



АСОЦІАЦІЯ
АМБАСАДОРІВ
УКРАЇНИ

Skills4Recovery

ІНСТРУМЕНТ ОЦІНЮВАННЯ ПОТРЕБ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ

Методичні рекомендації з використання інструменту
оцінювання потреб з урахуванням персоналізованих та
гендерно орієнтованих послуг з працевлаштування



Співфінансується
Європейським Союзом



MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS
OF DENMARK

Виконавець

giz

Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Проект «Участь жінок на ринку праці: персоналізовані та гендерно орієнтовані послуги з працевлаштування» впроваджується ГО «Асоціація Амбасадорок України» за фінансової підтримки Європейського Союзу, Німеччини, Польщі, Естонії та Данії в межах Мультидонорської ініціативи Skills4Recovery, яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH та Solidarity Fund PL (SFPL).

ІНСТРУМЕНТ ОЦІНЮВАННЯ ПОТРЕБ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ

Методичні рекомендації з використання інструменту оцінювання потреб з урахуванням персоналізованих та гендерно орієнтованих послуг з працевлаштування

Структурована модель попереднього оцінювання потреб, яка дасть змогу надавачам послуг систематично визначати потенціал зайнятості жінок, мотивацію, кваліфікацію та психоемоційні бар'єри як основу для персоналізованого планування кар'єри та надання послуг з працевлаштування.

ЕКСПЕРТНА ГРУПА:

Олена Савчук

Ольга Веселовська

Ірина Орел

Зміст цього посібника є виключною відповідальністю його авторів та не може в жодному разі сприйматися як такий, що відображає погляди членів Мультидонорської ініціативи Skills4Recovery.

Жодна частина цього посібника не може бути відтворена або поширена в будь-якій формі та будь-якими засобами: електронними, механічними, фотокопіювальними або іншими, без дозволу ГО «Асоціація Амбасадорок України» з попереднім письмовим зверненням на електронну адресу організації.

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «АСОЦІАЦІЯ АМБАСАДРОК УКРАЇНИ»

2026

ЗМІСТ

1. ВСТУП	4
2. ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ	7
3. ТЕРМІНОЛОГІЯ	8
4. ІНСТРУМЕНТ ОЦІНЮВАННЯ ПОТРЕБ	10
4.1. Досвід роботи / пошуку роботи	11
4.2. Мотивація та очікування	13
4.3. Компетенції (освіта, навички)	15
4.4. Рамки роботи	18
4.5. Здоров'я / фізичний стан	20
4.6. Психоемоційний стан / скринінг ГЗН	22
4.7. Стереотипи	24
4.8. Готовність до навчання / перенавчання	25
4.9. Підтримувальні / супутні послуги	26
4.10. Додаткові можливості	27
5. ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ДАНИХ ОЦІНКИ	28
6. ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ГОТОВНОСТІ ЖІНКИ	31
7. РЕКОМЕНДОВАНІ ДІЇ	34
8. ПОСИЛАННЯ	37
9. ДОДАТКИ	38

1. ВСТУП

Структурований інструмент оцінювання потреб жінок на ринку праці з узагальненням результатів фокус-групових досліджень і формуванням методичних рекомендацій є одним із результатів у рамках проекту «Участь жінок на ринку праці: персоналізовані та гендерно орієнтовані послуги з працевлаштування».

Метою проекту є активізація участі внутрішньо переміщених і жінок, які потребують додаткових заходів соціальної підтримки на ринку праці України через зміцнення практичного потенціалу установ працевлаштування та професійної підготовки.

У назві інструменту використовується термін «оцінювання потреб», який підкреслює сам процес дослідження, аналізу, збору інформації та який веде до висновків. Оцінювання потреб особи акцентує увагу на тому, що ми досліджуємо саме потреби, а не «оцінюємо людину». «Оцінювання» — це про метод, а не кінцеву точку, без стигматизації з етичністю та людиноцентричним підходом.

Структурована модель попереднього оцінювання потреб дасть змогу надавачам послуг систематично визначати потенціал зайнятості жінок, мотивацію, кваліфікацію та психоемоційні бар'єри як основу для персоналізованого планування кар'єри й надання послуг. Точно діагностуючи ці потреби, надавачі послуг можуть адаптувати свої втручання, уникаючи універсальних підходів «підходить усім», що створює умови для ефективної, персоналізованої підтримки. Інтеграція моделі оцінювання потреб у функціонуючу багатосекторну систему направлення та розробка місцевих механізмів направлення посилюватиме сталу координацію між суб'єктами у сфері зайнятості, освіти, психосоціальної, юридичної та підтримки у сфері підприємництва.

Основні результати та інструменти було представлено й обговорено під час тренінгових навчань з попереднім проведенням фокус групових досліджень із цільовими групами жінок на базі Державних центрів зайнятості.

В основі інструменту закладено методологію кейс-менеджменту (ведення випадку), яка ґрунтується на індивідуальному підході до вирішення життєвих ситуацій. Оцінка потреб у розрізі кейс-менеджменту є першим етапом соціального супроводу, що визначає цілі, ресурси та обмеження, потрібні для складання в майбутньому індивідуального плану. Комплексний підхід передбачає активізацію внутрішніх ресурсів клієнта/-тки, забезпечення доступу до відповідних соціальних, медичних чи юридичних структур, а також створення підтримувального середовища.

Підґрунтям створення інструменту є концепція «Кар'єра без кордонів» (Boundaryless Career), яку заснував американський дослідник Майкл Б. Артур 1994 року, а пізніше вона була розвинена в співпраці з Деніз М. Руссо. «Кар'єра без кордонів» характеризується фізичним переміщенням між роботодавцями, а не кар'єрним просуванням у межах однієї організації, водночас окрема людина несе відповідальність за власне управління та розвиток своєї кар'єри. Ця модель наголошує на вдосконаленні навичок і компетенцій, різноманітних кар'єрних шляхах, що виходять за рамки вертикального руху, зосередженні на постійному працевлаштуванні та визначенні успіху через внутрішні цінності.

Концепція «Кар'єра без кордонів» має значне практичне застосування в Україні в сфері працевлаштування, особливо в контексті трансформацій ринку праці, спричинених війною, глобалізацією та розвитком технологій. Ця перспектива підкреслює рух людини між різними компаніями, галузями або навіть географічними регіонами. Замість того, щоб просуватися ієрархічною драбиною в одній фірмі, людина змінює робочі місця, щоб отримати новий досвід, навички або можливості. Це означає, що кар'єра «перетинає межі» окремих організацій. Також людина бере на себе відповідальність за власне професійне зростання, розвиток навичок і визначення успіху з огляду на особисті цінності й цілі, а не на очікування організації. Це може охоплювати готовність і відкритість до змін, навіть якщо фактична фізична зміна роботи не відбувається негайно.

У рамках концепції кар'єра визначається не внутрішньою системою просування в компанії, а її цінністю та затребуваністю на зовнішньому ринку праці. Успіх значною мірою залежить від підтримки зовнішніх мереж контактів та інформації, а також від постійного оновлення навичок, які є актуальними за межами поточного роботодавця. Концепція «Кар'єра без кордонів» створює тиск на традиційні інституції, які часто зберігають жорсткіші ієрархічні структури та менш гнучкі підходи до управління кар'єрою. Для їхньої адаптації впроваджується модернізація систем профорієнтації, освіти й державної політики зайнятості.

Компетенції, які потрібні для «Кар'єри без кордонів», пов'язані з навичками налагодження зв'язків і попиту на компетенції людини, а також з її готовністю та мотивацією ідентифікувати себе з роботою, а не з організацією й шукати ідентичність поза нею. Передбачається, що людина повинна демонструвати та підтримувати самовідповідальність і навички самокерування у виборі кар'єри. Прагнучи кар'єри без кордонів, людина постійно або часто переходить з однієї організації до іншої з різних причин, наприклад у пошуках нових можливостей і кращої відповідності між власними потребами, цінностями та вподобаннями, а також вимогами й можливостями роботи.

З гендерного погляду стверджується, що жінкам потрібно частіше дотримуватися кар'єрної орієнтації без кордонів, щоб мати змогу просуватися кар'єрними сходами, наприклад, тому що вони стикаються з більшою кількістю кар'єрних бар'єрів, особливо в результаті сімейних вимог і стереотипів. Концепція «Кар'єри без кордонів» визнає право відмовитися від кар'єрних можливостей на користь особистих чи сімейних потреб, що допомагає жінкам будувати більш стійку й задовільну кар'єру в довгостроковій перспективі.

В умовах невизначеності ринку праці та швидкої зміни вимог працівники в Україні все більше беруть на себе відповідальність за власну кар'єру й розвиток навичок. Застосування концепції «Кар'єра без кордонів» в Україні розширює можливості для жінок, надаючи їм інструменти для більшої незалежності, гнучкості та адаптивності на сучасному ринку праці, що постійно змінюється. Кожна окрема жінка може приймати або відхиляти певні кар'єрні можливості чи робити кар'єрні перерви, керуючись внутрішніми, особистими або сімейними цінностями та потребами, а не лише зовнішніми кар'єрними стимулами. Кар'єра в такому разі сприймається жінками як така, що не має кордонів незалежно від фактичних структурних обмежень чи обставин. Масові програми перепідготовки та підвищення кваліфікації сприяють професійній мобільності й адаптації до нових вимог ринку.

Усе більше жінок в Україні мають приклад самостійного управління кар'єрою, коли жінка сама визначає свій шлях, не залежачи від корпоративних структур. Жінки в Україні активно формують і підтримують зовнішні професійні мережі, які є ключовим елементом «Кар'єри без кордонів». Ці мережі забезпечують підтримку, інформацію про вакансії та можливості для розвитку, допомагаючи обійти формальні чи неформальні бар'єри на робочих місцях.

Пілотні проекти Державної служби зайнятості, спрямовані на навчання жінок умовно «чоловічим» професіям, є прикладом інституційної підтримки, яка допомагає жінкам перетинати галузеві «кордони». Застосування концепції «Кар'єра без кордонів» в Україні розширює можливості для жінок, надаючи їм інструменти для більшої незалежності, гнучкості та адаптивності на сучасному ринку праці, що постійно змінюється.

Мультидонорська ініціатива Skills4Recovery підтримує професійне навчання та перепідготовку кадрів у п'яти економічних секторах, що є критично важливими для відновлення України: будівництво, транспорт, сільське господарство, сфера послуг та виробництво. Програма допомагає людям здобути актуальні навички для працевлаштування, а роботодавцям — знайти кваліфікованих фахівців.

Skills4Recovery спільно фінансується Європейським Союзом, Німеччиною, Польщею, Естонією та Данією. Програму впроваджують Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH та Solidarity Fund PL (SFPL). Вона триває до грудня 2026 року та діє на всій території України.

2. ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

ААУ – Асоціація Амбасадорок України

ГО – громадська організація

ГЗН – гендерно зумовлене насильство

ДСЗ – Державна служба зайнятості

ЦЗ – центр зайнятості

3. ТЕРМІНОЛОГІЯ

БЕЗРОБІТНИЙ/-НА — особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи.

БАКАНСІЯ — вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа.

ЗАЙНЯТІСТЬ — не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їхніх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їхній власності, зокрема безоплатно.

НЕПОВНА ЗАЙНЯТІСТЬ — зайнятість працівника/-ці на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником/-цею та роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

ПОВНА ЗАЙНЯТІСТЬ — зайнятість працівника/-ці за нормою робочого часу, передбаченою, згідно із законодавством, колективним або трудовим договором.

ОСОБИ ПРАЦЕЗДАТНОГО ВІКУ — особи віком від 16 років, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку.

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ — комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ У РАЗІ НАСТАННЯ БЕЗРОБІТТЯ — комплекс заходів, що передбачений загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття та законодавством про зайнятість населення.

ПРОФІЛЮВАННЯ — система оцінки ступеня мотивації до праці особи, яка шукає роботу, чи безробітного/-ної, попиту на їх професію на ринку праці, можливості працевлаштування, ризику тривалого безробіття та визначення обсягу й видів послуг, що надаватимуться з метою їхньої інтеграції до ринку праці.

КЕЙС-МЕНЕДЖМЕНТ – це форма організації надання комплексної допомоги у сфері охорони психічного здоров'я, що передбачає оцінювання ситуації та визначення потреб отримувача послуг, визначення цілей і планування заходів для їхнього досягнення, здійснення моніторингу та оцінювання результатів надання допомоги. Це підхід, який передбачає оцінку ситуації та потреб клієнта / клієнтки, визначення цілей і планування заходів задля їхнього досягнення, моніторингу та оцінювання результатів роботи.

ОЦІНЮВАННЯ ПОТРЕБ – збір, узагальнення й аналіз детальної інформації про ситуацію й різні аспекти функціонування безробітної особи, її цілі, ресурси та обмеження.

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН – документ, який розробляється за результатами оцінки потреб і містить опис заходів / рекомендованих дій для вирішення проблем клієнта/-ки.

ПІДТРИМУВАЛЬНІ (СУПУТНІ) ПОСЛУГИ – послуги, що допомагають у розв'язанні особистісних і сімейних проблем безробітної особи, які постають бар'єрами для її працевлаштування.

ІНФОРМУВАННЯ – надання інформації про види допомоги чи послуги, які можна отримати в центрі зайнятості або інших (партнерських) організаціях.

СКЕРУВАННЯ – скерування до інших профільних фахівців (центрів зайнятості, закладів професійно-технічної освіти) для отримання послуг відповідно до процедур і програм з працевлаштування.

НАПРАВЛЕННЯ – направлення до партнерських організацій для отримання підтримувальних послуг, що допомагають у розв'язанні особистісних і сімейних проблем безробітної особи.

4. ІНСТРУМЕНТ ОЦІНЮВАННЯ ПОТРЕБ

Пропонований інструмент оцінювання потреб має форму опитувальника, який використовується надавачами послуг під час надання кар'єрних послуг чи консультацій. Інструмент покликаний визначати рівень готовності жінок до працевлаштування відповідно до їхнього потенціалу, актуального фізичного стану, рівня мотивації, психоемоційних бар'єрів, потреб та ресурсів.

Проведення такого оцінювання дає змогу зробити процес пошуку роботи більш персоналізованим і гендерно чутливим, що підвищить залученість жінок до цього процесу та сприятиме покращенню їхнього емоційного стану й впевненості в собі.

| ОПИТНИК СКЛАДАЄТЬСЯ З 10 БЛОКІВ:

Блок 1. Досвід роботи / пошуку роботи

Блок 2. Мотивація та очікування

Блок 3. Компетенції (освіта, навички)

Блок 4. Рамки роботи

Блок 5. Здоров'я / фізичний стан

Блок 6. Психоемоційний стан / скринінг ГЗН

Блок 7. Стереотипи

Блок 8. Готовність до навчання / перенавчання

Блок 9. Підтримувальні / супутні послуги

Блок 10. Додаткові можливості

Зміст блоків, перелік питань і рекомендації щодо його використання подані нижче.

ФОРМА ОЦІНЮВАННЯ ПОТРЕБ

Прізвище, ім'я	Код:
Дата народження	
Адреса	
Телефон	
Електронна пошта	
Дата оцінювання	
Дата попереднього оцінювання (у разі наявності)	
ПІБ консультанта/-тки	

БЛОК 1. ДОСВІД РОБОТИ / ПОШУКУ РОБОТИ

Запитання першого блоку орієнтовані на збір інформації щодо досвіду роботи жінки та аналізу активностей з її пошуку. Завдання цього блоку - визначити потенціал жінки в процесі пошуку роботи та термін безробіття, його причини.

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ	БАЛИ
1.1. Коли останній раз ви мали оплачувану роботу?	☐ Ніколи ☐ Більше ніж 3 роки тому ☐ 2–3 роки тому ☐ 1–2 рік тому ☐ Шість місяців тому ☐ До п'яти місяців тому	0 1 2 3 4 5
1.2. Ким ви працювали?	Нотатки: (зі слів особи)	
1.3. Які, на вашу думку, причини відсутності роботи?	Нотатки: (зі слів особи)	Немає відповіді – 0 Зазначає 1 причину – 1 Зазначає 2 і більше причин – 2
1.4. Чи здійснювали ви пошук роботи самостійно за останні 3 місяці?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
1.5. Чи маєте ви резюме?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
1.6. Чи відвідували ви співбесіди за останні 3 місяці?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
1.7. Чи подавали ви заявки на роботу (наприклад, надсилали резюме чи заповнювали онлайн-форму) за останні 3 місяці?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
1.8. Чи брали ви участь у волонтерських заходах або стажуванні за останні 3 місяці?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
1.9. Чи звертались до центру зайнятості за пошуком роботи?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0

1.10. Чи подавали ви заявки на навчання, перекваліфікацію чи підвищення кваліфікації за останні 3 місяці?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
ЗАГАЛОМ БАЛІВ: (максимум 14)		_____

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАПОВНЕННЯ ТА НАСТУПНИХ ДІЙ

Розпочинається блок з визначення тривалості безробіття (запитання 1.1) та можливих його причин (запитання 1.3). Наголошуємо на тому, що місце роботи / посаду (запитання 1.2) чи можливі причини відсутності роботи записуються зі слів жінки. Якщо жінка потребує допомоги у формулюванні («не можу пригадати, як називається посада / спеціальність»), ми її надаємо.

Друга частина запитань блоку спрямована на вивчення досвіду з пошуку роботи за останні 3 місяці (запитання 1.4-1.10). Якщо жінка відповідає «ні» на запитання 1.4-1.10, ми в подальшому інформуємо її про послуги центру зайнятості.

Додаткові запитання:

- *Чи потребуєте підтримки зі складання резюме?*
- *Який досвід волонтерства?*

БЛОК 2. МОТИВАЦІЯ ТА ОЧІКУВАННЯ

Запитання другого блоку пов'язані з вивченням уявлень та очікувань жінки щодо потенційного місця роботи. Завдання цього блоку – з'ясувати очікування жінки стосовно галузі, де вона хоче знайти роботи, та її бачення про цілі й мотиви працевлаштування.

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ	БАЛИ
2.1. Що для вас зараз найважливіше в пошуку роботи?	☐ Матеріальне забезпечення ☐ Стабільність ☐ Зручний графік ☐ Колектив, який підтримує ☐ Кар'єра ☐ Стаж роботи	Немає відповіді – 0 Зазначає 1 причину – 1 Зазначає 2 і більше причин – 2
2.2. Як ви уявляєте свою ідеальну роботу?	<i>Нотатки: (зі слів особи)</i>	Немає відповіді – 0 Зазначає 1 причину – 1 Зазначає 2 і більше причин – 2
2.3. Що ви зробите, якщо запропонована вакансія не відповідатиме вашому «ідеалу»?	☐ Одразу відмовлюсь ☐ Спробую домовитись про компромісні умови ☐ Погоджусь, щоб отримати досвід	0 1 2
2.4. Чи думали ви вже про сферу, де б хотіли працювати?	☐ Ні, ще не думала ☐ Так, але не впевнена щодо вибору ☐ Так, маю кілька варіантів	0 1 2
2.5. Які сфери вас цікавлять? (оберіть 2-3 варіанти)	☐ IT ☐ HR / Управління персоналом ☐ Автобізнес ☐ АПК (агропромисловий комплекс) ☐ Будівництво ☐ Волонтерство ☐ Громадський сектор ☐ Державна служба ☐ Дизайн ☐ Добувна промисловість ☐ Енергетика ☐ Зв'язок ☐ ЗМІ ☐ Кафе та ресторани ☐ Клінінг і благоустрій ☐ Керівництво ☐ Краса та здоров'я ☐ Культура та дозвілля ☐ Логістика й транспорт	

	☐ Маркетинг і реклама ☐ Медицина та аптеки ☐ Нерухомість ☐ Оборона ☐ Освіта та наука ☐ Послуги ☐ Промисловість ☐ Робота в офісі ☐ Страхування ☐ Фінанси / аудит ☐ Торгівля ☐ Туризм ☐ Юриспруденція ☐ Інше	
2.6. Чи цікавить вас відкриття власної справи?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
2.6.1. Якщо відповідь «так», чи знаєте про програми підтримки від центру зайнятості?	☐ Так ☐ Ні	
2.6.2. Чи потребуєте ви інформаційної підтримки в цьому питанні?	☐ Так ☐ Ні	
ЗАГАЛОМ БАЛІВ: (максимум 9)		_____

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАПОВНЕННЯ ТА НАСТУПНИХ ДІЙ

Початково в цьому блоці ми звертаємось до дослідження уявлень та очікувань жінки щодо потенційного працевлаштування (запитання 2.1 та 2.4). Важливо звертати увагу на скільки у жінки сформоване бачення щодо бажаної роботи, що може свідчити про її готовність до працевлаштування.

Також ми пропонуємо обговорити конкретні на прямки працевлаштування (запитання 2.5). Перелік сфер для працевлаштування сформований відповідно до категорій, які визначає ДСЗ і додає опцію власної пропозиції, що дасть змогу жінці доповнити її очікування. Важливо, що вона може обрати кілька позицій щодо сфер, які її цікавлять.

Наступна частина блоку звертає увагу жінок на можливості щодо відкриття власної справи та отримання грантів у рамках програм ДСЗ.

Додаткові запитання:

- *Які цілі вашого працевлаштування?*
- *Які очікування щодо вакансій?*

БЛОК 3. КОМПЕТЕНЦІЇ (ОСВІТА, НАВИЧКИ)

Запитання третього блоку покликані з'ясувати кваліфікацію та навички жінки. Завдання цього блоку – визначити її потенціал і сильні сторони, які можуть бути ресурсом у процесі працевлаштування (під час вибору вакансії, проходження співбесід, складання резюме).

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ	БАЛИ
3.1. Освіта	☐ Відсутня або базова середня освіта ☐ Повна загальна середня освіта ☐ Професійно-технічна освіта ☐ Студентка ☐ Вища освіта	0 1 2 3 4
3.2. Чи маєте ви кваліфікацію (освіту, стажування), яка відповідає тій професії, що вас цікавить?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
3.3. Оберіть 3–5 якостей, які є вашими сильними сторонами	☐ Стресостійкість ☐ Швидке навчання ☐ Відповідальність ☐ Увага до деталей ☐ Командність ☐ Дисциплінованість ☐ Вміння домовлятися ☐ Комунікативність ☐ Тайм-менеджмент ☐ Організованість ☐ Неконфліктність ☐ Емпатія	
3.4. Чи володієте ви цифровими навичками? (Word, Excel, PowerPoint)	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
3.5. Якими професійними навичками ви володієте?	<i>Нотатки: (зі слів особи)</i>	Не зазначає – 0 Зазначає 1 навик – 1 Зазначає 2 і більше – 2
3.6. Чи володієте професійними навичками з наведеного переліку?	☐ Володіння технікою зварювання ☐ Читання технічних креслень ☐ Монтаж і ремонт електричних систем ☐ Робота з вимірювальними приладами ☐ Керування автотранспортом та іншою складською технікою	Не зазначає – 0 Зазначає 1 навик і більше – 1

	☐ Логістика ☐ Використання програм для управління складом ☐ Налаштування та ремонт електронних систем авто ☐ Керування безпілотними літальними апаратами ☐ Керування тракторами та іншою агротехнікою ☐ Проведення лабораторних досліджень ☐ Розробка ландшафтних проектів ☐ Висадка та догляд за рослинами ☐ Знання технік масажу ☐ Комунікація з клієнтами та ведення документації	
ЗАГАЛОМ БАЛІВ: (максимум 9)		_____

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАПОВНЕННЯ ТА НАСТУПНИХ ДІЙ

Після першого запитання про наявність освіти (запитання 3.1) ми уточнюємо кваліфікацію, щоб визначити, чи є потенціал для працевлаштування за тими професіями, які жінка обрала в запитанні 2.5 (блок 2. Мотивація та очікування). Наступним етапом відбувається самооцінювання жінкою сильних сторін / якостей, які вона обирає з наведеного переліку (запитання 3.3-3.6) та пропонує власні (запитання 3.5). Ми звертаємо увагу жінки на виборі тих якостей, які найкраще її характеризують і можуть бути передумовою вибору певних професій чи видів робіт. Якщо в неї виникають складнощі з вибором (заперечення, невпевнена поведінка), ми допомагаємо їх дослідити через навички активного слухання (відкриті запитання, фокусування на досвіді).

ПРИКЛАД:

Молода жінка, яка нещодавно вийшла з декретної відпустки. Ніколи не була офіційно працевлаштована. Під час визначення якостей зазначає, що ніколи не працювала, тому вважає, що немає таких характеристик, які можуть бути її сильними сторонами в процесі працевлаштування. Фахівець/-чиня може звернути фокус на досвід її материнства, де вона може демонструвати стресостійкість, відповідальність, швидко навчання тощо, або, можливо, на практику волонтерства, яке сьогодні є у досвіді багатьох жінок.

Останнє запитання блоку (запитання 3.6) спрямоване на дослідження професійних навичок, які можуть бути значним ресурсом для працевлаштування жінок за категоріями умовно «чоловічих» професій. Цей перелік компетенцій сформований відповідно до списку професій, який пілотується в рамках цього проєкту. Ключовим напрямом є залучення жінок до вибору «нетипових» чи умовно «чоловічих» професій, пов'язаних із будівництвом, транспортом тощо. Якщо жінка обирає будь-які з варіантів зазначеного переліку в запитанні 3.6, вона в подальшому може бути учасницею програм щодо залучення жінок до працевлаштування в професіях, де жінки мало представлені.

БЛОК 4. РАМКИ РОБОТИ

Запитання четвертого блоку спрямовані на визначення рамок працевлаштування (умов праці, графіки), які будуть прийнятними для жінки відповідно до її потреб та особистих / сімейних обставин. Завдання цього блоку – визначити оптимальні умови праці, враховуючи побажання жінки та обставини, в яких вона перебуває.

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ	БАЛИ
4.1. Бажаний тип роботи (оберіть 1-2 варіанти)	☐ На локації ☐ Дистанційна ☐ Змішана (на локації та дистанційно) ☐ Сезонна ☐ Неподалік біля дому	
4.2. Прийнятний графік роботи	☐ Повний робочий день ☐ Неповний робочий день ☐ Неповний робочий тиждень ☐ Тимчасова зайнятість ☐ Позмінна робота ☐ Без нічних змін ☐ Вільний графік	
4.3. Наявність обмежень щодо годин / днів роботи (якщо відповідь «так», вказати які)	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
4.4. Чи маєте потребу в догляді за дітьми / рідними?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
4.5. Чи маєте ви статус ВПО?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
4.6. Чи потребуєте роботу із житлом?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
4.7. Чи розглядаєте можливість роботи у віддалених районах з розвозкою?	☐ Так ☐ Ні	Так – 0 Ні – 1
4.8. Чи готові ви на переїзд?	☐ Так ☐ Ні	Так – 0 Ні – 1
4.9. Чи готові витратити на транспорт для місця роботи до 2 годин?	☐ Так ☐ Ні	Так – 0 Ні – 1

4.10. Чинники, які впливають на ваш графік роботи	Нотатки:	Немає – 0 Зазначає 1 чинник – 1 Зазначає 2 і більше чинників – 2
ЗАГАЛОМ БАЛІВ: (максимум 9)		_____

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАПОВНЕННЯ ТА НАСТУПНИХ ДІЙ

Частина запитань блоку (запитання 4.3 та 4.5) орієнтована на визначення обмежень, які часто існують бар'єрами в працевлаштуванні жінок через потребу в догляді за дітьми / рідними, оренді житла в разі переміщення тощо. Такі умови можуть визначати обмеженість у певних годинах чи днях роботи або впливати на графік і тип роботи.

Важливо також з'ясувати обставини, які пов'язані з відсутністю житла (запитання 4.6), та можливості роботи в інших регіонах (запитання 4.7-4.9). Виділені чинники можуть виступати вагомими причинами у виборі вакансії, щоб відповідати потребам жінок.

На завершення блоку потрібно запитати жінку про інші умови, які можуть впливати на її графік роботи (запитання 4.10). Адже часто невідповідність умов праці (стаціонарна робота, негнучкий графік, незручні робочі години) є обмеженням для жінок, які шукають роботу, перебуваючи в складних життєвих обставинах.

У разі виявлення чинників, які впливають на робочий графік, має відбутись інформування про послуги центрів зайнятості та скерування до інших фахівців для пошуку вакансій за особливими умовами роботи.

Додаткові запитання:

- *Які умови є критично важливі?*
- *Як швидко готові вийти на роботу?*

БЛОК 5. ЗДОРОВ'Я / ФІЗИЧНИЙ СТАН

Запитання п'ятого блоку стосуються стану фізичного здоров'я жінки та пов'язаними з ним труднощами чи обмеженням. Його завдання – визначити ті аспекти здоров'я, які можуть впливати на характер зайнятості, графік та умови роботи. Наявність певних труднощів, пов'язаних зі станом фізичного здоров'я, часто є бар'єром для жінок у пошуку роботи чи подальшому працевлаштуванні.

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ	БАЛИ
5.1. Чи відчуваєте ви труднощі з тим, щоб бачити, навіть якщо використовуєте окуляри?	☐ Ні, труднощі відсутні ☐ Відчуваю певні труднощі ☐ Відчуваю значні труднощі ☐ Не можу робити цього зовсім	0 1 2 3
5.2. Чи відчуваєте ви труднощі, щоб чути, навіть якщо використовуєте слуховий апарат?	☐ Ні, труднощі відсутні ☐ Відчуваю певні труднощі ☐ Відчуваю значні труднощі ☐ Не можу робити цього зовсім	0 1 2 3
5.3. Чи відчуваєте ви труднощі під час ходьби або піднімання сходами?	☐ Ні, труднощі відсутні ☐ Відчуваю певні труднощі ☐ Відчуваю значні труднощі ☐ Не можу робити цього зовсім	0 1 2 3
5.4. Чи відчуваєте ви труднощі під час запам'ятовування або зосередження?	☐ Ні, труднощі відсутні ☐ Відчуваю певні труднощі ☐ Відчуваю значні труднощі ☐ Не можу робити цього зовсім	0 1 2 3
5.5. Чи відчуваєте ви труднощі в догляді за собою, наприклад з миттям тіла або одяганням?	☐ Ні, труднощі відсутні ☐ Відчуваю певні труднощі ☐ Відчуваю значні труднощі ☐ Не можу робити цього зовсім	0 1 2 3
5.6. Використовуючи вашу звичну мову, чи є у вас труднощі в спілкуванні (наприклад, у розумінні, коли звертаються до вас або з тим, щоб інші розуміли вас)?	☐ Ні, труднощі відсутні ☐ Відчуваю певні труднощі ☐ Відчуваю значні труднощі ☐ Не можу робити цього зовсім	0 1 2 3
5.7. Наявність інвалідності	☐ Так _____ (яка група) ☐ У процесі оформлення ☐ Ні	2 1 0
5.8. На вашу думку, якого додаткового облаштування робочого місця ви потребуєте відповідно до ваших потреб?	Нотатки:	
ЗАГАЛОМ БАЛІВ: (максимум 20)		_____

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАПОВНЕННЯ ТА НАСТУПНИХ ДІЙ

Перелік запитань цього блоку (запитання 5.1-5.6) побудований з використанням опитника Вашингтонської групи, який призначений для виявлення функціональних обмежень. Вони мають досить широку варіацію відповідей, що дасть змогу жінці окреслити рівень впливу певного обмеження на її стан функціонування та можливість працювати.

Запитання щодо наявності інвалідності може бути досить чутливим для жінок. Не завжди ті, хто має інвалідність, хоче повідомляти про це, вважаючи її перешкодою для працевлаштування. Інша група тих, хто має інвалідність чи тільки оформляє її, навпаки, хочуть наголосити на ній, щоб можна було врахувати їхній стан здоров'я під час вибору умов праці та професії. Тому в процесі обговорення запитання 5.7 варто детальніше обговорити хвилювання жінки та зібрати інформацію про її досвід влаштування на роботу із цим статусом. Також важливо почути їхні потреби щодо облаштування робочого місця відповідно до обмежень, з якими вони стикаються.

За результатами наданих відповідей з цього блоку, жінкам може бути надано направлення в профільні служби або ж інформування про їхні послуги.

Додаткові запитання:

- Чи був досвід відмови в роботі через інвалідність?
- Наскільки інвалідність впливає на вибір професії, умови праці?

БЛОК 6. ПСИХОЕМОЦІЙНИЙ СТАН / СКРИНІНГ ГЗН

Шостий блок запитань спрямований на оцінювання психоемоційного стану жінки та визначення її рівня підтримки й безпеки з боку сім'ї / рідних / колег. Завдання цього блоку – з'ясувати, в якому психоемоційному стані перебуває жінка та можливі бар'єри щодо працевлаштування, пов'язані з ним.

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ	БАЛИ
6.1.1. Оцініть своє самопочуття за останні 3 місяці	Від 1 до 10 (де 1 – найгірший стан, 10 – найкращий стан) _____	Від 1 до 4 - 3 Від 5 до 7 - 2 Від 8 до 10 - 1
6.1.2. Оцініть рівень впевненості в собі	Від 1 до 10 (де 1 – найгірший стан, 10 – найкращий стан) _____	Від 1 до 4 - 3 Від 5 до 7 - 2 Від 8 до 10 - 1
6.1.3. Оцініть рівень впевненості під час проходження співбесід	Від 1 до 10 (де 1 – найгірший стан, 10 – найкращий стан) _____	Від 1 до 4 - 3 Від 5 до 7 - 2 Від 8 до 10 - 1
6.1.4. Оцініть вашу стресостійкість	Від 1 до 10 (де 1 – найгірший стан, 10 – найкращий стан) _____	Від 1 до 4 - 3 Від 5 до 7 - 2 Від 8 до 10 - 1
6.2. Чи маєте ви психологічну підтримку з боку рідних / близьких?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні	0 1 2
6.3. Чи почуваетесь ви безпечно в колі сім'ї / рідних?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні	0 1 2
6.4. Чи були ви в ситуаціях, коли хтось обмежував / забороняв вам працювати, мати власні кошти впродовж останнього року?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні	2 1 0
6.5. Чи були ви в ситуаціях, коли хтось з рідних заподіяв вам шкоду (моральну, фізичну) впродовж останнього року?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні	2 1 0
6.6. Чи були ви в ситуаціях, коли хтось на роботі заподіяв вам шкоду (моральну, фізичну) впродовж останнього року?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні	2 1 0
ЗАГАЛОМ БАЛІВ: (максимум 22)		_____

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАПОВНЕННЯ ТА НАСТУПНИХ ДІЙ

Перша частина блоку (запитання 6.1.1–6.1.4) побудована з використанням 10-бальної шкали самооцінювання. Жінкам пропонується оцінити своє самопочуття, впевненість у власних силах (загалом та під час проходження співбесід) і стресостійкість. Вони визначають для кожного показника бал від 1 до 10, де 1 бал характеризує найгірший стан, а 10 - найкращий. Цю оцінку їй пропонується виставляти відповідно до своїх відчуттів та актуального стану. Також у цьому блоці звертається увагу на рівень підтримки жінок з боку членів родини та близького оточення, що досить важливо для її психоемоційного стану загалом і готовності проходити шлях пошуку роботи зокрема.

Наступна частина блоку (запитання 6.3–6.6) зосереджена на важливій та чутливій темі, яка має значний вплив на жінок у процесі пошуку роботи. Це стосується досвіду гендерно зумовленого насильства (ГЗН) та його наслідків для жінок. На жаль, перебування в ситуації ГЗН має не лише травматичний вплив на психоемоційний стан жінок, їх самооцінку та поведінку, але й безпосередньо впливає на проблему безробіття.

ПРИКЛАД:

Часто жінки, які зазнають економічного насильства, мають заборону працювати, здобувати освіту чи будь-яку кваліфікацію. Вони стають залежними від партнера й можуть відчувати безпорадність у самостійній реалізації та пошуку роботи. У разі фізичного чи психологічного насильства в жінок не лише погіршується стан психічного здоров'я, але й формуються деструктивні думки та установки, які можуть впливати на їхнє уявлення про себе, свої можливості й ресурси («я не заслуговую нічого», «я ні на що не здатна»). Такі уявлення роблять процес пошуку роботи складним і тривалим.

Тому в ситуаціях насильства жінкам потрібна особлива увага та підтримка. Звернення до центру зайнятості може стати першим кроком в отриманні допомоги через направлення до спеціалізованих служб.

Варто також звернути увагу на те, як побудовані запитання про насильство. Щоб не травмувати жінку, ми не запитуємо про досвід насильства прямо, а говоримо про безпеку серед рідних (запитання 6.3), ситуації обмежень / контролю (запитання 6.4) та заподіяння шкоди вдома (запитання 6.5) чи на роботі (запитання 6.5). Останні три запитання стосуються досвіду, отриманого впродовж останнього року, що важливо для розуміння актуального стану жінки.

БЛОК 7. СТЕРЕОТИПИ

Запитання цього блоку спрямовані на дослідження в жінок гендерних упереджень та вікових стереотипів у сфері зайнятості, які часто є для них бар'єрами в процесі працевлаштування. Завдання цього блоку – визначити вікові та гендерні стереотипи в жінок.

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ	БАЛИ
7.1. Чи вважаєте ви, що є умовно «жіночі» та «чоловічі» професії?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні	2 1 0
7.2. Чи вважаєте ви, що є професії, де жінки не можуть працювати?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні	2 1 0
7.3. Чи відчуваєте ви тиск обирати «традиційні» професії для жінок?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні	2 1 0
7.4. Чи уникали ви певних сфер або посад через страх бути не прийнятою (колективом, членами родини, друзями тощо), тому що ви жінка?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні	2 1 0
7.5. Чи вважаєте ви, що після 50 років жінкам не варто думати про кар'єру / зміну професії?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні	2 1 0
7.6. Чи хотіли б ви працювати в умовно «чоловічих» професіях?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні	2 1 0
ЗАГАЛОМ БАЛІВ: (максимум 12)		_____

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАПОВНЕННЯ ТА НАСТУПНИХ ДІЙ

У блоці передбачені запитання щодо стереотипів з розподілу професій (жіночі та чоловічі) (запитання 7.1-7.4) та наявності вікових обмежень (запитання 7.5). Ствердні відповіді на ці запитання (відповідь «так») можуть свідчити про потребу в гендерно орієнтованому інформуванні та залученні жінки до активностей зі зміни стереотипів. Ствердна відповідь «так» на запитання 7.6 та негативні відповіді (варіант «ні») на запитання 7.1-7.5 є показником потенціалу жінки до роботи за нетиповими для жінок професіями. Таку групу жінок варто залучати до заходів з гендерно орієнтованої профорієнтації та активностей проєкту (симулятор-гра, навчання / семінари, відвідування жіночих клубів / хабів).

БЛОК 8. ГОТОВНІСТЬ ДО НАВЧАННЯ / ПЕРЕНАВЧАННЯ

Запитання восьмого блоку зосереджені на аналізі бачення жінки про можливості проходження нею навчання чи перенавчання. Завдання цього блоку – з'ясувати її мотивацію та готовність проходити навчання чи підвищення кваліфікації, які допоможуть під час працевлаштування.

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ	БАЛИ
8.1. Чи готові ви пройти підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації, якщо це допоможе вам у процесі працевлаштування?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні	2 1 0
8.2. Чи готові ви розглядати ті пропозиції, які не зовсім відповідають вашій кваліфікації?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні	2 1 0
8.3. Чи готові ви отримати додаткові знання щодо можливостей працевлаштування у сферах, де традиційно жінки не працювали?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні	2 1 0
8.4. Чи знаєте ви про чинні програми підтримки в навчанні, перенавчанні чи перекваліфікації?	☐ Так ☐ Ні	
8.5. Чи потребуєте ви інформаційної підтримки щодо програм підтримки у навчанні, перенавчанні та перекваліфікації?	☐ Так ☐ Ні	
ЗАГАЛОМ БАЛІВ: (максимум 6)		_____

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАПОВНЕННЯ ТА НАСТУПНИХ ДІЙ

У запитаннях цього блоку визначається готовність жінки проходити навчання (запитання 8.1), розглядати пропозиції, які не відповідають її кваліфікації (запитання 8.2), та ті, які дадуть змогу працевлаштуватись в умовно «чоловічих» професіях (запитання 8.3). Характер відповідей жінок (ствердні «так») на запитання блоку може свідчити про високий рівень мотивації жінки в пошуку роботи та надання їй підтримки в проходженні таких навчань. У разі негативних виборів (відповідь «ні») жінку варто інформувати про можливості із проведення навчання та перекваліфікації.

БЛОК 9. ПІДТРИМУВАЛЬНІ / СУПУТНІ ПОСЛУГИ

Запитання дев'ятого блоку орієнтовані на виявлення актуальних проблем жінки, які можуть бути обмеженнями щодо працевлаштування та потребують залучення партнерських організацій. Завдання цього блоку – з'ясувати бар'єри й обмеження для жінки в процесі пошуку роботи.

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ	БАЛИ
9.1. Чи потребуєте ви психологічної допомоги / консультації?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
9.2. Чи потребуєте ви правничої допомоги / консультації?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
9.3. Чи потребуєте ви підтримки в догляді за дітьми / рідними?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
9.4. Чи потребуєте ви негайної медичної допомоги?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
9.5. Чи потребуєте ви негайної гуманітарної допомоги?	☐ Так ☐ Ні	Так – 1 Ні – 0
9.6. Чи знаєте ви про послуги, які можна отримати від організацій у вашій громаді для вирішення проблем (психологічних, матеріальних тощо)?	☐ Так ☐ Ні ☐ Не цікавить	
ЗАГАЛОМ БАЛІВ: (максимум 5)		_____

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАПОВНЕННЯ ТА НАСТУПНИХ ДІЙ

До переліку запитань внесені запити про психологічну допомогу (запитання 9.1), правничу консультацію (запитання 9.2), соціальну підтримку (запитання 9.3), медичну (запитання 9.4) та гуманітарну допомогу (запитання 9.5). У разі ствердних відповідей на ці запитання жінка має бути проінформована та направлена до профільних служб. Важливо дотримуватись усіх етапів направлення, які охоплюють попередню роботу представників центру зайнятості щодо налагодження міжвідомчої взаємодії з партнерськими організаціями в громаді та сприяння в отриманні допомоги жінкам.

БЛОК 10. ДОДАТКОВІ МОЖЛИВОСТІ

Десятий блок спрямований на визначення додаткових можливостей для жінок у процесі пошуку роботи. Завдання цього блоку – з'ясувати приналежність жінок до категорій осіб, які можуть отримати додаткову підтримку (гранти, ваучери тощо).

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ	БАЛИ
10.1. Чи належите ви до категорій осіб, які можуть отримати додаткову підтримку в рамках програм працевлаштування? (надати перелік статусів, відповідно до чинних програм, у підтримці працевлаштування / власної справи)	☐ Ветеранка ☐ Членкиня сім'ї ветеранів/-ок війни (подружжя, батьки, опікуни, повнолітні діти) ☐ Представниця родини загиблих або зниклих безвісти захисників/-иць ☐ Інше _____	Не зазначає – 0 Зазначає 1 і більше – 1
10.1.2. Чи потребуєте ви інформаційної підтримки в цьому питанні?	☐ Так ☐ Ні	
ЗАГАЛОМ БАЛІВ: (максимум 1)		_____

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАПОВНЕННЯ ТА НАСТУПНИХ ДІЙ

Запитання цього блоку орієнтовані на визначення категорій жінок, які можуть отримувати додаткову підтримку відповідно до чинних програм. Консультант/-тка може доповнити перелік статусів, згідно із чинними програмами, у підтримці працевлаштування / власної справи. Якщо жінки відповідають критеріям на отримання такої підтримки, вони будуть скеровані в подальшому на отримання більш детальної інформації.

5. ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ДАНИХ

Проведене оцінювання дає змогу фахівцю/-чині зібрати інформацію про потреби жінки, стан її психоемоційного та фізичного здоров'я, готовність і потенціал до працевлаштування.

Наступним кроком буде:

- 1) Проведення підрахунку балів за отриманими відповідями;
- 2) Визначення рівня готовності жінки до працевлаштування;
- 3) Визначення рекомендованих дій.

Підрахунок балів відбувається за кожним блоком відповідно до певної системи обрахунку.

РІВЕНЬ ГОТОВНОСТІ жінки до працевлаштування визначається двома складовими: її потенціалом та обмеженнями щодо працевлаштування.

ПОТЕНЦІАЛ оцінюється за такими блоками:

Блок 1 – досвід роботи / пошуку роботи

Блок 2 – мотивація та очікування

Блок 3 – компетенції (освіта, навички)

Блок 8 – готовність до навчання / перенавчання

Блок 10 – додаткові можливості

Категорії оцінки потенціалу: високий та низький рівень.

ПРИКЛАДИ СКЛАДОВИХ ПОТЕНЦІАЛУ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ:

- Наявність чітких уявлень та очікувань про роботу
- Наявність бажання працювати
- Активність у пошуку роботи
- Наявність освіти
- Володіння навичками
- Готовність до навчання / перенавчання
- Можливість долучитись до чинних програм підтримки
- Готовність працювати в нетипових професіях
- Вибір професій, які наявні на ринку вакансій

ОБМЕЖЕННЯ оцінюється за такими блоками:

Блок 4 – рамки роботи

Блок 5 – здоров'я / фізичний стан

Блок 6 – психоемоційний стан / скринінг ГЗН

Блок 7 – стереотипи

Блок 9 – підтримувальні / супутні послуги

Категорії оцінки обмеження: багато та мало.

| ПРИКЛАДИ ОБМЕЖЕНЬ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ:

- Обмеження за станом фізичного здоров'я
- Низька самооцінка
- Низький рівень впевненості в собі щодо працевлаштування
- Потреба в догляді за іншими (дітьми, родичами)
- Наявність гендерних та вікових упереджень / стереотипів
- Важкий психоемоційний стан
- Проблеми медичного, правового, психологічного характеру

ПРОВЕДЕННЯ ПІДРАХУНКУ БАЛІВ ДЛЯ ОЦІНКИ РІВНЯ ПОТЕНЦІАЛУ

БЛОК	КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	РІВЕНЬ ПОТЕНЦІАЛУ	ПОКАЗНИКИ
БЛОК 1. Досвід роботи / пошуку роботи			Високий (9-14) Низький (0-8)
БЛОК 2. Мотивація / очікування			Високий (5-9) Низький (0-4)
БЛОК 3. Компетенції / освіта			Високий (7-9) Низький (0-6)
БЛОК 8. Готовність до навчання / перенавчання			Високий (4-6) Низький (0-3)
БЛОК 10. Додаткові можливості			Високий (1) Низький (0)
ЗАГАЛОМ:			

ПРОВЕДЕННЯ ПІДРАХУНКУ БАЛІВ ДЛЯ ОЦІНКИ РІВНЯ ОБМЕЖЕНЬ

БЛОК	КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	РІВЕНЬ ОБМЕЖЕНЬ	ПОКАЗНИКИ
БЛОК 4. Рамки роботи			Багато (6-9) Мало (0-5)
БЛОК 5. Здоров'я/ фізичний стан			Багато (14-20) Мало (0-13)
БЛОК 6. Психоемоційний стан / скринінг ГЗН			Багато (14-22) Мало (0-13)
БЛОК 7. Стереотипи			Багато (9-12) Мало (0-8)
БЛОК 9. Підтримувальні / супутні послуги			Багато (3-5) Мало (0-2)
ЗАГАЛОМ:			

6. ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ГОТОВНОСТІ ЖІНКИ

ГОТОВНІСТЬ ЖІНОК ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИЗНАЧАЄТЬСЯ ЗА 4 РІВНЯМИ:

Рівень 1 - високий рівень готовності до працевлаштування

Рівень 2 - середній швидкий рівень готовності до працевлаштування

Рівень 3 - середній тривалий рівень готовності до працевлаштування

Рівень 4 - низький рівень готовності до працевлаштування

Ці рівні розміщуються в квадраті відповідності, де одна вісь – рівень потенціалу, а інша – рівень обмежень.



РІВЕНЬ 1 «ВІЛЬНИЙ ПОЛІТ» **ВИСОКИЙ РІВЕНЬ ГОТОВНОСТІ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

Високий потенціал / мало обмежень

Рівень «Вільний політ»

Жінки, які перебувають на цьому рівні, можуть мати нещодавній досвід працевлаштування (до 5 місяців), демонструвати активність у пошуку роботи та бажання працювати. Вони здатні володіти відповідною кваліфікацією, мати позитивну мотивацію й реалістичні очікування щодо роботи, а також готові до можливого навчання та підвищення кваліфікації. Також у них або немає труднощів чи бар'єрів, які перешкоджають працевлаштуванню, або вони є незначними.

РІВЕНЬ 2 «ХОРОШИЙ СТАРТ» **СЕРЕДНІЙ ШВИДКИЙ РІВЕНЬ ГОТОВНОСТІ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

Низький потенціал / мало обмежень

Рівень «Хороший старт»

Жінки на цьому рівні можуть мати нетривалий період безробіття й незначну активність щодо пошуку роботи. У них може бути невідповідний досвід чи стаж роботи, низька кваліфікація та обмеженість / відсутність відповідних навичок. Вони можуть бути не готовими проходити навчання чи підвищення кваліфікації та мати труднощі у виборі бажаної професії. Водночас у них є незначні труднощі щодо працевлаштування, які можуть впливати на умови роботи.

РІВЕНЬ 3 «ВІДКЛАДЕНИЙ УСПІХ» **СЕРЕДНІЙ ТРИВАЛИЙ РІВЕНЬ ГОТОВНОСТІ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

Високий потенціал / багато обмежень

Рівень «Відкладений успіх»

Жінки на цьому рівні можуть мати хорошу кваліфікацію, бажання працювати, активну позицію щодо пошуку відповідних вакансій, готовність до навчання / перенавчання. Водночас вони можуть мати значні обмеження чи бар'єри щодо працевлаштування, які пов'язані зі станом власного фізичного та психічного здоров'я, проблемами сімейного характеру, упередженням щодо власних сил і можливостей. Такі бар'єри впливають на умови праці та вибір вакансій.

РІВЕНЬ 4 «КРИЗА РЕСУРСІВ»

НИЗЬКИЙ РІВЕНЬ ГОТОВНОСТІ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Низький потенціал / багато обмежень

Рівень «Криза ресурсів»

Жінки на цьому рівні не мають доєвди роботи або мають тривалий досвід безробіття. Вони мають недостатню кваліфікацію, відсутність уявлення про бажану роботу, низьку активність з її пошуку, не підтримують потребу в навчанні / перенавчанні. Також мають значні труднощі щодо працевлаштування, які можуть бути пов'язані зі станом здоров'я, психологічною неготовністю до працевлаштування, обмеженнями через потреби в догляді за дітьми / рідними, проблемами психоемоційного чи матеріального стану. Ці бар'єри значною мірою впливають на потребу в персоналізованій підтримці жінки із залученням допоміжних ресурсів партнерських організацій.

7. РЕКОМЕНДОВАНІ ДІЇ

РІВЕНЬ 1 Високий потенціал і мало обмежень	Потрібні незначні втручання для готовності працевлаштування	Мінімальний базовий набір послуг: • послуги зі сприяння в працевлаштуванні • послуги з навчання / перекваліфікації • підтримка бізнесу / гранти • профорієнтаційна консультація
РІВЕНЬ 2 Низький потенціал і мало обмежень	Потрібні короткострокові втручання для готовності працевлаштування	Розширений набір послуг: • послуги зі сприяння в працевлаштуванні • послуги з навчання / перекваліфікації • підтримка бізнесу / гранти • профорієнтаційна консультація • семінари / тренінги • соціальний супровід під час працевлаштування на робочому місці (за бажання) • пошук роботи з наставником • нетворкінг / волонтерство • гендерно чутлива профорієнтація • ознайомлення з успішним досвідом працевлаштування жінок у «нетипових» професіях • менторство / рольові моделі • психологічна підтримка для подолання внутрішніх бар'єрів та саморозвитку • гра з бенефіцарками (проект ААУ) • участь у клубах Жіночих товариств (проект ААУ)

РІВЕНЬ 3 Високий потенціал і багато обмежень	Потрібна довгострокова підтримка та направлення до профільних організацій	Розширений набір послуг і направлення до партнерських організацій для отримання супутніх послуг (перелік у таблиці 1) • послуги зі сприяння в працевлаштуванні з урахуванням умов роботи • послуги з навчання / перекваліфікації • підтримка бізнесу / гранти • профорієнтаційна консультація • семінари / тренінги • соціальний супровід під час працевлаштування на робочому місці (за бажання) • пошук роботи з наставником • нетворкінг / волонтерство • гендерно чутлива профорієнтація • ознайомлення з успішним досвідом працевлаштування жінок у «нетипових» професіях • менторство / рольові моделі • психологічна підтримка для подолання внутрішніх бар'єрів і саморозвитку • гра з бенефіцарками (проект ААУ) • участь у клубах Жіночих товариств (проект ААУ)
РІВЕНЬ 4 Низький потенціал і багато обмежень	Потрібні радикальні втручання до початку підбору вакансій / перекваліфікації / профорієнтації	Розширений набір послуг і направлення до партнерських організацій для отримання супутніх послуг (перелік у таблиці 1) • послуги зі сприяння в працевлаштуванні з урахуванням умов роботи • послуги з навчання / перекваліфікації • підтримка бізнесу / гранти • профорієнтаційна консультація

		• семінари / тренінги • соціальний супровід під час працевлаштування на робочому місці (за бажання) • пошук роботи з наставником • нетворкінг / волонтерство • гендерно чутлива профорієнтація • ознайомлення з успішним досвідом працевлаштування жінок у «нетипових» професіях • менторство / рольові моделі • психологічна підтримка для подолання внутрішніх бар'єрів і саморозвитку • гра з бенефіцарками (проект ААУ) • участь у клубах Жіночих товариств (проект ААУ)
--	--	---

ТАБЛИЦЯ 1. ПЕРЕЛІК СУПУТНІХ ПОСЛУГ ВІД ПАРТНЕРСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

- денний догляд
- представництво інтересів
- психологічне консультування (зокрема, екстрене кризове консультування, травмофокусоване)
- психосоціальна підтримка жінок (групи підтримки, рекреаційні та творчі заняття)
- послуги для постраждалих від ГЗН (денні центри, притулки)
- послуги для постраждалих від війни (центри допомоги врятованим)
- послуги, орієнтовані на дітей (дитячі центри / кімнати, організація дозвілля)
- гарячі лінії (з питань психічного здоров'я, ГЗН)
- консультація юриста/-тки (зокрема, адвокація, захист прав)
- медичні послуги
- допомога ВПО (інформування, супровід)
- гуманітарна допомога (зокрема, матеріальна)
- відвідування жіночих хабів
- надання житла (зокрема, тимчасового)
- допомога у відновленні документів
- підтримка в оформленні допомог / виплат

8. ПОСИЛАННЯ

1. Державний Стандарт соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 21.09.2016 № 1044.
URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1359-16#Text>
2. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI.
URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення : Закон України від 03.07.2003 № 1058-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>
4. Про систему охорони психічного здоров'я : Закон України від 15.01.2025 № 4223-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4223-20/ed20250115#n437>
5. Оцінка потреб та можливостей зайнятості ВПО в Україні: узагальнення результатів досліджень та рекомендацій / Міжнародна організація праці. Будапешт, 2016. 95 с.
6. Профілювання та кейс-менеджмент в сфері зайнятості населення: метод. посібник / авт. кол.: О. Волгіна, Н. Гусак / ПРООН в Україні. Проект «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К. : Baime, 2017. 72 с. URL : <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5b3fef70-7ed9-4f64-9653-8ca59450afda/content>
7. Савчук О. Оцінка потреб клієнта : навчальний посібник. 2013.
URL : <http://network.org.ua/wp-content/uploads/2017/03/8a8a673b307a5f3ca63190b6408a253e.pdf>
8. Кузьмін В., Тургенєва А., Демченко І. Технології покращення надання соціальних послуг в Україні в сфері зайнятості. *Social Work and Education*. Ternopil-Aberdeen, 2020. Vol. 7, No. 4. Pp. 418–435. DOI : 10.25128/2520-6230.20.4.2 ; URL : <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/24606/1/Kuzmin.pdf>
9. Michael B. Arthur. *The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry*. 1994. URL : https://www.researchgate.net/profile/Michael_Arthur/publication/275703339_The_Boundaryless_Career_A_New_Employment_for_a_New_Organizational_Era/links/55c36d0908aea2d9bdc13c17.pdf?__cf_chl_tk=GqrNdIZhA74_tLeBtMuN6fxVe.BuH1KzH4__6z99DMQ-1769714205-1.0.1.1-vnBTNy733MsDgA93MuYzfDKA9aZ01TVezRzTXklOTEI

9. ДОДАТКИ

ФОРМА ОЦІНЮВАННЯ ПОТРЕБ

Прізвище, ім'я	Код:
Дата народження	
Адреса	
Телефон	
Електронна пошта	
Дата оцінювання	
Дата попереднього оцінювання (у разі наявності)	
ПІБ консультанта/-тки	

БЛОК 1. ДОСВІД РОБОТИ / ПОШУКУ РОБОТИ

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ
1.1. Коли останній раз ви мали оплачувану роботу?	☐ Ніколи ☐ Більше ніж 3 роки тому ☐ 2–3 роки тому ☐ 1–2 рік тому ☐ Шість місяців тому ☐ До п'яти місяців тому
1.2. Ким ви працювали?	Нотатки: (зі слів особи)
1.3. Які, на вашу думку, причини відсутності роботи?	Нотатки: (зі слів особи)
1.4. Чи здійснювали ви пошук роботи самостійно за останні 3 місяці?	☐ Так ☐ Ні
1.5. Чи маєте ви резюме?	☐ Так ☐ Ні
1.6. Чи відвідували ви співбесіди за останні 3 місяці?	☐ Так ☐ Ні
1.7. Чи подавали ви заявки на роботу (наприклад, надсилали резюме чи заповнювали онлайн-форму) за останні 3 місяці?	☐ Так ☐ Ні

1.8. Чи брали ви участь у волонтерських заходах або стажуванні за останні 3 місяці?	☐ Так ☐ Ні
1.9. Чи звертались до центру зайнятості за пошуком роботи?	☐ Так ☐ Ні
1.10. Чи подавали ви заявки на навчання, перекваліфікацію чи підвищення кваліфікації за останні 3 місяці?	☐ Так ☐ Ні

БЛОК 2. МОТИВАЦІЯ ТА ОЧІКУВАННЯ

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ
2.1. Що для вас зараз найважливіше в пошуку роботи?	☐ Матеріальне забезпечення ☐ Стабільність ☐ Зручний графік ☐ Колектив, який підтримує ☐ Кар'єра ☐ Стаж роботи
2.2. Як ви уявляєте свою ідеальну роботу?	<i>Нотатки: (зі слів особи)</i>
2.3. Що ви зробите, якщо запропонована вакансія не відповідатиме вашому «ідеалу»?	☐ Одразу відмовлюсь ☐ Спробую домовитись про компромісні умови ☐ Погоджусь, щоб отримати досвід
2.4. Чи думали ви вже про сферу, де б хотіли працювати?	☐ Ні, ще не думала ☐ Так, але не впевнена щодо вибору ☐ Так, маю кілька варіантів
2.5. Які сфери вас цікавлять? (оберіть 2-3 варіанти)	☐ ІТ ☐ HR / Управління персоналом ☐ Автобізнес ☐ АПК (агропромисловий комплекс) ☐ Будівництво ☐ Волонтерство ☐ Громадський сектор ☐ Державна служба ☐ Дизайн ☐ Добувна промисловість ☐ Енергетика ☐ Зв'язок ☐ ЗМІ ☐ Кафе та ресторани

	☐ Клінінг і благоустрій ☐ Керівництво ☐ Краса та здоров'я ☐ Культура та дозвілля ☐ Логістика й транспорт ☐ Маркетинг і реклама ☐ Медицина та аптеки ☐ Нерухомість ☐ Оборона ☐ Освіта та наука ☐ Послуги ☐ Промисловість ☐ Робота в офісі ☐ Страхування ☐ Фінанси / аудит ☐ Торгівля ☐ Туризм ☐ Юриспруденція ☐ Інше
2.6. Чи цікавить вас відкриття власної справи?	☐ Так ☐ Ні
2.6.1. Якщо відповідь «так», чи знаєте про програми підтримки від центру зайнятості?	☐ Так ☐ Ні
2.6.2. Чи потребуєте ви інформаційної підтримки в цьому питанні?	☐ Так ☐ Ні

БЛОК 3. КОМПЕТЕНЦІЇ (ОСВІТА, НАВИЧКИ)

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ
3.1. Освіта	☐ Відсутня або базова середня освіта ☐ Повна загальна середня освіта ☐ Професійно-технічна освіта ☐ Студентка ☐ Вища освіта
3.2. Чи маєте ви кваліфікацію (освіту, стажування), яка відповідає тій професії, що вас цікавить?	☐ Так ☐ Ні
3.3. Оберіть 3–5 якостей, які є вашими сильними сторонами	☐ Стресостійкість ☐ Швидке навчання ☐ Відповідальність ☐ Увага до деталей ☐ Командність ☐ Дисциплінованість ☐ Вміння домовлятися ☐ Комунікативність ☐ Тайм-менеджмент

	☐ Організованість ☐ Неконфліктність ☐ Емпатія
3.4. Чи володієте ви цифровими навичками? (Word, Excel, PowerPoint)	☐ Так ☐ Ні
3.5. Якими професійними навичками ви володієте?	<i>Нотатки: (зі слів особи)</i>
3.6. Чи володієте професійними навичками з наведеного переліку?	☐ Володіння технікою зварювання ☐ Читання технічних креслень ☐ Монтаж і ремонт електричних систем ☐ Робота з вимірювальними приладами ☐ Керування автотранспортом та іншою складською технікою ☐ Логістика ☐ Використання програм для управління складом ☐ Налаштування та ремонт електронних систем авто ☐ Керування безпілотними літальними апаратами ☐ Керування тракторами та іншою агротехнікою ☐ Проведення лабораторних досліджень ☐ Розробка ландшафтних проєктів ☐ Висадка та догляд за рослинами ☐ Знання технік масажу ☐ Комунікація з клієнтами та ведення документації

БЛОК 4. РАМКИ РОБОТИ

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ
4.1. Бажаний тип роботи (оберіть 1-2 варіанти)	☐ На локації ☐ Дистанційна ☐ Змішана (на локації та дистанційно) ☐ Сезонна ☐ Неподалік біля дому
4.2. Прийнятний графік роботи	☐ Повний робочий день ☐ Неповний робочий день ☐ Неповний робочий тиждень ☐ Тимчасова зайнятість ☐ Позмінна робота ☐ Без нічних змін ☐ Вільний графік
4.3. Наявність обмежень щодо годин / днів роботи (якщо відповідь «так», вказати які)	☐ Так ☐ Ні

4.4. Чи маєте потребу в догляді за дітьми / рідними?	☐ Так ☐ Ні
4.5. Чи маєте ви статус ВПО?	☐ Так ☐ Ні
4.6. Чи потребуєте роботу із житлом?	☐ Так ☐ Ні
4.7. Чи розглядаєте можливість роботи у віддалених районах з розвозкою?	☐ Так ☐ Ні
4.8. Чи готові ви на переїзд?	☐ Так ☐ Ні
4.9. Чи готові витратити на транспорт для місця роботи до 2 годин?	☐ Так ☐ Ні
4.10. Чинники, які впливають на ваш графік роботи	Нотатки:

БЛОК 5. ЗДОРОВ'Я / ФІЗИЧНИЙ СТАН

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ
5.1. Чи відчуваєте ви труднощі з тим, щоб бачити, навіть якщо використовуєте окуляри?	☐ Ні, труднощі відсутні ☐ Відчуваю певні труднощі ☐ Відчуваю значні труднощі ☐ Не можу робити цього зовсім
5.2. Чи відчуваєте ви труднощі, щоб чути, навіть якщо використовуєте слуховий апарат?	☐ Ні, труднощі відсутні ☐ Відчуваю певні труднощі ☐ Відчуваю значні труднощі ☐ Не можу робити цього зовсім
5.3. Чи відчуваєте ви труднощі під час ходьби або піднімання сходами?	☐ Ні, труднощі відсутні ☐ Відчуваю певні труднощі ☐ Відчуваю значні труднощі ☐ Не можу робити цього зовсім
5.4. Чи відчуваєте ви труднощі під час запам'ятовування або зосередження?	☐ Ні, труднощі відсутні ☐ Відчуваю певні труднощі ☐ Відчуваю значні труднощі ☐ Не можу робити цього зовсім
5.7. Наявність інвалідності	☐ Так _____ (яка група) ☐ У процесі оформлення ☐ Ні
5.8. На вашу думку, якого додаткового облаштування робочого місця ви потребуєте відповідно до ваших потреб?	Нотатки:

БЛОК 6. ПСИХОЕМОЦІЙНИЙ СТАН / СКРИНІНГ ГЗН

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ
6.1.1. Оцініть своє самопочуття за останні 3 місяці	Від 1 до 10 (де 1 – найгірший стан, 10 – найкращий стан) _____
6.1.2. Оцініть рівень впевненості в собі	Від 1 до 10 (де 1 – найгірший стан, 10 – найкращий стан) _____
6.1.3. Оцініть рівень впевненості під час проходження співбесід	Від 1 до 10 (де 1 – найгірший стан, 10 – найкращий стан) _____
6.1.4. Оцініть вашу стресостійкість	Від 1 до 10 (де 1 – найгірший стан, 10 – найкращий стан) _____
6.2. Чи маєте ви психологічну підтримку з боку рідних / близьких?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні
6.3. Чи відчуваєтеся ви безпечно в колі сім'ї / рідних?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні
6.4. Чи були ви в ситуаціях, коли хтось обмежував / забороняв вам працювати, мати власні кошти впродовж останнього року?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні
6.5. Чи були ви в ситуаціях, коли хтось з рідних заподіяв вам шкоду (моральну, фізичну) впродовж останнього року?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні
6.6. Чи були ви в ситуаціях, коли хтось на роботі заподіяв вам шкоду (моральну, фізичну) впродовж останнього року?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні

БЛОК 7. СТЕРЕОТИПИ

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ
7.1. Чи вважаєте ви, що є умовно «жіночі» та «чоловічі» професії?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні
7.2. Чи вважаєте ви, що є професії, де жінки не можуть працювати?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні

7.3. Чи відчуваєте ви тиск обирати «традиційні» професії для жінок?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні
7.4. Чи уникали ви певних сфер або посад через страх бути не прийнятою (колективом, членами родини, друзями тощо), тому що ви жінка?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні
7.5. Чи вважаєте ви, що після 50 років жінкам не варто думати про кар'єру / зміну професії?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні
7.6. Чи хотіли б ви працювати в умовно «чоловічих» професіях?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні

БЛОК 8. ГОТОВНІСТЬ ДО НАВЧАННЯ / ПЕРЕНАВЧАННЯ

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ
8.1. Чи готові ви пройти підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації, якщо це допоможе вам у процесі працевлаштування?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні
8.2. Чи готові ви розглядати ті пропозиції, які не зовсім відповідають вашій кваліфікації?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні
8.3. Чи готові ви отримати додаткові знання щодо можливостей працевлаштування у сферах, де традиційно жінки не працювали?	☐ Так ☐ Важко відповісти ☐ Ні
8.4. Чи знаєте ви про чинні програми підтримки в навчанні, перенавчанні чи перекваліфікації?	☐ Так ☐ Ні
8.5. Чи потребуєте ви інформаційної підтримки щодо програм підтримки у навчанні, перенавчанні та перекваліфікації?	☐ Так ☐ Ні

БЛОК 9. ПІДТРИМУВАЛЬНІ / СУПУТНІ ПОСЛУГИ

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ	
9.1. Чи потребуєте ви психологічної допомоги / консультації?	☐ Так	☐ Ні
9.2. Чи потребуєте ви правничої допомоги / консультації?	☐ Так	☐ Ні

9.3. Чи потребуєте ви підтримки в догляді за дітьми / рідними?	☐ Так ☐ Ні
9.4. Чи потребуєте ви негайної медичної допомоги?	☐ Так ☐ Ні
9.5. Чи потребуєте ви негайної гуманітарної допомоги?	☐ Так ☐ Ні
9.6. Чи знаєте ви про послуги, які можна отримати від організацій у вашій громаді для вирішення проблем (психологічних, матеріальних тощо)?	☐ Так ☐ Ні ☐ Не цікавить

БЛОК 10. ДОДАТКОВІ МОЖЛИВОСТІ

ЗАПИТАННЯ БЛОКУ	ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ
10.1. Чи належите ви до категорій осіб, які можуть отримати додаткову підтримку в рамках програм працевлаштування? (надати перелік статусів, відповідно до чинних програм, у підтримці працевлаштування / власної справи)	☐ Ветеранка ☐ Членкиня сім'ї ветеранів/-ок війни (подружжя, батьки, опікуни, повнолітні діти) ☐ Представниця родини загиблих або зниклих безвісти захисників/-иць ☐ Інше _____
10.1.2. Чи потребуєте ви інформаційної підтримки в цьому питанні?	☐ Так ☐ Ні

КОНТАКТНА ІНФОРМАЦІЯ

ГО «Асоціація Амбасадорок України»

Site: <https://w-ambassadors.org.ua/>

Email: office@w-ambassadors.org.ua

Facebook: AmbassadorsUA

Instagram: @ambassadorsua

LinkedIn: [association-of-women-ambassadors-of-ukraine](#)

t.me: AmbassadorsUA