W dniach 16-17 czerwca odbyły się w formie online warsztaty dobrych praktyk z udziałem praktyków z OECD.

W dniach 16-17 czerwca odbyły się w formie online warsztaty dobrych praktyk z udziałem praktyków z OECD.

Drugi dzień rozpoczął Pan Donal Mulligan prezentacją nt. najważniejszych wniosków i proponowanych rekomendacji OECD.

Wiele JST ma trudności z pozyskaniem oraz rekrutacją pracowników o istotnych kwalifikacjach. Oznacza to, że doszkalanie spełnia ważną rolę, niestety niewiele jest strukturalnych możliwości rozwoju dostępnych dla pracowników. Rekomendacja Rady OECD to skupienie się na wartościach (powinny być one zdefiniowane, integrujące i bezpieczne), umiejętnościach (zorientowanie na zadania, umiejętności miękkie) oraz systemach (umożliwienie adaptacji i odpowiednich warunków, skupienie na HR). Można wspomnieć też o odpowiednim zarządzaniu (zwiększenie możliwości dzielenia się doświadczeniami wśród managerów, mapowanie luk kompetencyjnych oraz wypełnienie ich poprzez szkolenia), kompetencjach (zwiększanie atrakcyjności JST, identyfikowanie kluczowych kompetencji i wspieranie rozwoju), zarządzanie zasobami ludzkimi (wzmocnienie inicjatyw w zakresie zarządzania talentami, szkolenie kadry kierowniczej w zakresie strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi) Rekomendacje dla JST to głównie koordynacja i wymiana doświadczeń, identyfikowanie kluczowych ról i kompetencji, powiązanie szkoleń z kompetencjami, zapoznanie się z rekrutacją online, poprawa zarządzania zasobami ludzkimi i ich koordynacji. Natomiast dla szczebla krajowego, OECD rekomenduje testowanie bardziej elastycznego podejścia do przepisów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, zbadanie możliwości w zakresie wynagradzania pracowników oraz rozszerzenie możliwości koordynacji w szkoleniu i rozwoju liderów.

Następnie, Pan Johannes Klein przedstawił główne wyzwania dla JST.

Główne wyzwania to instytucjonalna odpowiedzialność za koordynację, rekomendacje to ustalenie jednoznacznej odpowiedzialności, rozważenie wprowadzenia formalnych mandatów dla jednostek/departamentów odpowiedzialnych za rekomendację oraz rozważenie możliwości wprowadzenia formalnych zasad raportowania na potrzeby koordynacji. Kolejnym wyzwaniem są kompetencje i zasoby na potrzeby efektywnej koordynacji – nacisk na rozwój umiejętności i kompetencji w zakresie koordynacji oraz uwzględnienie odniesień dotyczących koordynacji w narzędziach zarządzania zasobami ludzkimi, np. podkreślenie konieczności współpracy pomiędzy różnymi sektorami i jednostkami organizacyjnymi w opisach stanowisk/zakresach obowiązków i kryteriach rekrutacji. Zalecenia dla rządu krajowego oraz władz regionalnych to zbadanie możliwości opracowania szkoleń i dokumentów polityk w celu zwiększania kompetencji w zakresie koordynacji, np. opracowanie dokumentów programowych, takich jak zestawy narzędzi i podręczników, które zapewnią wytyczne.

Kolejną prezentację przedstawiła Pani Elena Cherevichnaya w imieniu Pani Nili Ben Moshe, „Proces rekrutacji - kluczowe zadania” o unikalnej rekrutacji w urzędach w Izraelu.

Kluczowe wyzwania rekrutacyjne w izraelskiej służbie cywilnej to konkurencja z sektorem prywatnym, technologia, atrakcyjność pracodawcy, ilość przetargów i kandydatów, odpowiedzialność i przejrzystość procesu oraz, niestety, biurokracja. Ogólny proces rekrutacji w służbie cywilnej przedstawia się następująco: ogłoszenie na stronie internetowej, aplikacja, egzamin zgodnie z warunkami progowymi określonymi dla danego stanowiska, sprawdzenie i testowanie, określenie progu wśród kandydatów i wreszcie rozmowa kwalifikacyjna.

Rozmawiano również o tym, jak zidentyfikować stanowisko, które wymaga wyjątkowej procedury rekrutacyjnej (stanowisko przeznaczone np. dla różnych populacji, potrzeba kandydatów z aktualną wiedzą akademicką, itp.) Na koniec prezentacji prelegentka zapewniła, że projekt może być powielany w innych JST. Odpowiednie i wyprzedzające planowanie to oszczędność zasobów, zdefiniowany profil potrzebnych kandydatów, silna infrastruktura pozwalająca na regularną pracę projektu, marketing i zaangażowanie liderów.

Następnie Pan Tomasz Potkański podziękował za prezentację z Izraela, skomentował, iż jest to tematyka bardzo odpowiadająca sytuacji największych samorządów w Polsce, procedury rekrutacyjne są bardzo rozbudowane. Zwrócił uwagę na dwa ciekawe aspekty, które mogłyby mieć zastosowanie w Polsce, aspekt zwracania w procesie uwagi na to, czy kandydat wypowiada się z pasją o służbie publicznej, tego w sensie formalnym nie stosujemy w Polsce, jest to przecież służba, a nie miejsce tylko miejsce zatrudnienia. Drugi, to określenie profilu kandydata, aby mógł łatwo pełnić swoją funkcję.

Dalej, poruszył wątek rekomendacji do HR i koordynacji w obrębie JST. Dobry pomysłem wydaje się być ich połączenie, naturalnie są bardzo związane, najczęściej w sytuacji, gdzie odpowiedzialność za koordynacje jest zawieszona wyłącznie na burmistrzu/prezydencie/wójcie. Trzeba znaleźć wtórne mechanizmy, wiele zależy od kultury pracy w danej instytucji, oceny pracownicze odbywają się raz na dwa lata, a aktywny udział w koordynacji powinien być jednym z punktów, równie ważne jest aby organizować zachęty, aby zadania były efektywniej organizowane.

Potrzebny jest poziom formalizacji w komunikacji poziomej w obrębie JST, jeśli jednak pociągniemy ją za daleko grozi nam nadmierna biurokracja. Koszty transakcyjne takiej komunikacji są kosztowne i nieefektywne. Obniżenie kosztów transakcyjnych to zadanie, któremu musimy sprostać, ponieważ zasobów niestety nie przybywa, a zadania narastają.

Tym podsumowaniem zakończono poranną część warsztatów, po przerwie rozpoczęto część popołudniową.

Pani Emma Cartera zaczęła drugą część warsztatów prezentacją i wstępem o otwartym rządzeniu. Rządy działają w dzisiejszych czasach w niezwykle złożonym otoczeniu. Narastają wyzwania gospodarcze, społeczne i środowiskowe, rosnące są też potrzeby i oczekiwania obywateli, nierówności oraz percepcja korupcji, braki w potencjale służby cywilnej nie ułatwiają łatwych rządów na szczeblu lokalnym i rządowym.

Otwarte rządzenie to kultura rządzenia promująca zasady przejrzystości, uczciwości, odpowiedzialności, zaangażowania interesariuszy w celu wspierani demokracji i rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Opiera się ono m.in. na rzetelnej wiedzy, komunikacji, koordynacji poziomej i pionowej, równymi i sprawiedliwymi warunkami współpracy z interesariuszami, a informacje są publicznie dostępne, wiarygodne, jasne i terminowe.

Carla Musi przedstawiła następnie najważniejsze wnioski i proponowane rekomendacje OECD w aktualnej sytuacji w zakresie otwartego rządzenia.

Rząd krajowy podjął starania, aby przyspieszyć realizację określonych inicjatyw w zakresie otwartego rządzenia, m.in. otwarcie danych publicznych. Istnieją jednak poważne wyzwania związane ze stworzeniem odpowiedniego środowiska dla wdrażania reform na rzecz otwartego rządzenia. JST posiadają szerokie kompetencje pozwalające im na pokonanie barier na drodze do otwartego rządzenia jakie występują na poziomie krajowym oraz na rozwiązywanie związanych z tym wyzwań w skali własnych społeczności. JST wdrażają szereg inicjatyw na rzecz otwartego rządzenia, np. w formie konsultacji społecznych. Niestety, praktyki te są często rozproszone i odizolowane, np. 87% JST uwzględnia w swoich strategiach rozwoju lokalnego jedną lub kilka zasad otwartego rządzenia, przy czym w żadnej nie stwierdzono funkcjonowania strategii otwartego rządzenia. Jedynie 24% JST posiada określoną instytucję odpowiedzialną za inicjatywy w zakresie otwartego rządzenia. Głównym wyzywaniem jest brak zasobów ludzkich i finansowych. Brak jest świadomości lub motywacji interesariuszy do uczestnictwa w procesach rządzenia, a dodatkowo występują problemy z zaangażowaniem określonych grup demograficznych. Ogólnie rzecz ujmując, JST pracują z ograniczoną grupą interesariuszy w całym cyklu strategicznym.

Proponowane rekomendacje to m.in. poprawa istniejących inicjatyw otwartego rządzenia (zaangażowanie szerszego grona interesariuszy, wzmocnienie pozycji istniejących rad młodzieżowych, rozszerzenie budżetu partycypacyjnego i funduszy wiejskich), strategiczne podejście do otwartego rządzenia (skonsolidowanie rozproszonych inicjatyw, zapewnienie odpowiedzialności instytucjonalnej i koordynacji, wspieranie współpracy pionowej) oraz tworzenie kultury otwartego rządzenia w JST (usprawnienie informowania o obowiązkach i odpowiedzialności inicjatyw, upowszechnienie wiedzy nt. otwartego rządzenia, tworzenie lepszych kanałów komunikacji publicznej).

Następnie głos zabrał Pan Sam Roberts, przedstawił strategiczne podejście do otwartej administracji. Rozpoczął od pozycjonowanie otwartego rządu w UK, m.in.: Home Office (walka z korupcją), Cabinet Office (otwarte dane), Ministerstwo Sprawiedliwości (otwarty wymiar sprawiedliwości), Government Office for Science (dowody naukowe, doradztwo) Department for Digital, Culture Media and Sport (krajowa strategia danych). Dalej omówił zasady kultury otwartego rządu: partycypacja, przejrzystość i rozliczalność.

Następnie przeszedł do Podręcznika Otwartego Rządu, który definiuje i promuje sposoby pracy otwartego rządu oraz przedstawia zestaw działań, które mogą zostać podjęte w celu włączenia podejścia otwartego rządu do głównego nurtu kształtowania polityki. Zachęca on decydentów do zdobywania wiedzy na temat otwartego rządu, partnerstwa, planu krajowego i innych inicjatyw. Kolejnym punktem wypowiedzi był UK National Action Plan 2019-2021, który skupia się na dwóch aspektach: przejrzystości (dane o dotacjach, otwarte dane kontraktowe, przejrzystość zasobów krajowych i lokalna) oraz partycypacji (udział publiczny w tworzeniu polityki cyfrowej i polityki w zakresie danych, tworzenie otwartej polityki, innowacje w demokracji, efektywne dzielenie się wiedzą dla zrównoważonej polityki i praktyk w ramach usług publicznych w Wielkiej Brytanii).

Kolejną część prezentacji przedstawiła Pani Natalia Domagała, o udziale w przejrzystości algorytmicznej. Krajowa strategia w zakresie danych to na ten moment zbadanie możliwości opracowania odpowiedniego i skutecznego mechanizmu zapewniającego przejrzystość w zakresie stosowania algorytmów ułatwiających podejmowanie decyzji w sektorze publicznym.

Proces opracowywania polityki opiera się na warsztatach z udziałem zewnętrznych pracowników akademickich i ekspertów społeczeństwa obywatelskiego, konsultacjach międzyrządowe oraz celowym zaangażowaniu społeczeństwa.

Główne cele badawcze to rozważenie, w jaki sposób sektor publiczny może być znacząco przejrzysty w zakresie podejmowania decyzji na podstawie algorytmów, jakie jest zaufanie publiczne i zrozumienie wykorzystania algorytmów w sektorze publicznym.

Warsztaty zakończył Pan Tomasz Potkański, tematyka open government jest doskonałym podsumowaniem poruszonych tematów w OECD, zawiera w sobie wszystkie elementy good governance and accountability. Podziękował za świetną prezentację i trafne nawiązania do central oraz local government. Polacy są zaangażowani od 1990r. w budowę otwartego rządu, przyglądają się w budowie samorządu lokalnego i korzystają know-how krajów anglosaskich. Istnieje wiele plusów autonomii, należy o nią zabiegać, ale istnieją tez minusy – rząd patrzy na samorząd jako nierównego partnera. Analizowane zmiany w paradygmacie administracji publicznej, początkowo value for money, best value, a następnie public governance (good governannce, open government), nacisk na efektywność ze znacznie rozbudowanym partycypacji i accountability.

Pan Potkański zaznaczył, że obecnie uwagi są dla nich ważne, ponieważ jako osoby reprezentujące stowarzyszenie samorządów, mają świadomość jak wysokie funkcjonują standardy w pozostałej części Europy Zachodniej. Oczekiwania zawsze wyprzedzają możliwości.

Kultura administracyjna w krajach anglosaskich jest zgoła inna niż w Polsce, a problematyka etyki w służbie publicznej jest sprawą powracającą– nie wynosimy jej z samego wychowania, wymaga edukacji. W krajach tych istnieje jasne przeświadczenie, ze etyki możemy się nauczyć, ale wymaga ona ciągłego kształcenia.

Następnie Pan Adam Ostry podziękował za udział wszystkim prelegentom oraz tłumaczom za ich wkład pracy w przygotowanie spotkania, wyraził nadzieję na kolejne warsztaty, które są bezcenne w wymianie doświadczeń między sąsiednimi krajami oraz w budowaniu coraz lepszego społeczeństwa obywatelskiego w Polsce.