

**Ceny Ministerstva vnitra za kvalitu a inovaci ve veřejné správě  
ročník 2013**

**ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA Z ŘEŠENÍ**

- ☐ bronzového stupně ceny  
☐ stříbrného stupně ceny  
☒ **inovace**  
(zatrhněte cenu, o jakou soutěžíte)

**1. Název řešení:**

Vzdělávací portál Města Žatec

**2. Autor zprávy:**

Jméno: Ing. Bc. Petr Vajda  
Funkce: tajemník Městského úřadu Žatec  
Organizace: Město Žatec, Městský úřad Žatec  
Telefon: 415 736 103  
E-mail: [vajda@mesto-zatec.cz](mailto:vajda@mesto-zatec.cz)

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

Městský úřad Žatec, prostřednictvím webových stránek města taktéž občané města Žatec a další návštěvníci webového portálu.

Nyní dochází k aplikaci systému u organizačních složek (městská policie, jesle) a příspěvkových organizací zřízené městem (v celkovém počtu 20).

**4. Popis řešení**

**4.1 Podstata řešení:**

Cílem projektu bylo zefektivnit vzdělávání, odbornou přípravu a rozvoj zaměstnanců MěÚ Žatec, řízení lidských zdrojů včetně zavádění metodik v oblasti rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání zaměstnanců, rozšiřování moderních ICT a aplikace moderních metod zvyšování výkonnosti, kvality a efektivity celého úřadu. V rámci projektu byly vyvinuty nové softwarové nástroje a metodiky pro zefektivnění řízení a vzdělávání lidských zdrojů na MÚ Žatec. Celý projekt s názvem „**Zefektivnění řízení lidských zdrojů na Městském úřadu Žatec**“ a č. projektu **CZ.1.04/4.1.01/57.00100** byl vytvořen s podporou prostředků z ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Výsledkem projektu je portál, který slouží ke vzdělávání stávajících, ale i nově příchozím zaměstnancům. Výsledkem proškolení je certifikát (v Příloze č. 4 je uvedena ukázka certifikátu). Dále je využíván i pro vzdělávání občanů a návštěvníků webového vzdělávacího modulu.



Součástí interní části portálu jsou například tyto moduly:

- ePersonalista (objednávkový, evidenční a archivační systém vzdělávacích aktivit zaměstnanců);
- eAnketa (šetření a automatizované zpracování výstupů elektronickou formou);
- eDokument (publikace interních dokumentů pověřenými osobami a ke kontrole míry seznámení se s nimi);
- eStudium (tvorba a editaci studijních materiálů kurzu, společně s tvorbou otázek a testů).

Do externí části portálu (přístupné zvenjšku jakýmkoli uživatelem), přístupné široké veřejnosti, se běžně přihlašují nejen občané našeho města. Kdokoli může projít vybraný vzdělávací či prohlubovací kurz zcela zdarma. Nevýhodou pro občana je však to, že oproti zaměstnancům úřadu neobdrží osvědčení o absolvování daného kurzu. Zde je však nutné si položit otázku, zda toto osvědčení běžný občan potřebuje či nikoliv. Ve většině případů se domníváme, že jej občan nepotřebuje.

#### **4.2 Důvod a cíle řešení (včetně doložení jejich měřitelnosti):**

Důvodem a zároveň i hlavním cílem projektu bylo dosažení vytvořením a implementací efektivnějšího systému vzdělávání, odborné přípravy a rozvoj zaměstnanců. Tím došlo ke zvýšení výkonnosti úřadu a především zlepšení poskytovaných služeb (nejen) občanům našeho města. Byly vytvořeny nejen metodiky a systémové moduly vzdělávání, taktéž průběžně dochází dle potřeby a povinně ke školení všech zaměstnanců.

Vytvořením systémových modulů bylo dosaženo i dalšího cíle – rozšíření moderních ICT ve veřejné správě, nastavení interního systému vzdělávání a optimalizace úřadu v oblasti řízení lidských zdrojů (viz náhledy do interního vzdělávacího portálu v Příloze č. 3).

Projekt bylo nutné realizovat z důvodu nedostatečné schopnosti dosavadního systému reagovat na potřeby a moderní metody řízení v oblasti lidských zdrojů ve státní správě.

#### **4.3 Implementace řešení:**

- zainteresované strany

Město Žatec – tajemník úřadu, odbor vnitřních věcí (personalista a úsek IT), správa dotací a úsek kontroly + pracovní skupina tvořená pracovníky ostatních odborů

- odpovědnost za řešení

Vedoucím celého projektu je Ing. Bc. Petr Vajda; na technickém řešení se podílel úsek IT, organizačně a koordinačně správa dotací a úsek kontroly, odborně přispívala svými podněty pracovní skupina

- podpora řešení ze strany vedení



Myšlenka celého projektu by nemohla být uskutečněna bez podpory tehdejší tajemnice úřadu a vedoucího odboru vnitřních věcí (současný tajemník úřadu – Ing. Bc. Petr Vajda), současně celý projekt schválila Rada Města Žatce.

- podpora řešení ze strany zaměstnanců

Téměř všichni zaměstnanci úřadu jsou aktivně zapojeni do projektu a účastní se nabízených školení. Tato školení byla velice kladně přijata i přes prvotní nedůvěru, a to z důvodů úspory času a efektivity práce každého úředníka. Upozornění na jednotlivá školení je zaměstnancům zasíláno na email a díky propojení s dalšími vnitřními systémy nevyžadují žádné složité přihlašování. Zaměstnanec může absolvovat školení např. z domova, nebo v době, kdy má sám chuť a nezávisle na aktuálních pracovních povinnostech. Datum školení není vázáno na konkrétní datum lektora. A díky těmto možnostem vzdělávání byl ze strany zaměstnanců portál velice kladně přijat (viz Příloha č. 1).

- překážky

Prvotní obavy z vysokých nákladů na pořízení celého portálu vzdělávání, dále obavy z možných komplikací při nasazování systému do plného provozu a jeho propojení s dalšími systémy. A v neposlední řadě využívání v plné míře všemi zaměstnanci.

- úspěchy

Za největší úspěch považujeme v komplexnosti integrace do vnitřního systému a v provázání všech aktivit spojené s portálem, ve vytvoření a nastavení nového systému vč. zájmu uživatelů o vzdělávací kurzy.

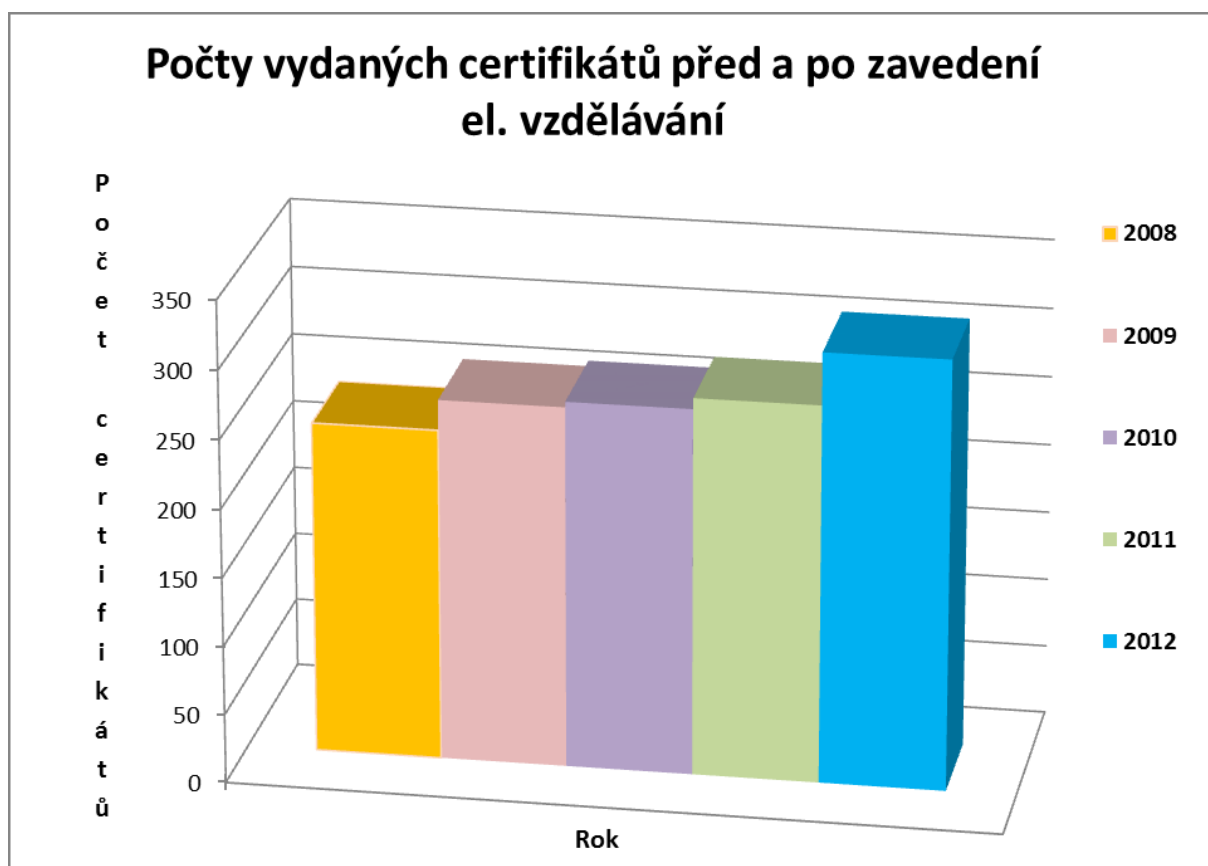
## **5. Výsledky řešení**

- Jaké byly hlavní výsledky (uvést pokud možno kvalitativní i kvantitativní ukazatele)?

Všechny procesy, které fungovaly na bázi prezenčního školení a písemností, jsou v současné době nahrazeny moderním elektronickým způsobem. Všechny jednotlivé procesy jsou přehledně integrovány do jednoho místa (portálu) a jsou zastoupeny moduly. Vzhledem k jednoduchosti systému a tím vyplývající časové úspory při použití jednotlivých modulů, narůstá zájem a obliba u uživatelů. Dalším úspěchem je ekologičtější fungování celého úřadu a to nejen díky úspoře papíru, ale také spotřebovaných energií a uspořené finanční prostředků za školitele v případě prezenčního školení.

Z příloženého grafu je patrný nárůst v počtu vydaných certifikátů u proškolených osob před zavedením elektronického vzdělávání léta 2008 – 2011 a po zavedení nového systému v roce 2012. Rok 2013 neuvádíme z důvodu neúplných proškolených osob za celý kalendářní rok.





Kvalitativní hodnocení uživatelů, jak je patrné z dalšího grafu, se skládá z eAnkety, která byla zaměřena na spokojenost z pohledu jednotlivých uživatelů na všechny aplikace, které portál umožňuje (viz příloha č. 1).

- Jaké nástroje pro jejich měření jste použili a jak hodnověrné jsou důkazy?

Pro zjištění výsledků měření jsme využili modul eAnkety, který je součástí systému. A současně statistiky z modulu ePersonalista, který zahrnuje počet dostupných a absolvovaných kurzů. V grafu výše vycházíme z hmatatelných výstupů – počtu vydaných certifikátů.

- Vyskytly se nějaké specifické faktory, které mohly ovlivnit úspěch tohoto řešení?

Ne, žádné negativně ovlivňující faktory se v průběhu realizace nevyskytly.

- Projevil se nějaký vedlejší negativní či pozitivní účinek?

Jako jediný negativní vedlejší účinek lze brát tuto formu vzdělávání bez kontaktu „face to face“. Tím odpadl přímý kontakt mezi školitelem a školeným.



Pozitivním vedlejším účinkem však může být, že zaměstnanci mohou školením projít v pohodlí a klidu domova, které by jim za normálních okolností umožněno být nemohlo.

## 6. Inovativnost a přenositelnost dobré praxe<sup>1</sup>

- V čem spočívá inovativnost tohoto řešení? Jak se liší od jiných či podobných aplikací/přístupů?

Inovaci spatřujeme v zavedení celého vzdělávacího portálového systému, který zabezpečuje a zajišťuje veškeré zavedené agendy (studium, anketa, dokument, plán vzdělávání úředníka) jednodušší, efektivnější, rychlejší a moderní elektronickou cestou. Zcela zřejmá je úspora času zaměstnance úřadu (vzdělávání přímo z kanceláře ve vhodnou dobu pro daného zaměstnance, popř. i z domova), snížení nákladů (např. na cestovné, kurzovné, atd.) pro zaměstnavatele. Inovativnost rovněž spatřujeme v pojetí samém, které se v dnešní době IT snaží s moderními technologiemi držet krok. Inovativní může být jen to, co drží krok s moderní dobou, tím by měl být i úřad státní správy, který je službou pro veřejnost.

Rovněž je nutné poukázat na průkaznost a prokazatelnost u celého systému. Dovolili bychom si rovněž upozornit na možnost kontrolních mechanismů (potvrzení zaměstnanců o seznámení s určitým dokumentem, soupis absolvovaných školení apod.), které mohou provést kompetentní zaměstnanci, a to přímo z kanceláře. Inovativnost rovněž spatřujeme v zapojení občanů a dalších organizací města. Poslední, spíše technickou inovací, je úspěšné napojení portálu na identity management (IdM), který nám umožňuje automatizované řízení přístupových práv uživatelů.

- Může být/bylo již toto řešení přeneseno/aplikováno v jiné organizaci či sektoru? Pokud ano, které jeho základní prvky? Nebo jste v tomto případě sami využili dobrou praxi od jiných organizací?

Ano, řešení může být aplikováno i v jiné organizaci jako celek. Systém je modulární a obsah je možné přizpůsobit potřebám jakékoliv organizace. Individuálně je potřeba řešit případné napojení do IdM. Systém samozřejmě může fungovat i samostatně bez napojení do IdM.

- Jaké nejdůležitější poznatky/zkušenosti jste při realizaci řešení získali?

Poznatky spojené se změnou „zažitého“ stylu školení, se spolupodílením se na vytváření metodik k jednotlivým modulům a poznatky spojené se zavedením elektronizace.

- Jaké je Vaše doporučení pro ty, kteří se zajímají o implementaci tohoto řešení ve své organizaci?

Podrobná analýza jednotlivých procesů je zcela nutná a nezbytná pro fungování elektronických systémů. Je třeba si uvědomit a připravit si provázanost jednotlivých propojení procesních systémů. Důležité je taktéž stanovit základní silné a slabé stránky budoucích uživatelů a zapojit i vedení organizace do celého procesu.

- Souhlasíte s prezentací Vašeho řešení na nadcházející Národní konferenci kvality ve veřejné správě a v časopise Veřejná správa jakožto s prezentací dobré praxe?

Ano, souhlasíme.

---

<sup>1</sup> Vyplní pouze uchazeč o cenu MV za inovaci ve veřejné správě



## 7. Přílohy

Příloha č. 1 Výsledky eAnkety

Příloha č. 2 Fotodokumentace z pracovní skupiny a prezenčního seznámení s portálem

Příloha č. 3 Náhledy portálu

Příloha č. 4 Ukázka certifikátu

Datum: 22. 10. 2013

Podpis:

*otisk úředního razítka*

Ing. Bc. Petr VAJDA  
tajemník MěÚ Žatec  
(podepsáno elektronicky)

**Pozn.:** V případě ceny udílené za implementaci modelu CAF musí být přílohou Závěrečné zprávy Sebehodnotící zpráva CAF a na ni navazující Akční plán zlepšování, případně vyhodnocení plnění předchozího Akčního plánu zlepšování. Sebehodnotící zpráva musí obsahovat popis naplnění minimálních kritérií pro udělení daného stupně Ceny MV za model CAF. Pokud jsou výše uvedené informace součástí Sebehodnotící zprávy, lze na ně pouze odkázat.