

VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Zaměstnávání lidí s trestní minulostí: otázky pro zaměstnavatele



Erasmus+

Tento výzkum je součástí připravované brožury s názvem „Young Ex-offenders Support (YES): příručka pro zaměstnavatele“

Projekt: Young Ex-offenders Support (YES)

Partneři: Association Active Youth (Litva), RUBIKON Centrum (Česká republika), Sławek Foundation (Polsko), Wayback (Norsko)

Financováno programem Erasmus+

Základní informace

- Výzkum si kladl za cíl zjistit existující obavy, postoje a otázky zaměstnavatelů při zvažování přijetí zaměstnance/kandidáta s trestní minulostí/se zkušeností s pobytem ve vězení.
- Výzkum je součástí připravované brožury s názvem „Young Ex-offenders Support (YES): příručka pro zaměstnavatele“



POČET RESPONDENTŮ

Celkem 20 zaměstnavatelů
10 spolupracujících a 10 neznámých



ČASOVÉ OBDOBÍ ŠETŘENÍ

Od 15. do 31. července 2021
Celkem 16 dní



ZPŮSOB DOTAZOVÁNÍ

Online formulář, který byl zaslán po předchozí telefonické, nebo emailové domluvě a představení projektu.



Erasmus+

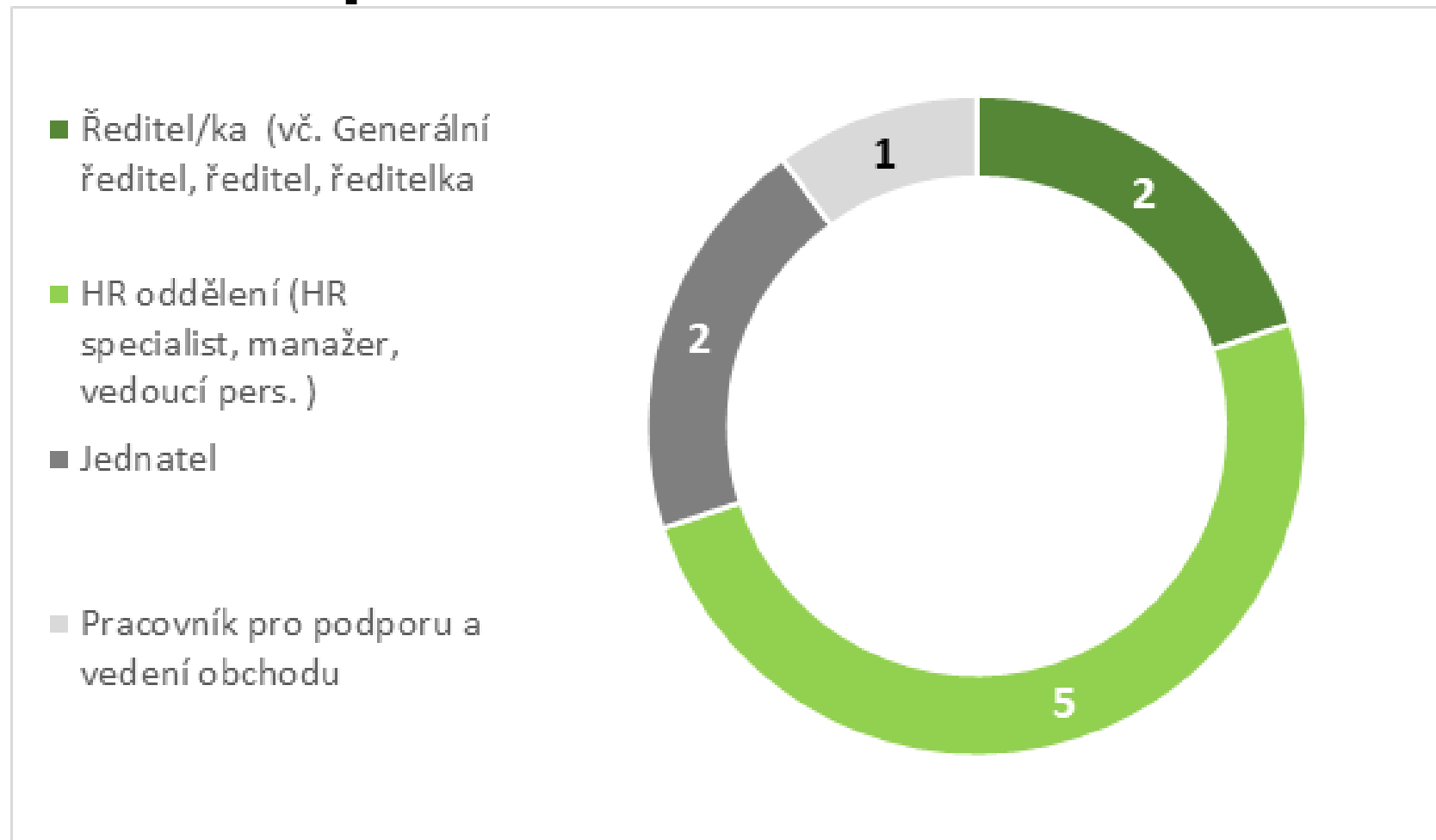
PROJEKT, FINANCOVÁNÍ

Young Ex-offenders Support (YES)
Erasmus+



OTÁZKY TÝKAJÍCÍ SE FIRMY A JEJÍCH POSTUPŮ

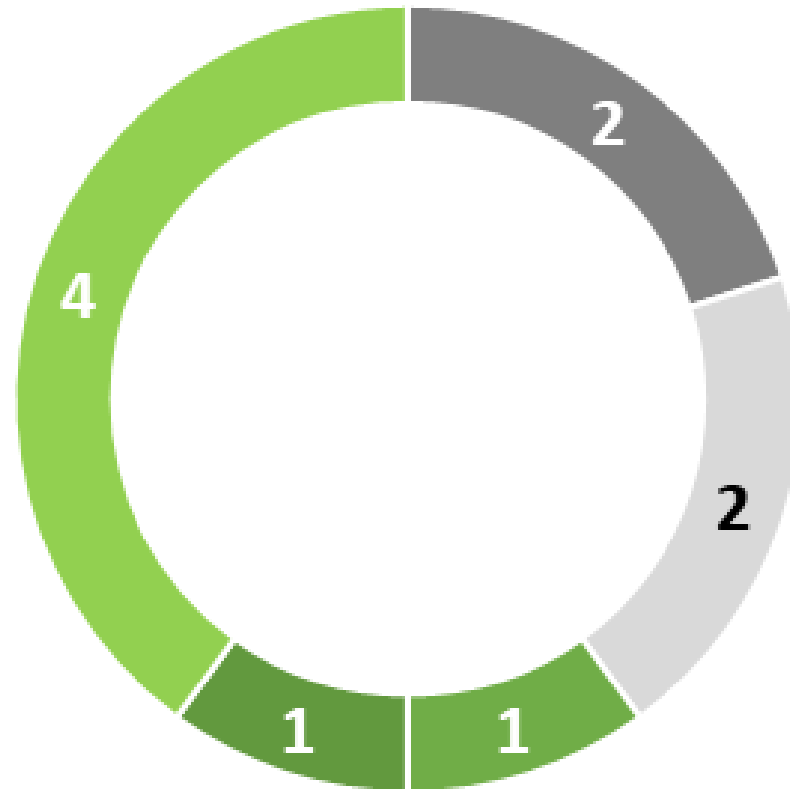
1. 1. Jakou pozici/funkci ve firmě zastáváte?



Nejčastěji vyplňovali dotazník lidé z HR oddělení (HR manažerky, specialisté a další)

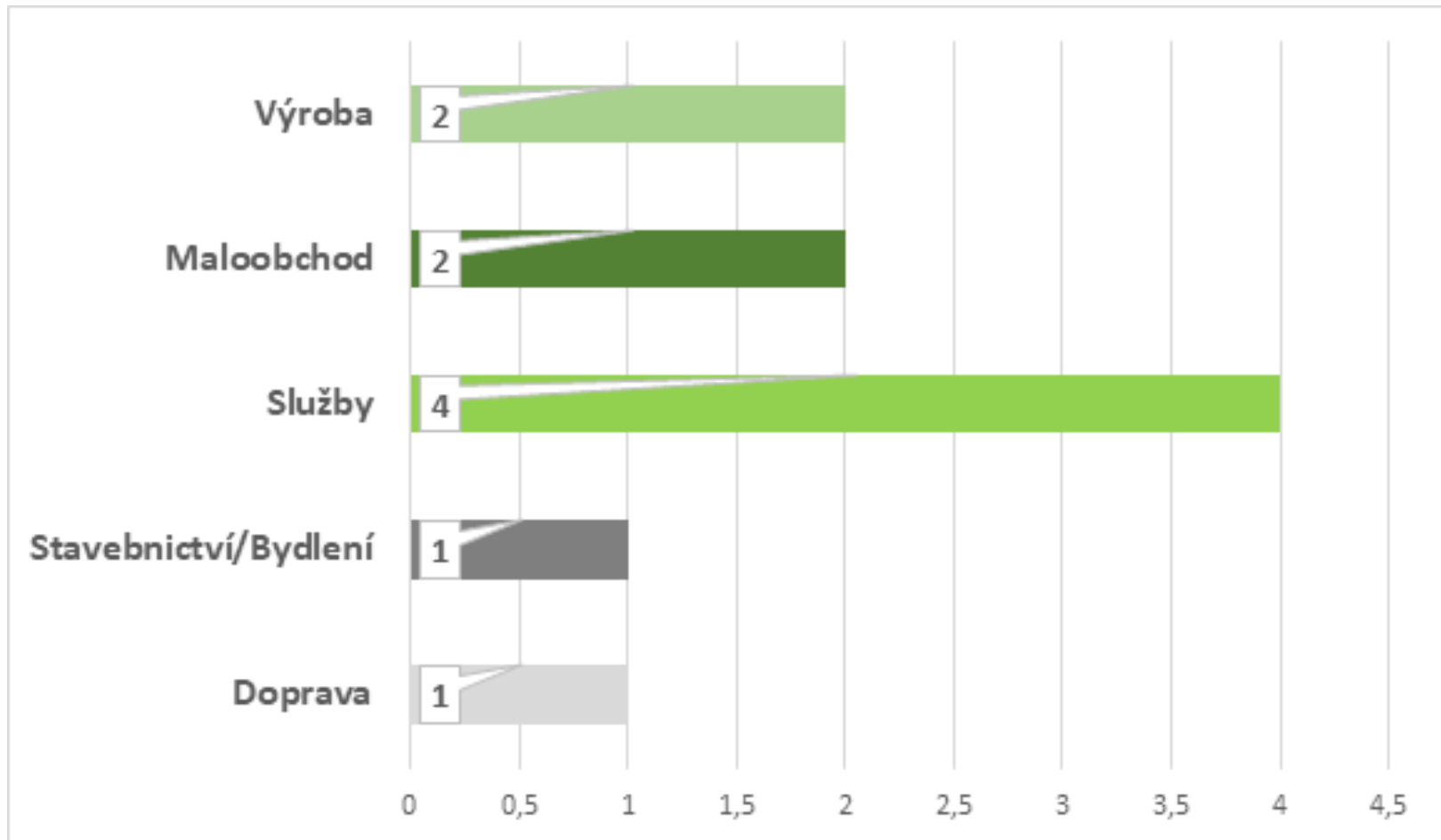
2. Jak velká je firma, ve které pracujete?

- Mikro (1-10 zam.)
- Malá (10-100 zam.)
- Menší (100-200 zam.)
- Střední (250-500 zam.)
- Velká (500+ zam.)



40% odpovědí vyplnili zaměstnanci firem s více jak 500 zaměstnanci.

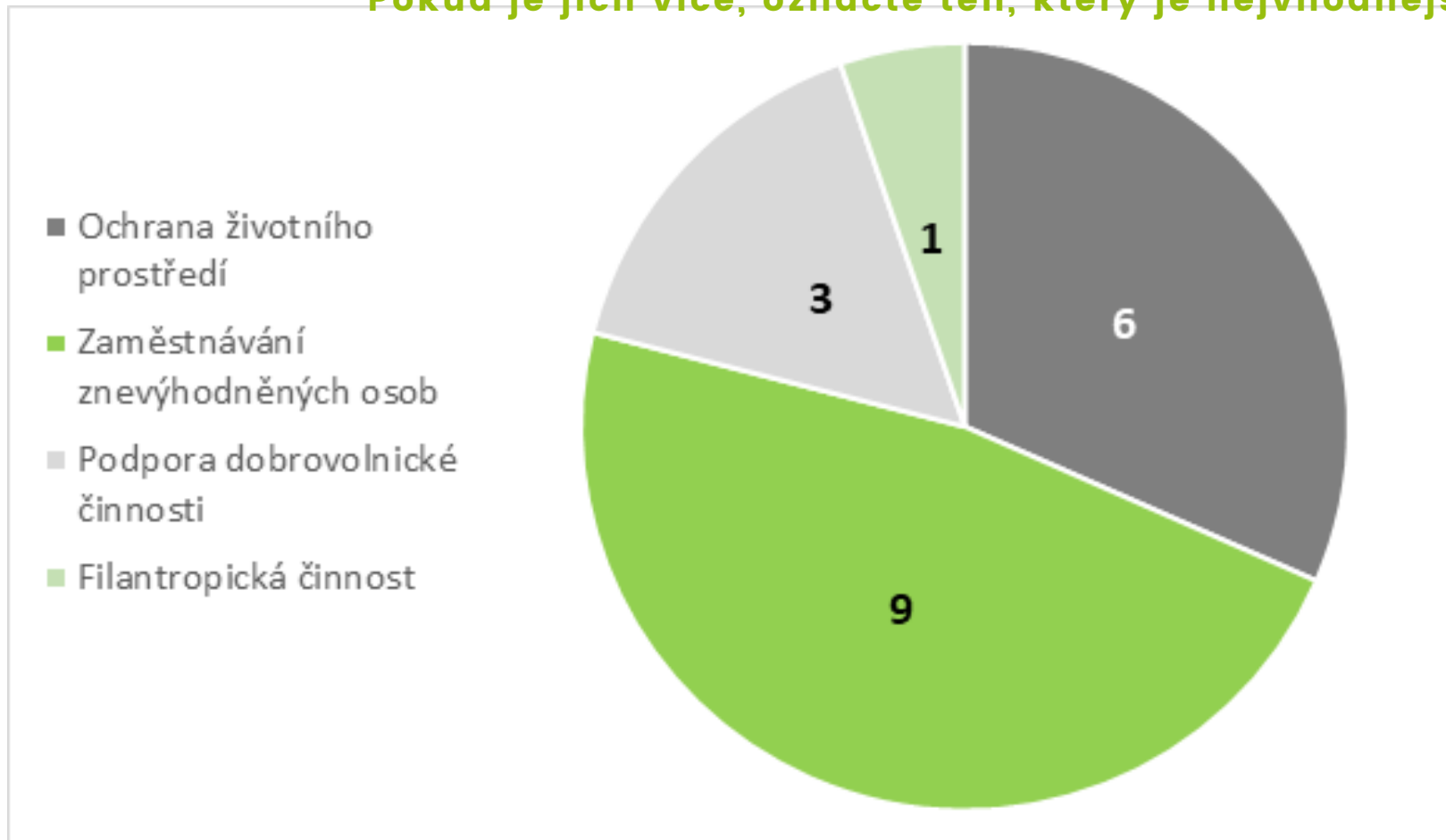
3. V jakém oboru vaše firma pracuje?



Odpovídali zaměstnavatelé z oblasti služeb, maloobchodu, výroby, stavebnictví a dopravy.

4. Jaké typy sociální odpovědnosti vaše firma uplatňuje?

Pokud je jich více, označte ten, který je nejvhodnější.



Zvyšuje se zájem firem o sociální odpovědnost, nejvíce respondentů odpovídalo trojicí ochrana životního prostředí + zaměstnávání znevýhodněných osob + podpora dobrovolnické činnosti

5. Jak ve vaší firmě probíhá výběrové řízení na pracovní pozice?

10 z 10 zaměstnavatelů uvedlo jako odpověď POHOVOR,
někteří popsali výběrové řízení podrobněji

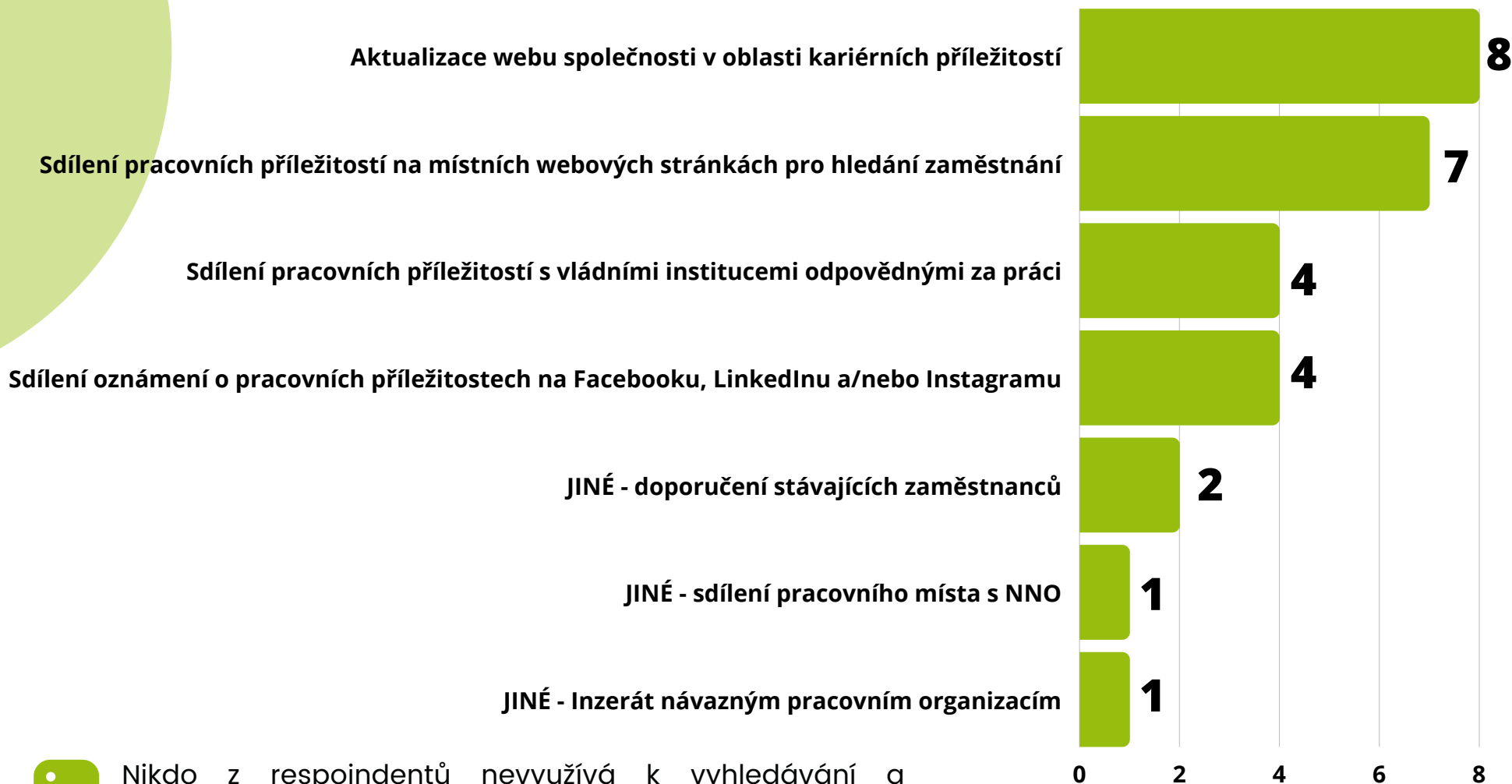
Prvně přijmutí CV, následně pracovní pohovor, následně výběr z kandidátů na základě vhodnosti pro práci (aby zvládali práci prodavače) a potřebnost v sociálních tématech (na kolik jim tréninkové pracovní místo u nás pomůže v jejich situaci) celé se děje na společné poradě nás vedoucích a paní ředitelky České Asociace Streetwork

"Vždy při osobním pohovoru. Vzhledem k povaze obvykle nabízených pracovních pozic (zahradnické, úklidové a stavební práce), je pak kladen důraz zejména na skutečné pracovní výkony, spolehlivost a další aspekty v průběhu zkušební doby pracovního poměru."

- Inzerce + doporučení - předvýběr + osobní kontakt
- Příjem CV, poté pohovor, por výběr kandidáta.
- Pohovor osobně nebo formou videohovoru
- Pohovor s mistrem na daném úseku

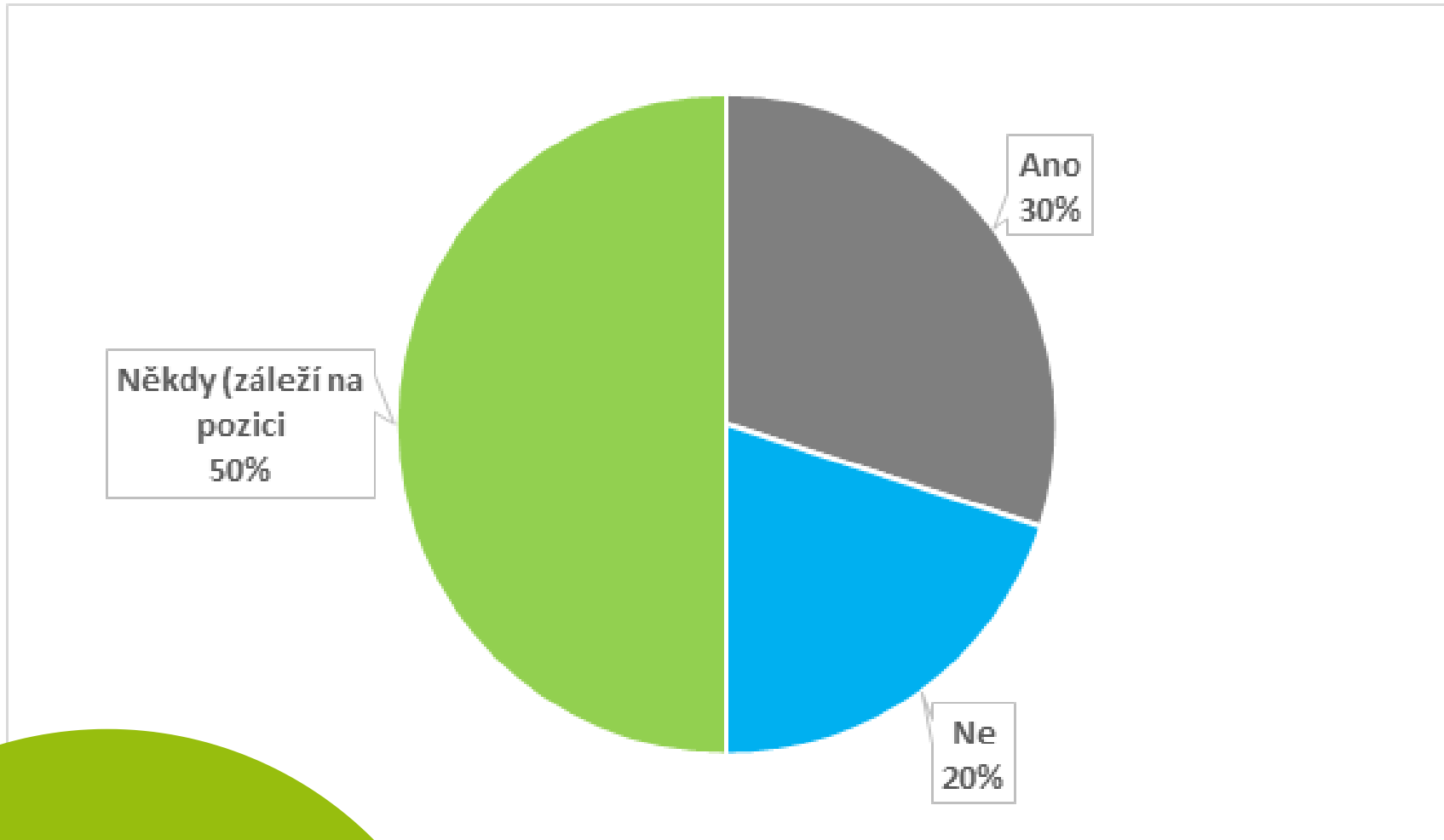
6. Jak vaše firma vyhledává a získává nové zaměstnance?

Vyberte všechny použitelné možnosti.

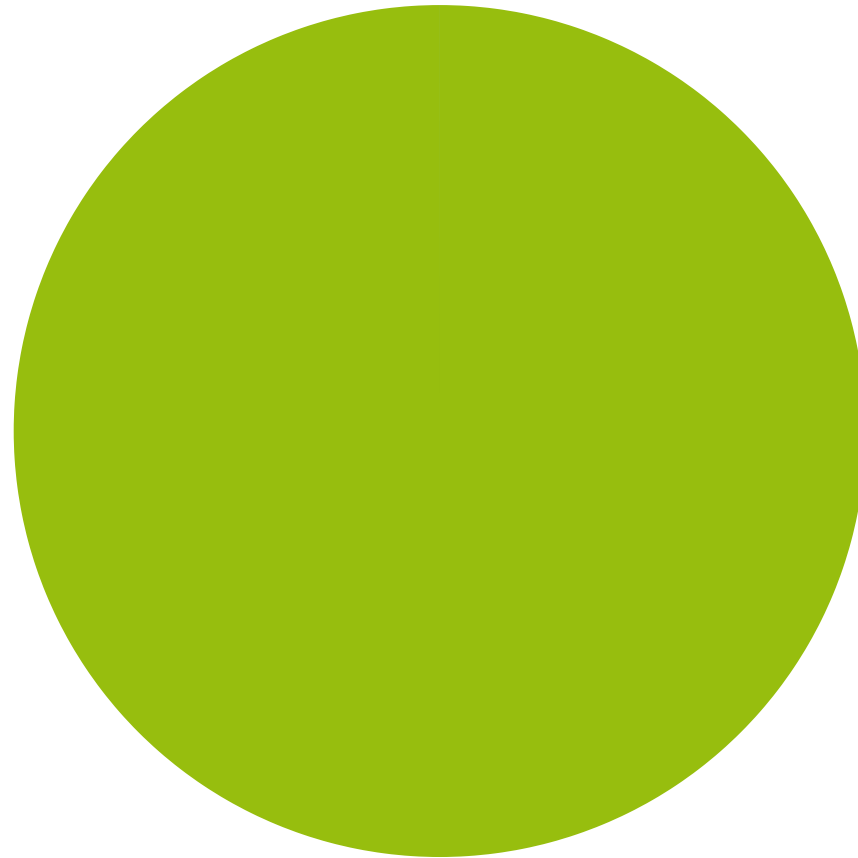


Nikdo z respondentů nevyužívá k vyhledávání a získávání nových zaměstnanců sdílení prostřednictvím LinkedIn.

7. Vyžaduje vaše firma prověřování uchazečů, kteří mají zájem u vás pracovat?



8. Zaměstnala vaše společnost během minulého roku vědomě kandidáta s trestní minulostí?



ANO
100%

Možnost NE zvolilo 0 respondentů



9. Pokud se zájemci ucházejí o práci ve vaší firmě a byli již dříve odsouzeni za trestný čin, dáváte jim příležitost o tom mluvit?

Pokud ano, jak to probíhá?

Snažíme se je přesvědčit o tom, že v naší společnosti není trestní minulost apriori handicapem a to, zda budou chtít o své minulosti s managementem a nebo s dalšími spolupracovníky hovořit, záleží čistě na jejich rozhodnutí. Rozhodně je nesoudíme, ale naopak jim nabízíme příležitost ke změně.

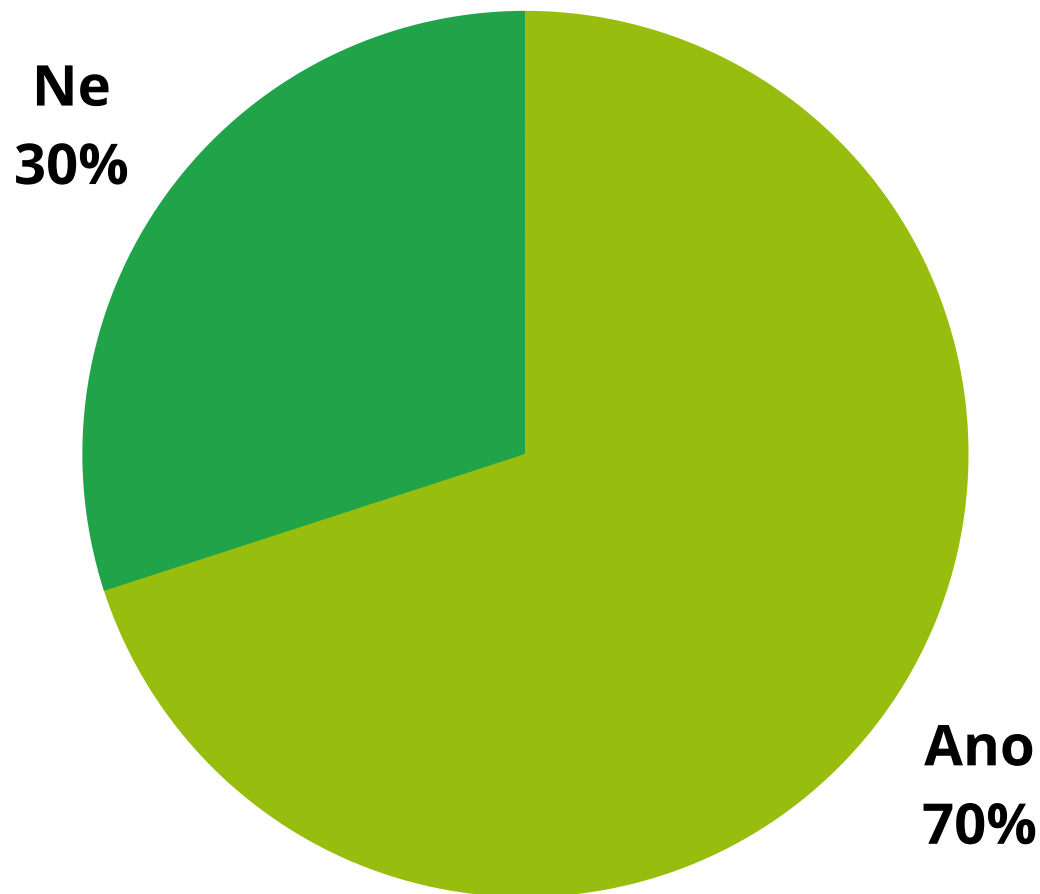
Už při výběrovém řízení je povzbuzujeme, aby se maximálně otevřeně o tom rozhovořily a není to překážkou ve výběru spíš nám jde o upřímnost a otevřenost a momentální nastavení a dlouhodobou motivovanost svůj život měnit. Na individuálních podpůrných konzultacích probíráme co bychom pro ně mohli udělat v oblasti - sociálně/ekonomické/právní atd. na čem můžeme spolupracovat aby se jim život kromě práce a peněz zlepšil.

ano, je i naší zájmem s nimi o tom mluvit, vyjasní se tím spousta nevyslovených rizik nebo obav

Ano, zjišťujeme o jaký trestný čin se jednalo, zda se jedná o recidivu

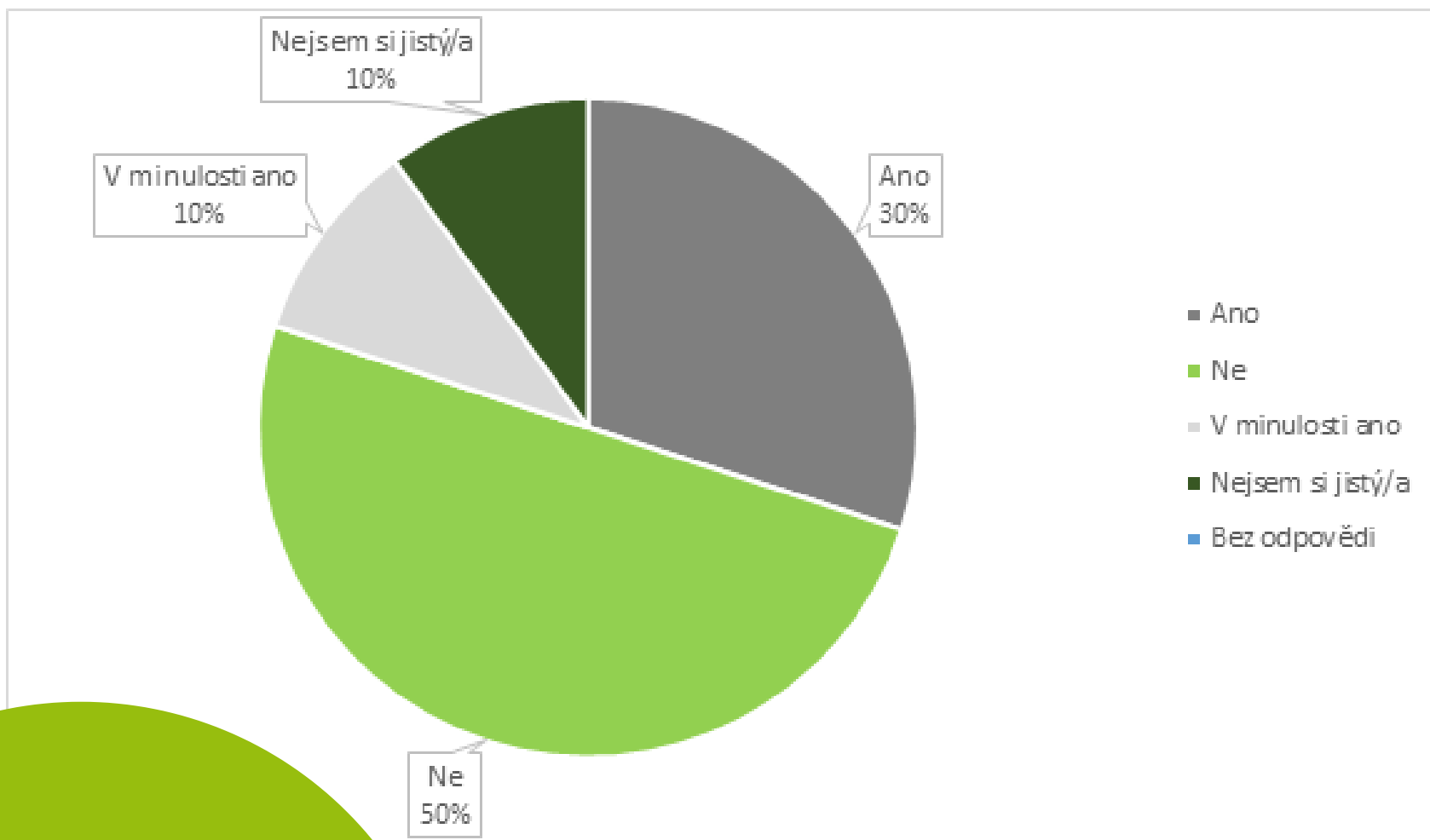
Pokud o tom, kandidát nezačne mluvit sám, není přímo dotazován.

10. Má vaše firma specifickou politiku a/nebo postup pro zaměstnávání lidí s trestní minulostí?



7 z 10 dotazovaných má zavedený specifický postup pro zaměstnávání lidí s trestní minulostí

11. Účastní se vaše firma partnerství s věznicí nebo podobným zařízením za účelem zaměstnávání odsouzených?



12. Ohodnořte tato prohlášení na základě vašeho firemního kodexu:

LIDÉ S TRESTNÍ MINULOSTÍ MAJÍ V NAŠÍ FIRMĚ STEJNÉ ŠANCE JAKO KAŹDÝ JINÝ ŹADATEL

Rozhodně souhlasím 1

2

3

4

Rozhodně nesouhlasím 5

0 1 2 3 4 5

NAŠE SPOLEČNOST MÁ JASNÁ PRAVIDLA TÝKAJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍ KANDIDÁTŮ S TRESTNÍ MINULOSTÍ

Rozhodně souhlasím 1

2

3

4

Rozhodně nesouhlasím 5

0 1 2 3

12. Ohodnořte tato prohlášení na základě vašeho firemního kodexu:

LIDÉ S TRESTNÍ MINULOSTÍ, KTEŘÍ BYLI ODSOUZENI ZA TRESTNÝ ČIN, NEMAJÍ V NAŠÍ FIRMĚ ŠANCI NA ZAMĚSTNÁNÍ

Rozhodně souhlasím 1

2

3

4

Rozhodně nesouhlasím 5

0 2 4 6 8

LIDÉ S TRESTNÍ MINULOSTÍ, KTEŘÍ BYLI ODSOUZENI ZA PŘESTUPEK, MAJÍ V NAŠÍ FIRMĚ URČITÉ ŠANCE NA ZAMĚSTNÁNÍ

Rozhodně souhlasím 1

2

3

4

Rozhodně nesouhlasím 5

0 2 4 6

12. Ohodnořte tato prohlášení na základě vašeho firemního kodexu:

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ BY MĚLI VE SVÉM ŽIVOTOPISE SVOU KRIMINÁLNÍ MINULOST UVĚST

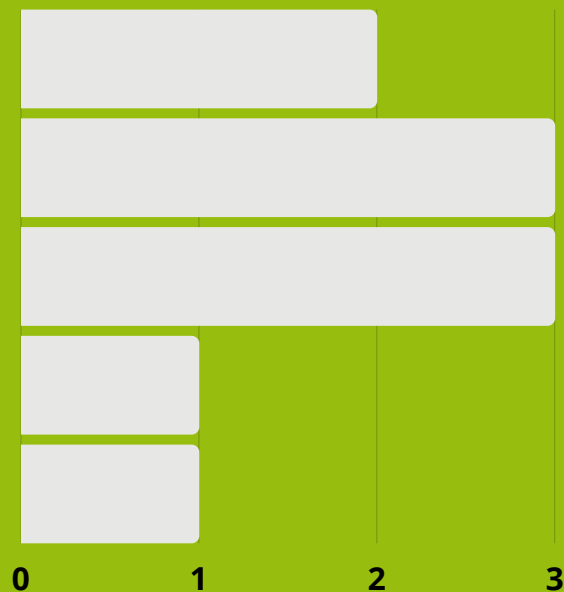
Rozhodně souhlasím 1

2

3

4

Rozhodně nesouhlasím 5



UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ BY MĚLI BĚHEM PRACOVNÍHO POHOVORU O SVÉ KRIMINÁLNÍ MINULOSTI HOVOŘIT

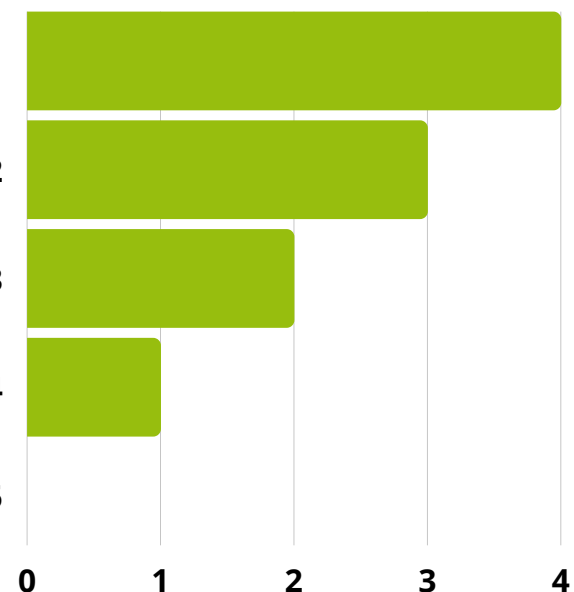
Rozhodně souhlasím 1

2

3

4

Rozhodně nesouhlasím 5



12. Ohodnoťte tato prohlášení na základě vašeho firemního kodexu:

ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ S TRESTNÍ
MINULOSTÍ BY MOHLO POŠKODIT
IMAGE NAŠÍ FIRMY MEZI KLIENTY

Rozhodně souhlasím 1

2

3

4

Rozhodně nesouhlasím 5

0

2

4

6

NAŠE SPOLEČNOST VÍ O PODPŮRNÝCH
PROGRAMECH, KTERÉ JSOU K
DISPOZICI PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ S
TRESTNÍ MINULOSTÍ

Rozhodně souhlasím 1

2

3

4

Rozhodně nesouhlasím 5

0

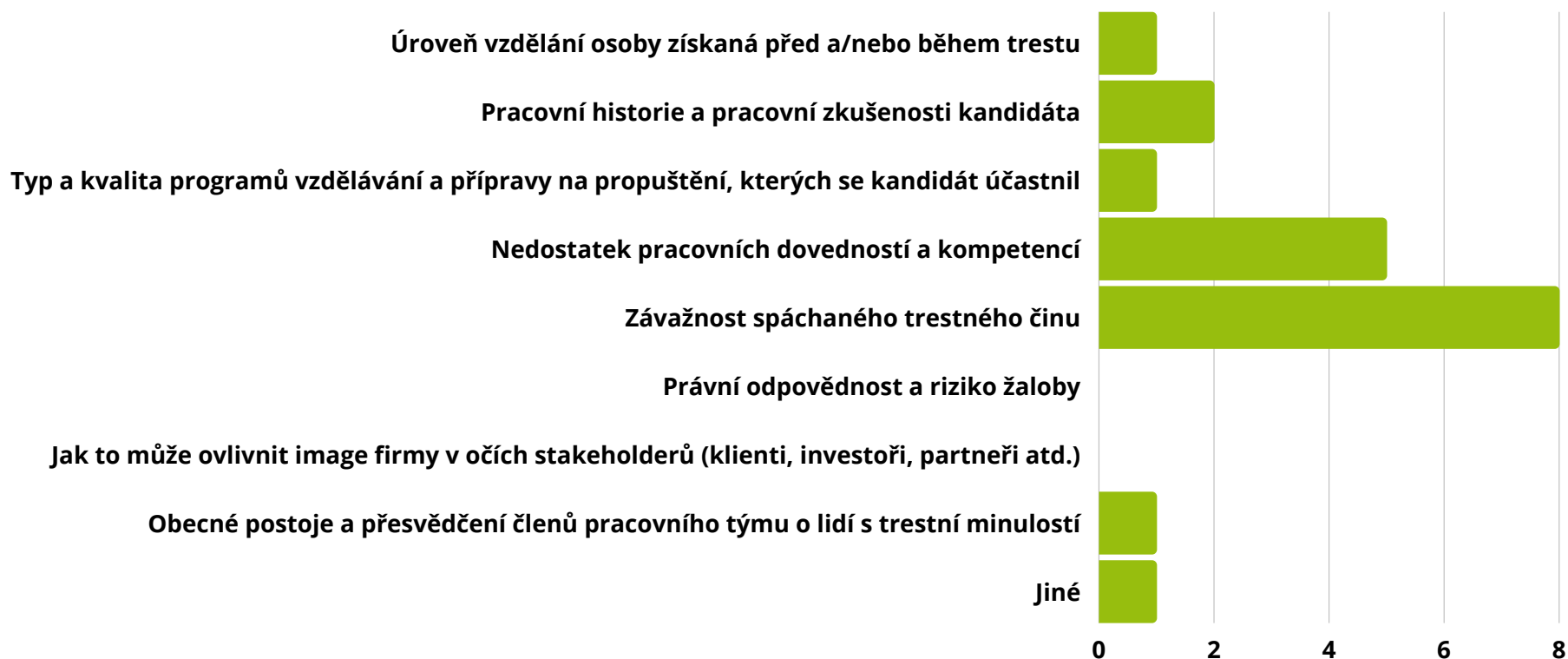
1

2

3

4

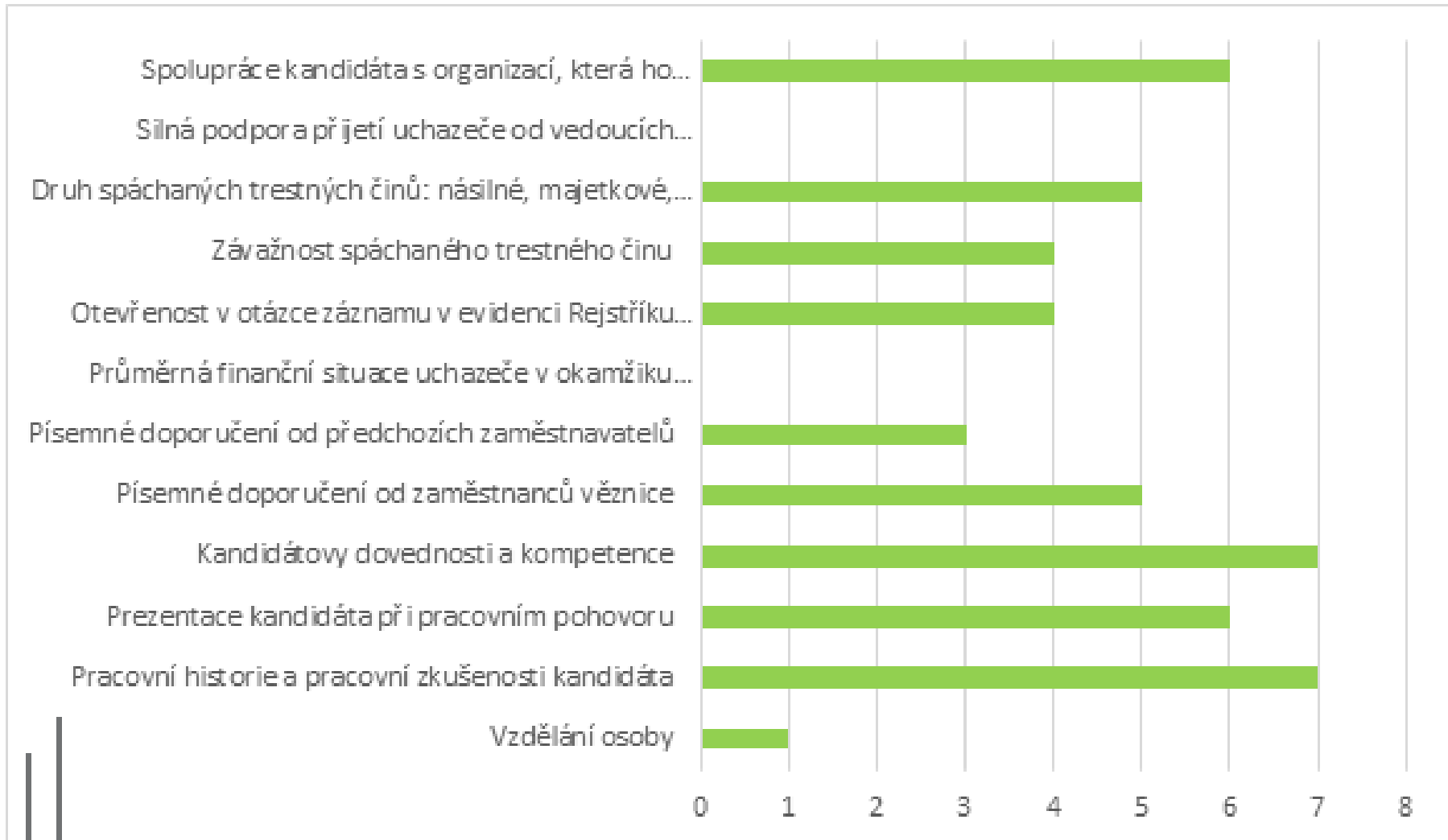
13. Jaké jsou ve vaší firmě hlavní obavy ohledně zaměstnávání lidí s trestní minulostí?



Jiné: u nás jako prodavači mají hmotnou zodpovědnost za kasu její obsah a denní tržby k tomu se váže důvěryhodnost při práci s penězi a zodpovědností za ně

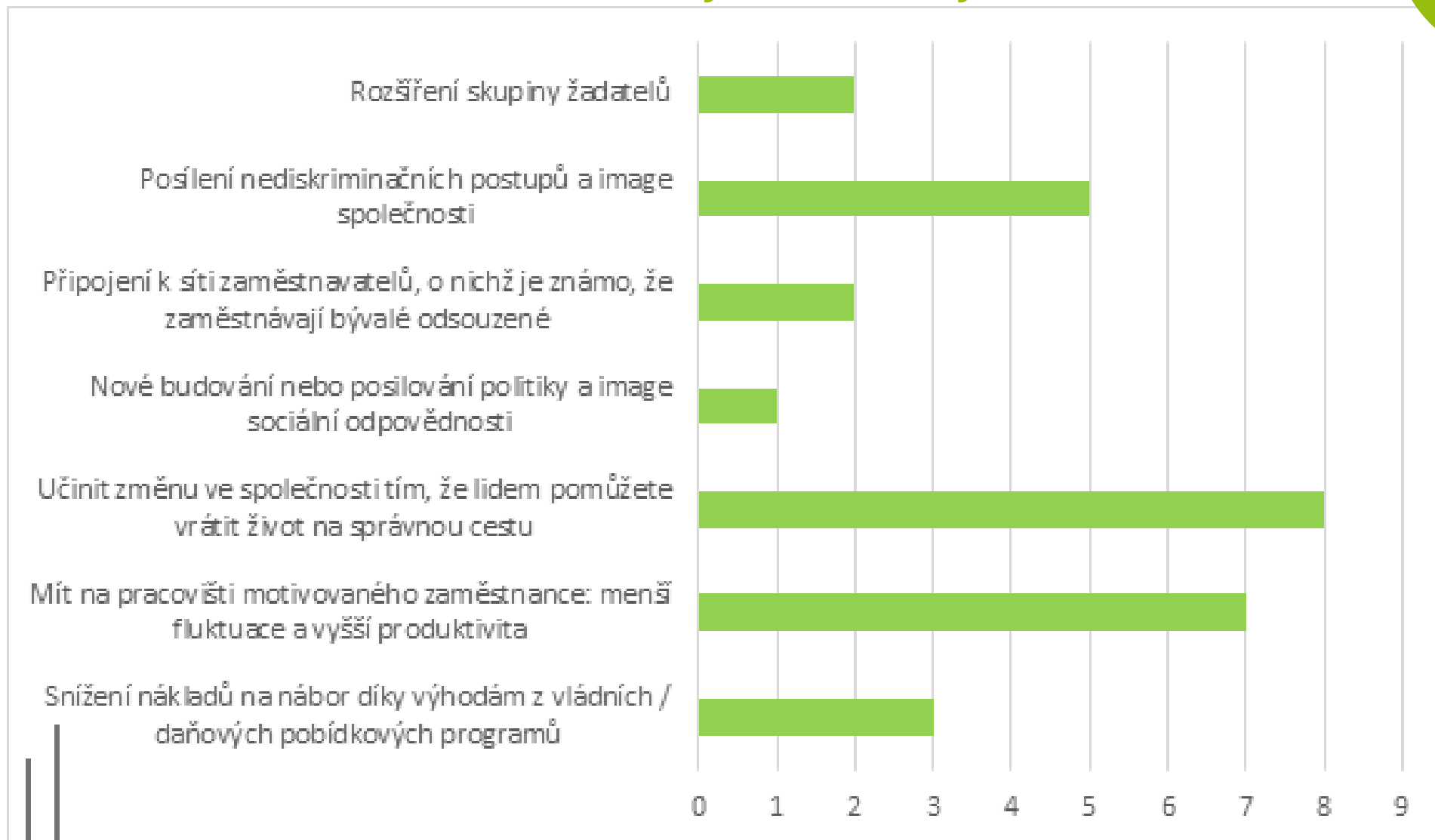
13. Jaké by byly rozhodující faktory při vašem rozhodnutí přijmout člověka s trestní minulostí?

Vyberte všechny relevantní možnosti.



15. Co byste považovali za možné výhody přijetí kandidáta s trestní minulostí?

Vyberte všechny relevantní možnosti.



5%

nových pracovních pozic v norskou ve státních společnostech musí být obsazeno lidmi, kteří za posledních 2-5 let nebyli zaměstnaní z důvodu závislosti, nemoci nebo pobytu ve vězení.

LEDERNETT

Nyheter Nyttig HR-Dilemma Papirugaven Annonser Kontakt Nyhetsbrev



Kommunal- og moderniseringsminister Monica Mæland (Foto: Torbjørn Tandberg)

Staten intensiverer inkluderingsarbeidet

Regjeringen har satt som mål at 5 prosent av alle nyansatte i staten skal ha nedsatt funksjonsevne eller "hull i CV-en". Nytt NAV-tilbud skal gjøre det enklere for statlige virksomheter å nå det ambisiøse målet.

Redaksjonen

PUBLISERT Torsdag 31. januar 2019 - 14:21



Souhlasíte jako zaměstnavatel s tím, aby byla taková podmínka zavedena i v České republice? Uveďte prosím, proč souhlasíte nebo nesouhlasíte.

Souhlasím. Je to podobná otázka jako kvóty pro ženy v oblastech, kam se běžně nemohou kvůli různým stereotypním přístupům dostat. Jsem pro, navíc pokud se jedná o státní instituce a firmy.

Proč ne, je to příležitost a to jak bude uchopena záleží pouze na kandidátu.

O této věci nemám hlubší povědomí, můj názor se pojí spíše s pracovní historií kandidáta jeho spolehlivostí než povinným podílem.

ve státních firmách souhlasím plně a i klidně více procent, u soukromých firem bych zapracoval na motivačních složkách (daňové úlevy, příspěvek na platy atd.)

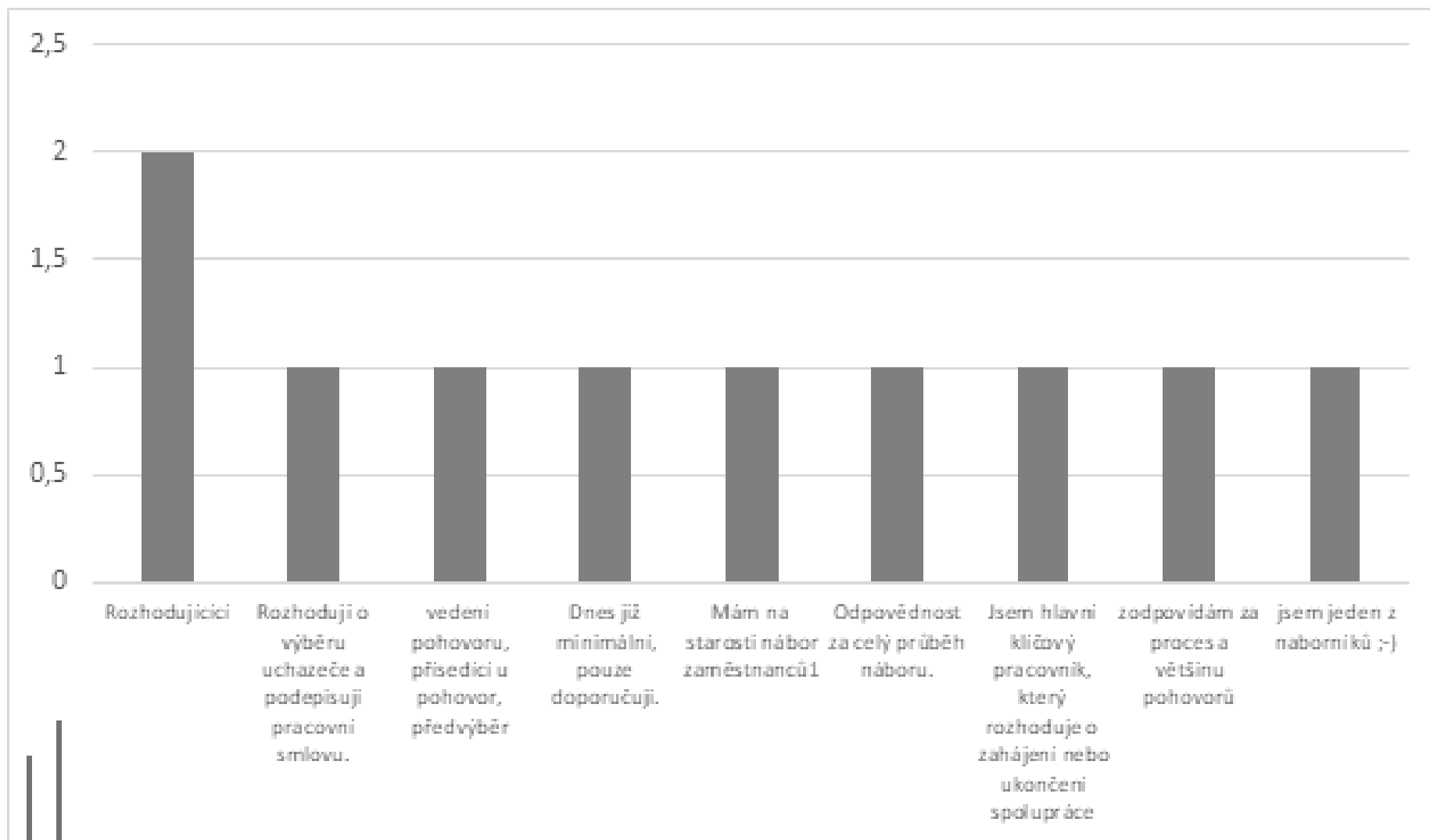
nesouhlasím, v rámci soukromého sektoru si neumím představit, jak bychom tuto podmínku splňovali

Souhlasím, aby se lidé poučení ze svých chyb mohli vrátit do běžného života.



OTÁZKY TÝKAJÍCÍ SE RESPONDENTA A JEHO OSOBNÍCH ZKUŠENOSTÍ

17. Jaká je vaše role v náborových procesech vaší firmy?



18. Pokud firma, ve které jste dříve pracoval a/nebo aktuálně pracujete, zaměstnávala/zaměstnává člověka s trestní minulostí, popište prosím stručně své zkušenosti se spoluprací s touto osobou. Pokud tuto zkušenost nemáte, nechte otázku nevyplněnou

Ve většině případů lidé s trestní minulostí oceňují náš přístup bez předsudků a velmi se snaží dokázat nám i sobě, že si šanci zaslouží. Zhruba po 3 - 6 měsících je pak obvykle patrný útlum v pracovním nasazení, který však lze zvrátit motivací zaměstnance a osobním přístupem. Poměrně zásadní problém pak nastává mezi 1 - 2 lety od zahájení spolupráce, kdy si často tyto pracovníci začnou uvědomovat, že navzdory svému začlenění, snaze a pracovnímu nasazení, žijí poměrně skromný život

velice špatně se nám pracuje s bývalými drogově závislými, nikdy to nedopadlo a interně jsme se rozhodli tyto osoby již nezaměstnávat

Osobní zkušenost je až na některé výjimky pozitivní.

Většina je motivovaná se od minulosti odpoutat.

V minulosti jsme zaměstnali člověk s trestní minulostí a zpětně hodnotíme, že jsme při pohovoru měli zjistit více informací ohledně jeho trestné činnosti. Postupem času se nám stalo, že předchozí problematické jednání začal dělat přímo v prostorách firmy a protože se to týkalo sexuálního nátlaku a my jsme místo snažící se o maximální bezpečnost, bylo to opravdu problematické. Odnášíme si z toho zkušenost, že je potřeba zjistit více informací a být vůči těmto lidem otevření, ale striktní a nedávat kompetence a přístupy příliš brzo, ale až po získání dostatečné zodpovědnosti.

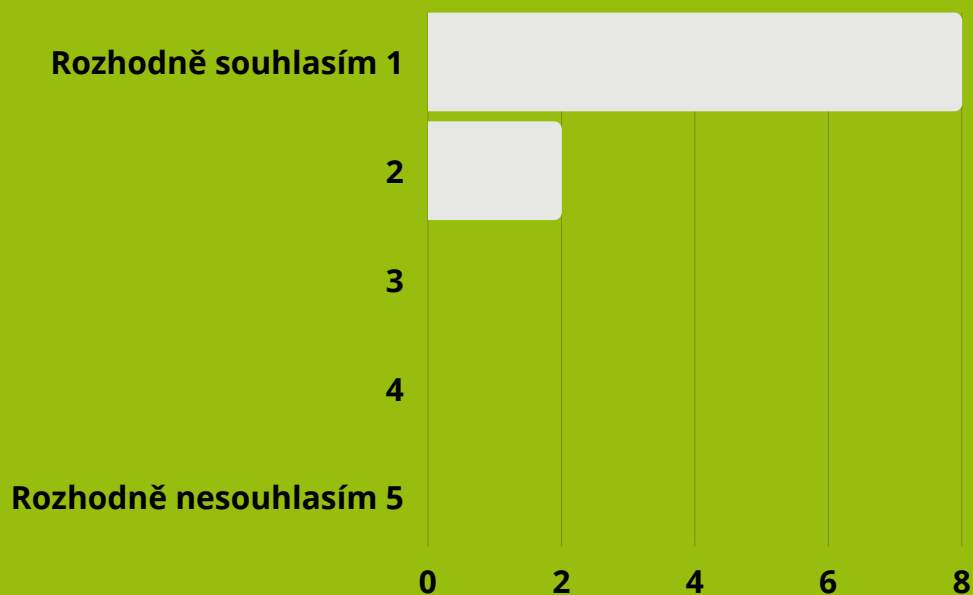
19. Znáte osobně někoho, kdo byl odsouzen za trestný čin/ a nebo byl ve vězení?



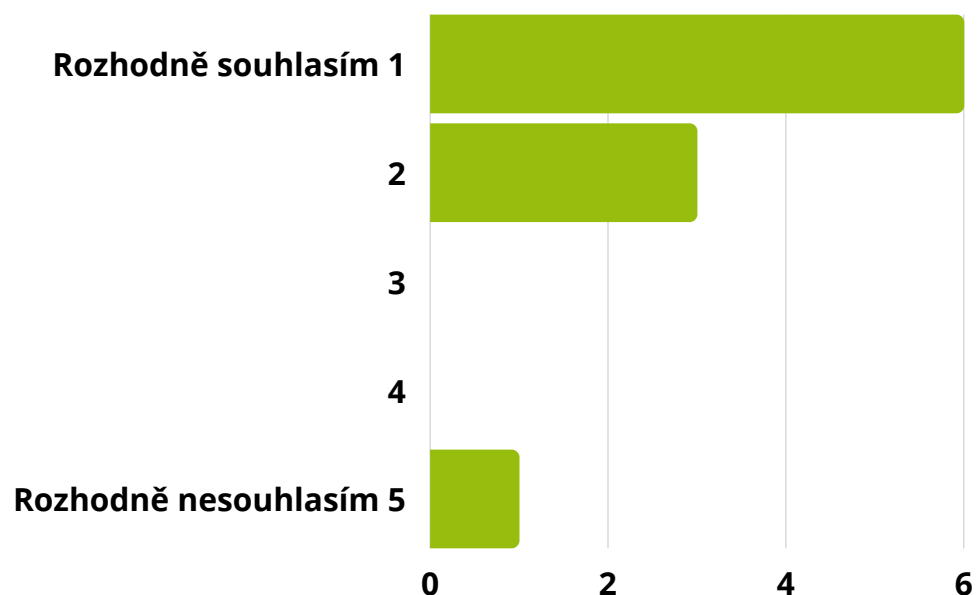
**Ano
100%**

20. Ohodnořte následující prohlášení dle vašeho osobního názoru:

LIDÉ S TRESTNÍ MINULOSTÍ BY MĚLI
DOSTAT DRUHOU ŠANCI



SPOLEČNOST BY NEMĚLA LIDEM S
TRESTNÍ MINULOSTÍ PŘIPOMÍNAT
JEJICH TRESTNÉ ČINY



20. Ohodnořte následující prohlášení dle vašeho osobního názoru:

PŘI VĚDOMÍ, ŹE MŮJ KOLEGA MÁ TRESTNÍ MINULOST, BYCH SE NA PRACOVÍŠTI NECÍTIL/A BEZPEČNĚ

Rozhodně souhlasím 1

2

3

4

Rozhodně nesouhlasím 5

0

2

4

6

NECHTĚL/A BYCH PRACOVAT VE FIRMĚ, KTERÁ PŘIJÍMÁ LIDI S TRESTNÍ MINULOSTÍ

Rozhodně souhlasím 1

2

3

4

Rozhodně nesouhlasím 5

0

2

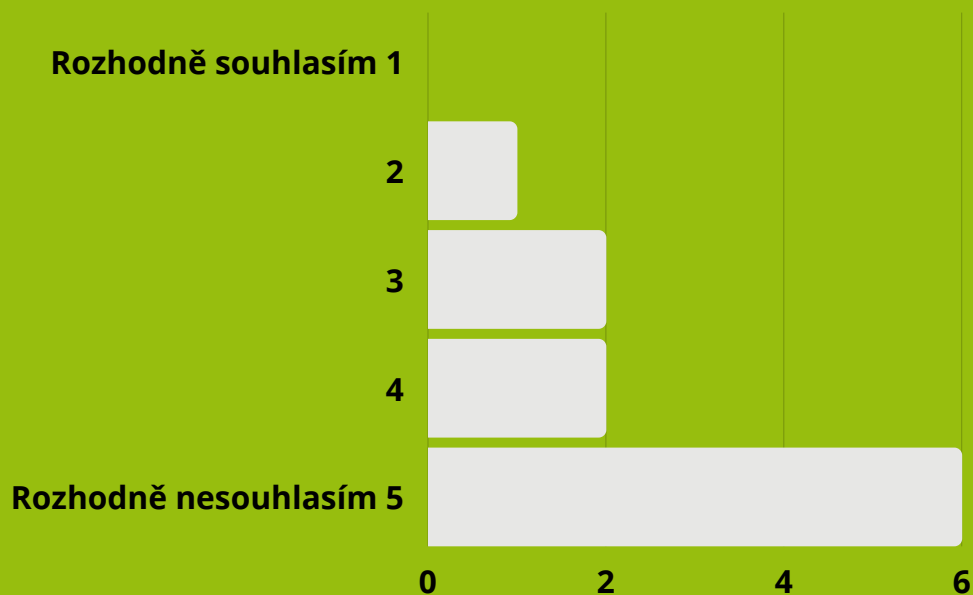
4

6

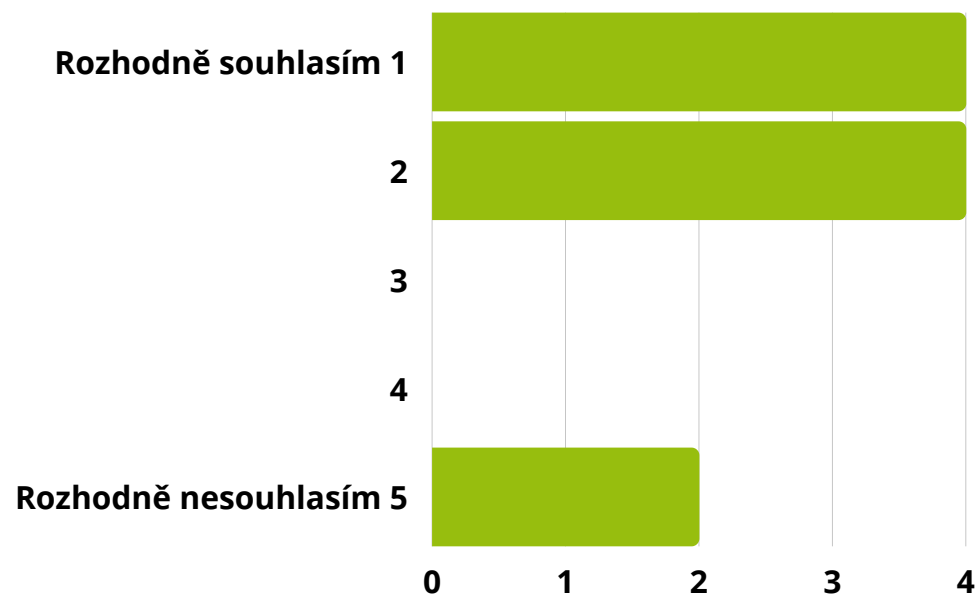
8

20. Ohodnořte následující prohlášení dle vašeho osobního názoru:

LIDÉ S TRESTNÍ MINULOSTÍ NEJSOU PŘIPRAVENI PRACOVAT, PROTOŽE JIM CHYBÍ ZÁKLADNÍ PRACOVNÍ DOVEDNOSTI



MŮJ POHLED NA LIDI S TRESTNÍ MINULOSTÍ SE VĚTŠINOU UTVÁŘÍ NA ZÁKLADĚ OSOBNÍCH ZKUŠENOSTÍ



20. Ohodnořte následující prohlášení dle vašeho osobního názoru:

MOJE VNÍMÁNÍ LIDÍ S TRESTNÍ
MINULOSTÍ JE VĚTŠINOU ZALOŽENO
NA INFORMACÍCH Z MÉDIÍ

Rozhodně souhlasím 1

2

3

4

Rozhodně nesouhlasím 5

0

2

4

6

LIDÉ S TRESTNÍ MINULOSTÍ JSOU VE
SPOLEČNOSTI STIGMATIZOVÁNI

Rozhodně souhlasím 1

2

3

4

Rozhodně nesouhlasím 5

0

1

2

3

4

20. Ohodnořte následující prohlášení dle vašeho osobního názoru:

CÍTEL/A BYCH SE BEZPEČNĚ,
KDYBYCH VĚDĚL/A, ŹE MŮJ
SOUSED MÁ TRESTNÍ MINULOST

Rozhodně souhlasím 1

2

3

4

Rozhodně nesouhlasím 5

0 1 2 3 4 5





FACEBOOK
@RUBIKONCentrum



TWITTER
@RUBIKON_Centrum



LINKEDIN
rubikon-centrum

Děkujeme
za pozornost!



www.rubikoncentrum.cz
info@rubikoncentrum.cz