



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MSWiA

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# WSPÓLNA METODA OCENY CAF 2006

## Sprawozdanie z samooceny przeprowadzonej w Urzędzie Gminy Tomice

Niniejszy dokument stanowi podsumowanie informacji zebranych w wyniku przeprowadzenia samooceny w Urzędzie Gminy Tomice. Proces samooceny został zrealizowany w okresie od września do grudnia 2011 r. zgodnie z metodą CAF 2006.

### 1. Przebieg samooceny

Samoocena została przeprowadzona przez Grupę Samooceny 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 samooceny

WYNIKI OCENY PUNKTOWEJ POSZCZEGÓLNYCH KRYTERIÓW				
Nr	Kryterium	Ocena kryterium szczegółowego	Ocena kryterium	Ocena Potencjału/ Wyników
<b>Kryteria POTENCJAŁU</b>				
<b>1.</b>	<b>Przywództwo</b>			<b>39,2</b>
1.1	Wytaczanie kierunków działania Urzędu poprzez sformułowanie jego misji, wizji i wartości.	34,6		
1.2	Opracowywanie i wdrażanie systemu zarządzania Urzędem, jego funkcjonowaniem i zmianą.	37,3		
1.3	Motywowanie i wspieranie pracowników Urzędu, a także bycie dla nich wzorcem wypełniania roli.	38,3		
1.4	Zarządzanie relacjami z politykami i innymi zainteresowanymi stronami w celu zapewnienia wspólnej odpowiedzialności.	46,4		
<b>2.</b>	<b>Strategia i planowanie</b>			<b>37,6</b>
2.1	Gromadzenie informacji o obecnych i przyszłych potrzebach zainteresowanych stron.	39,3		
2.2	Opracowywanie, dokonywanie przeglądów i aktualizowanie strategii i planów, z uwzględnieniem potrzeb zainteresowanych stron i dostępnych zasobów.	36,6		
2.3	Realizowanie strategii i planów w całym Urzędzie.	42,3		
2.4	Planowanie, wdrażanie i analizowanie działań modernizacyjnych i innowacyjnych.	32,2		
<b>3.</b>	<b>Pracownicy</b>			<b>36,5</b>
3.1	Transparentne zarządzanie zasobami ludzkimi, planowanie ich i doskonalenie w odniesieniu do strategii i planowania.	43,2		
3.2	Określanie, rozwijanie i wykorzystywanie kompetencji pracowników poprzez dostosowywanie celów indywidualnych i organizacyjnych.	34,1		
3.3	Angażowanie pracowników poprzez ich upodmiotowienie i otwarty dialog.	32,3		
<b>4.</b>	<b>Partnerstwo i zasoby</b>			<b>37,2</b>
4.1	Budowanie i rozwijanie kluczowych relacji partnerskich.	44		





4.2	Budowanie i rozwijanie relacji z klientami/obywatelami.	36,8	
4.3	Zarządzanie finansami.	37,3	
4.4	Zarządzanie informacją i wiedzą.	35,3	
4.5	Zarządzanie technologią.	31	
4.6	Zarządzanie majątkiem rzeczowym.	38,8	
<b>5.</b>	<b>Procesy</b>		<b>31,9</b>
5.1	Bieżące identyfikowanie, projektowanie i udoskonalanie procesów oraz zarządzanie nimi.	30,2	
5.2	Opracowywanie i dostarczanie usług i produktów zorientowanych na klientów/obywateli.	33,4	
5.3	Wprowadzanie innowacji do procesów z udziałem klientów/obywateli.	32,2	
<b>Kryteria POTENCJAŁU – podsumowanie</b>			<b>36,5</b>
<b>Kryteria WYNIKÓW</b>			
<b>6.</b>	<b>Wyniki w relacjach z klientami/obywatelami</b>		<b>22,1</b>
6.1	Wyniki pomiarów satysfakcji klientów/obywateli.	13	
6.2	Wskaźniki pomiarów relacji z klientami/obywatelami.	31,2	
<b>7.</b>	<b>Wyniki w relacjach z pracownikami</b>		<b>19,8</b>
7.1	Wyniki pomiarów satysfakcji i motywacji pracowników.	1,36	
7.2	Wskaźniki wyników w relacjach z pracownikami.	38,3	
<b>8.</b>	<b>Wyniki społeczne</b>		<b>35,8</b>
8.1	Wyniki pomiaru postrzegania przez zainteresowane strony wpływu Urzędu na społeczeństwo.	30,8	
8.2	Ustanowione przez Urząd wskaźniki oddziaływania społecznego.	40,7	
<b>9.</b>	<b>Wyniki kluczowe</b>		<b>34,9</b>
9.1	Wyniki zewnętrzne: efekty bezpośrednie i skutki długofalowe w zakresie wyznaczonych celów.	33,8	
9.2	Wyniki wewnętrzne	36	
<b>Kryteria WYNIKÓW – podsumowanie</b>			<b>28,1</b>
<b>PUNKTACJA ŁĄCZNA:</b>			<b>64,6</b>

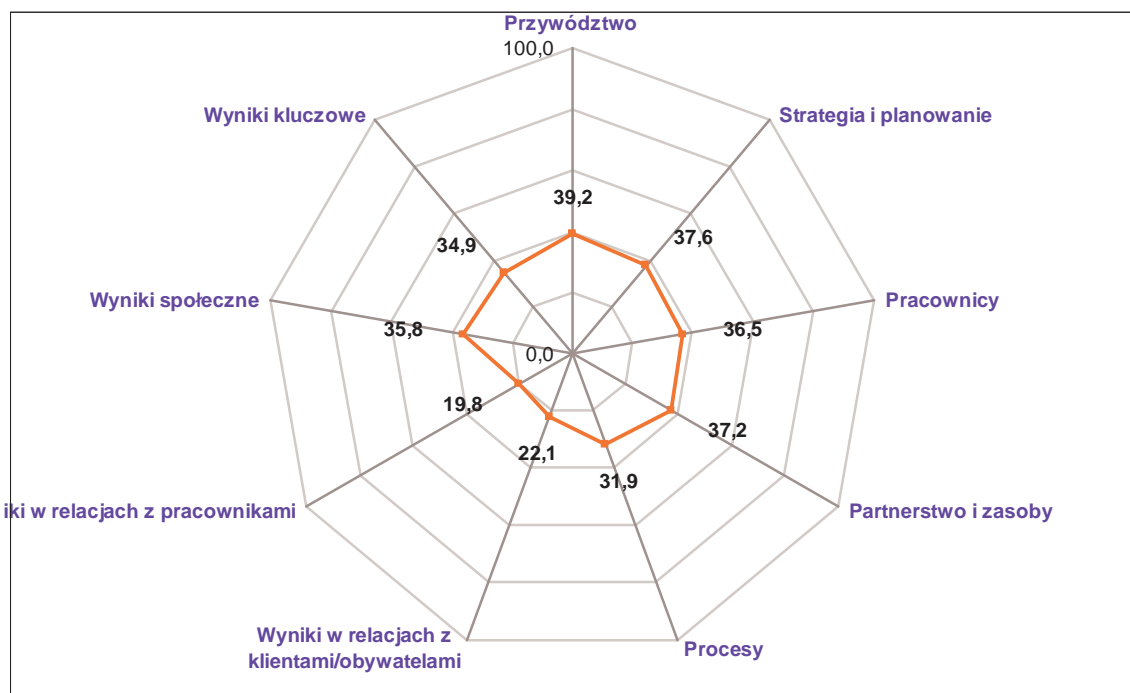




## ZBIORCZE WYNIKI OCENY PUNKTOWEJ POSZCZEGÓLNYCH KRYTERIÓW

Przywództwo	39,2
Strategia i planowanie	37,6
Pracownicy	36,5
Partnerstwo i zasoby	37,2
Procesy	31,9
Wyniki w relacjach z klientami/obywatelami	22,1
Wyniki w relacjach z pracownikami	19,8
Wyniki społeczne	35,8
Wyniki kluczowe	34,9
Suma	295,00

## PROFIL PUNKTOWY SAMOOCENY



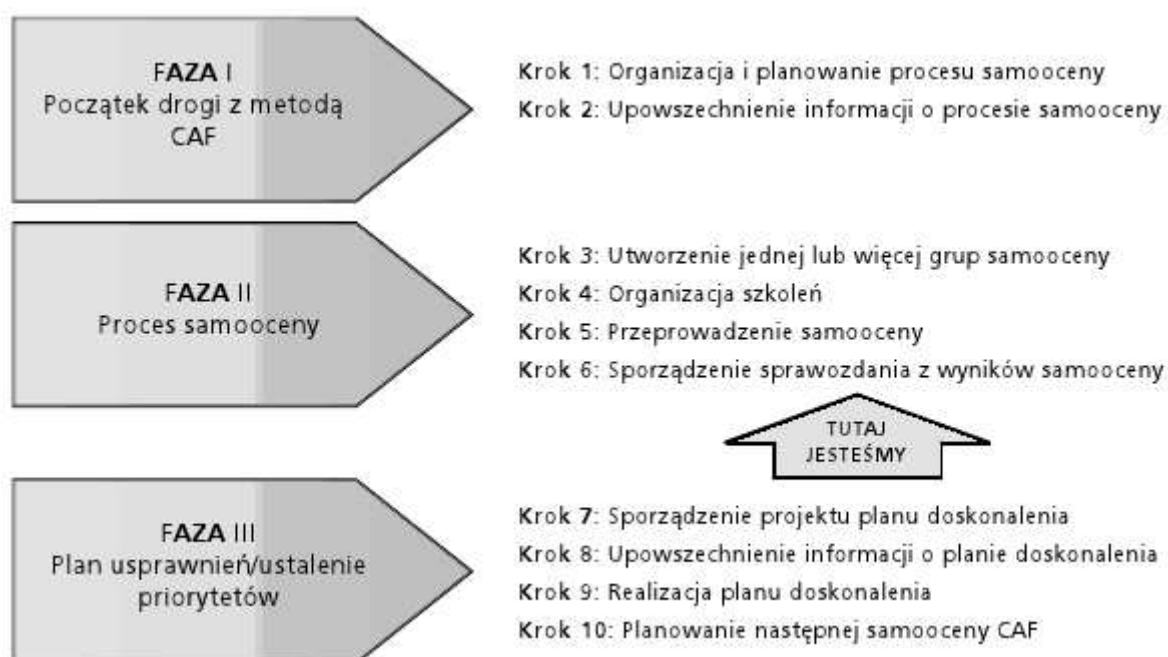
Źródło: Sprawozdanie z wyników samooceny – Urząd Gminy Tomice





### 3. Co dalej?

Na podstawie wyników oceny określono obszary wymagające usprawnień oraz mocne strony Urzędu. W kolejnych krokach wdrażania metody CAF 2006 sporządzony zostanie – na podstawie wyników samooceny – projekt planu doskonalenia oraz wdrażane będą projekty służące usprawnieniu funkcjonowania Urzędu.



Wszelkich bieżących informacji na temat realizowanych w projekcie działań oraz osiągniętych rezultatów udziela Koordynator CAF Ryszard Góralczyk. Szczegółowe informacje dotyczące wyników samooceny zawarte są w *Sprawozdaniu z wyników samooceny*, sporządzonym przez Koordynatora.

**Sporządził:**

Ryszard Góralczyk – Koordynator CAF

Tomice, dnia 29 grudnia 2011 r.

