



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Příloha č. 3 Výzvy k podání nabídek v rámci výběrového řízení na realizaci zakázky: „Natočení, střih a kompletní postprodukce videočástí a realizace fotografií a animací pro instruktážní multimediální materiál“ pro projekt „Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR), ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce“, registrační číslo projektu: CZ.1.04/5.1.01/77.00003 realizovaný v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Osnova

– okruhy otázek, na které by dokumenty dle bodu 3c) výzvy měly poutavou formou odpovědět

Otázky pro OZP:

- 1) Jak dlouho pracuje v dané firmě?
- 2) V jaké pozici?
- 3) Jak místo ve firmě získala? Formou konkurzu, na osobní doporučení někoho z firmy, prostřednictvím agentury, na inzerát?
- 4) Jaké byly začátky? Bylo těžké naučit se požadovanou práci v požadované kvalitě? Jak se chovali spolupracovníci? Pomáhali nebo nečinně přihlíželi, jak se jejich nový kolega (kolegyně) se ZP trápí? Bylo nutno dělat nějaké speciální úpravy pracoviště?
- 5) Co nebo kdo jí nejvíce pomáhal při zapracování?
- 6) Jaká je současnost? Vztahy na pracovišti, výkonnost ve srovnání s jinými intaktními spolupracovníky, kompenzační pomůcky (jsou nutné? - pokud ano, odpovídají skutečným potřebám OZP?)
- 7) Představa OZP o vlastním karierním růstu (pokud na dané profesi je možný).
- 8) Co OZP na její současné pozici nejvíc trápí?

Otázky pro zaměstnavatele:

Obecné otázky týkající se OZP v jejich firmě/organizaci

- 1) Kdy přijali prvního zaměstnance OZP – jak k tomu došlo?
- 2) Současný stav – kolik zaměstnávají OZP, v jakých profesích?
- 3) Důvod zaměstnávání OZP (odkud vzešla iniciativa).
- 4) Způsob náboru a výběru OZP.
- 5) Dělalí nějaká principiální opatření pro zaměstnávání OZP? (např. pravidelná školení zaměstnanců o diverzitivním přístupu k OZP, trvalá spolupráce s VŠ za účelem vyhledávání a přípravy vhodných OZP pro konkrétní pracovní pozice apod...).
- 6) Výkonnost zaměstnanců z řad OZP ve srovnání s ostatními pracovníky, případné rozdíly – obecně.
- 7) Přínos zaměstnávání OZP pro firmu- obecně.

U konkrétních vytipovaných OZP

- 8) Délka zaměstnání vybraných OZP, typ jejich postižení, profese.
- 9) Jak tyto zaměstnance našli a proč vybrali právě je.
- 10) Jaké bylo nutno dělat úpravy pracoviště (stavební, technické apod.) a jaká organizační opatření (častější přestávky v práci, přidělení asistenta/důvěrníka, částečná práce z domova apod.).
- 11) Jak připravili na příchod OZP její budoucí spolupracovníky?
- 12) Jak spolupracovníci přijali nového spolupracovníka z řad OZP.
- 13) Byly nějaké problémy při zapracování?
- 14) Současný stav. Výkonnost konkrétních OZP, přínos zaměstnávání těchto vybraných OZP pro firmu/organizaci.
- 15) Zásadní sdělení (je-li nějaké) pro ostatní potenciální zaměstnavatele OZP, kteří s touto problematikou nemají zkušenosti.

Vše zpracovat poutavou formou pomocí záběrů z pracovního prostředí vytipovaných OZP, zachytit pracovníky „v akci“ na pracovišti, ukázat jejich vzájemnou komunikaci se spolupracovníky i nadřízenými, obrazově upozornit na bariéry, které bylo nutno překonat, aby pracovník - OZP mohl podávat optimální pracovní výkon. Zdůraznit i nutnost zázemí v mimopracovní oblasti. Dokument by měl celou stopáž využít dynamicky k zobrazení jak atmosféru na konkrétním pracovišti vybrané firmy/organizace, kde pracují OZP, tak celkový vztah firmy k problematice SP CSR a zapojení OZP do běžného pracovního procesu na nechráněném trhu práce.