

INTRANETOWY KATALOG PRACOWNIKÓW MINISTERSTWA

Materiał został przygotowany w ramach projektu *"Ministerstwa Uczące Sie"*.
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

1 Opis praktyki

Proponowane rozwiązanie stosowane m.in. w nowozelandzkim Ministerstwie Środowiska polega na stworzeniu w ministerialnym intranecie (dostępnym wyłącznie dla pracowników ministerstwa) katalogu zawierającego profile wszystkich pracowników. Intranetowy profil każdego pracownika zawierać powinien w szczególności następujące dane:

- stanowisko służbowe pracownika;
- zakres zadań i obowiązków, w tym główne obszary specjalizacji (szczególnie pomocne dla innych pracowników poszukujących ekspertyzy na określony temat);
- dane kontaktowe – numer telefonu oraz informację, gdzie danego pracownika można znaleźć na terenie ministerstwa;
- zdjęcie;
- niekiedy również informacje prywatne (zainteresowania itp.).

2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)

Praktyka odnosi się do pola Infrastruktura (zmiana w zawartości intranetu) oraz Procedury i Zwyczaje, ponieważ wymaga nałożenia określonych obowiązków na pracowników dotyczących udostępnienia informacji na ich temat oraz wykorzystywania tych informacji.

Praktyka wpływa na Refleksję oddolną, ponieważ sprzyja zagęszczeniu komunikacji między pracownikami, która nie jest sterowana przez kierownictwo departamentu czy całego ministerstwa. Ponadto, praktyka może przyczynić się do podniesienia poziomu Wiedzy pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem Wiedzy Operacyjnej. Ma pozytywny wpływ na Adaptację operacyjną, ponieważ praktyka może ułatwiać rozpowszechnianie dobrych praktyk bieżącego działania i eliminowanie błędów.

3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Początkowo praktykę można wdrożyć pilotażowo na poziomie departamentu, jednak wydaje się, że optymalne jest wdrożenie jej na poziomie ministerstwa.

4 Zalety i ograniczenia praktyki

Praktyka umożliwia usprawnienie wymiany informacji między indywidualnymi pracownikami, szczególnie w dużych instytucjach, gdzie nie ma możliwości, by wszyscy pracownicy się znali. Praktyka może w szczególności doprowadzić do sytuacji, w której pracownicy ministerstw – zanim zwrócą się o zewnętrzną ekspertyzę – będą mogli uzyskać niezbędne informacje od innych pracowników, których przy braku takiego katalogu być może nigdy by nie poznali.

Barierą dla skutecznego wdrożenia tego rozwiązania może być niedostateczne wykorzystywanie intranetu przez pracowników ministerstw. Z dotychczasowych badań wynika, że nie we wszystkich ministerstwach intranet jest narzędziem regularnie stosowanym przez pracowników.

Cytując ten materiał prosimy podawać następujące źródło: Sześciło D. (2012) "Doświadczenia administracji nowozelandzkiej" w: Mazur S., Płoszaj A. (red.) *Wspieranie mechanizmu uczenia się w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, Warszawa: Scholar

Źródła

Wywiady MUS – Wellington 2012

Załączniki

brak