

Humán szolgáltatások fejlesztése a kalocsai térségben

KALOCSA VÁROS ÖNKORMÁNYZATA

Kiegészítő projektbeszámoló

Záró szakmai beszámolóhoz

***„Szervezetfejlesztési intézkedésekkel érintett intézmények száma” mutatószám
megvalósulásának áttekintő ismertetése***

A záró szakmai beszámolóban a konzorcium vonatkozásában tömören került összefoglalásra a megvalósított szervezetfejlesztési koncepció és kiéleződött csupán egy komponens ismertetésére: új munkakörök létesítése a projektben.

Az IKT-2017-104-I1-00006316/0000241 iktatószámon kelt Felszólítás záró kifizetési igénylés és záró beszámoló hiánypótlására tárgyú levélben az alábbi hiánypótlás indoklást kaptuk:

A mentorok foglalkoztatására a projekt megvalósításához is szükség volt, ezért a szervezetfejlesztés alátámasztására csak abban az esetben tudjuk elfogadni, amennyiben igazolni tudják, hogy a foglalkoztatott személyek a projekt zárása után is alkalmazásra kerülnek, a célok megvalósításához. Kérjük, hogy valamennyi szervezetfejlesztéssel érintett intézmény esetében külön-külön, küldjék meg az erről szóló, aláírt beszámolót.

Amennyiben a mentorok nem kerültek továbbfoglalkoztatásra, továbbra is javasoljuk, hogy vizsgálják felül a megvalósult fejlesztéseket. A szervezetfejlesztés általánosságban egy módszertan, tervszerű, a szervezet egészére kiterjedő, felülről szervezett törekvés, amely a szervezet hatékonyságának és életképességének növelését célozza a szervezeti folyamatokba való tervszerű beavatkozás útján. Például az érintett szervezet SZMSZ-ének, működésének, hatékonyságának felülvizsgálata, esetleges problémák, duplikálódó folyamatok, hiányok feltárása, kiszűrése és az erre tett intézkedések

megtétele (pl. az említett SZMSZ módosítással új munkakör létrehozása, munkakörök összevonása, megszüntetése, új szolgáltatási formák kialakítása, stb.). Bevezethetnek új folyamatirányítási, korszerű költségvetési, informatikai technikákat, szabályozási rendszereket, háttértámogatást, standardizált folyamatokat, vagy akár újszerű eljárásrendeket, a nyújtott közszolgáltatások minőségét mérő módszereket... stb., amelyek hatására javul az önkormányzatok által biztosított szolgáltatások minősége.

A konzorcium vonatkozásában az előzetes szándék ellenére nem tudott megvalósulni a mentorok továbbfoglalkoztatása. Ennek oka főként gazdasági tényezők kedvezőtlen hatására vezethető vissza. A projekt záró szakaszában résztvevő szakmai munkatársak döntő többsége kapcsán elmondható, hogy mentori szaktudásuk beépült mindennapi tevékenységükbe, főállású munkakörükbe.

Összhangban a hiánypótlásban megfogalmazott kéréssel az alábbiakban bemutatásra kerül a konzorcium szervezetfejlesztési koncepciója.

Kiindulópont:

Tény I.

„A szervezetfejlesztés általánosságban egy módszertan, tervszerű, a szervezet egészére kiterjedő, felülről szervezett törekvés, amely a szervezet hatékonyságának és életképességének növelését célozza a szervezeti folyamatokba való tervszerű beavatkozás útján.”

Tény II.

A konzorcium önkormányzatainak szervezeti és működési szabályzatai az önkormányzati működés alapjait fektetik le. Ennek megfelelően rendelkeznek a kötelezően ellátandó és választható feladatok ellátásáról, amelyeket számos jogszabály határoz meg (főként Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény), az ehhez kapcsolódó részletekbe menő, humánerőforrásra irányuló intézkedések nem feltétlenül kerülnek kiemelésre benne.

Projektben megvalósult szervezetfejlesztési intézkedések bemutatása

I. Szervezetfejlesztés eszköze:

Új módszertan integrálása az önkormányzat feladatellátásába.

II. Szervezetfejlesztés alappillére:

Cél egy alapvető feladat- és hatáskör továbbfejlesztése, amely – a Pályázati felhívással összhangban – a humán közszolgáltatás részét képezi. A humán közszolgáltatásban egy település önkormányzata az alábbi feladatok ellátását biztosíthatja:

- az iskolarendszeren kívüli, öntevékeny, önképző, szakképző tanfolyamok, életminőséget és életesélyt javító tanulási, felnőttoktatási lehetőségek, népfőiskolák megteremtése,
- a település környezeti, szellemi, művészeti értékeinek, hagyományainak feltárása, megismertetése, a helyi művelődési szokások gondozása, gazdagítása
- az egyetemes, a nemzeti, a nemzetiségi és más kisebbségi kultúra értékeinek megismertetése, a megértés, a befogadás elősegítése, az ünnepek kultúrájának gondozása,
- az ismeretszerző, az amatőr alkotó, művelődő közösségek tevékenységének támogatása,
- a helyi társadalom kapcsolatrendszerének, közösségi életének, érdekérvényesítésének segítése,
- a különböző kultúrák közötti kapcsolatok kiépítésének és fenntartásának segítése,
- a szabadidő kulturális célú eltöltéséhez a feltételek biztosítása,
- egyéb művelődést segítő lehetőségek biztosítása.

Mindezekről az önkormányzatok különálló önkormányzati rendeletben gondoskodnak **a helyi közművelődési feladatok meghatározásáról és ellátásáról**, vagy szervezeti és működési szabályzatban emelik ki ellátandó kormányzati funkcióként **(082091 Közművelődés - közösségi és társadalmi részvétel fejlesztése)**.

A feladatellátás rendkívül összetett feladat, hiszen ide tartozik többek között:

- a helyi társadalom kapcsolatrendszerének, közösségi életének, érdekérvényesítésének, a különböző kultúrák közötti kapcsolatok kiépítésének és fenntartásának segítése
- a közösség- és társadalmi részvétel, a közösségfejlesztés feltételrendszerének javítása,
- a gyermekek, az ifjúság, az idősek, a nemzetiségek és a külföldi magyarok közösségi művelődésének segítése,

- a szegénységben élők és kirekesztett csoportok társadalmi, kulturális részvételének fejlesztése, a megértés, a befogadás, az esélyegyenlőség elősegítése, mentálhigiénés, prevenciós programok megvalósítása.

Kalocsa városként több intézmény működtetésével képes ezt a feladatot ellátni, a konzorciumban szereplő többi önkormányzatok méretükből kifolyólag nem feltétlenül rendelkeznek valamennyi kompetenciával a feladat teljes körű biztosításához. A projekt célterülete okán azonban egyértelmű volt a projekt tervezési szakaszában, hogy a specifikus kompetenciák rendelkezésre állásához is szükség lesz.

A projekt átfogó célja a térségben élő hátrányos helyzetű lakosság felzárkózási esélyeinek és életminőségének javítása. Ehhez kapcsolódóan olyan szakértői bázis alapítása, amely képes ezt a folyamatot lényegesen befolyásolni, alapjaiban előrevinni.

Ezen a ponton vált egyértelművé, hogy az alkalmazandó szervezetfejlesztési módszertan a tudásmenedzsment lesz.

III. Tudásmenedzsment módszertan elemeinek megnyilvánulása a projektben:

A **tudásmenedzsment** egy olyan speciális menedzsmentterület szervezetfejlesztési szempontból, amely a legtöbb esetben egy szervezet kevésbé látható tőkéjére, a **szellemi tőkére koncentrál**.

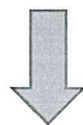
A tudásmenedzsment során az egyéni tudásától lehet eljutni a szervezeti tudás szintjéig az alábbiak szerint:

Szint	Folyamat	Módja	Eredményei
Egyéni	Intuíció	A tanulási folyamat általában nem tudatos kezdete. Ösztönös megérzés az egyén elméjében, amely által késztetést érez az új befogadása iránt.	Élmények
↓			
Csoportos	Értelmezés	Az egyéni tanulás elemeinek összegyűjtése és a csoporttal történő megosztása.	Nyelv Beszélgetés
↓			
Szervezeti	Intézményesítés	Új ismeretek elterjedése a szervezet egészében,	Normák Szabályok és

		beágyazódása működésbe.	eljárások
--	--	-------------------------	-----------

Összhangban a projekt általános céljaival, az intézményekben a tudásmenedzsment alkalmazásának azt kellett elérnie, hogy hatékonyabb, ugyanakkor professzionálisabb feladatvégzés valósuljon meg, általa pedig a közösségi igényeknek való jobb megfelelés.

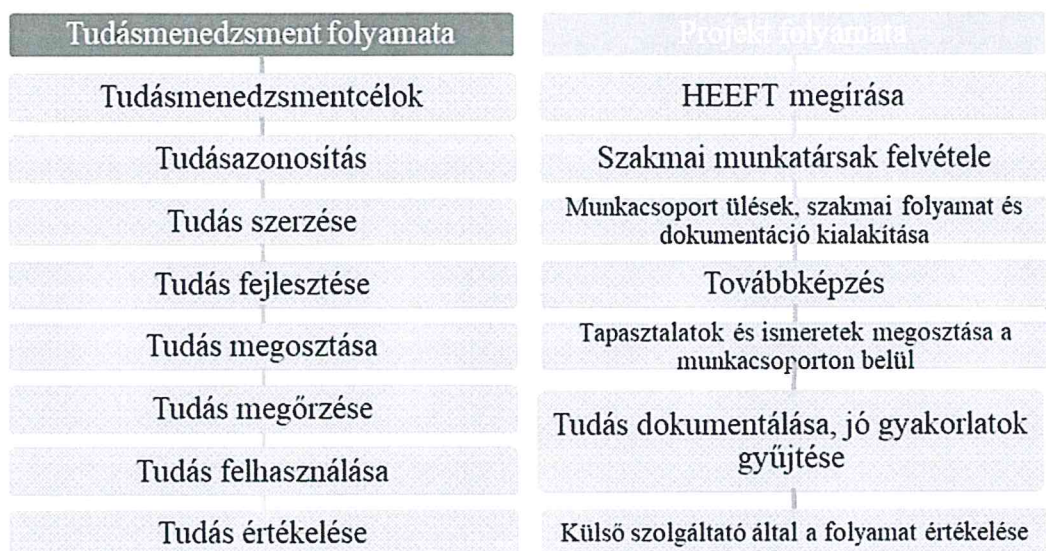
Origó: az önkormányzatok ellátnak olyan közművelődési feladatokat, amelyek támogatják a lakosság munkaerőpiaci fejlesztését, de hiányzik egyfajta konstruktív látásmód, eszközkészlet a hatékonyabb tevékenység ellátáshoz.



Leghatékonyabb módszer a hiány orvoslására: **Tudásmenedzsment**,
amely az alábbi kritériumoknak felel meg:

<i>egy módszertan, tervszerű,</i>	⇒	tudományosan megalapozott, ütemezett, fejlődési szakaszokra bontható
<i>a szervezet egészére kiterjedő,</i>	⇒	alkalmas egy szervezetre vagy szervezetek csoportjára irányuló fejlesztésre
<i>felülről szervezett törekvés,</i>	⇒	jelen esetben a konzorcium projektje generálta az igényt a fejlesztése, kihatva a konzorcium valamennyi tagjára
<i>amely a szervezet hatékonyságának és életképességének növelését célozza</i>	⇒	cél a közművelődésre és munkaerőpiaci esélyek növelésére irányuló önkormányzati feladatellátás hatékonyságának és életképességének fejlesztése
<i>a szervezeti folyamatokba való tervszerű beavatkozás útján</i>	⇒	lakossági igények által nyújtott közszolgáltatás fokozatos bővítése a projekt ütemezhetősége alapján

A tudásmenedzsment folyamata, ciklusa és a projekt releváns szakaszai:



A tudásmenedzsment eszközzrendszere és a projektben való megnyilvánítása:

a) <i>emberi tényezőből adódó eszközök:</i>	⇒	Önkormányzatok kompetenciáinak felmérése, szintjének meghatározása a HEEFTben.
○ <i>saját tapasztalat</i>		
○ <i>új munkatárs felvétele</i>	⇒	A projekt céljaival összeegyeztethető szakemberek megbízása, ismereteik gyűjtése és dokumentálása szakmai tevékenységük során
○ <i>fórumok</i>	⇒	Felvett szakmai munkatársakkal tartott munkacsoport egyeztetések, folyamatos tapasztalatcsere a rendelkezésre álló kommunikációs csatornákon
○ <i>megfelelő, nyílt kommunikáció</i>	⇒	Fontos alapelv volt a projektben a tapasztalatok, ismeretek megosztása egymás között.
b) <i>technológiai eszközök:</i>	⇒	Önkormányzatok digitális adattárolóin a szakmai munkatársak által készített egyéni fejlesztési tervek, mentorálási dokumentációk gyűjtése és tárolása, munkaközi anyagok rendszerezése
○ <i>strukturált tárolók (adatbázis, tudástár, best practice stb.)</i>		
○ <i>strukturálatlan tárolók (munkatársak emlékezete, jelentések)</i>	⇒	Szakmai munkatársak egyéni ismeretének bővülése, az önkormányzatok más területen dolgozó munkatársainak a szerzett tudás átadása (csoport és intézmény szintű tudás fejlesztése)

A tudásmenedzsment eszközök a következőképpen képesek felszínre hozni a tudást egy szervezetben:

- Személyes tudásátadás
- Szakértői segítségnyújtás
- Tudásközösséghez kapcsolódó tudáscsere.

IV. A tudásmenedzsment megvalósulásának lépései a projektben

A helyi emberi erőforrás fejlesztési terv összeállításakor egyértelművé vált, hogy feladatellátáshoz kapcsolódó kompetenciafejlesztésre kell sort keríteni, amely a munkaerőpiac fejlesztésére, a közművelődés, ezen belül a közösségi és társadalmi részvétel erősítésére koncentrálna. Ennek csupán egy része volt az új munkakörök kialakítása és fenntartása. A szervezetfejlesztés többi főbb momentumai az alábbiak szerint foglalhatók össze a tudásmenedzsment folyamatának szemszögéből:

Tudásmenedzsment szakasza	Megvalósított lépés	Hatás	Érintett önkormányzat
Tudásmenedzsment célok	A helyi emberi erőforrás fejlesztési terv alapján azonosításra kerültek a szakmai megvalósításhoz kapcsolódó igények, melyből következően láthatóvá vált a szociális mentor/segítő és közművelődési szakértői munkakörök projekt célokhoz való igazítása, fejlesztése. Az átfogó cél: olyan szakemberek foglalkoztatása, akik képesek tudásukkal a munkaerőpiaci felzárkóztatás elősegítésére, továbbképzésükkel képesek megalapozni az önkormányzatok jövőbeli tevékenységellátását ezen a szakterületen. A célt támogató céleszközök: 1. A Pályázati Felhívás célrendszerének megfelelően megvalósított munkakörök kialakítása és lehetőség szerint projektidőszakon túlmutatóan a folyamatos fenntartás biztosítása (humán és pénzügyi forrás szempontjából is) 2. Alkalmazásba kerülő szakmai munkatársak célzott kompetenciafejlesztése 3. A projekt megvalósítása során keletkezett új specifikus tudás megőrzése, fenntartásának és továbbfejlesztésének biztosítása az önkormányzat feladatellátásában közreműködő valamennyi szakember számára	<i>Közvetlen intézményszintű fejlesztés valósult meg</i>	Kalocsa Város Önkormányzata Dunaszentbenedek Község Önkormányzata Géderlak Község Önkormányzata Ordas Község Önkormányzata Öregcsertő Község Önkormányzata Szakmár Község Önkormányzata Újtelek Község Önkormányzata Uszód Község Önkormányzata

Tudásazonosítás	1. Szakmai vezető kiválasztása – fontos szempont volt a helyismeret, szakkompetenciákkal való rendelkezés és a szakterületen tevékenységet ellátó szakértői bázis ismerete 2. Szakmai megvalósítók körének meghatározása – felkérésük a projektben való szerepvállalásra 3. A projekt kezdeti szakaszában a kialakult szakértői munkacsoport a szakmai vezető irányításával rendszeres egyeztetéseket folytatott, melynek eredményeképpen - az egyénileg szerzett tudás csoport szintűvé vált, - értelmezés szakaszába került valamennyi információ, adat, kompetencia, megfogalmazódott a szükséglet a hiányzó ismeretekről Alkalmazott céleszköz: A Pályázati Felhívás célrendszerének megfeleltethető munkakörök kialakítása és lehetőség szerint projektidőszakon túlmutatóan a folyamatos fenntartás biztosítása (humán és pénzügyi forrás szempontjából is) Alátámasztó dokumentumok: Megbízási szerződések, munkaszerződések, önéletrajzok, munkaköri leírások	Közvetlen intézményszintű fejlesztés valósult meg	Kalocsa Város Önkormányzata Dunaszentbenedek Község Önkormányzata Géderlak Község Önkormányzata Ordas Község Önkormányzata Öregcsertő Község Önkormányzata Szakmár Község Önkormányzata Újtelek Község Önkormányzata Uszód Község Önkormányzata
Tudás szerzése	A konzorcium közbeszerzési eljárás keretében a szakmai	Közvetlen intézményszintű	Kalocsa Város Önkormányzata

	megvalósítók fejlesztésére irányuló képzés beszerzését indította el. A nyertes ajánlattevő, DFT-Hungária Oktatási, Tanácsadó és Kommunikációs Ügynökség Zártkörűen Működő Részvénytársaság közreműködésével az alábbi képzés megvalósítására került sor: - Képzés megnevezése: Hatékony vagyok, így elérem a céljaimat! – személyes hatékonyság fejlesztése (40 óra) - Képzés engedélyszáma: E-000073/2013/D066 - Időpont: 2019.02.12-15. - Képzés tartalma: A résztvevők négy modul mentén sajátítottak el a munkakör ellátáshoz fejlesztő ismereteket: (1) Önismeret, (2) Alapvető emberi képességek, (3) Személyiség típusok, (4) Pozitív szemlélet. A képzés lényege volt, hogy a szakmai megvalósítók rendelkezzenek olyan további kompetenciákkal, amelyekkel könnyebbé és hatékonyabbá válhat a munkaerőpiaci értelemben hátrányos helyzetű személyek bevonása a projektbe, a bevonásukat követően a velük történő közös munka (egyéni fejlesztés és mentorálás). Alkalmazott céleszköz:	<i>fejlesztés valósult meg</i>	Dunaszentbenedek Község Önkormányzata Géderlak Község Önkormányzata Ordas Község Önkormányzata Öregcsertő Község Önkormányzata Szakmár Község Önkormányzata Uszód Község Önkormányzata
		<i>Közvetett intézményszintű fejlesztés valósult meg</i>	Újtelek Község Önkormányzata

	Alkalmazásába kerülő szakmai munkatársak célzott kompetenciafejlesztése Alátámasztó dokumentumok: Közbeszerzési eljárás dokumentációja		
Tudás fejlesztése	A képzés elvégzése 16 fő részére volt biztosítható. A résztvevők kiválasztásának fő szempontja: valamennyi önkormányzat képviselője megvalósuljon. Újtelek Község Önkormányzata vonatkozásában nem került sor közvetlenül szociális segítő vagy szociális mentor foglalkoztatására. A település vonatkozásában a helyi feladatellátáshoz Kalocsa Város Önkormányzata biztosította a szakember alkalmazását. Ennek okán Újteleknek a tudás szerzése és fejlesztése az önkormányzatra vonatkozóan közvetetten történt meg. Alkalmazott céleszköz: Alkalmazásába kerülő szakmai munkatársak célzott kompetenciafejlesztése Alátámasztó dokumentumok: Képzési dokumentáció	Közvetlen személyi szintű fejlesztés és közvetetten intézményszintű fejlesztés valósult meg	Kalocsa Város Önkormányzata Dunaszentbenedek Község Önkormányzata Géderlak Község Önkormányzata Ordas Község Önkormányzata Öregcsertő Község Önkormányzata Szakmár Község Önkormányzata Uszód Község Önkormányzata Újtelek Község Önkormányzata
Tudás megosztása	A kiválasztott szakmai megvalósítók továbbképzése után fontos szempont volt, hogy a képzésben részt venni nem tudó munkatársak is az új tudást birtokolni tudják. A megosztás a rendszeres	Közvetlen személyi csoport szintű	Kalocsa Város Önkormányzata Dunaszentbenedek Község Önkormányzata

	munkacsoport egyeztetéseken valósult meg, valamint folyamatos volt a kollégák közötti kommunikáció, információcsere, melyet a szakmai vezető felügyelt. Alkalmazott céleszköz: Alkalmazásába kerülő szakmai munkatársak célzott kompetenciafejlesztése Alátámasztó dokumentumok: Szakmai vezető, szakmai munkatársak beszámolói	<i>fejlesztés, illetve közvetetten intézményszintű fejlesztés valósult meg</i>	Géderlak Község Önkormányzata Ordas Község Önkormányzata Öregcsertő Község Önkormányzata Szakmár Község Önkormányzata Újtelek Község Önkormányzata Uszód Község Önkormányzata
Tudás megőrzése	A tudás megőrzése rendkívül fontos a szervezettefejlesztés során. Erre fizikailag és elektronikusan is sor került a projekt megvalósítása során. A tevékenység célja: a tudás rögzítése, hosszú távú fenntartása, visszakereshetősége, jógyakorlatok gyűjtése. Alkalmazott céleszköz: A projekt megvalósítása során keletkezett új specifikus tudás megőrzése, fenntartásának és továbbfejlesztésének biztosítása az önkormányzat feladatellátásában közreműködő valamennyi szakember számára Alátámasztó dokumentumok: Célcsoporttagokkal folyó munkasorán készült egyéni fejlesztési tervek és kapcsolódó dokumentumok, Mentorálási dokumentáció	<i>Közvetlen intézményszintű fejlesztés valósult meg</i>	Kalocsa Város Önkormányzata Dunaszentbenedek Község Önkormányzata Géderlak Község Önkormányzata Ordas Község Önkormányzata Öregcsertő Község Önkormányzata Szakmár Község Önkormányzata Újtelek Község Önkormányzata Uszód Község

			Önkormányzata
Tudás felhasználása	A tudás felhasználása a projekt megvalósítása során folyamatos feladatellátást jelentett. A szakértők a célcsoporttagokkal történő foglalkoztatások során alkalmazták hozott, munkacsoportban szerzett, közvetlenül képzésen elsajátított és közvetetten képzés által megismert új tudásukat. Ennek dokumentálása az egyéni fejlesztési tervek és mentorálások adminisztrációjában történt. Az adminisztrációt megelőzte saját formanyomtatványok kialakítása, szakértőkkel együttműködésben történő értelmezése. Alkalmazott céleszköz: A projekt megvalósítása során keletkezett új specifikus tudás megőrzése, fenntartásának és továbbfejlesztésének biztosítása az önkormányzat feladatellátásában közreműködő valamennyi szakember számára Alátámasztó dokumentumok: Egyéni fejlesztési terv, Mentorálás formadokumentumai, szakmai beszámoló formadokumentuma	<i>Közvetlen intézményszintű fejlesztés valósult meg</i>	Kalocsa Város Önkormányzata Dunaszentbenedek Község Önkormányzata Géderlak Község Önkormányzata Ordas Község Önkormányzata Öregcsertő Község Önkormányzata Szakmár Község Önkormányzata Újtelek Község Önkormányzata Uszód Község Önkormányzata
Tudás értékelése	Ugyan a projekt keretében elszámolható költségtételtként nem került elfogadásra, de a projekt megvalósításának utolsó szakaszában külső szolgáltató által megvalósult a tudás értékelés. A szakértői feladatellátásra a DFT-Hungária Oktatási, Tanácsadó és Kommunikációs Ügynökség Zártkörűen Működő Részvénytársaság	<i>Közvetlen intézményszintű fejlesztés valósult meg</i>	Kalocsa Város Önkormányzata Dunaszentbenedek Község Önkormányzata Géderlak Község Önkormányzata

	lett felkérve. A velük folytatott együttműködés az alábbiak szerint foglalható össze: • felhalmozott tudásanyag szervezeti működésbe történő integrálása úgy valósulhat meg, ha történik egyik egy ellenőrzés, amely támogatja a megkezdett folyamat önkormányzatonkénti testreszabását. • a pályázat keretében megvalósuló szolgáltatások monitoringja • hatékonyság elemzése • tapasztalatok összegzése, tanulmány elkészítése A tanácsadói tevékenység eredménye a tudásmenedzsment folyamat körforgásának fenntartása, azaz a tudásmenedzsment új céljainak megfogalmazása. Alkalmazott céleszköz: A projekt megvalósítása során keletkezett új specifikus tudás megőrzése, fenntartásának és továbbfejlesztésének biztosítása az önkormányzat feladatellátásában közreműködő valamennyi szakember számára Alátámasztó dokumentumok: A tanácsadói tevékenységet alátámasztó összefoglaló dokumentáció	Ordas Község Önkormányzata Öregcsertő Község Önkormányzata Szakmár Község Önkormányzata Újtelek Község Önkormányzata Uszód Község Önkormányzata
--	--	--

Elért eredmények, kialakított szolgáltatások fenntartása

Általános tendencia, hogy egy szervezetfejlesztési tevékenység átesik egy tesztelési, tapasztalatszerzési időszakon, mielőtt adaptálódna a mindennapi működésben. Ezt a folyamatot segítette a projekt végén elvégzett szervezetfejlesztési tanácsadás, amely végeredményében új perspektívákat nyitott meg.

Mindezek tudatában az önkormányzatok soron következő feladata a megszerzett tudás továbbfejlesztése a folyamatosan változó igények maximális kielégítése céljából. A területek, amelyekre továbbra is fókuszálni szükséges:

1. **közösségszervezés:** közösségi és társadalmi részvétel fejlesztése, célpontban az állampolgári részvétel növelése, az önkéntesség és a virtuális közösségek erősítése, a gyermekek, az ifjúság, az idősek, a nemzetiségek és a külföldi magyarok közösségi művelődésének segítése
2. **mentorálás:** közösségi és társadalmi részvétel fejlesztése, célpontban az esélyegyenlőség elősegítése, mentálhigiénés, prevenciós programok megvalósítása
3. **hátrányos helyzetű lakosok életvezetésének támogatása:** közösségi és társadalmi részvétel fejlesztése, célpontban a közösségi művelődés segítése, kiemelten a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztathatóságra való felkészítésének, munkaerő-piaci eszközökben való részesedésének és munkaerő-piacon való megjelenésének elősegítése

Ezek a területek korábban külső segítség bevonását igényelték. *A projekt eredményessége, hogy most az önkormányzatok működésében ezek közvetlenül elérhető szolgáltatásokká váltak tekintettel arra, hogy az ismeretanyag, gyakorlat és tapasztalat kialakult és gyarapodott,* így az intézményi működésben közreműködő személyek a helyi lakosság számára meg tudják tenni az első lépéseket. Kalocsa város saját intézményi körével támogatni képes a konzorcium többi tagját szükség szerint.

A kialakított munkakörök folyamatos fenntartása humánerőforrás tekintetében biztosíthatók lennének, ennek akadálya a pénzügyi forrás rendelkezésre állása, ezért *egyelőre önkéntes alapon történik a szolgáltatások működtetése,* amelyek kiegészülnek az önkormányzatok rendelkezésére álló, saját tulajdonú közösségi terek és eszközök biztosításával.

Amennyiben a helyi szintű költségvetésben saját vagy bevont forrás terhére folyamatos státusz fenntartása lehetővé válik, úgy a képviselő-testület elé terjeszthető a projektben megvalósult új munkakörökre irányuló koncepció szerinti magasabb szintű intézményfejlesztés.

Összegezve a projekt szervezetfejlesztési koncepciója a beazonosított hiányosságok mérséklésére alkalmas volt és lehetővé vált a megkezdett szolgáltatások többségének fenntartása.

Szervezetfejlesztési intézkedés megnevezés	Település/Megvalósító önkormányzat
Munkakör-fejlesztés, mentorok képzése, tudásanyag bővítés/ tudásmenedzsment, szervezetfejlesztési tanácsadás	Kalocsa Város Önkormányzata
Munkakör-fejlesztés, mentorok képzése, tudásanyag bővítés/ tudásmenedzsment	Dunaszentbenedek Község Önkormányzata
Munkakör-fejlesztés, mentorok képzése, tudásanyag bővítés/ tudásmenedzsment	Géderlak Község Önkormányzata
Munkakör-fejlesztés, mentorok képzése, tudásanyag bővítés/ tudásmenedzsment	Ordas Község Önkormányzata
Munkakör-fejlesztés, mentorok képzése, tudásanyag bővítés/ tudásmenedzsment	Öregcsertő Község Önkormányzata
Munkakör-fejlesztés, mentorok képzése, tudásanyag bővítés/ tudásmenedzsment	Szalmár Község Önkormányzata
Munkakör-fejlesztés, mentorok képzése, tudásanyag bővítés/ tudásmenedzsment	Újtelek Község Önkormányzata
Munkakör-fejlesztés, mentorok képzése, tudásanyag bővítés/ tudásmenedzsment	Uzód Község Önkormányzata

Kalocsa; 2021. november. 05.


Rumi László
szakmai vezető

