

74%

wskaźnik poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej

WYNIKI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

Kluczowe znaczenie w budowie i wzmacnianiu kultury uczciwości w służbie cywilnej ma postawa i zachowanie liderów

DORADCA DS. ETYKI



Funkcja doradcy ds. etyki i podobne stanowiska, uznawane są za potrzebne, przydatne i bardzo użyteczne

W większych organizacjach lepiej sprawdza się wieloosobowy zespół doradców



W przypadku małych urzędów, ze względu na bliskie relacje pracowników, dobrym rozwiązaniem jest dostępność doradcy w instytucji wyższego szczebla

REGULACJE/PROCEDURY

Procedury ograniczają występowanie nieprawidłowych zjawisk, korygują nieodpowiednie zachowania, a także zabezpieczają przed ich występowaniem



SZKOLENIA



Regularny dostęp do szkoleń (szczególnie warsztatowych) z obszaru etyki i zasad służby cywilnej ma istotne znaczenie w budowie kultury uczciwości

WYNIKI BADAŃ ILOŚCIOWYCH

- 86% Członków korpusu potwierdza znajomość zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu
- 82% Członków korpusu pozytywnie ocenia poziom kultury uczciwości w służbie cywilnej
- 74% Badanych uważa, że ich bezpośredni przełożeni przestrzegają standardów etycznych przy podejmowaniu decyzji
- 72% Badanych może liczyć na wsparcie ze strony kierownictwa w trudnych sytuacjach i dylematach
- 61% Badanych uważa, że pracownicy w ich urzędzie ponoszą konsekwencje nieetycznych zachowań
- 55% Członków korpusu potwierdziło, że w ciągu ostatnich 3 lat uczestniczyli w szkoleniu z zakresu etyki
- 47% Niewłaściwe zachowanie względem własności urzędu było najczęściej spotykaną sytuacją niepożądaną w służbie cywilnej

MOCNE/SŁABE STRONY

Członkowie korpusu pozytywnie oceniają fakt, że w służbie cywilnej zwraca się coraz większą uwagę na kwestie związane z kulturą uczciwości. Dzięki temu stale wzrasta świadomość znaczenia kultury opartej na wartościach.



MOCNE STRONY

- Intensyfikacja działań ukierunkowanych na budowę i wzmacnianie kultury uczciwości
- Odpowiednie procedury, regulacje i instrukcje opracowywane i wprowadzane przez dyrektorów generalnych i kierowników urzędów
- Upowszechnianie funkcji doradcy ds. etyki
- Spotkania doradców organizowane przez Szefa Służby Cywilnej
- Dostępność szkoleń z zakresu etyki



SŁABE STRONY

- Wciąż niewystarczająca aktywność kierowników urzędów/dyrektorów generalnych w ramach promowania kultury uczciwości
- Niewystarczająca skuteczność kanałów komunikacji z organizacjami zatrudniającymi mniejszą liczbę członków korpusu
- Brak opracowań nt. procedur, instrukcji i zasad w przystępnych formach
- Brak wzorcowych ram procedur i rozwiązań, opracowanych na szczeblu centralnym
- Niewystarczająca promocja materiałów nt. etyki w serwisie służby cywilnej

REKOMENDACJE

DYREKTORZY GENERALNI/KIEROWNICY URZĘDÓW



Zwiększenie zaangażowania dyrektorów generalnych/kierowników urzędów w promowanie właściwych postaw wśród pracowników



Zapewnianie dostępności doradcy ds. etyki lub innej osoby pełniącej podobną funkcję, dla pracowników urzędu



Uwzględnianie kwestii przestrzegania zasad służby cywilnej i zasad etyki w ramach narzędzi ZZL



Większy nacisk na wyjaśnianie kwestii związanych ze zjawiskiem mobbingu w miejscu pracy



Zapewnienie skutecznych kanałów komunikacji, w tym stworzenie platformy wymiany wiedzy i informacji

SZEF SŁUŻBY CYWILNEJ



Promowanie kluczowej roli dyrektorów generalnych i kierowników urzędów w całym procesie wzmacniania kultury uczciwości



Organizacja kampanii/akcji promujących wartości, którymi kieruje się służba cywilna



Rozbudowa i aktywna promocja segmentu FAQ i innych narzędzi wspierających budowę kultury uczciwości



Opracowanie wzorców procedur i materiałów informacyjno-promocyjnych nt. zasad w łatwych i przystępnych formach