

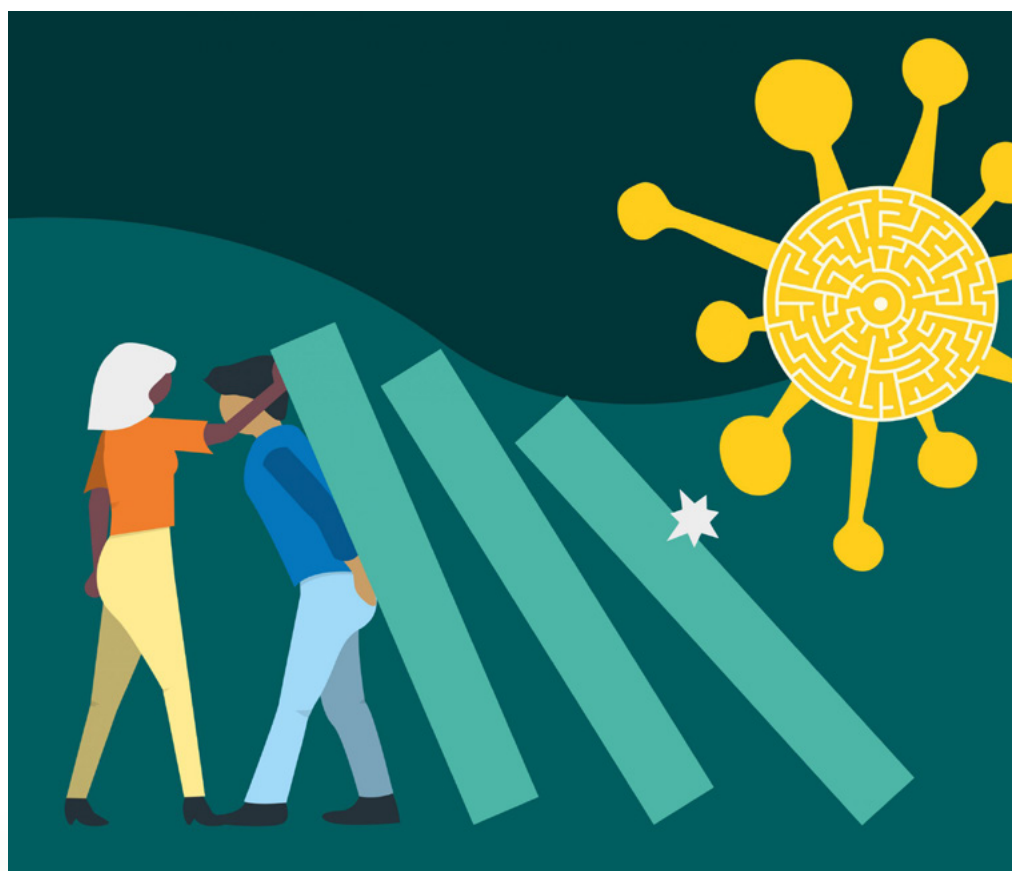
# KAKOVOST & INOVATIVNOST

E-novičke • E-novičke • E-novičke • E-novičke • E-novičke • E-novičke

## CAF

### CAF in odpornost organizacij na krize

OECD, Evropska komisija (GD REFORM) in 12 držav članic EU (Avstrija, Belgija, Bolgarija, Hrvaška, Finska, Grčija, Italija, Poljska, Portugalska, Slovaška, Slovenija in Španija) so začele izvajati **skupni raziskovalni projekt za krepitev odpornosti organizacij** javnega sektorja v državah članicah EU z uporabo modela CAF.



Javne organizacije so se med krizo Covid-19 morale prilagoditi in ugotovile, da je model CAF koristen za odzivanje na krizo in za izvajanje inovativnih ukrepov povezanih z digitalizacijo, delom na daljavo in poenostavitvi postopkov.



Da bi razumeli, kako javne organizacije doživljajo in obvladujejo pandemijo ter kako je CAF prispeval k njihovi organizacijski pripravljenosti in odpornosti je bila v prvi fazi projekta izvedena raziskava med evropskimi uporabniki CAF, ki je naslavljala izzive, povezane z obvladovanjem krize, in identifikacijo dobrih praks, pridobljenih spoznanj in procesov, ki bi lahko ostali v veljavi tudi po krizi. Cilj raziskave je bil tudi ugotoviti, kateri vidiki modela CAF so bili še posebej koristni v krizi ter kako bi se model lahko uporabil za krepitev odpornosti pri okrevanju.



Vprašalnik je izpolnilo 174 javnih organizacij iz 23 držav. Rezultati kažejo, da je kriza vplivala na uporabnike CAF precej podobno na vseh ravneh upravljanja, zlasti pa na **zaposlene, procese, voditeljstvo in rezultate**.

Uporabnost modela potrjuje dejstvo, da je kar **77% anketirancev potrdilo koristnost modela** med krizo, več kot polovica anketirancev je v tem obdobju tudi izvedla samooceno. Po drugi strani pa so uporabniki, ki **ne uporabljajo modela CAF** poročali, da so bili nekoliko **manj pripravljeni, saj jih je kriza bolj prizadela in da so se pri večini dejavnikov manj zmožni prilagajati**.

Vse organizacije, ki so uporabljale model, so poročale o visoki stopnji prilagajanja na vsa merila CAF, najbolj pa na dejavnik zaposlenih. Največ **novih in inovativnih praks** se je zgodilo na **področjih digitalizacije, dela na daljavo in sprejetja poenostavljenih postopkov**.

Odzivi omogočajo tudi primerjavo glavnih **prioritet** organizacij javnega sektorja pred krizo in po njej. Organizacijska učinkovitost, digitalizacija in finančna vzdržnost so bile glavne tri prednostne naloge pred krizo. Čeprav je **digitalizacija** ostala ključna prioriteta se v enaki meri kaže tudi pomen **upravljanja z zaposlenimi in izzivi dela na daljavo**. Dve tretjini anketirancev pričakujeta, da bodo lahko nove oblike dela pozitivno vplivale na trajnost in podnebni odtis organizacije.

Med krizo so bili glavni izzivi za voditelje v javnih upravah zagotavljanje določene stopnje varnosti in primernih delovnih pogojev za zaposlene, iskanje novih načinov za izvajanje javnih storitev kljub omejitvam ter ohranjanje motivacije in pripravljenosti osebja, da sprejme nove načine dela. ■

## Vpliv krize na posamezna merila modela CAF

Z vidika **strategije in načrtovanja** je večina anketirancev menila, da niso bili dovolj pripravljeni in da nimajo potrebnih orodij za obvladovanje kriznih razmer. Glavni izzivi pri doseganju strateških prednostnih nalog so bili povezani s težavami pri organizaciji dela zaposlenih, pri načrtovanju (zaradi negotovosti) in pri zagotavljanju storitev.

Kar zadeva **upravljanje z zaposlenimi** je bilo treba prakse hitro prilagoditi, vendar s precejšnjimi težavami. Neposreden izziv je pomenilo pomanjkanje infrastrukture in digitalnih orodij za delo na daljavo. Področje upravljanja z zaposlenimi je se izkazalo za najbolj občutljivo, vendar prav to področje kaže tudi **najvišjo stopnjo prilagajanja** novim praksam in je področje, na katerem je

model CAF najbolj pomagal. Tudi ko učinki krize izzvenevajo, organizacije še vedno razmišljajo o ohranjanju hibridnih delovnih modelov, vključno z znatnim deležem dela na daljavo.

Na dejavnik **partnerstva in viri** je kriza najbolj vplivala zaradi omejenih možnosti komuniciranja in sodelovanja s partnerji, zaradi že omenjenega pomanjkanja tehnologije in digitalnih orodij. Le malo organizacij je v tem obdobju vzpostavilo nova partnerstva z dobavitelji, civilno družbo ali deležniki.

Nazadnje, kriza je izrazito vplivala na večino notranjih **procesov**. Za delovanje organizacij so bili potrebni premiki v smislu digitalizacije, da bi ohranili ustrezen nivo komunikacije, sodelovanja in zagotavljanja rezultatov. Ta trend velja ohraniti tudi v bodoče.

### Sklepne ugotovitve

Rezultati raziskave kažejo priljubljenost in uporabnost modela CAF med pandemijo koronavirusa, saj so se uporabniki CAF počutili **izrazito bolj pripravljene in bolj sposobne prilagajanja**. Kriza je vplivala na vsa merila modela, zlasti na ljudi in procese. Upravljanje zaposlenih in digitalizacija se med pandemijo izkazujeta kot izraziti prioritete, skupaj z odpornostjo pa tudi po koncu krize ostajajo v fokusu delovanja organizacij.

Za nadaljnji razvoj modela CAF je pomembno, da bo ta še bolj odražal pomen inovacij, digitalizacije in odpornosti, ki jih v raziskavi sodelujoče organizacije navajajo tudi kot svoje strateške prioritete v bodoče.

### Nadaljnji koraki

V naslednji fazi projekta, ki bo izvedena do letošnjega poletja, bodo obravnavani konkretni primeri uporabnikov CAF (ena organizacija iz vsake sodelujoče države, izbrani CAF uporabnik iz Slovenije je **Agencija RS za kmetijske trge in razvoj podeželja**), da bi tako lahko opredelili najbolj inovativne prakse pri obvladovanju pandemije. To bo v pomoč pri identifikaciji in uveljavitvi tistih sprememb in načinov delovanja organizacij, ki vodijo h krepitvi odpornosti na bodoče krize. Pričakovati je tudi priporočila za izboljšanje metodologije CAF, da bo lahko model tudi v bodoče najbolje podpiral organizacije v soočanjih z kriznimi razmerami. ■

## 30. Konferenca kakovosti bo maja v Portorožu



Konferenca kakovosti z naslovom **Kreativni pristopi h kakovostnim rešitvam**, na kateri Ministrstvo za javno upravo sodeluje kot soorganizator in nosilec sekcije »javna uprava« je predstavljena na 4. in 5. maj 2022. Potekala bo v živo v GH Bernardin v Portorožu.

Naj na kratko ponovimo nekatere teme, ki bodo predstavljene v sekciji »javna uprava, ki bo na sporedu v četrtek, 5. maja dopoldan:

Predstavili bomo rezultate mednarodne raziskave o **učinkih uporabe modela CAF na upravljanje z zaposlenimi**. V 20 letih uporabe modela CAF po Evropi smo poiskali konkretne dokaze, da CAF v resnici deluje! Kako ravnati s **starejšimi zaposlenimi in obenem pritegniti mlade talentirane kadre** v javni sektor? Odgovor morda podajajo priporočila študije, izvedene v sodelovanju z Organizacijo za gospodarsko sodelovanje in razvoj. Kako je uporaba CAF pomagala organizacijam okrepiti pripravljenost, prilagodljivost in **odpornost v času pandemije**? Predstavljamo rezultate raziskave, ki jo je to zimo izvedla OECD.

Nadaljevali bomo s primeri, kako na MJU skrbimo za kakovost: skrb za **boljše predpise**, skrb za **odprte podatke in njihovo uporabo v javno dobro** in skrb za to, da uporabniki CAF dobijo **povratno informacijo** o svojem delu. Sekcijo zaključita gosta iz soseščine, predstavila bosta **hrvaški in severno makedonski model uvajanja kakovosti** v javno upravo.

Kot običajno bo MJU krilo stroške kotizacije za sto javnih uslužbencev. Zaradi spremembe termina smo prejeli nekaj odpovedi, tako da se še najde kakšno mesto, zato pohitite s prijavi na [kakovost@gov.si](mailto:kakovost@gov.si). Za nastanitev in prevoz pa morate poskrbeti sami. ■

## **CAF EPI** Letos trije kandidati za priznanje »Uspešen uporabnik CAF«

Krepko smo že zakorakali v letošnji postopek zunanje povratne informacije CAF EPI in z nami tudi tri organizacije, ki so se odločile izkoristiti možnost neodvisne zunanje presoje: **Ministrstvo za finance, Upravna enota Krško in Upravna enota Šmarje pri Jelšah**.

Kot običajno smo v februarju za prijavljene organizacije izvedli uvodni posvet, na katerem smo jim do zadnje podrobnosti predstavili celoten postopek CAF EPI in odgovorili na vprašanja, predvsem v povezavi s pripravo ustrezne dokumentacije. V marcu pa smo se na Zoom-u zbrali z zunanjimi ocenjevalci na strokovnem posvetu in »pod drobnogled« kot učni primer postavili lanskega prejemnika priznanja Uspešen uporabnik CAF, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. Zahvaljujemo se vodstvu ministrstva za soglasje k uporabi njihovega gradiva v učne namene ter predstavnici vodstva za kakovost, **mag. Ksenji Hauptman** za deljenje izkušenj prijavitelja z udeleženci. Iskrena hvala za izvedbo posveta skozi oči ocenjevalne skupine prijavitelja pa gre **Janji Sever Gombač, Damijani Miklavčič in Zdenki Bajuk**.

Veseli smo vsake organizacije, ki želi svojo pot kakovosti nadgraditi tudi z vključitvijo v naš proces zunanje presoje, pri čemer nudimo tako mi kot tudi zunanji ocenjevalci vso strokovno pomoč in podporo. Svoje izkušnje z veseljem delijo tudi organizacije, ki so že pridobile omenjeno priznanje in so objavljene na naši spletni strani [Uporabniki modela CAF | GOV.SI](https://gov.si/Uporabniki_modela_CAF). ■

## **Usposabljanje o uporabi modela CAF v letu 2022**

Z marcem so se začela usposabljanja za uporabo modela CAF za začetnike. Vse, ki pa bodo letos ponovno izvajali samooceno in bi želeli osvežiti svoje poznavanje modela vabimo na obnovitveno usposabljanje, ki bo 14. aprila 2022. Na enodnevnem usposabljanju bomo predstavili prenovljeni CAF 2020 in izvedli delavnico s praktičnimi primeri. Prijava je mogoča na strani Upravne akademije. Pohitite. ■





Partnerstvo za spremembe

## V Partnerstvu dogaja!

Tudi letos vlada veliko zanimanje za izmenjave zaposlenih v okviru programa **Partnerstvo za spremembe**. K sodelovanju so pristopili **novi organi**, prejeli pa smo **kar 51 prijav zaposlenih**. Še posebej nas veseli, da je veliko zaposlenih v javni upravi prepoznalo priložnost v izmenjavah znotraj javne uprave.

[Jelena](#) (MJU) in [Mojca](#) (Amcham Slovenija) že dogovarjata izmenjave. Te se bodo odvijale med aprilom in septembrom, odvisno od dogovora o posamezni izmenjavi.

**V Partnerstvu za spremembe verjamemo v moč sodelovanja in prepričani smo, da bomo to dokazali tudi z letošnjimi izmenjavami.**

**Nikoli ni prepozno:** če ste zamudili rok za prijavo in vas zanima sodelovanje v izmenjavah, se za več informacij obrnite na [Jeleno](#). ■



## Inovacijski barometer 2021



Merjenje inovacijske zrelosti za leto 2021 je končano. V katerem organu smo lani zaznali **največji dvig inovacijske zrelosti** in na katerih področjih? Kateri organ je bil **najbolj odziven**? **Kako so se odrezali posamezni organi v primerjavi s preteklimi leti ter v primerjavi z ostalimi organi?**

Vse to boste podrobneje izvedeli v končnem poročilu analize merjenja inovacijske zrelosti Inovacijski barometer 2021, ki bo pripravljeno in objavljeno v drugi polovici marca, izsledke rezultatov pa bomo predstavili tudi na **17. srečanje inovacijske skupnosti, v četrtek, 31. marca 2022** (prijave zbiramo [TUKAJ](#)).

### Za pokušino pa vam izdamo nekaj preliminarnih rezultatov iz letošnjega merjenja.

Letos sta se merjenju Inovacijske zrelosti priključila Kemijski inštitut in Kmetijski inštitut Slovenije, s katerima uspešno sodelujemo v okviru naših izzivov. Skupno je tako sodelovalo 27 organov oz. organizacij, v celoti smo pridobili 1.589 izpolnjenih spletnih vprašalnikov.



**27 (+2)**

(Prirast glede na leto 2020)

ministrstev in organov v sestavi ter javnih zavodov je v letu 2021 sodelovalo v merjenju Inovacijske zrelosti



**1589**

zaposlenih je v celoti izpolnilo spletni vprašalnik z 10 vprašanji o njihovem odnosu do izboljšav delovnih procesov v organizaciji in področja inovativnosti, kar predstavlja 17 % odziv zaposlenih



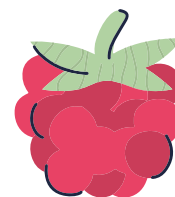
### Kdo se je najbolj množično odzval?

V olimpijskem duhu gre zlato za odzivnost glede na število zaposlenih na organu v roke Zagovorniku načela enakosti (60 %), srebro Statističnemu uradu RS (49,67 %), bron pa Uradu RS za komuniciranje (41,82 %).

Zaposleni na Ministrstvu za javno upravo so oddali 106 odgovorov (19,89 % odzivnost), s čemer so na 13. mestu po odzivnosti glede na število zaposlenih, z Inšpektorata za javni sektor pa smo dobili izpolnjenih 6 anket (35,29 %), kar jih umešča na sedmo mesto.

### Kdo prejme malino?

Najmanj odziva po deležu števila izpolnjenih anket glede na število zaposlenih v organu je bilo s strani Ministrstva za zunanje zadeve (0,48 %), Ministrstva za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano (4 %) ter Ministrstva za zdravje (3,94 %).



### Kaj pa ocene?

Povprečna skupna ocena inovacijske zrelosti na vseh nivojih skupaj je 2,99. Povprečna skupna ocena na področju procesa je 3,03 (0,15 višja kot leta 2020, 0,19 višja kot leta 2019 ter 0,39 višja kot leta 2018). Povprečna skupna ocena na področju zaposlenih je 3,09 (0,25 višja kot leta 2020, 0,11 višja kot leta 2019 ter 0,39 višja kot leta 2018), na področju vodstva pa 2,84 (0,10 višja kot leta 2020, 0,14 kot leta 2019 ter 0,34 višja kot leta 2018).

Vpogled v dinamiko vpeljevanja novosti oz. izboljšav, stopnjo angažiranosti zaposlenih ter podporo vodstva pri implementaciji novitet nam omogoča prepoznavanje problematike ter razvoj novih, učinkovitejših strategij in pristopov pri vpeljevanju inovativnih metod in orodij v delovanje javne uprave.



**26% (+6)**

(Prirast glede na leto 2020)

zaposlenih vključenih v raziskovanje je mnenja, da njihovi organi prispevajo k širšim razpravam o inovativnih pristopih v javnem sektorju



**47,5% (+6,5)**

(Prirast glede na leto 2020)

zaposlenih meni, da njihov organ dovolj vlaga v usposabljanja in izobraževanja ter v razvoj novih znanj in veščin ter da njihovi organi spodbujajo zaposlene k sodelovanju in izmenjavi dobrih praks



**46% (+5)**

(Prirast glede na leto 2020)

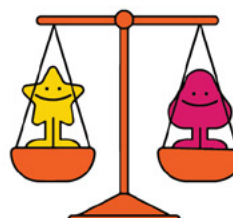
zaposlenih meni, da organi podpirajo in spodbujajo zaposlene k posredovanju idej in oblikovanju rešitev ter načinov dela



**27% (+7)**

(Prirast glede na leto 2020)

zaposlenih meni, da imajo priložnost za preizkus novih idej tudi v kolikor obstaja možnost neuspeha. V njihovih organizacijah vodstvo spodbuja uvajanje sprememb in eksperimentiranja.



**55% (+6)**

(Prirast glede na leto 2020)

zaposlenih meni, da vsi zaposleni v organih dajejo predloge za izboljšave in ne samo vodstvo. Od teh jih 55,1 % meni, da se predlogi presojujejo in so upoštevani, 16,4 % pa jih meni, da temu ni tako.

## Zahvala

Najlepše se zahvaljujemo ambasadorjem/kam inovativnosti, ki so nam pomagali pri pospeševanju in promociji spletnega vprašalnika po svojih organih, koordinatorjem/kam boljše zakonodaje, kadrovskim službam in sekretariatom, ki so pomagali pri deljenju vabil in opomnikov, ter nenazadnje vsem sodelavcem/kam, ki so brez pomislekov pomagali s svojimi kontakti in priporočili. Posebna zahvala gre tudi vsem, ki ste si vzeli čas za izpolnjevanje spletnih vprašalnikov. Brez vas merjenja inovacijske zrelosti ne bi mogli izvesti. ■

## Usposabljanja za inovativnost v javni upravi s pomladjo v živo

Pomlad je potrkala na vrata, narava se prebuja in vzbrstelo je novo življenje. Na [Inovativen.si](https://inovativen.si) z veseljem sporočamo, da se bodo s pomladnimi meseci tudi naša usposabljanja spet lahko izvajala v živo. Po več mesecih spremljanja usposabljanj na daljavo se veselimo druženja v živo.

**Si želite usposabljanj, ki se prilagodijo vašim potrebam?  
Želite izboljšati učinkovitost dela in osvojiti veščine inovativnih pristopov pri svojem delu?**

Trudimo se, da naša usposabljanja naslavlajo relevantne potrebe zaposlenih v javni upravi, zato vsebine redno posodabljam glede na povpraševanja in refleksije udeležencev. Odprti smo za predloge in želje in jih, če se le da, upoštevamo. Naša usposabljanja so interaktivna, udeleženci pa nam podeljujejo zelo dobre ocene (povprečne ocene usposabljanj se gibljejo med 4,5 in 4,9).

### Pridite po nova znanja tudi vi!

V naslednjih treh mesecih na vas čakajo naslednja usposabljanja:

2022

14. april [Agilno delo – gremo v pravo smer](#) (na daljavo, še nekaj prostih mest)

10. maj [Predstavitve s karizmo – naj se naše sporočilo vtisne v spomin](#) (v živo)

13. maj [Osnove vizualizacije – hitro skiciranje za boljši prikaz misli](#) (v živo)

17. maj [Čustvena inteligenca v povezavi z uvajanjem sprememb](#)  
(v živo, še nekaj prostih mest)

19. maj [3D modeliranje kompleksnega izziva](#) (v živo)

26., 31. maj,  
2., 7. junij [6 klobukov razmišljanja](#) (v štirih delih, že polno)

9. junij [Predstavitve s karizmo](#) (v živo)

13., 20. junij [Kreativno pisanje](#) (v dveh delih, v živo)

15. junij [Čustvena inteligenca](#) (v živo)

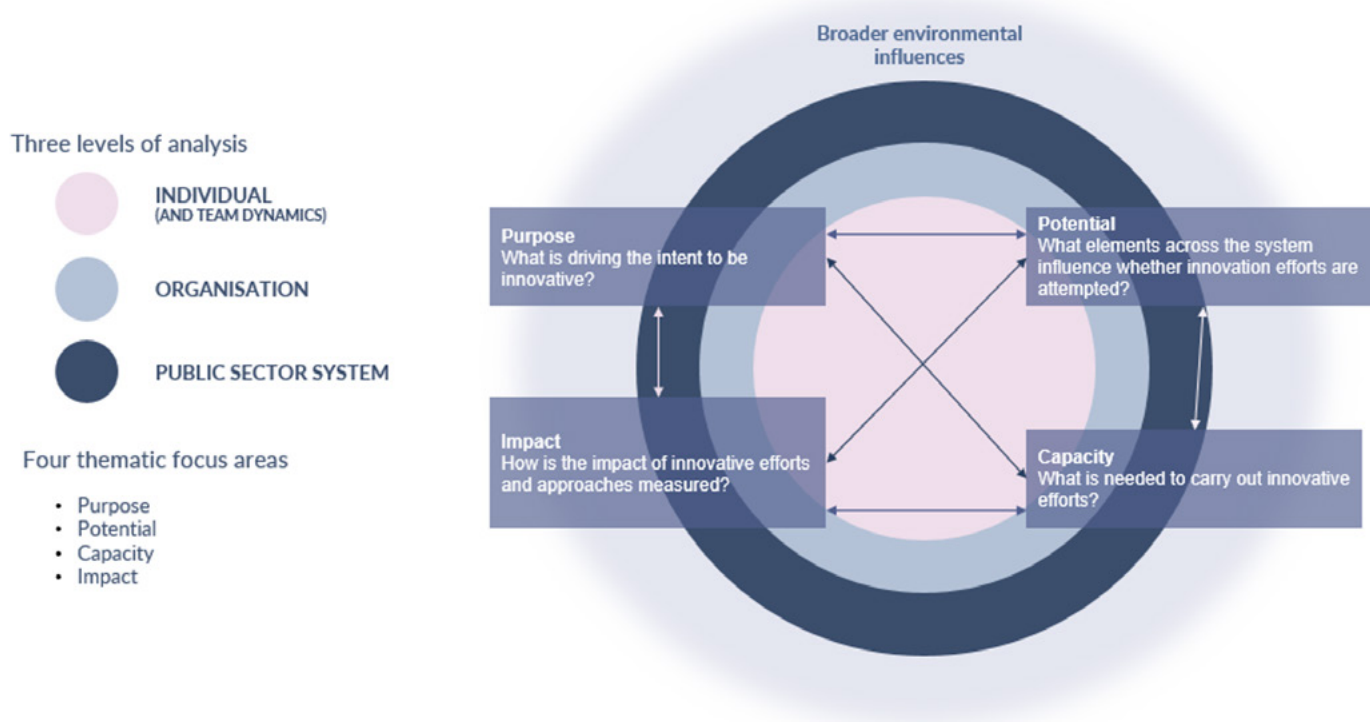




# Slovenska inovativnost na srečanju držav jugovzhodne Azije (ASEAN)

Na razpravi z naslovom »Inovacije v javnem sektorju: razumevanje inovacijske zmogljivosti, gonilnikov in zaviralcev«, je **Matija Kodra**, vodja projekta Inovativen.si, predstavil vpogled v inovacijsko zmogljivost Slovenije in aktivnosti v okviru projekta Inovativen.si.

S tem se je Slovenija na mednarodnem odru prvič postavila ob bok inovacijsko zrelima državama – Singapurju in Avstraliji. Na konferenci je OECD predstavil nov [okvir na sistemsko razumevanje inovacijske zmogljivosti vlad](#) ter na novo razvita orodja za njeno krepitev.



Predstavljeni so bili ključni gonilniki in zaviralci inovativnosti ter orodja za povečanje inovacijske zmogljivosti, potekala pa je tudi razprava o merjenju, ocenjevanju in mednarodni primerljivosti inovacijske zmogljivosti.

Več o popolnoma novem orodju za oceno in merjenje inovacijske zmogljivosti si lahko preberete [v novici](#), ki so jo pripravili na OPSI OECD. ■

# Znanjevid ali kako omogočiti učinkovit pretok znanja med zaposlenimi?

Februarja smo uspešno zaključili reševanje izziva upravljanja z znanji na Uradu za nadzor proračuna. Na platformi MS Sharepoint je bila vzpostavljena baza znanja, imenovana Znanjevid, do katere imajo dostop vsi zaposleni na UNP. Ob prijavi izziva je predlagatelj izpostavil problem velike količine različnih znanj in veščin, ki jih uslužbenci imajo in sproti pridobivajo, za katere pa nimajo vzpostavljenih načinov in kanalov za deljenje.

## Izziv: Upravljanje z znanji (Znanjevid)



Da bi premostili to težavo je jeseni 2021 luč sveta ugledal prototip platforme Znanjevid. V ta namen je bil pripravljen nabor znanj (strokovna, funkcionalna, splošna) ter identificirane osebe s posameznimi znanji. Posebnost Znanjevida je, da ga bodo v skladu s protokolom na organu upravljale vodje skupin posameznih področij in pa t.i. »menedžer znanj«. Slednji je odgovoren tudi za komunikacijo in širjenje znanj na posebej temu namenjenih dogodkih. Menedžer znanj bo aktivno skrbel, da se znanja, pridobljena na raznih usposabljanjih in drugje, redno delijo na kratkih predstavitvah po zainteresiranih skupinah in s pomočjo mesečnega e-novičnika.

Vzpostavljeni pa so bili tudi drugi načini za deljenje znanja, kot sta na primer kavarna znanja in tržnica znanja.

## Naše želje za prihodnost Znanjevida...



Rezultati evalvacije, ki smo jo napravili v februarju, dokazujejo, da so bili udeleženci zadovoljni tako z rešitvijo, kot tudi s procesom dela – povprečne ocene se na 5-stopenjski lestvici namreč gibljejo med 4,2 in 4,9. Prav tako so v veliki meri prepričani, da bo Znanjevid dejansko aktivno zaživel med zaposlenimi. Sodelovanje v okviru projekta Inovativen.si prepoznavajo kot priložnost za medsektorsko povezovanje, izboljšanje klime na UNP in dvig produktivnosti zaposlenih – vse to so ključni elementi, ki lahko pomagajo dvigniti inovacijsko kulturo v sami organizaciji.

Več o konkretnih metodah, ki smo jih uporabili za vpeljavo drugačnega načina dela, si lahko preberite [v novici](#). ■

## Pridružite se nam na 17. srečanju inovacijske skupnosti!

V četrtek, 31. marca si med 9. in 11. uro rezervirajte čas in se nam pridružite na 17. srečanju inovacijske skupnosti! Uvodni del srečanja bomo namenili predstavitvi **rezultatov merjenja inovacijske zrelosti** v organih državne uprave, nato pa se bomo posvetili **prihodnosti dela in organizacij** ter jo naslovili tako s strateške, kot praktične ravni.



Na podlagi rezultatov analize OECD o novih pristopih reševanja kompleksnih problemov ([Mission-Oriented Innovation](#)) bomo skupaj razmišljali o primernosti obstoječih organizacijskih struktur in načinov dela. Da bomo misli in dejanja lahko usmerili v prihodnost, si bomo z udeleženci pogledali tudi najnovejše trende preoblikovanja organizacij in načinov dela, ter spoznali dve konkretni orodji, ki ju boste lahko uporabili pri svojem delu – to sta STAR model za sistematični pristop k oblikovanju organizacijskih sprememb in pa »Design kriteriji«, ki jih bodo udeleženci lahko tudi preizkusili na praktičnem primeru.

Ne zamudite priložnosti, da skupaj z nami gradite skupnost in ustvarjate boljši jutri za vse nas. Prijavite se [TUKAJ](#). ■

## Pomoč novo zaposlenim

V vsaki organizaciji so v veljavi številni notranji akti, ki določajo načine delovanja, pa tudi mnogi prevzeti vzorci ravnanja v posameznih situacijah, ki jih imamo zaposleni v malem prstu, novo zaposlenim pa predstavljajo pravi oviratlon. V nadaljevanju predstavljamo praksi dveh ministrstev, ki sta se sistematično lotili izziva, kako prišlekem čim bolj olajšati prve tedne in mesece v novem delovnem okolju. Oba ministrstva je vodilo **načelo prijazne vključenosti novo zaposlenih v delovno okolje**, saj želimo prve korake naših novih sodelavcev olajšati in jim tako omogočiti bolj tekočo integracijo v kompleksno okolje delovanja ministrstev. ■



# MIZŠ: Smerokaz za novo zaposlene

Na Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport smo zaposleni za nove sodelavce, ki vstopajo v našo sredino, pripravili »Smerokaz za novo zaposlene«. Skupina, ki pripravlja samooceno ministrstva po modelu CAF (Common Assessment Framework) je ugotovila, da ministrstvo potrebuje osnovne, pa vendar ključne informacije o organizaciji našega delovanja »na enem mestu«. Informacije, ki so pomembne za vključitev novo zaposlenega z namenom, da se mu olajša in skrajša doba prilagajanja pri nas. Zato smo ta ukrep vključili v Akcijski načrt ukrepov po modelu CAF 2020 in na začetku leta 2022 na intranetu ministrstva objavili smerokaz z vsebinami, znotraj katerih so navedene ključne informacije in povezave do dokumentov, vlog ... Pripravljena je tudi osnovna predstavitev ministrstva, ki jo lahko zaposleni uporabijo in prilagodijo glede na potrebe trenutne situacije.

V okviru priprave Smerokaza smo izvedli interno delavnico, v kateri smo sodelovali tako novo zaposleni kot javni uslužbenci, ki smo že dalj časa zaposleni na ministrstvu. Na podlagi svojih opažanj, izkušenj in razmišljanj smo določili vsebine Smerokaza za objavo na intranetu, pri čemer nas je vodilo načelo, da vključimo le tiste vsebine, ki vsebujejo ključne informacije za uspešno vključitev novo zaposlenega. Ob objavi Smerokaza smo povabili vse zaposlene za njihov odziv, tudi v smislu dopolnitev vsebin. Odzivi zaposleni so bili zelo pozitivni, kar je morda najlažje predstaviti, kar s konkretnim primerom: »Odlično, najlepša hvala za to! Sicer sem »pri vas« že eno leto, vendar mi bo kljub temu še prišlo prav! Se strinjam, da je tak vir informacij za novo zaposlene zelo dobrodošel.« ■

## Smerokaz za novo zaposlene na Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport



## MOP: Paket dobrodošlice

V skrbi za nove sodelavce, njihovo dobro počutje na delovnem mestu, čim lažjo vključitev v delovni proces in krepitev pripadnosti ministrstvu smo na Ministrstvu za okolje in prostor pristopili k pripravi paketa dobrodošlice. Potreba po pripravi dobrodošlice ob prihodu na novo delovno mesto je nastala v želji, da se novega sodelavca čim bolj prijazno sprejme v delovno okolje in se mu omogoči pregledno seznanitev tako z vsebinskim kot splošnim področjem dela ministrstva.

K pripravi predlogov o vsebinah, s katerimi se mora seznaniti vsak novi sodelavec, je generalna sekretarka povabila službe Sekretariata, ki so v okviru svojih delovnih področij pripravile vsebinske sklope, preko katerih se novi sodelavec seznanja s pristojnostmi, vodenjem, internimi akti in sistemom poslovanja ministrstva. Sklopi zajemajo povezave na naslednje vsebine: pristojnosti



in vodenje organizacijskih enot, kadrovsko področje, registracija delovnega časa, odmera letnega dopusta, izobraževanje javnih uslužbencev, e - plačilna lista, varnost in zdravje, parkirna mesta, mobilna telefonija, službeni avtomobili, vzdrževanje in popravila, strokovne publikacije, priznanja, tajni podatki, aplikacije, finančno področje, javno naročanje, osebni podatki, varovanje dostojanstva zaposlenih, integriteta in transparentnost, informacije javnega značaja. Sporočilo z navedenimi vsebinami prejme novi sodelavec ob nastopu dela.

S strani vodje notranje organizacijske enote novi sodelavec prvi dan dela prejme pozdravno pismo ministra z željo po uspešnem delu in uresničitvi pričakovanj na karierni poti. Paket dobrodošlice zaokroža pisarniški material z logotipom ministrstva. ■

### Paket dobrodošlice na Ministrstvu za okolje in prostor

