

## ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

### PROJEKT: SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA ZAMĚSTNANCŮ KRAJSKÉHO ÚŘADU LIBERECKÉHO KRAJE

Příjemce: Liberecký kraj  
Výše dotace: 7 881 744,- Kč

Místo: Liberec  
Termín realizace: 1. 4. 2012 – 31. 5. 2014

## CÍL PROJEKTU

Cílem projektu byla realizace souboru opatření zaměřených na zlepšení přístupu ke sladování pracovního a rodinného života a odbourávání genderových stereotypů na trhu práce ve vztahu k zaměstnancům Krajského úřadu Libereckého kraje. Dílčím cílem projektu bylo také zajištění informovanosti dalších spolupracujících subjektů veřejné správy o výstupech projektu.

## CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Základní aktivitou projektu bylo zpracování plánu podpory rovných příležitostí. Podkladem byly jednak výsledky dříve proběhlého genderového auditu a jednak workshopy se zaměstnanci. V rámci naplňování tohoto plánu byly realizovány další aktivity projektu - vzdělávání zaměstnanců před návratem z mateřské dovolené a zřízení mateřské školy pro zaměstnance KÚLK.

- ✓ Vzdělávací aktivity byly zaměřeny na oblasti, v nichž cílová skupina potřebovala aktualizovat své kompetence. Individuální vzdělávací plány pro zaměstnance na mateřské dovolené respektovaly jak požadavky vedoucího daného odboru, tak vlastní zájem účastníků. Vzdělávání cílové skupiny mělo tři formy:
  - e-learningové kurzy na portálu KÚLK
  - prezenční školení zabezpečovaná lektory partnera projektu
  - zapojení do systému průběžného vzdělávání úředníků v oblastech vykonávaných agend prostřednictvím kurzů externích vzdělávacích institucí
- ✓ Byly vytvořeny podmínky pro mentoring cílové skupiny před návratem z rodičovské dovolené, kdy byli stanoveni mentoři z řad zaměstnanců jednotlivých odborů krajského úřadu, jejichž úkolem je předávání aktuálních informací o dění v dané agendě či o dalších

vzdělávacích či společenských akcích pořádaných úřadem.

- ✓ Zřízení mateřské školy vyžadovalo nejprve přestavbu stávajícího objektu pod správou střední odborné školy, jejíž se stala školka součástí.



Mateřská škola je vedena pod střední odbornou školou, děti se tak mohou při návštěvách automobilových a elektro-technických dílen seznamovat s technickými obory.

V rámci informování o výstupech projektu a propagace rovných příležitostí byla vytvořena metodika genderového auditu i metodika plánu rovných příležitostí, tak aby byly využitelné pro další subjekty veřejné správy (obce, příspěvkové organizace). Byly také zorganizovány diskusní semináře a uspořádána soutěž v oblasti zavádění inovativních genderových opatření institucemi veřejné správy.

V rámci projektu byly uspořádány dva ročníky soutěže „**Dobrá půlka**“, jejímž tématem byly příklady dobré praxe v uplatňování rovných příležitostí ve veřejné správě. Zapojily se nejen obce a jejich úřady, ale také příspěvkové organizace. Mezi oceněnými bylo například **město Ralsko**, které získalo speciální cenu za první kroky ke sladování, neboť v této oblasti udělalo od předchozího ročníku soutěže (kde teprve pracovníci městského úřadu přijali myšlenku rovných příležitostí) významný pokrok. Cena byla udělena za opatření k rovnému odměňování zaměstnanců a za progresivní přístup při nastavování personálních procesů a za opatření v sociálním fondu.

## CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

**Usnadnění návratu do práce po mateřské či rodičovské dovolené a rozšíření možností pro sladění pracovního a rodinného života.**

Zaměstnankyním krajského úřadu na mateřské či rodičovské dovolené účast v projektu pomohla k plynulému návratu do práce. Jak vyjádřila jedna z účastnic: „Vůbec jsem neměla pocit, že jdu do neznámého prostředí.“

Účastnice získaly nové poznatky z oblasti svého odborného zaměření, legislativních změn, a také si „osvěžily“ dovednosti v práci s informačními systémy a počítačovými programy, které při své práci používají.

- ✓ Relevantnost získaných poznatků byla zajištěna díky nastavení Individuálního plánu a díky tomu, že maminky na mateřské dovolené si mohly samy vybírat z nabídky, popř. i vyhledávat jakékoliv externí kurzy dle svého profesního zájmu i dle vyhovujících termínů.

Součástí vzdělávacích aktivit pro zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené byla dvou-denní výjezdní školení, kterých se zúčastnilo celkem 17 maminek. *"Kurzy pro mě byly velmi poučné, na mateřské dovolené ztratíte kontakt s pracovním životem na úřadu, a tak je někdy obtížné se co nejrychleji začlenit zpět do pracovního kolektivu, který se mnohdy změnil, tak i do plnění nových pracovních úkolů. Proto jsem ráda, že krajský úřad umožňuje maminkám se dále průběžně vzdělávat a usnadní nám tak nástup do práce po rodičovské dovolené",* zhodnotila přínosy kurzů jedna ze zúčastněných maminek, paní Ivana. Po dobu školení bylo zajištěno hlídání dětí zúčastněných maminek v místě konání, díky tomu tak „mohly maminky v klidu sledovat výuku, zatímco jejich ratolesti si hrály s chůvami“ prozradila podstatu úspěchu koordinátorka projektu.

K usnadnění návratu do práce přispěla vyšší informovanost maminek o dění na úřadě a v daném odboru díky práci mentorů a také zvýšení povědomí o možnostech využívání flexibilních forem práce, což ocenila jedna z účastnic: „Člověk se nemusí bát se zeptat.“

Na úřadě již fungují zkrácené úvazky a pružná pracovní doba, po skončení projektu příjemce začal v této oblasti navíc testovat práci z domova,

která je velmi výhodná při péči o malé děti. V budoucnu by bylo možné dosáhnout okolo 10 % zaměstnanců pracujících z domova.

- ✓ Práce z domova je úsporou z hlediska zajištění pracovního prostoru a zároveň vede k lepšímu pracovnímu výkonu. Možnost trvalého zavedení této formy práce je však závislá na rozhodnutí vedení kraje.



*Netradičním zakončením výjezdního školení byla společná příprava večeře pod dohledem šéfkuchaře hotelu. Maminky, které se zde seznámily, pak spolu začaly komunikovat na profesní (ale i osobní) úrovni i po návratu do práce.*

Zřízení mateřské školy pro zaměstnance je účastnicemi vnímáno jako jeden z největších přínosů projektu. Výhodou školky je otevírací doba přizpůsobená pracovní době krajského úřadu a navíc děti zaměstnanců mají přednost před ostatními.

## PŘEKÁŽKY

- ❖ Nízký zájem o vstup do projektu - z důvodu malé informovanosti o možných přínosech projektu a problematice rovných příležitostí byl na počátku projektu malý zájem ze strany zaměstnanců na mateřské dovolené, ale i vedoucích odborů i klíčových aktérů.
- ❖ Malá časová flexibilita osob na mateřské dovolené - z důvodů mateřských povinností (hlídání, nemoc dítěte) se často nemohli zúčastnit vybraných školení, případně přizpůsobovali výběr školení svým omezeným možnostem.
- ❖ Nezahrnutí některých potřebných nákladů do rozpočtu - příjemce opomněl zahrnout prostředky na vybavení mateřské školy hračkami a dalšími pomůckami do rozpočtu projektu, ty musely být hrazeny z nepřímých nákladů.

## SHRNUTÍ PŘÍNOSŮ PROJEKTU

<b>Naplnění účelnosti a užitečnosti projektu</b>	
<b>Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)</b>	<b>Spíše vysoký</b> Účastníci (zaměstnanci na mateřské dovolené) si aktualizovali své odborné kompetence.
<b>Dopad na rovné příležitosti</b>	<b>Vysoký</b> Zlepšení podmínek pro sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců krajského úřadu. Propagace rovných příležitostí mezi subjekty veřejné správy.
<b>Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny</b>	Problémy a potřeby cílových skupiny <b>byly vyřešeny</b> (s ohledem k zaměření projektu).
<b>Vnímání užitečnosti projektu ze strany cílových skupin a klíčových aktérů</b>	
<b>Užitečnost projektu ze strany cílových skupin</b>	<b>Z větší části užitečný</b> Většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní z hlediska účastníků.
<b>Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů</b>	<b>Z větší části užitečný</b> Většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní.
<b>Účinnost a hospodárnost projektu</b>	
<b>Naplnění účinnosti</b>	<b>Spíše vysoké</b> Úpravou zapojení a využití projektových vstupů by bylo možné dosáhnout dílčích zlepšení a vyššího přínosu pro cílovou skupinu.
<b>Naplnění hospodárnosti</b>	<b>Spíše vysoké</b> Některé ze vstupů nebyly zcela nezbytné pro dosažení cílů, ale přispívaly k jejich plnění a celkovému účelu projektu.
<b>Udržitelnost projektu</b>	
<b>Udržitelnost projektu</b>	<b>Vysoká</b> Dosažené výsledky byly udrženy.
<b>Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe</b>	
<b>Spíše dobrá praxe</b> Celkové zhodnocení projektu evaluátorem na základě multikriteriální analýzy, která vychází z provedených šetření a zjištění v průběhu zpracování případové studie.	