

„Akademia UTK jako przykład wykorzystania potencjału pracowników i organizacji”

Krzysztof
Kulka

Dyrektor Biura
Dyrektora Generalnego

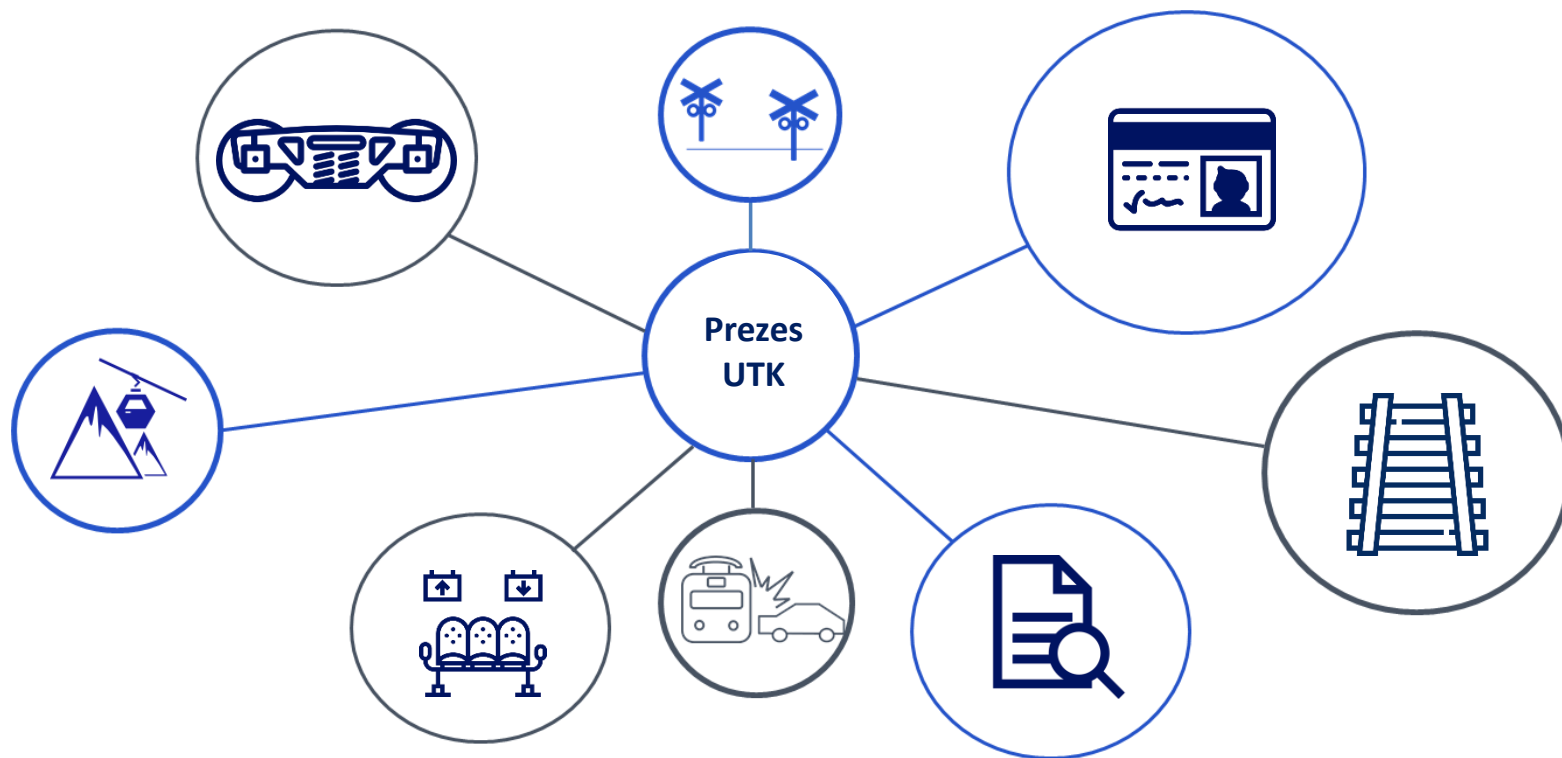
Warszawa
7 października 2019

 utk.gov.pl

 [@UTKgovpl](https://twitter.com/UTKgovpl)

 **URZĄD
TRANSPORTU
KOLEJOWEGO**

Zadania Prezesa Urzędu Transportu Kolejowego



Specyfika Urzędu

- Mała ilość specjalistów na rynku pracy spełniająca kryteria naboru,
- Rywalizacja z rynkiem kolejowym o pozyskanie specjalistów,
- „Podbieranie” specjalistów przez rynek,
- Długi okres nabywania kwalifikacji po zakończeniu edukacji i podjęciu pracy.

Potencjał pracowników

- Specjalistyczna wiedza techniczna i prawna z obszarów związanych z działalnością organu,
- Eksperti z wiedzą branżową,
- Ambitny zespół pracowników, którzy chętnie podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe,
- Swobodny dostęp do wiedzy zarówno poprzez dostęp do szkoleń jak i udział w pracach komisji, międzynarodowych zespołów i grup roboczych .

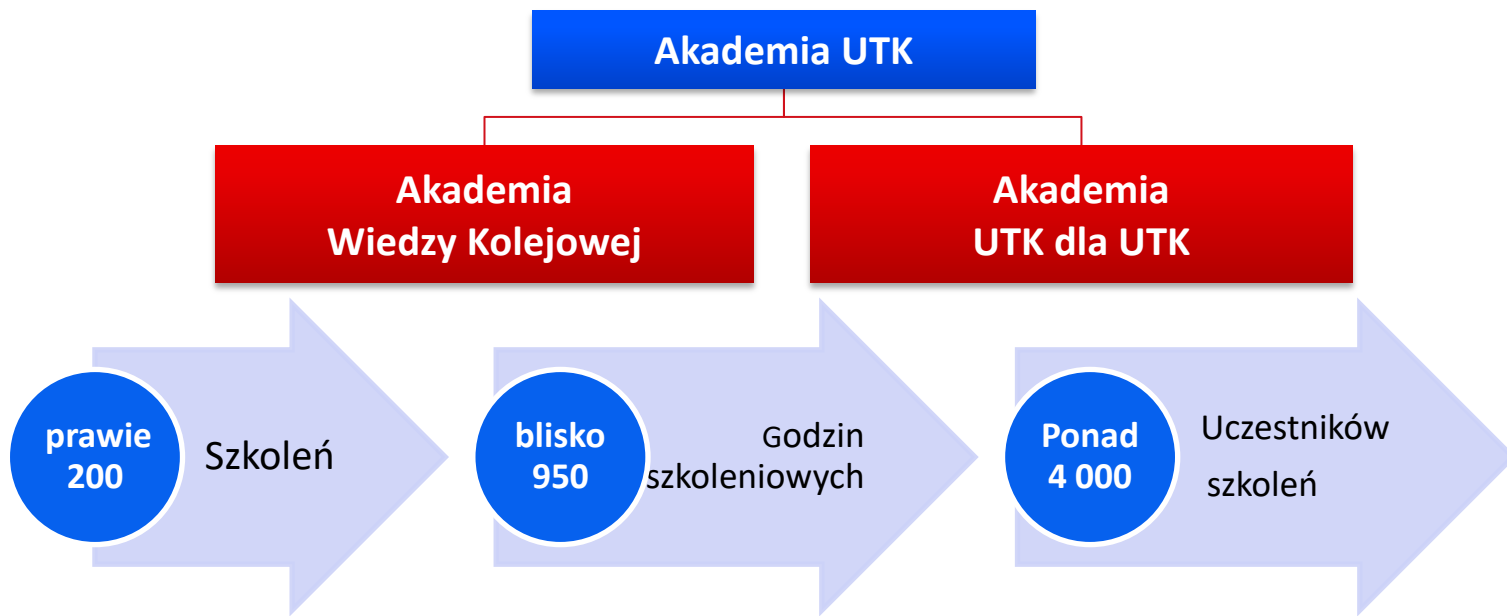
Potencjał organizacji

- Możliwość zapewnienia pracownikom stałego rozwoju i podnoszenia kwalifikacji,
- Posiadanie zasobów organizacyjnych umożliwiających przygotowywanie i przeprowadzanie szkoleń,
- Pomysł na wykorzystanie potencjału pracowników.



Akademia UTK...

Akademia UTK był to projekt oparty na zasadzie dzielenia się wiedzą. Pracownicy UTK w strukturze projektu prowadzili szkolenia w ramach dwóch bloków:



Co robiliśmy w ramach UTK dla UTK?

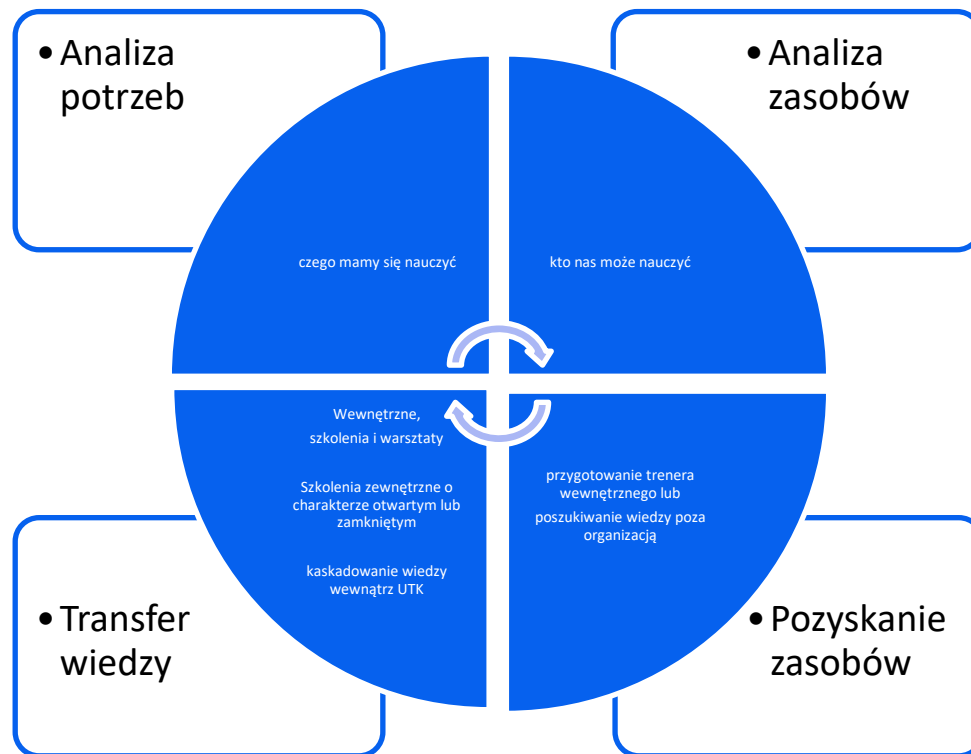
Dla naszych pracowników prowadziliśmy szkolenia:

- **techniczne** – szkolenia ściśle związane z branżą kolejową,
- **prawne**, (część szkoleń miała charakter obowiązkowy np. dot. RODO, zmian w KPA, czy też etyki w pracy urzędnika),
- **z zakresu IT**, (tworzenie prezentacji, obsługi programów, np. Excel czy EZD – szkolenie obowiązkowe dla nowych pracowników),
- **związane z bieżącą działalnością urzędu** (np. archiwizacja, zamówienia publiczne – poza cenowe kryteria oceny ofert, rozliczanie delegacji krajowych i zagranicznych)
- **miękkie** – budowanie zespołu, komunikacja, współpraca (szkolenia realizowane w oparciu o gry szkoleniowe).

Korzyści

- 1. łatwość organizacji szkoleń, w tym w szczególności szybki czas realizacji licząc od dnia powstania/zgłoszenia potrzeby,
- 2. oszczędność czasu uczestników szkolenia, możliwość organizacji szkoleń uwzględniających możliwości udziału pracowników np. elastyczny czas trwania szkoleń np. 2, 4 lub 6 godzin w zależności od możliwości udziału pracowników,
- 3. niskie koszty organizacji szkolenia, szkolenia odbywają się na terenie UTK, dla pracowników TO przewidziano możliwość udziału w szkoleniach poprzez wideokonferencje,
- 4. duża elastyczność zarówno co do formy jak i programu oraz przebiegu samego szkolenia, (w tym możliwość swobodnego kształtowania agendy szkolenia dostosowanej do potrzeb danej grupy i poziomu jej wiedzy),
- 5. rozwój kompetencji pracowników (organizacja, prowadzenie szkoleń, opracowywanie materiałów pozwala pracownikom na pozyskanie dodatkowych umiejętności i kwalifikacji, zwiększa ich elastyczność na rynku pracy, oraz wymusza pogłębianie wiedzy specjalistycznej),
- 6. praca na autentycznych, bieżących przypadkach, pozwala na łatwe pogłębianie wiedzy na przykładzie studium przypadku,
- 7. materiały szkoleniowe - stworzone przez pracowników materiały szkoleniowe mogą posłużyć jako materiał do samokształcenia dla nowych pracowników.

Uruchomienie i życie projektu



Cechy: osoba posiadająca specjalistyczną wiedzę z określonego obszaru oraz charakteryzująca się określonymi cechami:



Przygotowanie i rozwój trenerów

- Wytypowanie trenerów wewnętrznych,
- **Badanie ich predyspozycji do prowadzenia szkoleń,**
- Przygotowanie trenerów do prowadzenia szkoleń,
- **Ciągły rozwój trenerów zarówno w zakresie twardej wiedzy z określonej dziedziny jak i z obszaru warsztatu trenera,**
- Weryfikacja umiejętności trenerskich – system ocen oraz ankiety po szkoleniach.

Z perspektywy czasu...

- Realizacja działań w trybie projektowym wymaga dużej elastyczności i dużego wsparcia kierownictwa urzędu.
- Wymagało to od nas zmiany wewnętrznych aktów prawnych – np. w zakresie wyposażenia kierownika projektu w dodatkowe kompetencje nie wynikające z opisu jego stanowiska pracy.
- Akademia odniosła sukces dzięki dużemu wsparciu kierownictwa, które stale podkreślało wagę projektu dla organizacji, zatem łatwo było pracownikom identyfikować się z działaniem, po zakończeniu każdego roku akademickiego robiliśmy ranking trenerów – przyznawaliśmy specjalne wyróżnienia.
- Zadbano o to by trenerzy wewnętrzni czuli wyjątkowość swojej roli i mieli świadomość, że pracując na rzecz Akademii budują jej oraz swoją markę.

Jedno jest pewne...

BYŁO WARTO!

...bo największym potencjałem każdej organizacji są jej ludzie, a inwestycja w nich zawsze zwraca się po wielokroć!



Dziękuję za uwagę!

Warszawa
7 października 2019

 utk.gov.pl

 [@UTKgovpl](https://twitter.com/UTKgovpl)

 **URZĄD
TRANSPORTU
KOLEJOWEGO**

