

Standard 1
Poslání sociální firmy Sociální firma veřejně deklaruje své poslání, které obsahuje závazek podnikat, vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou pracovní a psychosociální podporu. Tomu jsou uzpůsobeny vnitřní postupy a způsob řízení sociální firmy.
Kritéria: <ol style="list-style-type: none">1. Sociální firma má písemně deklarované poslání a zveřejňuje ho.2. Poslání je v souladu s definicí sociální firmy dle standardů sociálních firem.3. Sociální firma má vnitřní postupy a systém řízení, které umožňují plnit poslání.4. Existuje způsob hodnocení plnění poslání a na základě výsledků tohoto hodnocení existují přijatá opatření změny
Standard 2
Podnikání Sociální firma podniká a je schopná obstát na běžném trhu. Podnikání sociální firmy je etické a v souladu s platnými právními předpisy.
Kritéria: <ol style="list-style-type: none">1. Sociální firma má zpracovaný podnikatelský plán, který je alespoň 2x ročně vyhodnocován. Součástí podnikatelského plánu je marketingový plán, strategie řízení ekonomických rizik firmy a postup, jakým budou zaměstnanci o případné krizové situaci a je-jím řešení informováni.2. Sociální firma má oprávnění podnikat.3. Sociální firma má zpracován soubor vnitřních pravidel, která upravují chování zaměstnanců sociální firmy k zákazníkům, dodavatelům, investorům a konkurentům. Všichni zaměstnanci jsou s těmito pravidly seznámeni a řídí se jimi

Standard 3
<p>Financování</p> <p>Sociální firma má minimálně 50 % příjmů zajištěno z vlastní produkce, tj. prodeje zboží nebo služeb. Ekonomickým cílem je finančně stabilní, dlouhodobě udržitelná a prosperující firma, která je respektovaná obchodními partnery a bankami.</p>
<p>Kritéria:</p> <p>1. Sociální firma naplňuje stanovené procento příjmů z vlastní produkce. Případné další zdroje financování (dary, dobrovolnická práce, dotace a granty z prostředků veřejných rozpočtů na provoz) jsou doplněním příjmů, které vyrovnává znevýhodnění firmy vyplývající ze zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce.</p> <p>2. Ekonomická strategie firmy vede k udržení či posílení konkurenceschopnosti, a to i formou investic do rozvoje firmy.</p> <p>1. Má zpracovaný krizový plán pro případ platební neschopnosti.</p> <p>2.</p>
Standard 4
<p>Provoz sociální firmy</p> <p>Provoz sociální firmy je bezpečný. Zohledňuje specifické potřeby svých znevýhodněných zaměstnanců. Pro tento účel má zpracované provozní postupy, včetně řešení nouzových a havarijních situací. Tyto postupy jsou všem zaměstnancům srozumitelné a dostupné</p>
<p>Kritéria:</p> <p>1. Sociální firma má zpracované základní provozní postupy.</p> <p>2. Sociální firma má vytipována možná pravděpodobná i méně pravděpodobná nebezpečí a vypracovaná pravidla, jak jim předcházet a jak postupovat, pokud nastanou.</p> <p>3. Každý zaměstnanec je seznámen s provozními postupy; postupy jsou všem zaměstnancům dostupné a jsou používány v praxi.</p> <p>4. Každý zaměstnanec je proškolen v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci</p>

Standard 5
<p>Informovanost a prezentace</p> <p>Sociální firma otevřeně a pravdivě informuje veřejnost, zejména ostatní podnikatelské subjekty, potenciální zákazníky, veřejné instituce a zájemce o zaměstnání o svém poslání a činnosti. Prezentace sociální firmy nevede ke stigmatizaci zaměstnaných znevýhodněných osob.</p>
<p>Kritéria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prezentace sociální firmy je veřejně dostupná; obsahuje základní informace o firmě, produktech či službách, které nabízí, pracovních podmínkách, možnostech zaměstnání, adresy a kontaktů. 2. Prezentace sociální firmy není primárně postavena na tématu znevýhodnění zaměstnanců.
Standard 6
<p>Znevýhodnění zaměstnanci</p> <p>Sociální firma zaměstnává minimálně 25 % znevýhodněných osob na trhu práce v přepočtu na plné úvazky, maximálně však 55 %. Sociální firma zaměstnává ty znevýhodněné, kteří potřebují delší dobu adaptace při nástupu do zaměstnání a dlouhodobou, popř. opakovanou pracovní a psychosociální podporu nutnou pro jeho udržení.</p>
<p>Kritéria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sociální firma zaměstnává stanovené procento osob, které mají ztížený vstup na běžný trh práce. 2. Do stanoveného procenta jsou započítáni pouze zaměstnanci, kteří vzhledem ke svému znevýhodnění čerpají dlouhodobou nebo opakující se pracovní a psychosociální podporu. 3. Sociální firma má stanovena kritéria a způsoby výběru zaměstnance.

Standard 7
<p>Pracovní smlouvy a mzdy</p> <p>Všichni zaměstnanci jsou v pracovněprávním vztahu se sociální firmou a jsou za svoji práci finančně ohodnoceni.</p>
<p>Kritéria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Všichni zaměstnanci mají písemně uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu. 2. Všichni zaměstnanci mají stanovenou základní mzdu, která odpovídá jimi zastávané pozici, výši pracovního úvazku a druhu práce v daném regionu. 3. Sociální firma má vypracovaný přehledný mzdový předpis (základní mzda, pohyblivé složky, zaměstnanecké výhody).
Standard 8
<p>Etické principy a vnitřní komunikace</p> <p>Sociální firma má stanovené etické principy a pravidla vnitřní komunikace a dbá na informovanost svých zaměstnanců.</p>
<p>Kritéria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Etické principy sociální firmy zahrnují zejména respekt k důstojnosti a ochraně soukromí zaměstnanců, deklaraci a uplatňování principu rovných příležitostí a principu solidarity. Tyto principy jsou obsaženy v pravidlech vnitřní komunikace. 2. Zaměstnanci jsou při nástupu do práce seznámeni s etickými principy a pravidly vnitřní komunikace sociální firmy. 3. Sociální firma má zaveden a využívá přehledný systém předávání informací. 4. Sociální firma pravidelně informuje zaměstnance o výsledcích hospodaření a dalším jejím směřování.

Standard 9
<p>Organizační struktura</p> <p>Sociální firma má jasně stanovenou organizační strukturu a systém řízení, který je popsán a je srozumitelný.</p>
<p>Kritéria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sociální firma má zpracovaný organizační řád, který obsahuje vymezení pravomocí a odpovědností, které se vztahují k jednotlivým pracovním pozicím, a vztahy nadřízenosti a podřízenosti. 2. Všichni zaměstnanci jsou s organizačním řádem seznámeni, znají své povinnosti a odpovědnosti. 3. Sociální firma má zpracovaný popis jednotlivých pozic, včetně požadované kvalifikace a dalších požadavků pro danou pracovní pozici. 4. Ke každé pracovní pozici je vypracována náplň práce, která může být upravena na základě konkrétního znevýhodnění zaměstnance přijatého na tuto pozici. 5. Systém řízení zohledňuje rozlišení ve výkonu pracovní činnosti jednotlivých zaměstnanců.
Standard 10
<p>Adaptace</p> <p>Sociální firma zohledňuje potřeby svých zaměstnanců a vytváří podmínky pro jejich úspěšnou adaptaci a výkon kvalitní práce.</p>
<p>Kritéria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existuje a je používán systém zaškolování a pracovní a psychosociální podpory, který umožňuje zohlednit individuální potřeby zaměstnance tak, aby se po zaškolení orientoval v novém prostředí a rozuměl své pracovní činnosti. 2. Jsou provedeny nezbytné úpravy pracovního prostředí v souladu s potřebami znevýhodněných zaměstnanců. 3. Všichni zaměstnanci jsou informováni o specifikách dané sociální firmy.

Standard 11
<p>Udržení</p> <p>Sociální firma přiměřeně přizpůsobuje pracovní podmínky a prostředí potřebám svých zaměstnanců a zajišťuje jejich odborné vedení a pracovní rozvoj.</p>
<p>Kritéria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. V sociální firmě je zajištěno odborné vedení zaměstnanců v oblasti podnikání firmy. 2. Sociální firma průběžně vyhodnocuje a případně upravuje pracovní podmínky a míru potřebné pracovní a psychosociální podpory svých zaměstnanců. 3. Sociální firma předchází nadměrnému stresu na pracovišti a uplatňuje zásady prevence vyhoření. 4. Každý zaměstnanec sociální firmy ví, jak získat pracovní či psychosociální podporu, pokud se dostane do obtížné situace. 5. Každý zaměstnanec sociální firmy má právo na pravidelné hodnocení výkonu své práce.
Standard 12
<p>Profesní rozvoj</p> <p>Sociální firma usiluje o profesní rozvoj svých zaměstnanců zejména v oblasti podnikání sociální firmy a dále o rozvoj dovedností a schopností, které mají vliv na pracovní výkonnost a zvyšují konkurenceschopnost a možnost uplatnit se na trhu práce.</p>
<p>Kritéria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sociální firma má zpracován plán dalšího vzdělávání zaměstnanců, včetně finančního, časového a provozního hlediska, a řídí se jím. Všichni zaměstnanci jsou s tímto plánem seznámeni.

Standard 13

Spolupráce sociální firmy

Sociální firma spolupracuje s organizacemi a institucemi, které se zabývají problematikou za-městnávání osob znevýhodněných na trhu práce či jejich podporou.

Kritéria:

1. Sociální firma využívá služeb organizací, které poskytují pracovní asistenční podporu při vstupu do sociální firmy, při výkonu práce a v problémových a krizových situacích znevýhodněného zaměstnance nebo konzultační služby, např. při výběru uchazečů o práci v sociální firmě.
2. Zaměstnanci jsou o případné spolupráci sociální firmy s organizacemi poskytujícími pracovní asistenční podporu předem seznámeni.
3. Sociální firma je napojena na síť služeb zaměstnávání znevýhodněných osob v daném regionu

Dotazník pro firmy zaměstnávající celkově více jak 25 zaměstnanců

(povinnost zaměstnávat OZP)

Tento dotazník je součástí výzkumné části diplomové práce na téma „Možnosti sociálního podnikání na Podřipsku“. Jejím cílem je analyzovat aktuální stav zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) v lokalitě Podřipska a pokusit se nalézt možnosti další spolupráce při zaměstnávání OZP, případně i jiných skupin ohrožených sociálním vyloučením, v místních firmách a institucích.

Název firmy:

Zaměření firmy:

Počet zaměstnanců:

Jméno a pozice respondenta:

- 1) Znáte výraz sociální ekonomika, nebo sociální podnikání? Pokud ano, co si pod ním představujete?
- 2) Má vaše firma nějaké sociální či environmentální cíle? Pokud ano, jaké?
- 3) Zaměstnává vaše firma OZP?
pokud ANO
 - 3.a1.) Kolik?
 - 3.a2.) Jaký tvoří OZP podíl (%) mezi ostatními zaměstnanci?
 - 3.a3.) Pokud i přesto nenaplníte povinný podíl, jak jej řešíte? Pokud náhradním plněním, napište prosím jaké služby či výrobky a od jaké firmy odebíráte.
 - 3.a4.) Proč jste se rozhodli OZP zaměstnávat?
 - 3.a5.) V čem spatřujete bariéry pro zaměstnávání OZP ve vaší firmě? (např. tlak na zisk, nedostatečná připravenost zaměstnanců, apod.)
 - 3.a6.) Mohli byste zaměstnávat více OZP? Pokud ne, proč?
 - 3.a7.) Co a od koho by vám pomohlo, abyste mohli zaměstnávat více OZP? (větší informovanost, metodické pokyny, větší daňové úlevy apod.)
 - 3.a8.) Považujete se za sociální podnik?
 - 3.a9.) Jakou zkušenost vám zaměstnávání OZP přineslo?

pokud NE

- 3.b1.) Proč?
- 3.b2.) V čem spatřujete bariéry pro zaměstnávání OZP ve vaší firmě? (tlak na zisk, nedostatečná připravenost zaměstnanců apod.)
- 3.b3.) Co a od koho by vám pomohlo, abyste mohli zaměstnávat OZP? (větší informovanost, metodické pokyny, větší daňové úlevy apod.)
- 3.b4.) Jak řešíte povinný podíl? Pokud náhradním plněním, napište prosím jaké služby či výrobky a od jaké firmy odebíráte.

Dotazník pro firmy zaměstnávající OZP s celkově méně jak 25 zaměstnanci
(není povinnost zaměstnávat OZP)

Tento dotazník je součástí výzkumné části diplomové práce na téma „Možnosti sociálního podnikání na Podřipsku“. Jejím cílem je analyzovat aktuální stav zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) v lokalitě Podřipska a pokusit se nalézt možnosti další spolupráce při zaměstnávání OZP, případně i jiných skupin ohrožených sociálním vyloučením, v místních firmách a institucích.

Název firmy:

Zaměření firmy:

Počet zaměstnanců:

Jméno a pozice respondenta:

- 1) Znáte výraz sociální ekonomika, nebo sociální podnikání? Pokud ano, co si pod ním představujete?
- 2) Má vaše firma nějaké sociální či environmentální cíle? Pokud ano, jaké?
- 3) Zaměstnávání OZP
 - 3.1.) Kolik zaměstnáváte OZP?
 - 3.2.) Jaký tvoří OZP podíl (%) mezi ostatními zaměstnanci?
 - 3.3.) Proč jste se rozhodli OZP zaměstnávat?
 - 3.4.) V čem spatřujete bariéry pro zaměstnávání OZP ve vaší firmě? (tlak na zisk, nedostatečná připravenost zaměstnanců apod.)
 - 3.5.) Mohli byste zaměstnávat více OZP? Pokud ne, proč?
 - 3.6.) Co a od koho by vám pomohlo, abyste mohli zaměstnávat více OZP? (větší informovanost, metodické pokyny, větší daňové úlevy apod.)
 - 3.7.) Považujete se za sociální podnik?
 - 3.8.) Jakou zkušenost vám zaměstnávání OZP přineslo?

Polostrukturovaný rozhovor pro místní NNO pracující s OZP / lidmi ohroženými sociálním vyloučením

Tento dotazník je součástí výzkumné části diplomové práce na téma „Možnosti sociálního podnikání na Podřipsku“. Jejím cílem je analyzovat aktuální stav zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) v lokalitě Podřipska a pokusit se nalézt možnosti další spolupráce při zaměstnávání OZP, případně i jiných skupin ohrožených sociálním vyloučením, v místních firmách a institucích.

Název NNO:

Zaměření NNO:

Jméno a pozice respondenta:

1) Znáte výraz sociální ekonomika, nebo sociální podnikání? Pokud ano, co si pod ním představujete?

2) Tematické okruhy:

2.1.) Zaměstnávání / zprostředkování práce pro klienty NNO

2.2.) Bariéry a limity zaměstnávání / zprostředkování práce pro klienty NNO

2.3.) Spolupráce s místními firmami

2.4.) Spolupráce s ÚP

2.5.) Plány do budoucna při zaměstnávání / zprostředkování práce pro klienty NNO (např. vytvoření sociální firmy)

Polostrukturovaný rozhovor pro místní úřad práce

Tento dotazník je součástí výzkumné části diplomové práce na téma „Možnosti sociálního podnikání na Podřipsku“. Jejím cílem je analyzovat aktuální stav zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) v lokalitě Podřipska a pokusit se nalézt možnosti další spolupráce při zaměstnávání OZP, případně i jiných skupin ohrožených sociálním vyloučením, v místních firmách a institucích.

Název instituce:

Zaměření instituce:

Jméno a pozice respondenta:

- 1) Znáte výraz sociální ekonomika, nebo sociální podnikání? Pokud ano, co si pod ním představujete?
- 2) žadatelé o práci (OZP)
 - 2.1.) Počet uchazečů (OZP) o zaměstnání v oblasti Podřipska / Litoměřicka a jejich % podíl z celkového počtu uchazečů o zaměstnání?
 - 2.2.) Jak se mění počet uchazečů během roku a proč? (sezónní práce...)
 - 2.3.) Jak se změnil počet uchazečů v posledních několika letech?
 - 2.4.) Kterých prací jsou nejčastěji schopni / ochotni tito žadatelé vykonávat?
 - 2.5.) Jsou uchazeči ochotni se účastnit rekvalifikačních kurzů / vzdělávat se?
 - 2.6.) Jaké jsou nejčastější limity pro zaměstnávání ze strany uchazečů?
 - 2.7.) Jaké jsou průměrné příjmy OZP v zaměstnání / vyplatí se jim pracovat?
 - 2.8.) Další poznámky?
- 3) zaměstnavatelé
 - 3.1.) Kolik podniků a pro kolik lidí v oblasti Podřipska aktuálně využívá příspěvky zákona o zaměstnanosti?
 - 3.2.) Jak se mění počet podniků během roku a proč? (sezónní práce...)
 - 3.3.) Jak se změnil počet podniků v posledních několika letech?
 - 3.4.) Na které pracovní pozice nejčastěji přijímají podniky OZP?
 - 3.5.) Oslovujete aktivně podniky?
 - 3.6.) Jaké jsou nejčastější limity pro zaměstnávání ze strany podniků?
 - 3.7.) Ochota podniků zaměstnávat OZP?
 - 3.8.) Další poznámky?
- 4) další témata
 - 4.1.) Zprostředkovávání grantů (např. OPLZZ)
 - 4.2.) Co vyplývá z rozhovoru...