



**Önértékelési Munkacsoport
2013. El. I. B. 81/38-24.**

**Összefoglaló jelentés
ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0063. számú projekt
szervezetfejlesztési program**

1. Bevezetés

A Szekszárdi Törvényszék az Államreform Operatív Program keretében meghirdetett Szervezetfejlesztési program államigazgatási szervek számára című pályázaton Magyar program végrehajtása érdekében „szervezetfejlesztés a Szekszárdi Törvényszéken az ítélkezési munka támogatásának, a szervezet hatékonyságának, gazdaságos működésének érdekében” című pályázatával nyert támogatást. ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0063. kódszámmal regisztrált projekt keretében a szervezetfejlesztés általános célja a Szekszárdi Törvényszék szolgáltató jellegének és környezettudatosságának erősítése, a közszolgáltatáshoz (igazságszolgáltatáshoz) való hozzáférés megkönnyítése, az ügyfelek bírósággal szemben támasztott elvárásainak való jobb megfelelés, a bírósággal szembeni bizalom növelése, s főként magas szakmai színvonalú ítélkezés fenntartása.

A minőségirányítás területén meg kell teremteni azt a módot, hogy a szervezet visszacsatolást kapjon az igazságszolgáltatásban tanúként résztvevőktől. Meg kell teremteni az önértékelés kultúráját a CAF 2013. modell által, az biztosítja az erősségeket, a gyengeségek felmérését, rámutat a fejlesztendő területekre, támogatja a stratégiai döntéshozatalt.

A közös értékelési keretrendszer (angol rövidítése CAF) egy teljes körű minőségirányítási eszköz, ami azon alapelvekre épül, hogy egy szervezet teljesítményének kiválósága (kiemelkedő gyakorlata) a működés öt területének megfelelő irányításától függ. A vezetés, a stratégia-alkotás és tervezés, a munkatársak, a partnerkapcsolatok és erőforrások, valamint a folyamatok területének vizsgálata több szemszögből történik annak érdekében, hogy segítse a szervezetet a teljesítmény javításában.

2. A folyamat definiálása.

A folyamat megnevezése: CAF 2013. modellen alapuló önértékelési jelentés és intézkedési terv kidolgozása.

A CAF modellen alapuló önértékelés a szervezeti teljesítmény elemzésének teljességre törekvő megközelítésén alapul, mivel a szervezetet különböző szemszögből és szempontok szerint vizsgálja, mind a működés, mind a szervezet eredményei tekintetében.

A CAF fő célkitűzései:



- A kiválóság kultúrájának, alapelveinek bevezetése és elterjesztése a szervezetnél: eredményorientáltság, ügyfélközpontúság, a vezetés és célok állandósága, a folyamatokon és tényeken alapuló irányítás, munkatársak fejlesztése és bevonása, a folyamatos tanulás, innováció és fejlesztés, partnerkapcsolatok fejlesztése, és a társadalmi felelősségvállalás alapelvei mentén.
- A szervezet fokozatos végigvezetése a teljes fejlesztési cikluson (PDCA, a tervezés-megvalósítás-ellenőrzés-beavatkozás ciklusain).
- A szervezet önértékelésének elősegítése, hogy azonosítani tudja a hibákat és meghatározza a szükséges fejlesztési intézkedéseket.
A minőségirányításban használt modellek közötti hidat megteremtse.
- Lehetővé tegye és támogassa az egymásról tanulás szemléletét.
Jó gyakorlatok átvétele mások erősségeiből, következtetések mások által vétett hibákból.

A CAF modell kilenc elemből álló felépítése azokat a főbb szempontokat tartalmazza, amelyeket bármilyen szervezeti elemzés során figyelembe kell venni. 9 kritérium és 28 alkritérium szerinti vizsgálatra került sor a modell által illusztrált példák segítségével. Ennek során vizsgálta a munkacsoport, hogy a szervezet eredményei mennyiben köszönhetőek a működésnek, a szervezet adottságai által alkalmazott módszereknek, továbbá vizsgálta azt is, hogy a Szekszárdi Törvényszék eredményei megfelelő visszajelzést adnak-e a szervezeti adottságok (a vezetés, stratégia-alkotás és tervezés, munkatársak, partnerkapcsolatok és erőforrások, valamint a folyamatok) irányába.

3. A szervezeti önértékelés a következő folyamatrészekből, fázisokból állt:

Első fázis: vezetői döntés az önértékelés lefolytatásáról

Az igazságszolgáltatásban a kiválóság fent ismertetett alapelveinek saját értelmezésük van, a vezetés és a minőség is egyedi az egyéb közszférához, de különösen a magánszektorhoz viszonyítva. A vezetői döntés célja volt, hogy a fejlesztés révén megteremtse az önértékelés kultúráját a CAF 2013. modell által és biztosítsa az erősségek, gyengeségek felmérését, rámutasson a fejlesztendő területekre, támogassa a stratégiai döntéshozatalt.

Az első fázison belül a projektszervezet felállítása után sor került az önértékelési munkacsoport kialakítására. A munkacsoportban reprezentálásra kerültek az ítélkezés szintjei első-és másodfokú ítélkezési tevékenységet végző bírák személyében. Megjelent az ügyszakok szerinti specializáció, a büntető és civilisztika területén dolgozó bírák személyében, továbbá igazságügyi alkalmazottak személyében külön az ítélkezési tevékenységet támogató adminisztratív és külön az informatikai szakterületről.

Az önértékelés kommunikálása értekezleten, illetőleg Intranet útján megtörtént.

Második fázisban a munkacsoport előkészítette a felmérést az önértékelési folyamathoz.





Ennek a fázisnak a keretében megtörtént a központi CAF online kérdőív testesztelése az igazságügy területére. Az önértékelő csoport meghatározta munkamódszerét, melynek lényege az volt, hogy az önértékelési csoport minden egyes tagja pontos értékelést adott a szervezetről minden egyes alkritérium tekintetében. Döntött arról, hogy tekintettel arra, hogy a Szekszárdi Törvényszék első alkalommal végzi a feladatot, az önértékelésnek a hagyományos pontozásos módja szert jár el. A vizsgálat szempontjává tette, hogy az adott területen a szervezet folytat-e tevékenységet, az esetlegesen a tervezés, a megvalósítás szintjére sorolható be, illetőleg az alkalmazott gyakorlatokat ellenőrzik-e, a megvalósult ellenőrzések alapján javítják-e, fejlesztik-e a szervezet működését.

A munkacsoport döntött arról, hogy információkat a törvényszék statisztikai adatállományából, szabályzataiból, az összbírói értekezleti jelentésből, az OBH adatállományából, kérdőívekből, illetőleg interjúkból gyűjt. Ennek keretében kérdőív készült a helyi bírósági elnökök részére, értelemszerűen 6 fő válaszolta meg a kérdőívet. A törvényszék valamennyi dolgozója, 211 fő részére e-mail formátumban megküldésre került a dolgozói kérdőív, amelyekből 120 érkezett vissza válasszal. A munkacsoport a kérdőívek adatait feldolgozta, és a következtetéseket, mint az alkritériumok szerinti vizsgálati szempontok bizonyítékait vette figyelembe.

Az adatgyűjtés keretében interjúk készültek bírósági vezetőkkel, nyitott bíróság program koordinátorával, sajtószóvivővel és titkárral, gazdasági hivatal vezetőjével.

A munkacsoport több alkalommal ülésezett az egyénileg gyűjtött bizonyítékok, az egyes elemzett eredmények összegzése érdekében.

A harmadik fázisban sor került a fejlesztési folyamat meghatározására.

A munkacsoport tagjai az összegyűjtött bizonyítékok alapján meghatározták a CAF modell kritériumrendszere szerint a szervezet erősségeit, és alkritériumként meghatározták a fejlesztési javaslatukat. Megtörtént ennek rendezése a CAF modell teszt verziójában, melyet a Projekt Intéző Bizottsághoz beterveztünk.

A konszenzusteremtés keretében az önértékelési csoport minden egyes tagja által elvégzett pontozás után kialakította az önértékelési munkacsoport egységes álláspontját a szervezetről minden egyes alkritérium tekintetében, és az informatikus elkészítette a modell által rendelkezésre bocsátott táblázatokat.

A munkacsoport az önértékelés folyamatáról tájékoztatást adott és az önértékelési folyamat eredményeként meghatározott fejlesztendő területeket ismertette a kollegákkal workshop keretében.

A 2014. március 31. napján tartott workshop-on a résztvevők a CAF szervezeti önértékelési módszertan mechanizmusát ismerhették meg és értelmezhatték azt, miközben a munkacsoport által végzett tevékenységről a mérföldkő jelentés is ismertetésre került. Ezen a workshop-on kérte a munkacsoport a dolgozók aktív közreműködését a kérdőívek megválaszolásában, melynek eredményeiről a 2014. május 28. napján tartott workshop-on kaptak tájékoztatást. Ugyanekkor történt meg a tájékoztatás az önértékelés eredményéről és az intézkedési tervben foglaltakról.

Negyedik fázisa az önértékelés folyamatának a jövőre szóló intézkedési terv meghatározása.





2014. november 30. napjáig az önértékelési munkacsoport felméri, hogy a Szekszárdi Törvényszék Elnöke az önértékelés fejlesztési javaslatai közül mely fejlesztések végrehajtása érdekében tett intézkedéseket.

A 2014. évi szervezeti fejlesztések felmérését és az újabb önértékelést 2015. március 30. napjáig végzi el a munkacsoport, és ugyanez időig határozza meg a 2015. március 30. napja utáni fejlesztési feladatok nyomon követését.

4. Az önértékelés eredménye:

A legfontosabb fejlesztési intézkedések, amelyekre az önértékelési munkacsoport javaslatot tett (a teljesség igénye nélkül):

A vezetés körében: az esélyegyenlőségi terv aktualizálása.

Stratégia alkotás és tervezés területe: erkölcsi elismerés rendjének szabályozása, esélyegyenlőségi referenci hatáskör áttelepítése igazgatási vezetőtől.

A munkatársak tekintetében: az egymástól tanulás, a tudásátadás módszerének kidolgozása szükséges. Egyrészt az adminisztratív alkalmazottak esetében a tudásátadás módja (nagy jártassággal rendelkező kollegák felkérése gyakorlati oktatások tartására éves rendszerességgel) a helyettesítés rendje szabályozásra szorul, illetőleg bírák esetében a központi oktatáson szerzett tudás továbbadásának módszertana szorul kidolgozásra. Segítené ezt a munkatársak kompetenciájának felmérése, továbbá ösztönzési lehetőségek (pénzbeni, erkölcsi elismerés) kidolgozása, hogy a dolgozók aktívan működjenek közre.

Partnerkapcsolatok és erőforrások tekintetében: átfogó együttműködési megállapodás szükséges a rendőrséggel, ügyészséggel, pártfogókkal, ügyvédi kamarával, közjegyzőkkel. Igény merült fel továbbá a járásbírók működésével kapcsolatos helyi szintű sajtómegjelenés rendjének szabályozására. A humán erőforrás tekintetében a munkateher mérési módszerének kidolgozása szükséges.

Folyamatok: adminisztrációs terhek csökkentése intelligens nyomtatványok fejlesztésével; tanúgondozáson belül visszajelzés mérése a folyamatokról.

Az önértékelési munkacsoport a folyamat eredményeként elkészítette a CAF modell alapján a szervezeti önértékelés táblázatát, abban kritérium és alkritérium rendszernek megfelelően meghatározta az erősségeket, felsorolta a bizonyítékokat és meghatározta a fejlesztendő területeket, a konszenzus eredményeként kialakította a pontozást. A szervezeti önértékelés táblázatát rögzítette, annak nyomtatott példányát az összegyűjtött bizonyítékokkal (kérdőívek és elemzései, interjúk) a Projekt Intéző Bizottságnak benyújtotta.

Szekszárd, 2014. május 30. napján

Dr. Imre Zita
munkacsoport vezető