

## Wytyczne do powołania zespołu samooceny oraz przewodniczącego zespołu

Zespół samooceny powinien być odpowiednio liczny, by zapewnić produktywną pracę w duchu zespołowym oraz w najwyższym stopniu reprezentatywny dla organizacji pod względem:

- Struktury i funkcji organizacji
- Poziomów decyzyjnych (kierownictwo wyższego/średniego szczebla, pracownicy)
- Doświadczenia zawodowego i wiedzy o organizacji
- Profilu demograficznego (płeć, wiek etc.)

Koordynator / przewodniczący zespołu samooceny ma następujący zakres odpowiedzialności:

- Informowanie wszystkich zainteresowanych stron
- Zorganizowanie szkolenia dla grupy samooceny
- Gromadzenie dokumentacji i dowodów
- Uczestnictwo w grupie samooceny
- Wspomaganie procesu osiągania konsensusu
- Opracowanie sprawozdania
- Współpraca z kierownictwem urzędu w ustalaniu priorytetów działań i opracowaniu planu doskonalenia
- Monitorowanie realizacji planów doskonalenia
- Informowanie kierownictwa o stanie działań oraz osiągniętych wyników
- Wsparcie osób odpowiedzialnych za realizację projektów usprawniających

(Koordynator CAF może być liderem zespołu samooceny)

Koordynator / przewodniczący zespołu samooceny powinien mieć następujące kompetencje:

- Doskonałą znajomość urzędu i wszystkich jego funkcji
- Zdolności przywódcze
- Umiejętności komunikacyjne
- Autorytet wśród pracowników
- Umiejętności organizowania pracy
- Bezpośrednie kontakty robocze z wyższym kierownictwem instytucji