Wyniki samooceny przeprowadzonej w oparciu o metodę CAF 2006 w

URZĘDZIE GMINY KOLBUDY

Proces samooceny

W okresie od stycznia do czerwca 2010 r. w UG Kolbudy przeprowadzany był proces samooceny w oparciu o metodę CAF 2006. Samoocena została dokonana przez Grupę Samooceny w następującym składzie:

Lp.	Imię nazwisko	Stanowisko
1	Jarosław Falkowski	Skarbnik
2	Joanna Wojtukiewicz	Kierownik referatu księgowości
3	Aleksandra Junosza-Kisielewska	Kierownik referatu podatków i opłat lokalnych
4	Maciej Szymański	Kierownik referatu spraw obywatelskich
5	Ilona Laska-Świeca	Inspektor ds. kontroli planowania budżetu
6	Karolina Badziąg	Inspektor ds. zagospodarowania przestrzennego
7	Karolina Andrzejuk	Inspektor ds. administracyjnych
8	Grażyna Grażewicz-Olejnik	Podinspektor ds. leśnictwa
9	Justyna Kaszkiel	Podinspektor ds. rolnictwa
10	Weronika Kreft	Referent ds. administracyjnych
11	Elżbieta Klein	Podinspektor ds. podatków i opłat lokalnych
12	Milena Fierek	Podinspektor ds. kancelaryjnych
13	Krystian Grzybowski	Podinspektor ds. nieruchomości
14	Leszek Cygert	Podinspektor ds. administracyjnych

W toku samooceny, Urząd 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, organizacja może uzyskać maksymalnie 100 punktów, w zależności od stopnia spełniania opisanych warunków szczegółowych:

Sformatowana tabela

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.

Wyniki samooceny w Urzędzie Gminy Kolbudy

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

Usunięto: Warmińsko-Mazurskim Urzędzie Wojewódzkim

Komentarz [AO1]: Jw.

Usunięto: Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Woje

Sformatowano: Czcionka: Times New Roman

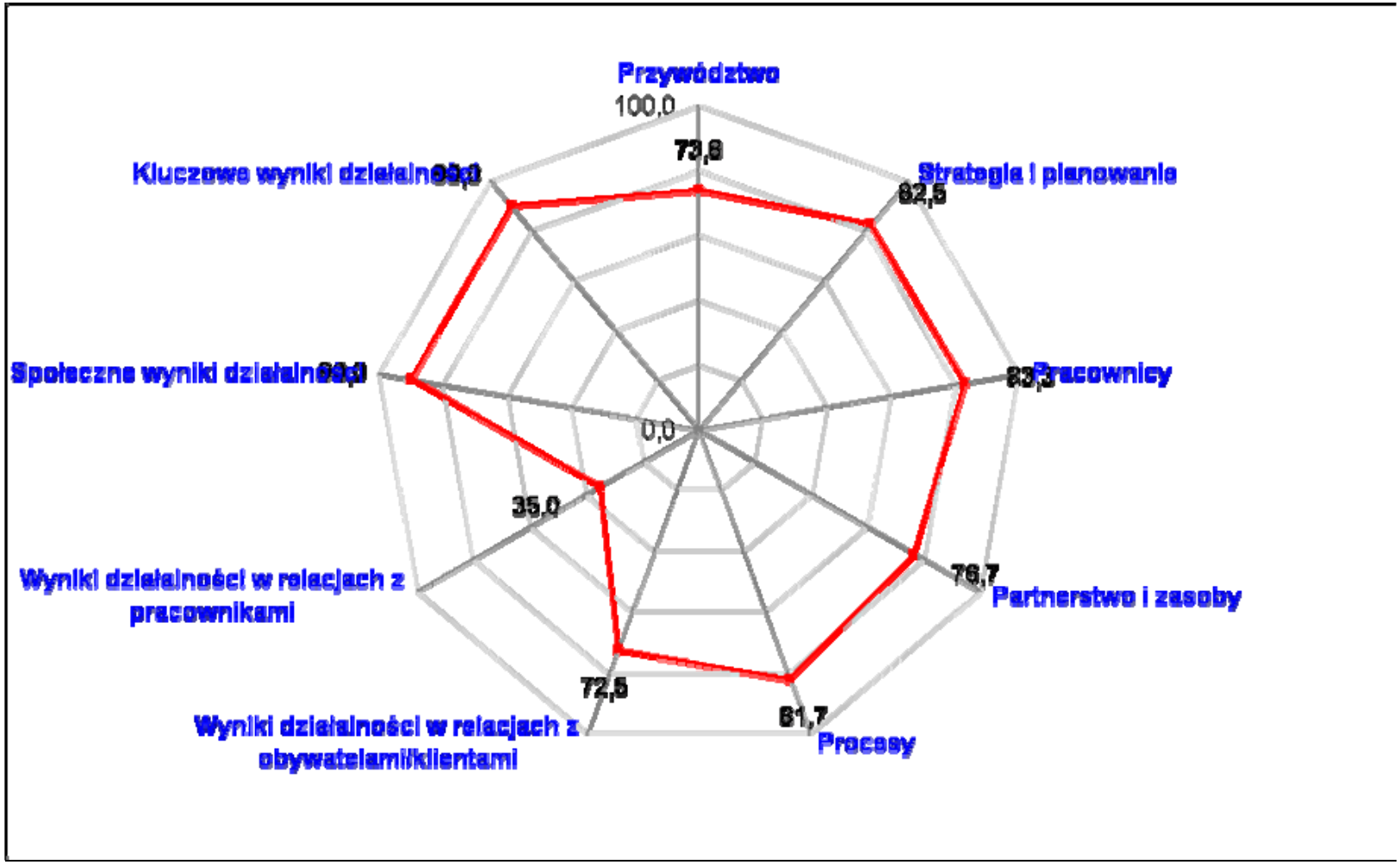
WYNIKI OCENY PUNKTOWEJ POSZCZEGÓLNYCH KRYTERIÓW			
Nr	**Kryterium**	**Ocena kryterium szczeg.**	**Ocena kryterium**
KRYTERIA POTENCJAŁU			
1.	**Przywództwo**		**73,8**
1.1	Misja, wizja i wartości jednostki samorządu terytorialnego.	80	
1.2	Wdrażanie i doskonalenie rozwiązań zarządczych, ich skuteczności i elastyczności.	70	
1.3	Motywowanie pracowników jednostki administracji samorządowej przez kierownictwo urzędu do osiągania celów strategicznych i operacyjnych.	70	
1.4	Zarządzanie relacjami ze szczeblem politycznym na rzecz współodpowiedzialności i zwiększenia efektywności zarządzania jednostką.	75	
2.	**Strategia i planowanie**		**82,5**
2.1	Uzyskiwanie przez urząd jednostki samorządu informacji o potrzebach zainteresowanych stron.	80	
2.2	Planowanie i tworzenie strategii jednostki organizacyjnej samorządu terytorialnego z uwzględnieniem potrzeb zainteresowanych stron.	80	
2.3	Realizowanie przez urząd jednostki administracji samorządowej strategii i planów.	85	
2.4	Działania modernizacyjne i innowacyjne.	85	
3.	**Pracownicy**		**83,3**
3.1	Planowe zarządzanie zasobami ludzkimi	85	
3.2	Określanie i wykorzystywanie kompetencji pracowników administracji samorządowej.	75	
3.3	Podmiotowe traktowanie pracowników przez ich angażowanie i dialog	90	
4.	**Partnerstwo i zasoby**		**76,7**

WYNIKI OCENY PUNKTOWEJ POSZCZEGÓLNYCH KRYTERIÓW			
Nr	**Kryterium**	**Ocena kryterium szczeg.**	**Ocena kryterium**
4.1	Relacje urzędu jednostki samorządu terytorialnego z kluczowymi partnerami.	80	
4.2	Relacje i współpraca z mieszkańcami/klientami urzędu	80	
4.3	Zarządzanie finansami	75	
4.4	Gospodarowanie wiedzą	75	
4.5	Gospodarowanie technologią	85	
4.6	Zarządzanie majątkiem	65	
5.	**Procesy**		**81,7**
5.1	Zarządzanie procesami, realizowanymi przez urząd jednostki samorządu terytorialnego	80	
5.2	Dostarczanie produktów i usług dla mieszkańców jednostki samorządu terytorialnego/klientów urzędu	80	
5.3	Wprowadzanie innowacji do procesów z udziałem klientów/obywateli Wprowadzanie innowacji do procesów realizowanych przez urząd jednostki samorządu terytorialnego	85	
KRYTERIA WYNIKÓW			
6.	**Wyniki działalności w relacjach z obywatelami/klientami**		**72,5**
6.1	Jakie są osiągnięcia organizacji w zakresie zaspokajania potrzeb i oczekiwań obywateli i klientów, w oparciu o wyniki pomiarów satysfakcji klientów/obywateli?	70	
6.2	Jakie są osiągnięcia organizacji w zakresie zaspokajania potrzeb i oczekiwań obywateli i klientów, w oparciu o wyniki pomiarów relacji z klientami/obywatelami?	75	
7.	**Wyniki działalności w relacjach z pracownikami**		**35**
7.1	Jakie są wyniki pomiarów satysfakcji i motywacji pracowników urzędu jednostki samorządu terytorialnego?	10	
7.2	Jakie są wskaźniki satysfakcji i relacji pracowniczych?	60	
8.	**Społeczne wyniki działalności**		**90**

WYNIKI OCENY PUNKTOWEJ POSZCZEGÓLNYCH KRYTERIÓW			
Nr	**Kryterium**	**Ocena kryterium szczeg.**	**Ocena kryterium**
8.1	Jakie są wyniki pomiarów postrzegania w zakresie wpływu na społeczność/ społeczeństwo?	90	
8.2	Jakie są ustanowione przez jednostkę samorządu wskaźniki oddziaływania na społeczeństwo?	90	
9.	**Kluczowe wyniki działalności**		**90**
9.1	Jakie są dowody na osiągnięcie przez organizację wyznaczonych celów w oparciu o wyniki zewnętrzne: porównywanie osiągniętych rezultatów i efektów zakładanych celów?	90	
9.2	Jakie są dowody na osiągnięcie przez organizację wyznaczonych celów w oparciu o wyniki wewnętrzne?	90	

Sformatowano: Czcionka: Times New Roman

Komentarz [A2]: Pajączka należy przekopiować ze sprawozdania



F5konsulting

Biuro Projektu
F5 Konsulting Sp. z o.o.
ul. Składowa 5, 61-897 Poznań
T: 061 856 69 60 F: 061 853 02 95

WWW.F5.PL

Przywództwo	73,8
Strategia i planowanie	82,5
Pracownicy	83,3
Partnerstwo i zasoby	76,7
Procesy	81,7
Wyniki działalności w relacjach z obywatelami/klientami	72,5
Wyniki działalności w relacjach z pracownikami	35,0
Społeczne wyniki działalności	90,0
Kluczowe wyniki działalności	90,0
suma	685,42

Źródło: Sprawozdanie z wyników samooceny – .Samoocena CAF Kolbudy

Co dalej?

Na podstawie wyników oceny określono obszary wymagające poprawy oraz mocne strony Urzędu (patrz plik samooceny CAF).

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 będzie udzielał Koordynator CAF w Urzędzie.

Szczegółowe informacje dotyczące wyników samooceny zawarte są w Sprawozdaniu *z wyników samooceny*, sporządzonym przez Koordynatora CAF.