

KONKURS POMYSŁÓW NA PROJEKTY

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

1 Opis praktyki

Praktyka dotyczy generowania innowacji. Ma formę wewnętrznego konkursu, wśród pracowników instytucji, na pomysły rozwiązań, które mogą poprawić zadania realizowane przez instytucję.

US Census Office to odpowiednik polskiego GUSu. Zatrudnia ponad 4 tysiące pracowników. Od kilku lat, raz do roku kierownictwo instytucji ogłasza konkurs na najciekawsze pomysły dotyczące projektów i rozwiązań, które mogłyby udoskonalić działania instytucji.

Konkurs jest wewnętrzny tzn. projekty mogą być zgłaszane tylko przez pracowników US Census Office. Dodatkowe punkty dostaje się za projekty międzywydziałowe (zgłoszone wspólnie przez pracowników z różnych części organizacji). Pomysły dotyczą głównie nowych pól badań społecznych, sondaży, sposobów wykorzystania technologii w badaniach opinii publicznej. Rok rocznie zgłaszanych jest między 500 a 700 pomysłów.

O wyborze projektów decyduje specjalna komisja złożona z kierownictwa US Census Office oraz przedstawiciele rady naukowej instytucji (akademy, na co dzień doradzający w konstruowaniu badań prowadzonych przez organizację). W 2011 r. częścią ostatecznej oceny były też wyniki głosowania internetowego wśród wszystkich pracowników. Ten element procedury wyboru jednak nie zadziałał zbyt dobrze, zaangażowanie pracowników (liczba oddanych głosów) było niskie.

Najlepsze projekty otrzymują finansowanie. Ich autorzy dostają symboliczne nagrody (statuetki, dyplomy) i stają się odpowiedzialnymi za wdrożenie pilotażu innowacji. Roczny budżet przewiduje pilotażowe wdrażanie 15 - 20 projektów. Są one finansowane ze specjalnego funduszu na innowacje. Fundusz zakłada maksymalnie 3-letnią perspektywę zwrotu z inwestycji. Jeśli pilotaż sprawdzi się w ciągu tego okresu - rozwiązanie zostaje przyjęte i wdrożone na szerszą skalę. Niektóre rozwiązania są relatywnie proste, inne wymagają 3-letniego cyklu. W takim wypadku wdrażający raportują postępy co kwartał.

Główny czynnik sukcesu to chęci i zaangażowanie pracowników. Warto podkreślić, że wielu pracowników Census Office to naukowcy z pola badań społeczno-ekonomicznych. Ich naturalną cechą jest więc ciekawość i chęć rozwoju. Interesującym jest fakt, że rozwiązanie nie opiera się na żadnych zachętach finansowych. Motywatorem jest tu samorozwój i spełnienie zawodowe.

2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)

Praktykę można umiejscowić w polu Procedur i Zwyczajów.

Praktyka wpływa na Wiedzę, a pośrednio na Adaptację.

3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Praktyka powinna być wdrażana na poziomie całego ministerstwa. Można rozważyć pilotażowe wdrażanie na poziomie departamentu ale w takim wypadku musiałyby to być projekty mniejszej skali, o krótkim czasie wdrażania. W takim wypadku trzeba też rozważyć, czy pula pomysłów byłaby wystarczająco duża, by wyłonić z niej ciekawe rozwiązania.

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

4 Zalety i ograniczenia praktyki

Mocne strony tej praktyki to sięgnięcie bezpośrednio do zasobów pomysłowości i wiedzy pracowników, oddolna aktywizacja innowacji. Aspekt konkurencji w ramach konkursu też wydaje się pozytywnym czynnikiem, który może wpłynąć na jakość zgłaszanych rozwiązań.

Głównym wyzwaniem jest kwestia motywatorów. Trudno ocenić czy samorozwój, chęć bycia rozpoznanym i docenionym na forum organizacji, będzie wystarczającym czynnikiem mobilizującym pracowników do zgłaszania pomysłów.

Praktykę można zastosować w Polsce.

Źródła

Wywiady projektu MUS - Waszyngton 2012 r.

Załączniki

brak