



Profesjonalizm w Zarządzaniu
Dolnośląskim Urzędem

Projekt „Nowoczesny pracownik administracji samorządowej – podnoszenie kompetencji i kwalifikacji zawodowych pracowników Urzędu Miasta i innych jednostek organizacyjnych Gminy Wrocław”

Beata Kościelniak

Urząd Miejski Wrocławia



"Profesjonalizm w zarządzaniu dolnośląskim urzędem"

Projekt współfinansowany ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego oraz budżetu województwa dolnośląskiego.



Wrocław miasto spotkań

Projekt

„Nowoczesny pracownik administracji samorządowej – podnoszenie kompetencji i kwalifikacji zawodowych pracowników Urzędu Miasta i innych jednostek organizacyjnych Gminy Wrocław”

Beata Kościelniak – koordynator projektu w Wydziale Organizacyjnym, Prawnym i Kadr Urzędu Miejskiego Wrocławia

beata.koscielniak@um.wroc.pl



Wrocław miasto spotkań

Program: Mechanizm Finansowy Europejskiego Obszaru Gospodarczego

**Priorytet 4: “Rozwój zasobów ludzkich poprzez m.in. promowanie
wykształcenia i szkoleń, wzmacnianie w samorządzie i jego instytucjach
potencjału z zakresu administracji lub służby publicznej, a także
wzmacnianie wspierających go procesów demokratycznych”**

Wnioskodawca: Gmina Wrocław

Tytuł projektu: „Nowoczesny pracownik administracji samorządowej – podnoszenie kompetencji i kwalifikacji zawodowych pracowników Urzędu Miasta i innych jednostek organizacyjnych Gminy Wrocław”

Cel Projektu:

Ogólny:

Zwiększenie wydajności i poprawienie funkcjonowania Gminy Wrocław.

Bezpośredni:

Poszerzenie wiedzy i podniesienie kompetencji urzędników administracji publicznej na poziomie gminnym.

Rezultaty projektu:

Zwiększenie kompetencji personelu urzędniczego.

Adresaci Projektu:

Adresatem Projektu są pracownicy Urzędu Miejskiego Wrocławia i innych jednostek organizacyjnych Gminy Wrocław.

Czas trwania Projektu:

kwiecień 2007- grudzień 2009

Budżet projektu

- Łączny – 584 033 Euro
- Wkład własny – 87 605 Euro

Tło projektu:

Na podstawie analizy struktury zatrudnienia, posiadanych kwalifikacji pracowników oraz wyników badania ankietowanego została opracowana „**Koncepcja systemu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wśród pracowników Urzędu Miejskiego Wrocławia**” zawierająca m.in. :

- **diagnozę potrzeb szkoleniowych pracowników urzędu,**
 - **program szkoleniowy studiów.**

Zaplanowane działania:

- Studia podyplomowe "Nowoczesne zarządzanie jednostką administracji publicznej" dla 160 osób (20 osób z jednostek) 4 edycje, każda edycja dla 40 osób,
- Studia podyplomowe „Zarządzanie projektami” dla 60 osób (2 edycje, każda edycja dla 30 osób).

Zaplanowane działania:

Szkolenia z zakresu zarządzania projektami:

- Szkolenie "Zarządzanie projektami dla Sponsorów" dla 24 osób,
 - Szkolenie "Komunikacja w zespole projektowym" dla 90 osób,
- Szkolenie "Tworzenie i zarządzanie zespołem projektowym" dla 60 osób,
 - Szkolenie "Task management" (dla członków zespołów projektowych) dla 60 osób.

Zaplanowane działania:

- Kursy e-learning MS Office i Lotus Notes
- 19 szkoleń (7 poziom podstawowy, 12 poziom zaawansowany),
- 1300 uczestników - pracownicy UMW + pracownicy jednostek Gminy Wrocław (332 osób z UMW, 858 pracowników jednostek organizacyjnych, 110 osób ze spółek miejskich MPK i MPWiK),
 - w godzinach pracy,
- mentoring -Wykonawca bieżąco monitoruje postępy w procesie nauki np.: przypomina o terminie dostępności do kursu, daje serwisowe wsparcie w przypadku problemów z dostępnością do kursów i inne.

Zaplanowane działania:

- Kurs e-learning „Analiza organizacyjna i zasoby ludzkie” - kurs dedykowany tworzony na zamówienie UMW -X 2009r.

Kurs składać się będzie z 6 modułów:

1. Istota motywowania i jego znaczenie w procesie pracy oraz ocena pracowników.
2. Zarządzanie kadrami jako dziedzina wiedzy i praktyki gospodarczej.
3. Style kierowania i wyznaczniki ich efektywności.
4. Zarządzanie w społeczeństwie postindustrialnym.
5. Struktura organizacyjna- istota, badanie.
6. Struktury organizacyjne jednostek administracji publicznej.

Zaplanowane działania:

- Kurs języka angielskiego –I 2008r.- VI 2009r.
 - formuła blended learning,
 - zajęcia stacjonarne 1 raz w tygodniu,
 - 9 miesięcy (kwartalny okres rozliczeniowy),
- dedykowana grupa uczestników 300 osób (podział na 2 edycje (w II edycji brało udział 42 pracowników jednostek organizacyjnych-ZOJM, ZZK, MCUS, Straż Miejska, ZDiUM).

Zaplanowane działania:

- Szkolenie z obsługi klienta dla 260 pracowników Urzędu (X-XII 2009r., poziom podstawowy dla nowo zatrudnionych pracowników, poziom zaawansowany dla pracowników mających już doświadczenie w obsłudze klienta).

Zaplanowane działania:

- Weryfikacja 780 kart opisów stanowisk pracy dla ok. 1800 pracowników Urzędu.



Wrocław miasto spotkań

Promocja projektu:

strona internetowa projektu:

<http://www.nowoczesnypracownikjst.wroclaw.pl>,

strona Wykonawcy:

<http://www.nzjap.ae.wroc.pl/>

umieszczenie plakatów w budynkach Beneficjenta, w salach, w których prowadzone były zajęcia.

Ewaluacja projektu:

- studia podyplomowe "Nowoczesne zarządzanie jednostką administracji publicznej" ukończyło 155 uczestników,
- studia podyplomowe „Zarządzanie projektami” ukończyło 59 uczestników,
- Szkolenia z zakresu zarządzania projektami ukończyło 188 uczestników,
 - Kurs j. angielskiego ukończyło 287 uczestników,
Kursy e- learning ukończyło 887 uczestników,
Średnia ilość kursów na uczestnika: 2,5

Wnioski:

- Projekt zrealizowany zgodnie z założeniami,
- Integracja pracowników- wartość dodana projektu,
 - Jeśli w projekcie powstaną oszczędności warto zmienić projekt i je wykorzystać na dodatkowe działania (ok. 3 miesiące zajęło uzyskanie zgody BMF na dodatkowe działania: studia podyplomowe i szkolenia z tematyki zarządzania projektami, szkolenie „Profesjonalna obsługa klienta”, kurs e-learning „Analiza organizacyjna i zasoby ludzkie”),
 - Duże znaczenie aktualnej diagnozy potrzeb szkoleniowych,
- Warto zdefiniować ilość uczestników w projekcie na poziomie niższym niż wynika to z diagnozy potrzeb szkoleniowych – z uwagi na rotację uczestników,

- Warto stosować narzędzia dyscyplinujące uczestników – zawierać porozumienia z uczestnikami dot. warunków zwrotu kosztów w przypadku rezygnacji ze szkolenia, a także z jednostkami, z których pracownicy biorą udział w projekcie, łatwiej dyscyplinować uczestników bezpośrednio podległych w organizacji,
- Warto stworzyć listę rezerwową, zwłaszcza w kursach trwających dłużej niż 3 miesiące ze względu na możliwość wymiany uczestników,
- W trakcie realizacji projektu trudno jest zmienić wskaźniki mimo zmieniających się warunków (zmiana ilości uczestników wynikająca z realizacji projektu po 2 latach od powstania diagnozy potrzeb),

- Warto w projekcie dodać bufony czasowe i zachować stosunkowo długi okres realizacji projektu, który pozwala zakończyć projekt w terminie nawet kiedy wystąpią opóźnienia w rozpoczęciu realizacji poszczególnych zadań projektowych.



Wrocław miasto spotkań

Dziękuję za uwagę!