czasie wywiadu i mogą mieć znaczenie dla rozpoznania sytuacji zawodowej Klienta oraz jego możliwości i zasobów oraz ograniczeń i barier odnoszących się do potencjalnego zatrudnienia)

Data przeprowadzenia wywiadu _____

Podpis pracownika socjalnego _____

a także wpływu prac dorywczych na stałe i legalne zatrudnienie (tu jednak warto dopytywać o szczegóły wskazane przy poszczególnych pytaniach),

- c) pozostałe pytania odnoszą się głównie do motywacji, zainteresowań, wyobrażeń, marzeń, opinii i postaw Klienta związanych z jego sytuacją zawodową, jego postrzeganiu tej sytuacji oraz poczuciu wpływu na możliwość poprawy w tym zakresie. Pomimo braku możliwości obiektywnego zweryfikowania deklaracji Klienta odpowiedzi uzyskane na te pytania są równie ważne, a może nawet ważniejsze niż te wcześniejsze. Wysokie formalne kwalifikacje zawodowe będą bowiem mało przydatne jeżeli Klient nie widzi możliwości ich wykorzystania lub nie wie jak to zrobić. Myślenie o swojej potencjalnej pracy i wyobrażanie sobie jej, adekwatność tego wyobrażenia do obiektywnych możliwości, a także sposób poszukiwania pracy (jeżeli w ogóle jest ona wyobrażana i poszukiwana przez Klienta) to informacje, które wskazują na motywacje i marzenia Klienta, a więc także kierunek wspólnej pracy nad zmianą sytuacji zawodowej. Brak refleksji nad przyszłą hipotetyczną pracą, brak planów czy celów zawodowych to także ogromny zasób danych do wspólnego przeanalizowania oraz zidentyfikowania możliwości i ograniczeń;
- 3) na co warto zwrócić uwagę:
szczególnie ważne w wywiadzie są przyczyny pozostawania bez pracy, które deklaruje Klient oraz widziane przez niego ograniczenia, które powodują, że obecnie nie ma zatrudnienia – ich realność, konkretność oraz wpływ na sytuację zawodową. Istotne będzie też jak Klient przyjmuje spostrzeżenia pracownika socjalnego, które nie są zgodne z jego postrzeganiem własnej sytuacji – czy zastanawia się nad nimi, dopytuje, myśli o nich czy też bezrefleksyjnie zaprzecza tym spostrzeżeniom. A tu istotne będzie spojrzenie pracownika socjalnego, gdyż Klientowi może być łatwiej znajdować takie przyczyny i ograniczenia „na zewnątrz” (np. wysokie bezrobocie czy pobyt w zakładzie karnym) niż widzieć je jako coś „wewnętrzne”, na co Klient ma wpływ (np. brak umiejętności czy zaniedbany wygląd). To również na tym pracownik socjalny i Klient będą kompleksową ocenę sytuacji i przyszły wspólny plan działania;
- 4) informacje dodatkowe:
- a) przed wywiadem należy poinformować Klienta o konieczności jego przeprowadzenia oraz o celu tego wywiadu,
 - b) Klient jest podmiotem postępowania metodycznego pracownika socjalnego i to on odpowiada na pytania zawarte w wywiadzie,
 - c) wnioski pracownika socjalnego i propozycje dalszych działań są spisywane samodzielnie przez pracownika socjalnego tzn. po wywiadzie i bez udziału Klienta. Odnoszą się tylko do tego, jakie techniki diagnostyczne planuje jeszcze zastosować/ wykorzystać pracownik socjalny w pracy z Klientem przed przejściem do kolejnego etapu lub podetapu metodycznego postępowania (a więc także jakie narzędzia pracy socjalnej chce wykorzystać), lub że wspólnie z Klientem przechodzą już do kolejnego podetapu metodycznego postępowania oceny/diagnozy (1c) bez potrzeby pogłębienia informacji o problemie klienta przy użyciu fakultatywnych narzędzi specjalistycznych (przynajmniej w danym momencie). Wnioski pracownika socjalnego i propozycje dalszych działań nie są oceną sytuacji dokonywaną przez pracownika bez udziału klienta, gdyż ocena sytuacji następuje wspólnie z wykorzystaniem narzędzia *Diagnoza – ocena sytuacji*.

**Dyrektor
Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Częstochowie
(-) Małgorzata Mruszczyk**