

**Cena Ministerstva vnitra za inovaci ve veřejné správě  
Ročník 2008**

**ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z ŘEŠENÍ**

**1. Stručný název řešení:**

**Udržování odbornosti při dlouhodobé nepřítomnosti zaměstnankyň na mateřské a rodičovské dovolené pomocí vlastního vzdělávacího portálu.**

**2. Autor zprávy:**

Jméno: Ing. Jaromír Zajíček

Funkce: tajemník Magistrátu města Děčín

Organizace: Statutární město Děčín

Telefon: 412 593 204

E-mail: jaromir.zajicek@mmdecin.cz

**3. Organizace, kde bylo řešení aplikováno:**

Statutární město Děčín

**4. Popis řešení**

**4.1 Podstata řešení:**

Pomocí vlastního vzdělávacího portálu formou e-learningového vzdělávání si zaměstnanci v období dlouhodobé nepřítomnosti v práci (dlouhodobá pracovní neschopnost, mateřská dovolená a rodičovská dovolená, *dále jen PN, MD a RD*) udržují svou odbornost, získávají informace a udržují kontakt se zaměstnavatelem.

**4.2 Důvod a cíle řešení (doložit jejich měřitelnost):**

**důvody:**

- dlouhá adaptace zaměstnanců
- ztráta kontaktů zaměstnanců se zaměstnavatelem
- pokles odbornosti zaměstnanců
- obavy z návratu zpět do práce

**cíle:**

Minimalizace a odstranění bariér, související s výše uvedenými důvody, které zaměstnavatele vedly k rozšíření přístupu k informacím pro skupinu dlouhodobě nepřítomných zaměstnanců. Snaha zaměstnavatele neztratit kontakt s těmito zaměstnanci, motivovat je k tomu, aby si průběžně udržovali a rozšiřovali znalosti s trvalým přístupem k informacím i po absolvování kurzů.

#### **4.3 Implementace řešení:**

- zainteresovanými stranami jsou zaměstnavatel a zaměstnanci dlouhodobě nepřítomní,
- odpovědnost za řešení převzal zaměstnavatel a s vybranými motivačními nástroji přenáší odpovědnost na zaměstnance,
- ze strany vedení je tento projekt podporován tím, že zaměstnanci mají bezplatný přístup do vzdělávacího portálu, v případě potřeby i zapůjčení PC a datové karty pro připojení na internet; zaměstnanci, kteří si takto udržují odbornost mají šanci vrátit se zpět na původní pracovní místo,
- podporou ze strany zaměstnanců je projevení zájmu o sebevzdělávání a studium v průběhu čerpání MD a RD a dlouhodobé pracovní neschopnosti,
- překážky ze strany zaměstnavatele nejsou,
- překážky ze strany zaměstnanců mohou být v jejich nezájmu o kontakty se zaměstnavatelem, v nezájmu o sebevzdělávání, v nedostatku volného času (zejména v prvních měsících dlouhodobé nepřítomnosti), zaměstnanci nemají dostatečné vybavení (PC nebo přístup k internetu),
- úspěchem je udržení kontaktu zaměstnavatele a dlouhodobě nepřítomných zaměstnanců, ochota k sebevzdělávání a seberozvíjení, minimalizování stresu z návratu zpět do práce po dlouhodobé nepřítomnosti,

#### **5. Výsledky řešení**

Akce byla zahájena v dubnu 2008 sestavením harmonogramu, v květnu 2008 bylo osloveno všech 19 žen na MD a RD. Závěrečný test absolvovalo 5 zaměstnankyň v měsíci září 2008, na testování v říjnu 2008 je přihlášeno dalších 5 zaměstnankyň.

Dokladem o absolvování kurzu je osvědčení vydané společností RENTEL, a.s., která je poskytovatelem vzdělávacího portálu pro Magistrát města Děčín.

Nepříznivými faktory, které bylo nutno vyřešit byla nedostatečná vybavenost výpočetní technikou, neexistující internetové připojení.

Pozitivním účinkem je např. ekonomická výhodnost pro zaměstnavatele i zaměstnance, zájem zaměstnanců k seberozvíjení. Po zjištění zájmu o e-learningové vzdělávání z řad žen na MD a RD jsme se rozhodli tento způsob vzdělávání rozšířit i na zaměstnance v dlouhodobé PN a dále na děti našich zaměstnanců.

## **Inovativnost a přenositelnost dobré praxe**

Inovativnost tohoto řešení je ve stálém udržování kontaktu zaměstnavatele s dlouhodobě nepřítomnými zaměstnanci, možnost studia z domova s minimálními náklady a maximálním získáním informací. Jedná se o novou formu péče o zaměstnance, kteří jsou dočasně zařazeni v mimoevidenčním stavu, dlouhodobě nepřítomných zaměstnanců a dětí zaměstnanců.

Tuto formu péče o zaměstnance jsme zavedli v souvislosti s hodnocením kvality úřadu pomocí modelu CAF a je možné ji aplikovat na všechny úřady, které mají zájem o zvýšení kvality.

Investice do vzdělávání zaměstnanců je významným motivačním prvkem, benefitem pro zaměstnance.

Doporučujeme aplikovat tuto dobrou praxi, která odstraní stres z návratu do práce po dlouhodobé nepřítomnosti, přispívá ke spokojenosti a pohodě úředníka a v konečném důsledku ke spokojenosti občana.

## **6. Přílohy**

1 x PowerPointová prezentace – na CD

1 x Powerpointová prezentace – v tištěné podobě

V Děčíně 13.10.2008

Ing. Jaromír Zajíček  
tajemník Magistrátu města Děčín