

Příloha č. 1 Dotazník pro sběr dat od zaměstnanců

1. Bylo pro Vás dostačující zdůvodnění, proč bude firma propouštět?
2. Byl s Vámi proveden individuální pohovor týkající se propouštění? Jak jej hodnotíte?
3. Byl pro Vás akceptovatelný způsob oznámení o ukončení pracovního poměru?
4. Splňoval první model propouštění Vaše očekávání? Pokud ne, uveďte v čem ne.
5. Byla pro Vás změna v časové ose propouštění negativní nebo pozitivní zkušeností?
6. Bylo pro vás přijetí druhého modelu pozitivní změnou? Pokud ano, co bylo pro Vás přínosem?
7. Jak hodnotíte zařazení outplacementu do modelu?
8. Využili jste všech jeho složek?
9. Co pro vás bylo nejpřínosnější položkou v outplacementu? A proč?
10. Byl jste seznámen zaměstnavatelem s Vašimi zákonnými nároky během výpovědní lhůty?
11. Jak hodnotíte měsíc odstupného navíc?
12. Hodnotíte přístup korporace kladně nebo záporně?
13. Hodnotíte přístup lokálního managementu kladně nebo záporně

Příloha č. 2 Seznam otázek pro zástupce firmy

1. Jaké byly důvody utlumení činnosti pobočky ČR?
2. Byly závěry k propouštění zaměstnanců řešeny na místní nebo korporátní úrovni?
3. Jak korporace zamezila protiprávnímu jednání, když brala právní rámec v modelu propouštění jen okrajově?
4. Akceptovala korporace vámi vytvořený model?
5. Co zahrnoval akceptovaný model?
6. Co byl důvod, proč se firma rozhodla pouze pro minimální plnění vůči zaměstnancům?
7. Nedošlo po schválení Vámi navrhovaného modelu k dodatečným změnám?
8. K jakým změnám modelu došlo?
9. Myslíte si, že korporace funguje v tomto ohledu správně?
10. Má korporace přesný model určený k propouštění zaměstnanců?
11. Myslíte, že jste pro zaměstnance mohly vyjednat více

