

Investors In People ve veřejné správě

Příklad Regionální rady Jihovýchod

aneb kdo jsme (byli) a k čemu nám bylo IIP dobré



Evropská unie
Evropský fond pro regionální rozvoj
Investice do vaší budoucnosti



Regionální rada regionu soudržnosti Jihovýchod

- ...dostala na starost přibližně 20 miliard korun, aby je rozdělila v Jihomoravském kraji a Kraji Vysočina na projekty:
 - dopravy,
 - cestovního ruchu
 - rozvoje měst a obcí
- Není orgánem územního samosprávného celku ani státní správy.
- 7 regionálních rad zřízeno v roce 2006 na „zelené louce“.
- **Orgány:**
 - Výbor Regionální rady (8 politiků za každý kraj)
 - Předseda Regionální rady (statutární zástupce)
 - Úřad Regionální rady (cca 70 zaměstnanců)





Úřad v číslech

- Celkem se u nás vystříдалo **116** zaměstnanců.
- 95 % z nich s VŠ vzděláním.
- Věkový průměr na konci roku 2007 – **36** let.
- Věkový průměr na konci roku 2015 – **40** let.
- Podíl žen vzrostl mezi roky 2007 a 2015 z 55% na **62%**.



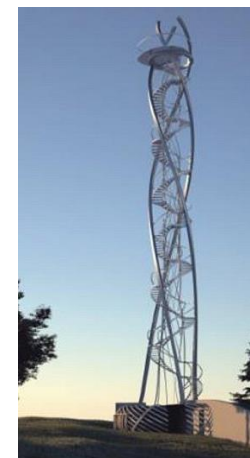


Celková statistika ROP Jihovýchod

- Zaregistrováno **1701** projektů požadujících dotaci **34** mld. Kč
- Schváleno **932** projektů
- Dotace příjemcům byla přibližně **21** mld. Kč
- Dalších **10** mld. Kč přidali k projektům sami příjemci
- Typickým projektem je **škola/školka** (194) nebo **silnice** (162).
- Cíl investovat prostředky na **100 %** splněn, bez průšvihů a s důrazem na smysluplnost projektů.



Projekty





Proč jsme stáli o tento standard?

- Rozhodnutí managementu o **zavedení standardu Investors In People** v roce 2011
- **Rozvíjet se**, zabránit stagnaci
- Zvýšit svou **motivaci**
- **Zjistit možné slabiny** v oblasti řízení lidí
- Minimalizovat **fluktuaci** zaměstnanců
- **Zapojit zaměstnance** (řadové) do systému řízení úřadu
- **Zlepšit** vnitrofiremní **komunikaci**





Na zlato hekticky: dílčí kroky v datech

Rozhodnutí o zavedení standartu IIP	První polovina roku 2011
Veřejná zakázka na firmu, která provede personální audit a vstupní analýzu připravenosti na získání standartu IIP	Srpen – září 2011
Vstupní/základní analýza, vítězným dodavatelem HM PARTNERS s.r.o.	Listopad 2011
Prezentace výsledků zaměstnancům	Prosinec 2011
Sestavení projektového týmu, nastavení akčního plánu plnění	Prosinec 2011
Plnění akčního plánu, zavedení inovací a nových trendů	Leden – listopad 2012
Závěrečný audit/hodnocení IIP	29. – 30. listopad 2012
Získání zlatého úrovně/ocenění IIP	19. prosinec 2012



Práce projektového týmu pro IIP – co to obnášelo

- **Složení týmu:** nejvyšší management, střední management, **řadoví zaměstnanci**
- Společné schůzky – vyhodnocení akčního plánu, rozdělení rolí a úkolů
- Společné probírání **důkazů** a zavádění **pravidel**
- Společná **motivace** a nadšení pro věc
- **Možnost spolurozhodovat** s managementem
- Nové nastavení **vize, poslání a hodnot**
- Grafické **zpracování výstupů ze schůzek**,
tak aby bylo jasné pro každého zaměstnance





Naše, vize, poslání, hodnoty a politika rovných příležitostí – jeden z výstupů práce projektového týmu

**POMÁHÁME
KVALITNÍM
PROJEKTŮM
ROZVÍJET
JIŽNÍ MORAVU
A VYSOČINU!**

STRATEGIE ÚŘADU REGIONÁLNÍ RADY JIHOVÝCHOD

NAŠE VIZE

„KULTIVUJEME PROSTŘEDÍ DOTACÍ
SVOU ODPOVĚDNOSTÍ, OTEVŘENOSTÍ A ODBORNOSTÍ.“

NAŠE POSLÁNÍ

„POMÁHÁME KVALITNÍM PROJEKTŮM
ROZVÍJET JIŽNÍ MORAVU A VYSOČINU.“

NAŠE HODNOTY

**OTEVŘENOST
ODBORNOST
ODPOVĚDNOST**

JSME VÁM BLÍŽÍ!

ROP
jihovýchod

**POMÁHÁME
KVALITNÍM
PROJEKTŮM
ROZVÍJET
JIŽNÍ MORAVU
A VYSOČINU!**

STRATEGIE ÚŘADU REGIONÁLNÍ RADY JIHOVÝCHOD 2015

KLÍČOVÉ HODNOTY ÚŘADU

ODPOVĚDNOST / CO DĚLÁME	OTEVŘENOST / JAK KOMUNIKUJEME	ODBORNOST / LIDÉ
<ul style="list-style-type: none">■ Dbáme o efektivní využití veřejných peněz.■ Jsme vám blízko a známe vás.■ Poskytujeme profesionální, kompetentní a rychlé služby.■ Vzděláváme žadatele, příjemce i konzultanty. Neustále pracujeme na zlepšení.■ Udržíme transparentní systém rozdělování dotací a hrajeme podle pravidel. Kultivujeme prostředí dotací.	<ul style="list-style-type: none">■ Vytváříme komunikativní a přátelské prostředí.■ Poskytujeme včasné, dostupné a srozumitelné informace k přípravě, realizaci a udržitelnosti projektů.■ Seznamujeme veřejnost s výsledky programu, úspěšnými projekty a příklady dobré praxe.■ Posilujeme image úřadu jako centra kvalitní administrace evropských projektů i pro další období 2014+.■ Propagujeme regionální program jako správné řešení pro budoucí řízení kohezní politiky.	<ul style="list-style-type: none">■ Záleží nám na lidech, pomáháme rozvíjet jejich potenciál.■ Jsme odborní a stabilní tým. Neustále se zlepšujeme.■ Máme respekt vůči práci druhých.■ Plánujeme v týmu a spolupracujeme.■ Myslíme dopředu. Jsme aktivní.

JSME VÁM BLÍŽÍ!

ROP
jihovýchod

POLITIKA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Regionální rada regionu soudržnosti Jihovýchod vytváří komunikativní a přátelské prostředí s uplatňováním rovných příležitostí a přístupů ve všech oblastech. Přijímáme širší odpovědnost za naši práci v regionu.

ROVNÉ ZACHÁZENÍ BEZ OHLEDU NA VĚK, POHLAVÍ, PRACOVNÍ POZICI

- uplatňujeme rovné příležitosti bez ohledu na věk, pohlaví nebo pracovní pozici ve všech oblastech, ať už při výběrových řízeních či při rozhodovacích procesech

FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBA PRO ZAMĚSTNANCE

- umožňujeme zaměstnancům využít pružnou pracovní dobu s mírnými výhradami
- jsme vstřícní k našim zaměstnancům a v případě rodinných záležitostí, nemoci apod. umožňujeme vyjít „domů dříve“
- jsme nakloněni možnostem čerpání neodkladného soukromého volna

SLAĐOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

- v roce 2012 jsme se přidali k podpoře rodičů novoročků se zpět do práce
- podporujeme naše zaměstnance formou příspěvku na umístění dítěte do předškolního zařízení zaměstnancům, kteří pečují o své děti, se svádíme vyjít vstříc vstřícnosti a formou snahy o rovné, nezávislé dovození apod.
- pravidelně pořádáme společné setkání zaměstnanců a rodinných příslušníků, včetně jejich dětí

ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ A POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ

- zapojujeme zaměstnance na raděčské úrovni a provázíme s nimi komunikativně – zasláname informoční smoly, zveřejníme společné okružní, zasláname newsletter apod.
- odměňování zaměstnanců je stanoveno vnitřním předpisem a výše odměny je vždy závislá od kompetence a odpovědnosti daného zaměstnance
- zaměstnanci pracující se na menších úsecích jsou odměňováni formou mimořádné odměny
- mimořádné odměny poskytujeme všem zaměstnancům

VŠICHNI NAŠI ZAMĚSTNANCI BEZ OHLEDU NA PRACOVNÍ POZICI JSOU PŘÍKLADY UPLOAŇOVÁNÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ NEJEN V PRACOVNÍM, ALE I OSOBNÍM ŽIVOTĚ.

ROP
jihovýchod



Co se nám v průběhu zavádění IIP povedlo

- Jasně a výstižně **zformulovat vizi, poslání a hodnoty**
- **Pomoci** zaměstnancům se **motivovat**
- **Zlepšit nástroje informovanosti zaměstnanců**: společné schůzky, nástěnky, informační tabule, intranet
- Zavést **měřitelnost vzdělávání** zaměstnanců a vyhodnocení efektivnosti vzdělávání zaměstnanců
- Zavést **kvalitní hodnotící pohovory** se zaměstnanci
- Zavést **kompetenční model zaměstnanců**
- Zavést **efektivní systém porad a schůzek**
- Dát **větší důležitost řadovému zaměstnanci** – naučit se spolurozhodovat
- **Jako jediný v ČR** (veřejný sektor) získání **zlatého ocenění/standardu na poprvé** bez získání předešlých úrovní





GOLD

CERTIFICATE OF RECOGNITION

This is to certify that

Regionální rada regionu soudržnosti Jihovýchod

has achieved Investors in People
Gold status.

Sir Michael Rake
Chairman, UK Commission for Employment and Skills

Date

19th December 2012

Expires

18th December 2015

IPI 132352

The UK Commission for Employment and Skills is responsible for the
strategic oversight of Investors in People.



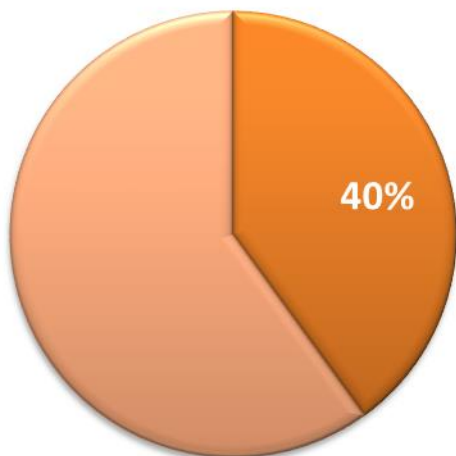


Další přínos IIP

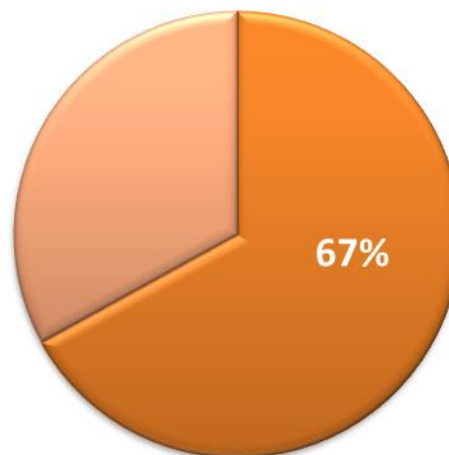
Nízká fluktuace - Paměť instituce

Podíl zaměstnanců ÚRR JV v roce 2015, který pracoval na ÚRR JV od roku:

2007



2008

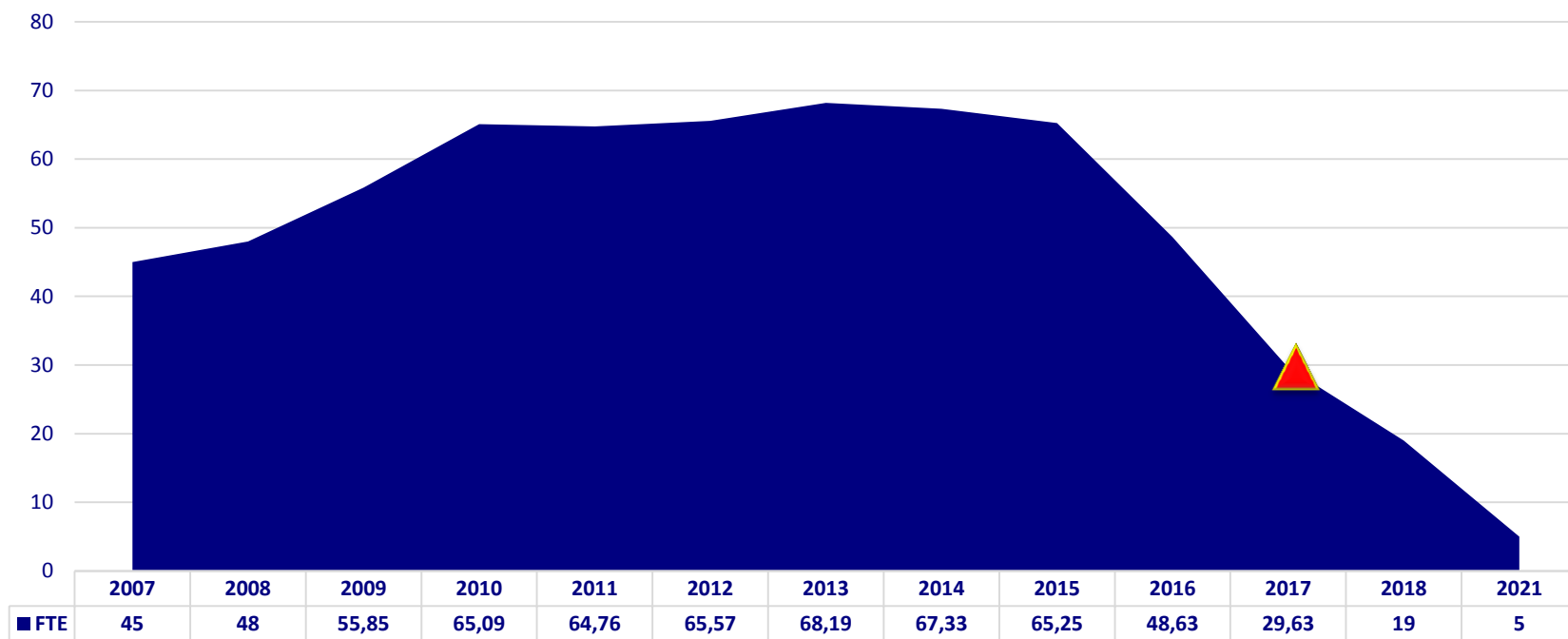




Další přínos IIP

Zachování firemní kultury a standardů i při řízené likvidaci

Full Time Equivalent (FTE) zaměstnanců ÚRR JV





Shrnutí: pro a proti

Proč jít do IIP

- rádi jste v něčem výjimečně dobří :-)
- víte, že je třeba brousit pilu
- chcete zvýšit motivaci všech zaměstnanců tím, že
 - vědí, jak jejich práce přispívá k firemním cílům
 - mohou se podílet na systému vzdělávání a hodnocení
 - chcete názory zaměstnanců využít pro zlepšení firmy
- chcete ověřit, jestli na něco v rozvoji lidí nezapomínáte, jestli do sebe cíle firmy a rozvoj lidí a firemní kultura zapadají

Proč nejít do IIP

- zaměstnanci, tedy „lidské zdroje“, nejsou nejvyšší prioritou
- předpokládáte, že přípravu IIP na někoho se vším všudy delegujete nechcete, aby vám do firemních cílů, vzdělávání a hodnocení lidí někdo mluvil



Regionální rada
regionu soudržnosti Jihovýchod
Kounicova 13, 602 00 Brno
www.jihovychod.cz

Děkuji za pozornost!

Kontakt:

Ing. Artur Zatloukal

Ředitel Úřadu Regionální rady Jihovýchod

email: zatloukal@jihovychod.cz