

Nová projektová kategorie soutěže TOP Odpovědná firma 2014
Firma vstřícná OZP
Verze III
Kriteria pro hodnocení – tři okruhy:
a) Statistika - vývoj v posledních 3 letech

1. Struktura zaměstnanců se zdravotním postižením a plnění povinného podílu dle §81-84 zákona 435/2004Sb.

1.1. Firma předloží kopie „Oznámení o plnění povinného podílu OZP na celkovém počtu zaměstnanců za poslední tři uzavřené roky (§83 zákona 435/2004Sb. o zaměstnanosti) Průměrné procento plnění povinného podílu dle písm. a) se vynásobí 10.

Př. postupu: Povinný podíl plněn zaměstnáváním OZP v hodnotách 1,7 – 1,9 – 2,3%. Konečná hodnota x 10 = 23. Pokud procento v uvedených 3 letech spojitě stoupá, přičte se 10 bodů, pokud klesá, odečte se 20 bodů. Pojem „spojitě“ vynecháme. Vzhledem k tomu, že se čísla uvádějí na setiny přepočteného zaměstnance, vždy vyjde + nebo -

Na zvážení dát možnost hodnotiteli přiznat zvýšení ve škále (např. 5 – 10 bodů, snížení 10 – 20 bodů) podle průběhu křivky (klesat nebo růst může o setiny i o celá procenta)

1.2 Přehled zaměstnaných OZP

Stupeň invalidity					
	Pozice	počet let u zaměstnavatele	1 + OZZ	2	3
	recepční	4		x	
	programátor	1	x		
	právník	12		x	
	kuchař	3			x
		Průměrná délka zaměstnání	Celkem Počet OZP	Celkem Počet OZP	Celkem Počet OZP
		5	1	2	1
	2				

(Posouzení kvalifikace je obsahem dalších kritérií (osobní rozvoj) – vynecháváme)

Váha jednotlivých údajů

Vzorec: prům. počet let zaměstnání OZP x prům. stupeň invalidity = číslo x koeficient (např.3) = body

Př.: 5 x 2 x 3 = 30 bodů

Projekt: Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR),

ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce, CZ.1.04/5.1.01/77.00003, OP LZZ

www.spcsr.cz

a) Zaměstnávání OZP jako součást strategie CSR (u každé otázky uveďte kromě základní odpovědi ANO/NE i stručné vysvětlení, jak (v případě ANO) nebo proč (v případě NE)

1. Podporuje a hodnotí firma pravidelně osobní rozvoj zaměstnaných OZP ve vazbě na jejich zastávanou pozici a identifikovaný pracovní potenciál?

Hodnocení ve škále 0 – 10 bodů

2. Zaměstnávání OZP jako součást firemní strategie CSR

OKRUH 1

Je začleněno téma sociální pilíře CSR do firemní strategie?

Pokud ano, je součástí problematiky sociálního pilíře CSR také téma zaměstnávání OZP?

Hodnocení 0 – 15 bodů

OKRUH 2

Je do tématu zaměstnávání OZP zapojeno vedení firmy formou určení zodpovědnosti konkrétního člena TOP managementu, případně v další firemní hierarchii?

Komunikuje firma realizaci a přínosy SP CSR směrem k zaměstnancům, zákazníkům a partnerům (stakeholderům) s prokazatelnými výsledky?

Hodnocení 0 - 20 bodů

OKRUH 3

Je téma zaměstnávání OZP explicitně obsaženo ve výroční zprávě společnosti?

Je téma zaměstnávání OZP explicitně obsaženo ve firemním materiálu k trvale udržitelnému rozvoji firmy? Je téma zaměstnávání OZP explicitně obsaženo v jiných firemních materiálech? Pokud ano, uveďte názvy, strukturu a obsah těchto materiálů. Uveďte příklad.

Hodnocení 0 – 10 bodů

Celková váha 45 bodů

b) Praktické zkušenosti a příklady

- 1) Realizovala firma/organizace v posledních 2-3 letech konkrétní interní projekty nad rámec povinností ze zákona zaměřené na aplikaci sociálního pilíře CSR ve své firemní praxi? Jaké, kdy, s jakým cílem a výsledkem, případně s odkazem
Hodnocení 0-20 bodů
- 2) Spolupracuje firma/organizace na tématu SP CSR nebo konkrétně v oblasti zaměstnávání OZP nad rámec povinností ze zákona také mimo své interní prostředí? Např. spolupráce s NNO, formou dobrovolnické práce vysílání expertů, poradenství a podobně – uveďte konkrétně, jaké, s jakými cíli a výsledky.
Hodnocení 0 – 10 bodů
- 3) Měří firma/organizace přínos SP CSR periodicky, soustavně? Uveďte, jakým způsobem a s jakými nástroji a výsledky.
Hodnocení 0 – 5 bodů

Celková váha bodu c) 35 bodů

- 4) Firma prohlašuje, že v případě, že bude nominována do druhého kola hodnocení, umožní nejméně 30% svých stávajících zaměstnanců se zdravotním postižením, nejméně však ř osobám (pokud takový počet skutečně zaměstnává) absolvovat strukturovaný rozhovor s hodnotitelem. Tento rozhovor nebude obsahovat informace zneužitelné v obchodním styku, bude z něj pořízen stručný záznam, který bude sloužit pouze pro účely hodnocení a nebude poskytnut třetím osobám.

Cílem rozhovoru je získat plastičtější obraz o skutečnostech obsažených v samohodnocení.

Hodnotitel u finalistů ve druhém kole vybere vzorek osob, s nimiž uskuteční strukturovaný rozhovor, minimální počet uskutečněných rozhovorů = 3 (v případě nižšího počtu nelze hodnotit)

5+2 jednoduché otázky s odpověďmi ANO/NE a v případě ANO s možností podrobnějšího popisu:

- Vnímáte pozitivní přístup k zaměstnávání OZP ze strany vašeho zaměstnavatele? Pokud ano, jak a v čem. 0 – 3 body
- Co v tomto směru považujete za příklad, který by podle vašeho názoru měli/mohli využít i ostatní zaměstnavatelé? 0 - 3 body
- Máte na svém pracovišti konkrétního člověka (kolegu, nadřízeného), na kterého se můžete bez obav obrátit se svým osobním problémem, který nějak souvisí s Vaším zdravotním postižením, aniž byste měl pocit, že mu komplikujete život? 0 – 3 body
- Byla Vám v posledních 12 měsících nabídnuta možnost zvýšit svoje odborné znalosti, kvalifikaci s možností postoupit na jinou/kvalifikovanější pozici ve firmě? 0 – 3 body
- Pamatujete si příklad, kdy někdo ve firmě dal na Vaši radu: vaše osobní doporučení nebo osobní zkušenost byly využity ve prospěch firmy (ostatních spolupracovníků, zákazníků, managementu)? 0 – 3 body

Dosažitelné hodnocení 15 bodů

Dvě informativní otázky mimo přímé hodnocení

- Uveďte příklad nebo výčet nejvýznamnějších bariér (technických, organizačních nebo komunikačních i např. ve vztazích se spolupracovníky), které byly na vašem pracovišti za poslední 3 roky odstraněny. Zvýšení o 0 – 5 bodů
- Uveďte příklad nebo výčet bariér (technických, organizačních nebo komunikačních i ve vztazích se spolupracovníky), které vám i nadále komplikují vykonávání vaší pracovní pozice. Snížení o 0 – 5 bodů
- Uveďte

Postup hodnocení:

- A) Přihláška soutěžícího, kde jsou uvedeny hlavní důvody, popis přístupu a aktivit firmy v dané oblasti.
- B) Vyhodnocení údajů v dotazníku podle bodových kritérií uvedených u jednotlivých bodů a) – c)
- C) **Strukturované** interview s náhodně vybranými zaměstnanci – OZP, nejméně 3 – 5 osob.
- D) Ověření a doplnění hodnotitelem (na základě rozhovorů s OZP dle C) a na základě dalších dostupných informací, vč. šetření na místě.)

Summary

Cílem je získat plastický obraz o komplexním pojetí tématu sociálního pilíře CSR v podmínkách firmy/organizace. Hodnocení je rozděleno do tří částí:

- hodnocení tvrdých dat (nejen počet, ale i kvalita a stabilita pracovních pozic obsazených OZP, včetně dynamiky) zjednodušeně, vychází se z údajů uložených zákonem plus administrativně nenáročných dat vedených (anonymně) personalisty
- dokumenty a procesy, které vznikají a jsou interně aktualizovány a hodnoceny;
- praktický vliv a obraz firmy/organizace z pohledu managementu a z pohledu náhodně vybraného vzorku samotných zaměstnanců se ZP.

Návrh respektuje platnou legislativu, ochranu firemních, osobních dat i lidských práv (s interview nemusí souhlasit všichni zaměstnanci z cílové skupiny), má na zřeteli i minimalizaci administrativy spojené s hodnocením.

Odborná a personální podpora hodnocené kategorie ze strany CVIV a AZPP ČR

Metodicky (obsah a výklad kritérií)

Personálně max. 7 osob (např. zástupce AZPP ČR, SP ČR, zástupce zaměstnavatele na volném trhu práce, zástupce ÚP ČR, média, buď NRZP ČR nebo VVZPO, zástupce generálního sponzora nové projektové kategorie).

Doplníme podle dohody a po případném doplnění nebo korekci podkladu a metodiky pro hodnocení

*Ing. Karel Rychtář, Ing. Tomáš Sokolovský, Ing. Pavel Löffelmann
Únor 2014*