



Zastosowanie Wspólnej Metody Oceny CAF

(ang. Common Assessment Framework)

Poradnik do diagnozy poziomu zarządzania organizacją

Marek Jefremienko, Sławomir Wysocki

Cele szkolenia

- **Poznanie założeń i struktury modelu CAF.**
- **Zapoznanie z podstawami pracy zespołu samooceny.**
- **Wskazanie drogi doskonalenia urzędu z zastosowaniem CAF.**

CAF

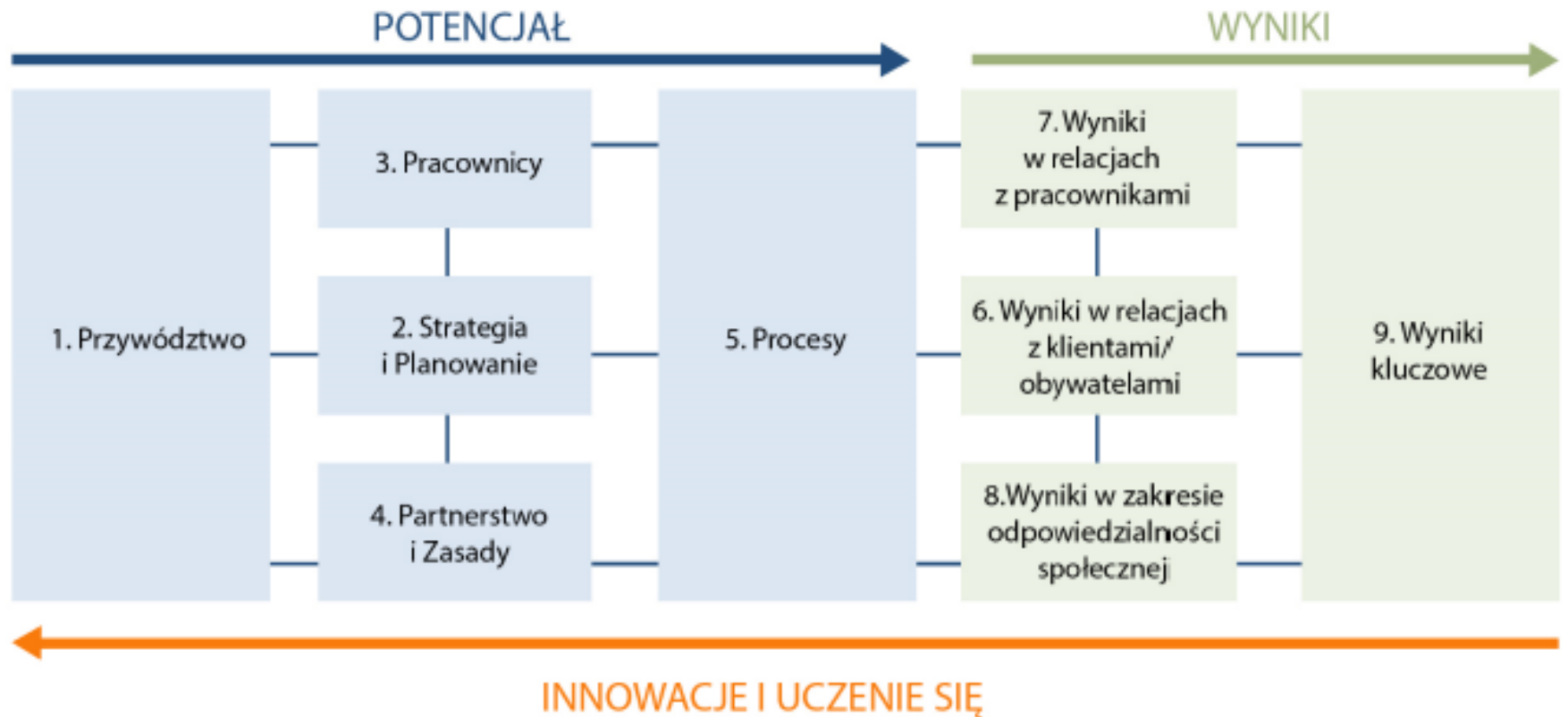
narzędzie diagnozy jakości zarządzania

- **Skuteczne.**
- **Sprawdzone.**
- **Unikalne.**

Czym jest samooceana CAF?

- **Ankieta.**
- **Pytamy wnikliwie.**
- **I odpowiadamy sami sobie.**

Model CAF

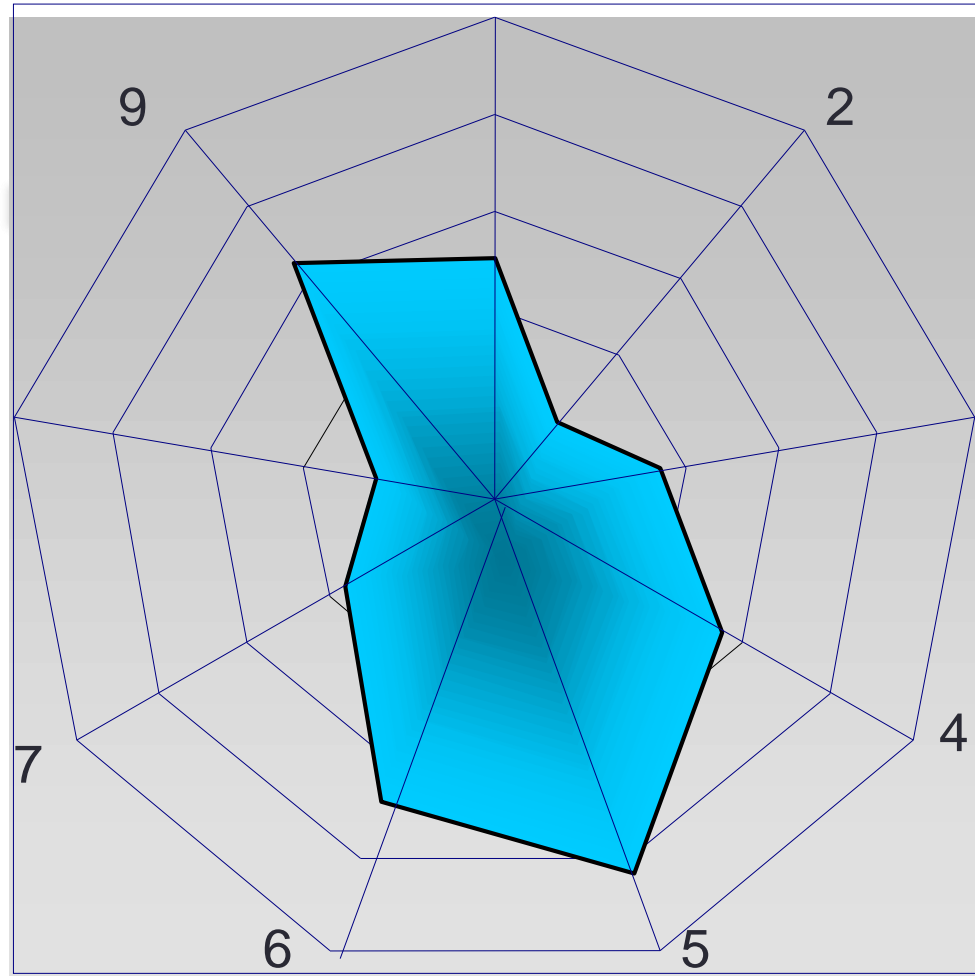


Przywództwo

Kluczowe wyniki działalności

Strategia i planowanie

1



3 Pracownicy

Spoleczne wyniki działalności

8

Partnerstwo i zasoby

4

Wyniki w relacjach z pracownikami

7

Procesy

5

Wyniki w relacjach z obywatelami

6

Czynniki sukcesu CAF

**(1) Zaangażowanie
kierownictwa.**

Czynniki sukcesu CAF

**(2) Aktywny, dobrze dobrany
zespół.**

Czynniki sukcesu CAF

**(3) Sprawność
w poszukiwaniu dowodów.**

Wycieczka po podręczniku Modelu CAF

Model w wersji 2020.

DSC:

<https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/CAF2020-w-polskiej-wersji-jezykowej>

NIST: *od razu otwiera się plik do zapisania w komputerze*

<https://www.nist.gov.pl/index/pobierzplik/id/3598>

<https://www.nist.gov.pl/informacje/materialy-podstawowe,461.html>

Czynniki sukcesu CAF

**(4) Rzetelność punktacji –
ta zależy od jakości dowodów.**

BLOK DRUGI

**Jak posługiwać się
tym narzędziem diagnozy
/użycie modelu CAF/.**

Szkolenie kierownictwa

CAF

jest dla przywódców.

Plan komunikacji

**Otoczenie musi wiedzieć
co robimy i po co.**

Powołanie zespołu

**Nie chodzi o tych,
którzy akurat mają mniej pracy.**

Szkolenie zespołu

**Najlepiej połączyć
z częściowym zbieraniem
dowodów.**

Samooocena

**Wzajemna weryfikacja
dowodów.**

Dowody potencjału

- **Odnoszą się do narzędzi zarządzania – stosowane/nie stosowane,**
- **Odnoszą się do pętli PDCA.**

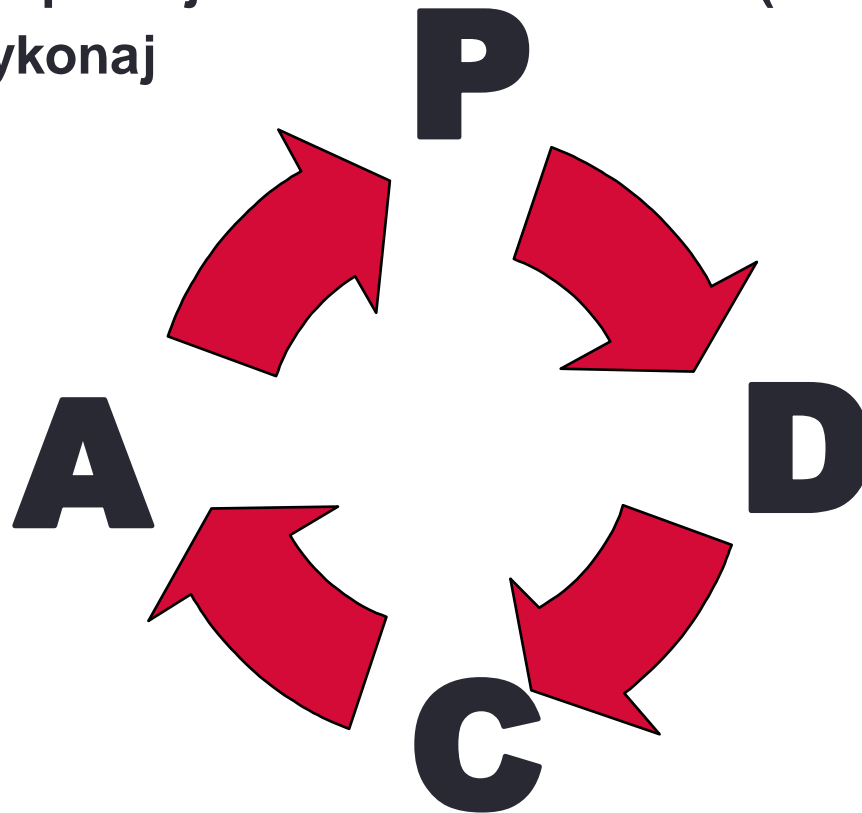
Pętla ciągłego doskonalenia

P (plan) - zaplanuj

D (do) - wykonaj

C (check) - sprawdź

A (act) - popraw



Dowody wyników

- Odnoszą się do pomiaru wyników stosowania narzędzia zarządzania,
- Poświadczają trendy w wynikach tych pomiarów,
- Poświadczają osiągnięcie celów,
- Obrazują wyniki organizacji w obszarze społecznym,
- Obrazują wyniki dot. ich produktów i usług.

**Jak właściwie
przyporządkowywać
i zapisywać dowody**

Jeden dowód w wielu miejscach.

Zasady punktacji dostrojonej

**Za wynik
nie odpowiadasz Ty,
ale zespół.**

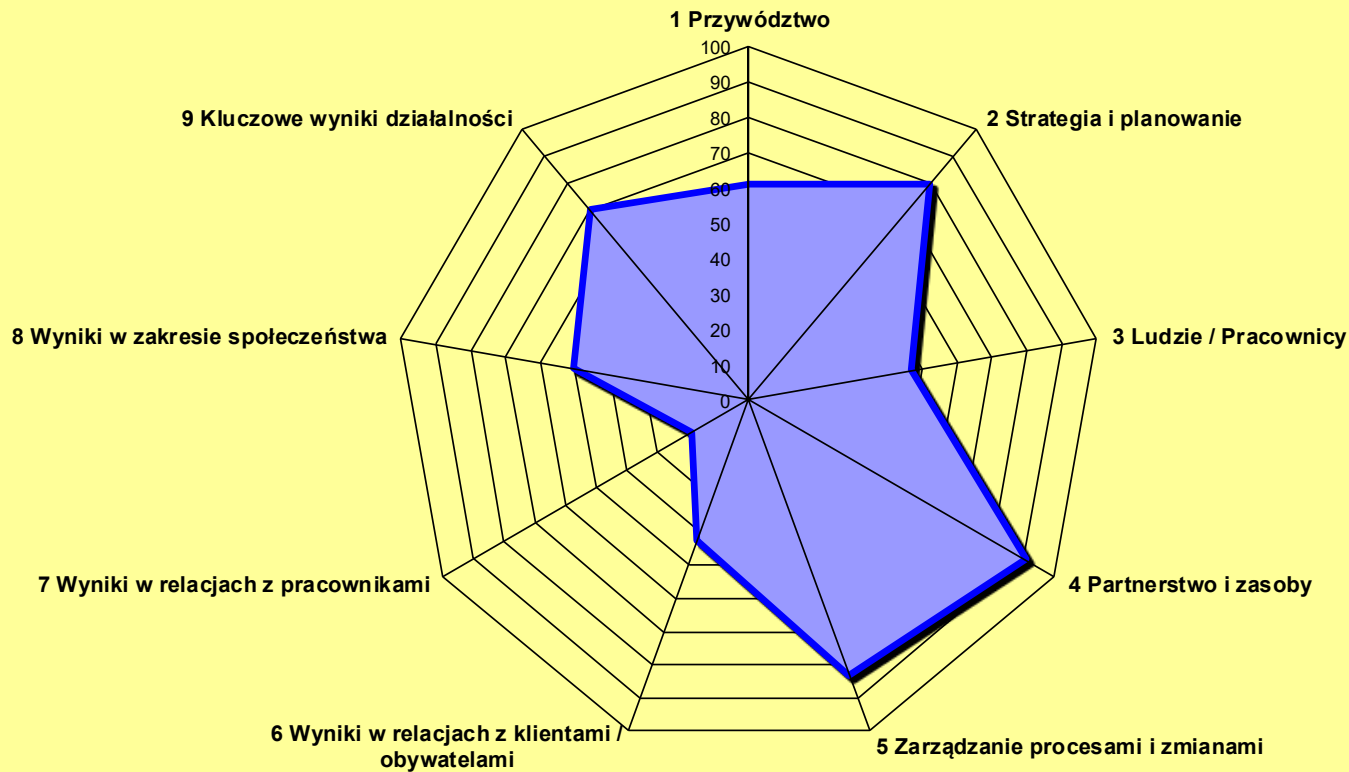
Produkty CAF

**Produkty CAF są przejrzyste
jak kryształ.**

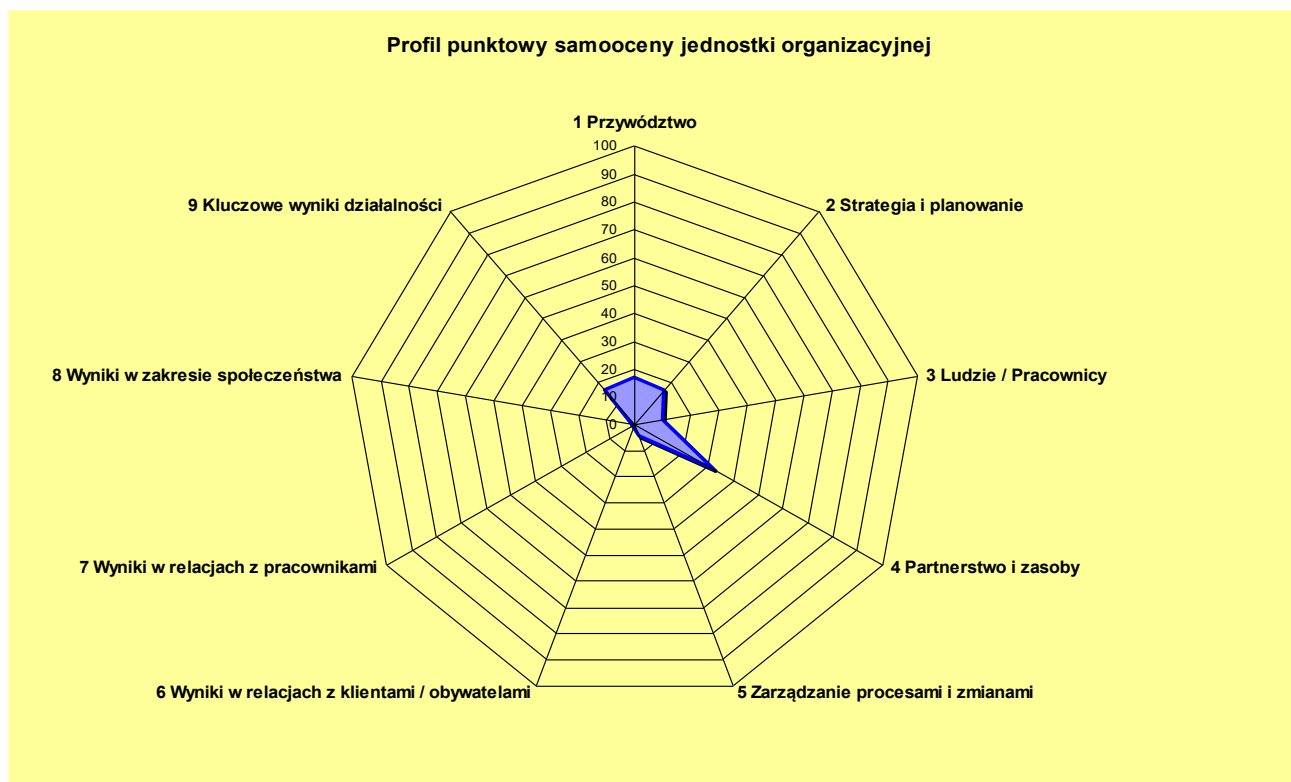
Wyniki samooceny urzędu

graficzna prezentacja ustalonej punktacji

Profil punktowy samooceny Urzędu



Wyniki samooceny urzędu



Obszary do poprawy?

**To proste, tam,
gdzie nie widać dowodów....**

Mocne strony ?

**To proste, tam,
gdzie dużo dowodów....**

Wykorzystanie produktów CAF

**Na długie lata
i przy wielu okazjach.**

Opinie tych, którzy to robili i...robią

Starostwo Powiatowe w Nowej Soli:

TRZY zrealizowane samooceny, CZWARTA w trakcie 😊

Opinia koordynatora:

- Każda organizacja wymaga zarządzania opartego o wartości i kryteria. CAF to zapewnia, zgodnie z TQM.
- Wiele metod zarządzania skupia się na „wnętrzu” organizacji. CAF „zapewnia” ocenę relacji z otoczeniem.
- CAF to minimalne wymagania formalne – CAF jest elastyczny.
- Nie zabrania dostosowywania metody do własnych potrzeb i zawyżenia wymagań

Urząd gminy Klembów

Trzy samooceny,
Liczne innowacje, marzec 2020 nagroda
w konkursie „Innowacyjny samorząd”.

Opinia osoby zarządzającej urzędem, koordynującej samoocenę:

Niewątpliwie CAF jest głównym „sprawcą” naszego sukcesu.

To podczas wspólnych spotkań odkrywaliśmy nasze dokonania, szukaliśmy rozwiązań jak usprawnić naszą działalność.

Wszystko zebrane w całość i umiejętnie opisane przyniosło nam korzyści (nagrody, dofinansowanie projektów, uznanie mieszkańców).

ZUS – opinie o korzyściach z 3 oddziałów wojewódzkich

(wyjątki z dziesiątków opinii...)

- **Krytyczne (analityczne) spojrzenie na nas samych**
- **Obraz całości**
- **Dużo informacji o niektórych rzeczach (*dotychczas nie miałam wiedzy*)**
- **Satysfakcja pracy w zespole**
- **Szacunek dla odważnych kwestii podnoszonych podczas pracy**

ZUS – opinie cd.

-
- **Poczucie prawdziwej diagnozy**
 - **Większe zrozumienie pracy innych i odrębności ich rozumowania.**
 - **Poczucie, że mój głos ma wpływ na kształt i funkcjonowanie organizacji**

**Dziękujemy
za zaangażowanie i współpracę!**

Marek Jefremienko

info@jefremienko.eu

Sławomir Wysocki

swysocki@qbase.pl