



WSPÓLNA METODA OCENY CAF 2006

Sprawozdanie z II samooceny przeprowadzonej w Urzędzie Gminy Tomice

Niniejszy dokument stanowi podsumowanie II samooceny w Urzędzie Gminy Tomice. Proces samooceny został zrealizowany w okresie od października do listopada 2013 r. w oparciu o metodę CAF.

Samoocena została przeprowadzona w ramach projektu pn. „Droga do lepszego zarządzania” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013. Projekt realizowała firma TechMaster Monika Stasica z Żywca – Lidera oraz Partnerzy: Gmina Gorlice, Gmina Lanckorona, Gmina Krościenko nad Dunajcem, Gmina Skąpa, Gmina Tomice.

1. Przebieg II samooceny

Samoocenę przeprowadziła Grupa Samooceny powołana zarządzeniem Nr 77/2013 Wójta Gminy Tomice z dnia 27 września 2013 r. w następującym składzie:

- 1) Ryszard Góralczyk – Sekretarz Gminy Tomice,
- 2) Rafał Jamróz – Kierownik Referatu Inwestycji i Rozwoju Gospodarczego,
- 3) Renata Krupa – Inspektor ds. Księgowości Podatkowej,
- 4) Grzegorz Łopatecki – Inspektor ds. Organizacyjnych i Promocji,
- 5) Renata Pająk – Inspektor ds. Księgowości Budżetowej,
- 6) Monika Sporek – Podinspektor ds. Rolnictwa i Ochrony Środowiska.

W toku samooceny Urząd Gminy poddano ocenie w oparciu o 9 kryteriów Potencjału i Wyników:

- kryteria **POTENCJAŁU**: Przywództwo, Strategia i planowanie, Pracownicy, Partnerstwo i zasoby, Procesy,
- kryteria **WYNIKÓW**: Wyniki działalności w relacjach z obywatelami/ klientami, Wyniki działalności w relacjach z pracownikami, Społeczne wyniki działalności, Kluczowe wyniki działalności.





Zgodnie z przyjętą metodologią oceny, w ramach każdego z ocenianych kryteriów, Urząd mógł uzyskać maksymalnie 100 punktów, w zależności od stopnia spełniania opisanych warunków szczegółowych, określanego na podstawie dowodów zebranych przez Grupę Samooceny:

Liczba punktów	Kryteria Potencjału	Kryteria Wyników
0-10	Nie działamy na tym polu. Nie posiadamy żadnych lub prawie żadnych informacji.	Nie mierzono żadnych wyników i/lub brak informacji.
11-30	Mamy takie plany.	Kluczowe wyniki są mierzone i wykazują tendencje spadkowe i/lub wyniki nie osiągają założonych celów.
31-50	Właśnie się tym zajmujemy.	Brak zmian w wynikach i/lub osiągnięcie niektórych z wyznaczonych celów.
51-70	Sprawdzamy/dokonujemy przeglądu tego, czy zajmujemy się sprawami właściwymi i czy we właściwy sposób.	Trend poprawy wyników i/lub osiągnięcie większości z wyznaczonych celów.
71-90	Dokonujemy dostosowań (tam, gdzie należy) na podstawie sprawdzianu/przeglądu.	Trend znacznej poprawy wyników i/lub osiągnięcie wszystkich z wyznaczonych celów.
91-100	We wszystkich działaniach, z regularnym planowaniem, realizacją i dostosowaniem, uczymy się od innych. Na omawianym obszarze wkroczyliśmy w cykl stałego doskonalenia.	Uzyskanie doskonałych i trwałych wyników. Osiągnięcie wszystkich z wyznaczonych celów. Pozytywny rezultat porównań z odpowiednimi organizacjami w zakresie wszystkich kluczowych wyników.



2. Wyniki II samooceny

Na podstawie zebranych dowodów, członkowie Grupy Samooceny – w trakcie otwartych dyskusji – uzgodnili następujące wyniki samooceny:

Nr	Kryterium	Ocena kryterium szczegółowego	Ocena kryterium
KRYTERIA POTENCJAŁU			
1.	Przywództwo	55,9	
1.1	Wytyczanie kierunków działania Urzędu poprzez sformułowanie jego misji, wizji i wartości.	51,71	
1.2	Opracowywanie i wdrażanie systemu zarządzania Urzędem, jego funkcjonowaniem i zmianą.	54,63	
1.3	Motywowanie i wspieranie pracowników Urzędu, a także bycie dla nich wzorcem wypełniania roli.	58,14	
1.4	Zarządzanie relacjami z politykami i innymi zainteresowanymi stronami w celu zapewnienia wspólnej odpowiedzialności.	59,25	
2.	Strategia i planowanie	54,1	
2.1	Gromadzenie informacji o obecnych i przyszłych potrzebach zainteresowanych stron.	53,67	
2.2	Opracowywanie, dokonywanie przeglądów i aktualizowanie strategii i planów.	51,67	
2.3	Realizowanie strategii i planów w całego Urzędu.	50	
2.4	Planowanie, wdrażanie i analizowanie działań modernizacyjnych i innowacyjnych.	61,2	
3.	Pracownicy	58,9	
3.1	Transparentne zarządzanie zasobami ludzkimi, planowanie ich i doskonalenie w odniesieniu do strategii i planowania.	58,25	
3.2	Określanie, rozwijanie i wykorzystywanie kompetencji pracowników.	62,5	
3.3	Angażowanie pracowników poprzez ich upodmiotowienie i otwarty dialog.	55,86	
4.	Partnerstwo i zasoby	63,5	
4.1	Budowanie i rozwijanie kluczowych relacji partnerskich.	56,75	
4.2	Budowanie i rozwijanie relacji z klientami / obywatelami.	56,8	
4.3	Zarządzanie finansami.	65,45	
4.4	Zarządzanie informacją i wiedzą.	66	
4.5	Zarządzanie technologią.	70	



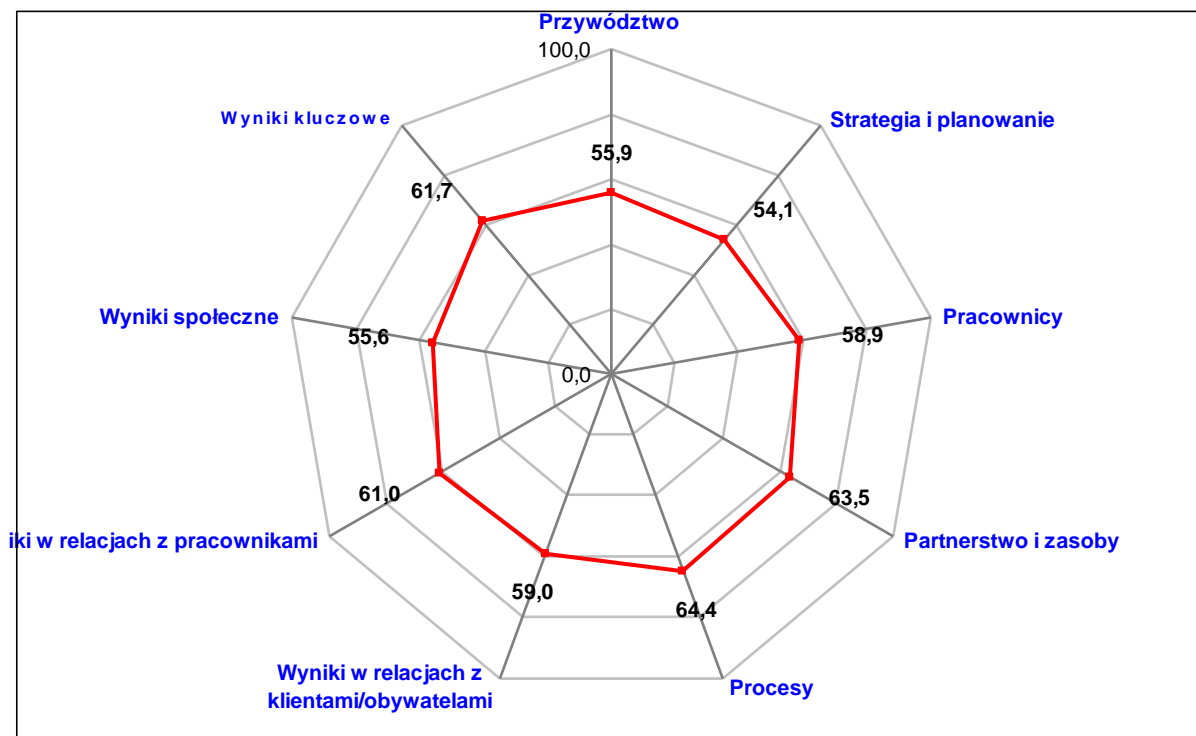
4.6	Zarządzanie majątkiem rzeczowym.	66	
5.	Procesy		64,4
5.1	Bieżące identyfikowanie, projektowanie i udoskonalanie procesów oraz zarządzanie nimi.	65,17	
5.2	Opracowywanie i dostarczanie usług i produktów zorientowanych na klientów / obywateli.	65,75	
5.3	Wprowadzanie innowacji do procesów z udziałem klientów / obywateli.	62,4	
KRYTERIA WYNIKÓW			
6.	Wyniki w relacjach z klientami / obywatelami		59,0
6.1	Wyniki pomiarów satysfakcji klientów / obywateli.	60,5	
6.2	Wskaźniki pomiarów relacji z klientami / obywatelami.	57,5	
7.	Wyniki w relacjach z pracownikami		61,0
7.1	Wyniki pomiarów satysfakcji i motywacji pracowników.	61,45	
7.2	Wskaźniki wyników w relacjach z pracownikami.	60,5	
8.	Wyniki społeczne		55,6
8.1	Wyniki pomiaru postrzegania w zakresie wpływu na społeczeństwo.	55,5	
8.2	Wyniki ustanowionych przez Urząd wskaźników oddziaływania społecznego.	55,75	
9.	Wyniki kluczowe		61,7
9.1	Wyniki zewnętrzne w zakresie wyznaczonych celów.	60	
9.2	Wyniki wewnętrzne w zakresie wyznaczonych celów.	63,33	

ZBIORCZE WYNIKI OCENY PUNKTOWEJ POSZCZEGÓLNYCH KRYTERIÓW

Przywództwo	55,9
Strategia i planowanie	54,1
Pracownicy	58,9
Partnerstwo i zasoby	63,5
Procesy	64,4
Wyniki w relacjach z klientami/obywatelami	59,0
Wyniki w relacjach z pracownikami	61,0
Wyniki społeczne	55,6
Wyniki kluczowe	61,7
Suma	534,14



PROFIL PUNKTOWY SAMOOCENY



Źródło: Sprawozdanie z wyników II samooceny – Urząd Gminy Tomice

3. Co dalej?

Na podstawie wyników oceny określono obszary wymagające poprawy oraz mocne strony Urzędu.

Kolejnym krokiem wdrażania metody CAF 2006 jest przygotowanie projektów działań usprawniających.

Wszelkich bieżących informacji na temat planowanych do realizacji projektów działań usprawniających oraz osiąganych rezultatów udziela Koordynator CAF – Ryszard Góralczyk. Szczegółowe informacje dotyczące wyników samooceny zawarte są w *Sprawozdaniu z wyników samooceny*, sporządzonym przez Koordynatora CAF

Sporządził:

Ryszard Góralczyk – Koordynator CAF

Tomice, dnia 27 listopada 2013 r.

