



odraz

LJ. POSAVSKOG 2, 10000 ZAGREB

TEL: 01/ 4655 203; 4655 200

FAX: 0/1 4655 200

www.odraz.hr

EVALUACIJSKI IZVJEŠTAJ

Trening program za lokalni razvoj

Projekt "Zajedno za bolji Zagreb"

svibanj – studeni 2006.

Pripremile:

Alina Jurjević i Ksenija Vidović Vorberger

Zagreb

Prosinac, 2006.

Sadržaj:

0. UVOD	2
1. ZADOVOLJSTVO CJELOKUPNIM TRENINGOM	4
2. ZADOVOLJSTVO TRENING GRUPOM	7
3. ZADOVOLJSTVO ORGANIZACIJOM TRENINGA	10
4. ZADOVOLJSTVO SADRŽAJEM TRENINGA	13
5. MREŽA ZA LOKALNI RAZVOJ.....	16
6. DODATNA TELEFONSKA / E-MAIL ANKETA	18
7. ZAKLJUČAK	22
Prilog 1. TEME I RASPORED TRENING BLOKOVA	24
Prilog 2. POPIS SUDIONIKA TRENING PROGRAMA.....	25

EVALUACIJSKI IZVJEŠTAJ

Trening program za lokalni razvoj

Projekt "Zajedno za bolji Zagreb"

0. UVOD

Svrha projekta „ZAJEDNO ZA BOLJI ZAGREB“ je pridonijeti približavanju Hrvatske principima i standardima EU te povećati kapacitete na području grada Zagreba za sudjelovanje u europskim integracijskim procesima putem stjecanja novih znanja i vještina. To uključuje pripremu projekata za bolje korištenje predpristupnih fondova EU i povećanje uključenosti organizacija civilnog sektora u pružanju različitih usluga.

Jedan od bitnih komponenti projekta „ZAJEDNO ZA BOLJI ZAGREB“ je višemjesečni **Trening za lokalni razvoj**. Projekt je, pored treninga, uključivao i pružanje tehničke pomoći, rad s medijima, snimanje DVD priloga te organiziranje završnog skupa o važnosti međusektorskog partnerstva za lokalni razvoj. Projekt je financirao OESS:

Predmet ove evaluacije je **Trening za lokalni razvoj**.

Ciljane skupine polaznika treninga su zaposlenici Grada Zagreba te njihovi partneri (različite institucije, udruge i dr.).

Cilj treninga je osposobljavanje i priprema zaposlenika Grada Zagreba i njihovih partnera (institucija, udruga i dr.) za europske integracije, putem stjecanja novih znanja i vještina, koje će pridonijeti pozitivnim promjenama u Zagrebu.

Tijekom treninga stečena su **znanja i vještine** iz sljedećih tematskih cijelina:

- Procjena potreba
- Suradnja/partnerstvo lokalne vlasti, poslovnog i civilnog sektora
- Sudjelovanje građana u procesu odlučivanja
- Upravljanje projektnim ciklusom i izrada logičkog okvira
- Pisanje prijedloga projekata
- Izrada proračuna
- Strategijsko planiranje
- Održivi razvoj i planiranje u lokalnoj zajednici
- Organiziranje zajednice
- Deliberacijska metoda dogovaranja.

Obrazovni tim Trening programa, uz **Lidiju Pavić-Rogošić** iz ODRAZ-a, koja je sudjelovala na svim blokovima, činili su i **Ivana Laginja**, ZOE – Centar za održivi razvoj ruralnih krajeva; **Slađana Novota**, Smart – Udruga za razvoj civilnog društva te **Hrvoje Carić**, Institut za turizam.

Trening se sastojao se od 5 dvodnevni trening blokova provedenih u šest mjeseci (svibanj- studeni 2006.) i kombinacija je teorijskog i praktičnog rada¹. Između trening blokova, sudionici su bili obvezni stečena znanja i vještine primjenjivati u praksi (npr. procjena potreba, osmišljavanje projekata) uz tehničku pomoć ODRAZ-a. Polaznici treninga postavili su okvir za nekoliko projektnih prijedloga.

¹ Teme i datumi održavanja trening blokova dani su u prilogu br.1.

Prostor za održavanje treninga osigurao je Grad Zagreb, koji je aktivno sudjelovao u odabiru relevantnih sudionika iz različitih ureda i službi Grada² te njihovih suradnika i/ili partnera iz civilnoga sektora.

Ukupno je bilo 39 polaznika³, s tim da je 19⁴ polaznika dobilo diplome o pohađanju cijelog Trening programa, a ostali su dobili potvrde o pohađanju određenih trening blokova.⁵

Nakon svakog trening bloka polaznici su ispunili evaluacijske obrasce te završni evaluacijski obrazac po završetku edukacije. Također, s 12 polaznika obavljen je i dodatni razgovor.

Cilj ocjene treninga je provjera postignutih rezultata u odnosu na zacrtani cilj te unapređenje cjelokupnog programa.

Pitanja iz završnog evaluacijskog upitnika podijeljena su u pet područja:

1. Zadovoljstvo cjelokupnim treningom
2. Zadovoljstvo trening grupom
3. Zadovoljstvo organizacijom treninga
4. Zadovoljstvo sadržajem treninga i njegova korisnost
5. Mreža za lokalni razvoj

² Polaznici treninga bili su iz sljedećih ureda / službi Grada Zagreba: Ured gradonačelnika; Gradski ured za strategijsko planiranje i razvoj Grada; Gradski ured za zdravstvo, rad, socijalnu zaštitu i branitelje; Služba za mjesnu samoupravu; Gradski ured za obrazovanje, kulturu i šport; Gradski ured za poljoprivredu i šumarstvo.

³ Od toga je bilo 23 predstavnika gradskih ureda i službi te 16 predstavnika udruga.

⁴ Diplomom je dobilo 10 predstavnika gradskih ureda i službi te 9 predstavnika udruga.

⁵ Popis sudionika nalazi se u prilogu br. 2.

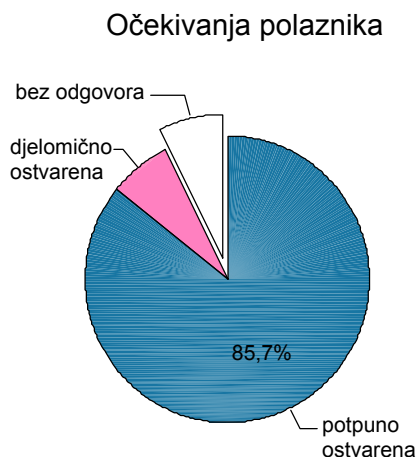
1. ZADOVOLJSTVO CJELOKUPNIM TRENINGOM

1.1. Način prijave i uključivanja u trening

Velik dio polaznika treninga (predstavnic/e gradske uprave), poziv na edukaciju dobili su od svojih nadređenih bez prethodnih konzultacija, dok su predstavnici/e udruga pozvani na osnovi dotadašnje suradnje i partnerstva s pojedinim gradskim uredima.

Pozive na edukaciju prosljedili su: Gradski ured za zdravstvo, rad, socijalnu zaštitu i branitelje; Gradski ured za obrazovanje, kulturu i šport; Poglavarstvo grada Zagreba, KUZ- Koordinacija udruga u zdravstvu; Stručna služba gradske Skupštine.

1.2. Stupanj ispunjenosti očekivanja koje su polaznici imali na početku treninga



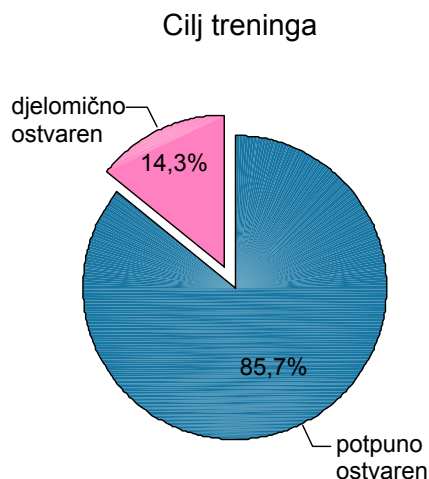
Najveći broj polaznika treninga (85,7%) ocjenjuje kako su njihova očekivanja ispunjena. Navode kako su očekivali stjecanje i usvajanje novih znanja i vještina, što su dobili kroz teorijsko i praktično iskustvo, dok su neka već postojeća znanja naučili primjenjivati u širem kontekstu. Predstavnici gradskih ureda su kroz trening dobili uvid u funkcioniranje drugih ureda i njihove pristupe rješavanju problema. Trening je omogućio stvaranje kontakata i poznanstava između zaposlenika raznih ureda i predstavnika udruga te proširio mogućnost daljnje suradnje (*„umrežavanje s drugim udrugama i zaposlenicima Grada“*).

Nadalje, polaznici ističu kako su treningom došli do novih spoznaja, pojašnjena su i dopunjena dosadašnja saznanja i uspostavljena izvrsna komunikacija među polaznicima (*„rad u grupama-timski rad, pisanje projekata, druženje“*).

Polaznici također izražavaju zadovoljstvo novostečenim kontaktima sa stručnim ljudima iz područja civilnog sektora (*„pohvala edukatoricama“*) te zadovoljstvo mogućnošću primanja obavijesti i informacija s područja djelovanja civilnog sektora što im olakšava i pomaže u svakodnevnom radu (*„biti u toku!“*).

Polaznik čija su očekivanja djelomično ispunjena takvu ocjenu obrazlaže *dekoncentrirajućom dinamikom odvijanja treninga*, dok drugi polaznik navodi *izostanak početnog očekivanja*.

1.3. Ispunjavanje cilja treninga – „stjecanje znanja i vještina zaposlenika Grada Zagreba i njihovih partnera iz civilnog sektora, u svrhu pripreme za europske integracije i poticanja pozitivnih promjena u Gradu.“



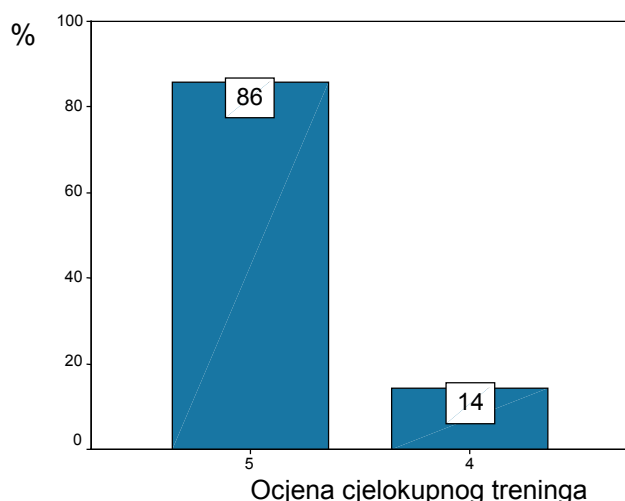
Većina polaznika (85,7%) smatra kako je ispunjen cilj treninga; znanja su stečena, informacije dobivene, prenesen je drugačiji način razmišljanja (očekuje se primjena istog), uspostavljena dobra komunikacija između svih sudionika treninga, stručno je pojašnjeno pisanje projekata prema kriterijima EU, približeni su interesi institucija i civilnih inicijativa, otkrivene manjkavosti zajednice.

Polaznici navode kako su u odnosu na ranija iskustva, gradske strukture danas otvorenije pojmu „partnerstva” s udrugama te je udrugama lakše stupiti u kontakt s Gradom. Ovaj trening osobito je koristan zaposlenicima Grada, jer predstavlja drugačiji, inovativan način rada i otvara mogućnosti šire suradnje s udrugama (*„Gradske službe isto tako mogu puno toga naučiti, jer baš i nisu neki mozgoposjednici.”*)

Unatoč tome, pojedini polaznici su skeptični u odnosu na primjenu stečenih znanja od strane predstavnika Grada jer to u velikoj mjeri "ne ovisi o njima". Smatraju kako su polaznici seminara, osim službenika, trebali biti i njihovi rukovoditelji.

Jedan od polaznika, koji smatra kako je djelomično ispunjen cilj treninga, navodi nemogućnost utjecanja na pozitivne promjene u Gradu, budući da su to neke "više instance".

1.4. Ocjena cjelokupnog treninga na skali od 1 do 5



Prema odgovorima, najveći broj polaznika (86%) ocjenjuje trening ocjenom 5 (*„Malo nedostaje da bi bio izvrstan.“*). Trening je dobro planiran i pripremljen, ima zadovoljavajuću i većinom kontinuiranu strukturu zainteresiranih ljudi koji su aktivno uključeni u rad. Kroz trening su stečene nove korisne vještine i znanja te sklopljena brojna ugodna poznanstva.

Polaznici ističu kako su organizatori i predavači trening profesionalno odradili i kvalitetno usmjeravali (*„Pohvala inicijativi, provedbi i organizaciji edukacije - stručno i izrazito kvalitetno odrađeno.“*).

Voditelji i sudionici treninga generalno su ocijenjeni kao vrlo pristupačni. *Sudionici* su pokazali visok interes, kreativnost, originalnost, duhovitost i pozitivnost, otvorenost za nova znanja. *Voditelji* - vrhunski, simpatični i profesionalni.

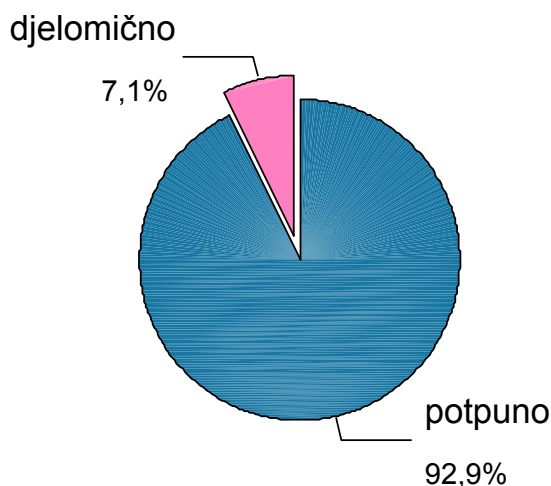
Trening je odlično ocijenjen na području razmjene iskustva, najviše kroz učenje pisanja projektnih prijedloga.

„Ispunjavanje evaluacije ovog tipa još je jedna potvrda zašto ocijeniti cjelokupan trening odličnim; nakon mnogo dobivenog još postoji provjera može li se dati više, a izvedba treninga potvrđuje da to nije samo forme radi.“

2. ZADOVOLJSTVO TRENING GRUPOM

2.1. Zadovoljstvo sastavom grupe – predstavnici gradske uprave i udruga

Zadovoljstvo sastavom grupe



a) Raznolikost sastava

Većina polaznika (92,9%) odgovara kako je u potpunosti zadovoljna sastavom grupe koju su činili predstavnici gradske uprave i udruga („*raznolik sastav omogućava bolju razmjenu znanja*“).

b) Informacije 'iz prve ruke'

Polaznici smatraju kako je bilo zanimljivo čuti kako rade drugi uredi, udruge ili klubovi, i to iz prve ruke („*vidjeli smo obje strane medalje*“). Tijekom treninga stvorena je homogenost i voljnost svih za sudjelovanjem. Polaznici su bili *ekipa s kojom je ugodno raditi*.

c) Zastupljenost

U daljnjem objašnjenju navode ravnomjernu zastupljenost - mješovitost grupe pridonijela je bogatstvu učenja, razmjeni ideja i raznolikosti stajališta, pružena je značajna prilika za međusobno upoznavanje i izgradnju odnosa koji mogu pridonijeti daljnjoj kvaliteti suradnje („*upravo taj način međudjelovanja javnog i civilnog sektora može pomoći da se gradi bolje, zajedničko društvo*“).

Naglašeno je kako je dobro što su iz Grada bile uključene osobe koje zaista surađuju s udrugama. Istovremeno, iako su svi bili otvoreni za suradnju, nisu bili sigurni hoće li to funkcionirati i u praksi, jer donositelji odluka nisu sudjelovali na treningu.

Neki sudionici treninga preporučuju uključivanje više predstavnika civilnog sektora, jer *njima je trening potrebniji*...Npr. navedeno je da su neki predstavnici Gradskog

ureda za obrazovanje bili *suvišni*, što se kasnije potvrdilo njihovim nesudjelovanjem – *ti su se pozivi mogli proslijediti zainteresiranim predstavnicima udruga*⁶.

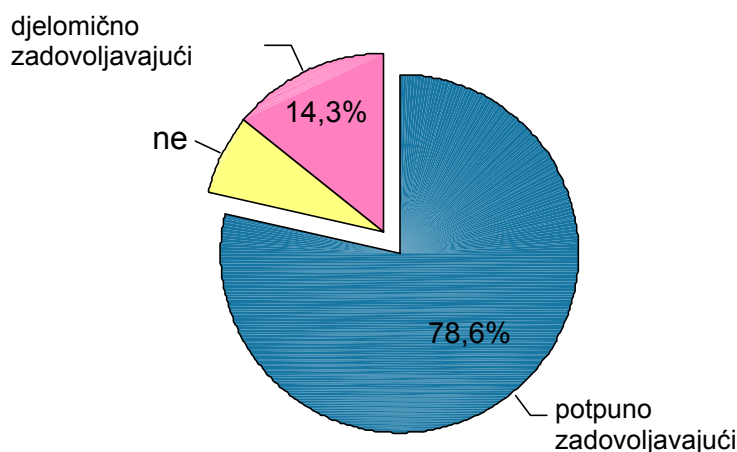
Budući da je postojala mogućnost odabira udruge s kojom bi predstavnici gradske uprave pohađali edukaciju, predstavnicima gradske uprave pružena je mogućnost da procjene koja bi udruga mogla biti njihov potencijalni partner u određenim projektima; na temelju te procjene udruge su pozvane na sudjelovanje u edukaciji što su i prihvatile.

Ističe se važnost zastupljenosti svih interesnih strana u rješavanju postojećih problema što je ovom edukacijom omogućeno.

Sudionici edukacije ocjenjuju da, iako je šteta što početna grupa sudionika nije ostala u istom sastavu do kraja treninga; s druge strane, dobro je da nije bilo prisile ni prema jednom sudioniku/-ci treninga.

2.2. Sastav grupe kao motivirajući faktor za stjecanje novih znanja i vještina

Sastav grupe kao motivirajući faktor



Najveći broj polaznika (78,6%) smatra kako je sastav grupe bio motivirajući faktor u daljnjem stjecanju novih znanja i vještina (*„raznolika grupa pridonijela je stjecanju novih znanja“*).

U daljnjem objašnjenju se navodi kako su svi pridonijeli razmjeni međusektorskog znanja i iskustva. Grupa je bila na podjednakoj razini znanja te je postojala međusobna motivacija (*„poštovanje među sudionicima i slušanje drugih“*) kako bi se usvojila nova znanja kroz diskusije, traženje objašnjenja...

Iako je u početku možda bilo teže, kasnije se sve *posložilo*, a presudan faktor bila je dob sudionika te želja za učenjem i suradnjom s drugima.

Obzirom da je bilo predstavnika različitih ureda gradske uprave, dobivene su konkretne ideje i informacije o unapređenju rada s udrugama; od predstavnika udruga je pak, dobivena informacija o njihovim očekivanjima i problemima s kojima

⁶ Statistika pokazuje da je od 23 predstavnika Grada, njih 13 bilo prisutno na nekim trening blokovima (56,52%), dok od ukupno 16 predstavnika udruga, njih 7 nije bilo na svim trening blokovima (43,5%).

se susreću u području partnerstva. Naučeno je mnogo o problemima udruga koji se mogu rješavati suradnjom (*„tako i oni od kojih ovisimo, a koji su uglavnom glavama u oblacima vide da je stvarni život malo drugačiji od onog kako ga oni zamišljaju“*).

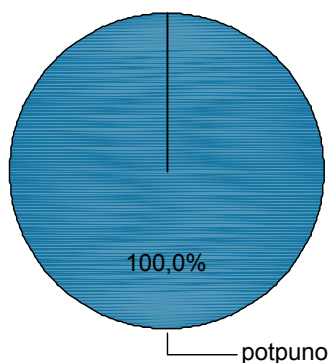
Iznošenje osobne percepcije sudionika utjecalo je na promjenu pristupa u pisanju programa i projekata; s namjerom potvrđivanja kvalitete udruga pred gradskom upravom povećana je osobna spremnost na učenje..

Rezultat ove edukacije je povezivanje s ostalim gradskim uredima i udrugama s povećanom mogućnošću buduće suradnje na nekom zajedničkom projektu.

Polaznici koji su djelomično zadovoljni sastavom grupe kao motivirajućim faktorom, kao razlog tome navode mijenjanje dijela sastava grupe, što je ih demotiviralo u izradi zajedničkih zadataka.

3. ZADOVOLJSTVO ORGANIZACIJOM TRENINGA

Zadovoljstvo organizacijom treninga



Polaznici su u potpunosti (100%) zadovoljni organizacijom treninga („*upravo s mjerom*“).

Navode dobru pripremu i organizaciju, profesionalno odrađenu - od papira i markera do dodjele diploma. Jako dobro isplanirana vremenska raspoređenost, korisnost informacija, izvrsna komunikacija, spajanje teorije i prakse, pravovremenost i pripremljenost materijala za lakše praćenje rada, dobivena dodatna literatura, organizirana okrijepa („*cijelo vrijeme briga za sudionike – dvorana, piće, hrana..*“). Dobre lokacije, zanimljive teme, dobar dnevni raspored i zakuske, raznolik pristup radu.

Voditeljice treninga ocijenjene su kao vrlo simpatične i komunikativne, vrsne predavačice koje su odlično vodile trening.

Jedan polaznik smatra kako prostor Starogradske vijećnice⁷ nije bio toliko adekvatan, ali je zadovoljan s ostalim sadržajima.

Zadovoljstvo treningom najbolje ilustrira sljedeći citat:

„Dobiveno novo znanje koje je preneseno stručno i kvalitetno; svaka radionica popraćena primjerima iz prakse i stručnim materijalima na čemu svaka pohvala; ujedno pohvala evaluaciji svakog modula, kao i ovoj posljednjoj, jer osim što će koristiti organizatoru edukacije, koristit će i svakom polazniku osobno da izvrši samoprocjenu koliko je sam dobio od edukacije.“

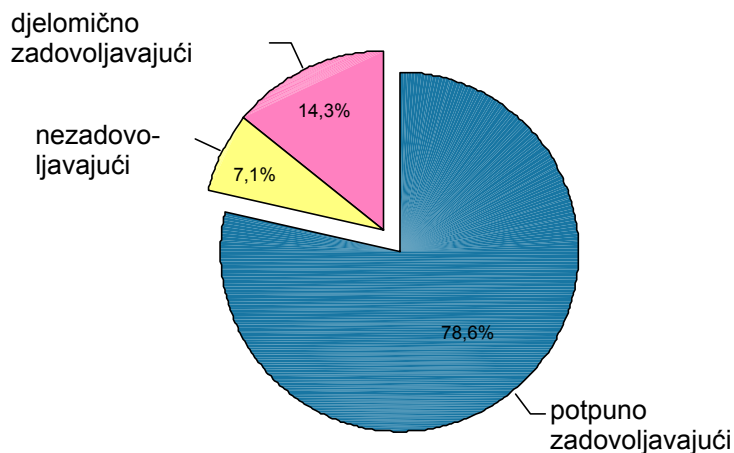
PRIJEDLOZI ZA PROMJENE

- literatura u elektronskom obliku – „*da je lakša za nositi.*“

3.1. Zadovoljstvo duljinom i dinamikom trening programa

⁷ Prva dva trening bloka održana su u prostorima Stogradske vijećnice, dok su zadnja tri bloka održana u Tribini Grada Zagreba.

Duljina i dinamika trening programa



Prema odgovorima, najveći broj polaznika (78,6%) iskazuje zadovoljstvo duljinom i dinamikom treninga („*duljina i dinamika u redu, usklađeno s ostalim obvezama*“).

U objašnjenju ističu kako je duljina i dinamika treninga vrlo dobro zamišljena i odrađena. *Jednom mjesečno* - omogućuje planiranje i izvršenje ostalih obveza, dozvoljava kvalitetno proučavanje, praktičnu vježbu i promišljanje onoga što se radilo na prethodnom modulu („*razmak i trajanje pojedinog bloka – taman*“, „*razumni razmaci između treninga*“).

Sudionici većinom izvrsno ocjenjuju **trajanje treninga**. Odlično je što se trening odvijao kroz dulji period – znanje nije bilo „*zbuksano*“ u kratko vrijeme, polaznici nisu bili zatrpani informacijama, već su ih usvajali postupno s vremenskim predahom koji je poslužio da sve „*sjedne na svoje mjesto*“. Trening je odrađen profesionalno, jezgrovito, pristupačno i s voljom, no ponekad je bilo premalo vremena za pojedine dijelove projekta (radni zadaci u grupama).

Iznimka ovom mišljenju su pojedinci koji smatraju kako bi trening bio cjelovitiji da se održao unutar mjesec dana. Na taj bi se način, smatraju, otklonila opasnost da se teme obrađene među prvima zaborave do kraja treninga. Češćim i intenzivnijim treninzima (npr. jedan trening tjedno), postiglo bi se puno više jer ovako dosta toga „*ishlapi*“ i kasnije se teže primjenjuje, ljudi se „*ohlade*“.

Nadovezujući se na spomenuto, jedna je polaznica posebno istaknula kako je nezadovoljna dinamikom odvijanja treninga – smatra kako bi mnogo lakše bilo pratiti tematske cjeline da je trening obrađen kao jedna cjelina – dan za danom, ovako se *gubi nit*.

PRIJEDLOZI ZA PROMJENE

- održavanje treninga u kontinuitetu - ako je izvedivo, unutar jednog tjedna, no suradnja i savjetodavni rad vremenski trebaju trajati duže radi procesa pisanja projekata
- češći i intenzivniji trening
- dozvoliti sudionicima da sami predlože o čemu bi željeli razgovarati na jednom od trening blokova te da naprave vlastiti raspored izlaganja glavnih tema i problema
- raniji početak (npr. od 10:00 – 15:00 sati), ali jednaka vremenska duljina

- slična bi se događanja trebala događati kao odgovor na sve probleme u zajednici koje se mogu mijenjati na bolje
- mjesto odvijanja edukacije – izvan grada (na periferiji), kako bi se mogli odmaknuti od svakodnevnih obveza i posvetiti isključivo edukaciji
- ostanak na istoj lokaciji
- trebalo bi maksimalno iskoristiti ponuđenu pomoć voditeljica vezano uz individualnu podršku pri pisanju programa i projekta.

4. ZADOVOLJSTVO SADRŽAJEM TRENINGA

4.1. Prikaz tematskih cjelina obrađenih na treningu iz kojih će stečena znanja i vještine pridonijeti pokretanju inicijativa u lokalnim zajednicama/radnom okruženju polaznika/polaznica treninga

Polaznici su uz svaku od navedenih tvrdnji trebali zaokružili samo onaj broj koji najbolje odražava njihovo mišljenje.

	Broj		Ocjene		
	Polaznika	Nedostaje obrazac.	Srednja	Min	Max
Procjena potreba	14	0	3,857	1,0	5,0
Suradnja/partnerstvo lokalne vlasti, poslovnog i civilnog sektora	14	0	4,142	3,0	5,0
Sudjelovanje građana u procesu odlučivanja	14	0	3,857	3,0	5,0
Upravljanje projektnim ciklusom / izrada logičkog okvira	14	0	3,857	3,0	5,0
Pisanje prijedloga projekta	14	0	3,785	2,0	5,0
Izrada proračuna	14	0	3,857	2,0	5,0
Strategijsko planiranje	13	1	4,153	2,0	5,0
Održivi razvoj i planiranje u lokalnoj zajednici	14	0	3,785	2,0	5,0
Organiziranje zajednice	14	0	4,000	2,0	5,0
Deliberacijska metoda dogovaranja	14	0	4,142	3,0	5,0

Tablica prikazuje prosječne vrijednosti (ocjene) tematskih cjelina obrađenih na treningu. Iz tablice je uočljivo kako su **prosječne vrijednosti iznivelirane** - nema velikih odstupanja među prosječnim ocjenama pojedinih tematskih cjelina.

Najveću razinu korisnosti i zadovoljstva usvojenim znanjem određenog tematskog područja (uključujući ocjene 4 i 5) dobila je tematska cjelina **Strategijsko planiranje (77% odgovora s 4 i 5)**.

Slijede tematske cjeline: **Suradnja/partnerstvo lokalne vlasti, poslovnog i civilnog sektora, Deliberacijska metoda dogovaranja, Izrada proračuna i Procjena potreba sa 71,5% odgovora ocjenjenih ocjenama 4 i 5**, dok je tematska cjelina **Pisanje prijedloga projekta** dobila **71,4% odgovora s ocjenama 4 i 5**.

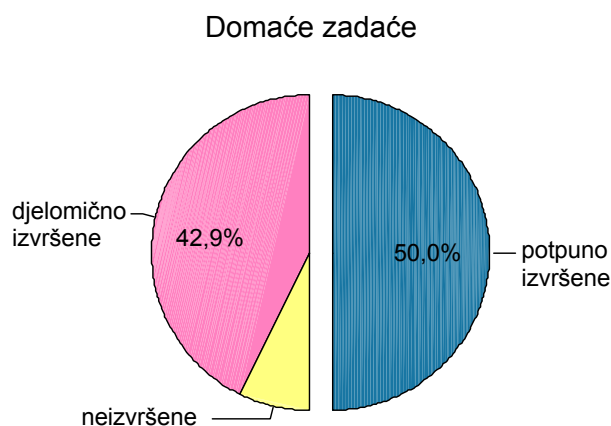
Nešto **niži postotak odgovora (64,3%) s ocjenama 4 i 5** obuhvaćaju teme: **Organiziranje zajednice, Sudjelovanje građana u procesu odlučivanja, Upravljanje projektnim ciklusom/izrada logičkog okvira i Održivi razvoj i planiranje u lokalnoj zajednici**.

4.2. Prijedlozi tema koje bi bilo dobro uključiti, a važne su za pokretanje inicijativa i razvoj lokalnih zajednica:

- detaljno pregledavanje pojedinih uspješnih primjera, a ne samo njihovo spominjanje
- rad na edukaciji i osvješćivanju građanstva
- strategijsko planiranje, sudjelovanje građana u procesu odlučivanja
- lobiranje – izuzetno važna tema za predstavnike i udruga i uprave
- načini kako što bolje motivirati javnost da se uključi u određene procese
- volonterstvo, iako je i ono kroz jedan neposredan način bio prisutan

„Vlasti ipak trebaju shvatiti da su delegirane od naroda i kao takve limitirane svojim postojanjem, te da bi na koncu i trebale služiti onima od kojih žive, ali ne samo odgovorom na potrebe tražioca, već i svojom inicijativom“.

4.3. Izvršavanje „domaćih zadaća“ između trening blokova



Domaće zadaće predstavljale su **izazov za sudionike treninga**. Samo je polovica polaznika stigla ispunjavati domaće zadaće na vrijeme, veći dio preostale polovice polaznika ispunjavao je domaće zadaće djelomično (42,9%).

Polaznici koji su svoje domaće zadaće između trening blokova ispunjavali na vrijeme navode kako zadaće nisu bile opširne i zahtjevne, a zadaci su podijeljeni među članovima male grupe. Kao razlog uspjeha navode zainteresiranost i motivaciju. Neki pak smatraju kako će veću korist od primjene konkretnih novih informacija imati tek u praktičnoj primjeni.

Neki od polaznika navode kako su teško ispunjavali radne zadatke, neke su ispunili djelomično, neke preskočili, a prevladale su - poslovne obveze. Od ostalih zadaća - pregledani su materijali prije svakog treninga, dijelom čitana dodatna literatura, prepisivani su projekti koji su pisani na radne papire za vrijeme grupnog rada i prosljeđivani e-mailovima polaznicima uključenim u pojedine grupe.

Oni koji su djelomično stizali izvršavati svoje obveze navode kao razlog zahtjevan radni tempo u uredu te inicijalnu grupu u kojoj je ostalo samo 4 člana koji su redovito dolazili na sve blokove. Jedna polaznica kao razlog navodi zaostatke s trening blokova na kojima je sudjelovala kolegica, dok jedan polaznik ističe kako zbog redovnih

poslovnih obveza veće zadaće (sažetak projekta prema obrascu za Europsku komisiju npr.) nije uspio ispuniti, dok su manje zadaće (redovito prepisivanje materijala) ispunjene.

Polaznik koji nije stigao ispuniti obvezu domaćih zadaća navodi kao razlog previše drugih obveza koje su tematski sasvim drugačije od tema koje se obrađuju na treningu.

4.4. Prijedlozi novih zadataka između trening blokova pomoću kojih bi se unaprijedila znanja za pokretanjem inicijativa/razvoja u lokalnoj zajednici i radnom okruženju:

- zadaci koji bi uključivali što veći angažman sudionika bili bi najbolji, ali s ovakvom strukturom osoba s tolikim obvezama to bi bilo teško izvedivo
- manji zadaci za svakog člana unutar skupine bili bi djelotvorniji i pojačali bi osjećaj sudjelovanja (iako je teže i dulje bi trajalo)
- povremeni sastanci manjih grupa
- susreti s edukatorima i uspostavljanje stalnog kontakta
- radionice o tome kako motivirati javnost u što aktivnije uključivanje i sl.
- svaka obrađena tema prihvaćena kao izazov – unaprjeđivanje znanja i obogaćivanje osobne okoline; zahvalna što je radna skupina pokazala interes za sastanak mimo trening blokova – vrlo pozitivno iskustvo iako se nismo okupili u cijelom broju; možda da se takav izazov stavi pred sve sudionike na izravan način – to će dovesti do raznih pitanja i odgovora koji će pridonijeti boljem usvajanju znanja
- bilo bi dobro da polaznici na početku u svim grupama odrede razradu „stvarnog“ projekta, za nekog od članova grupe, te da projekt bude finalni proizvod; imaginarni projekti nisu baš poticajni.

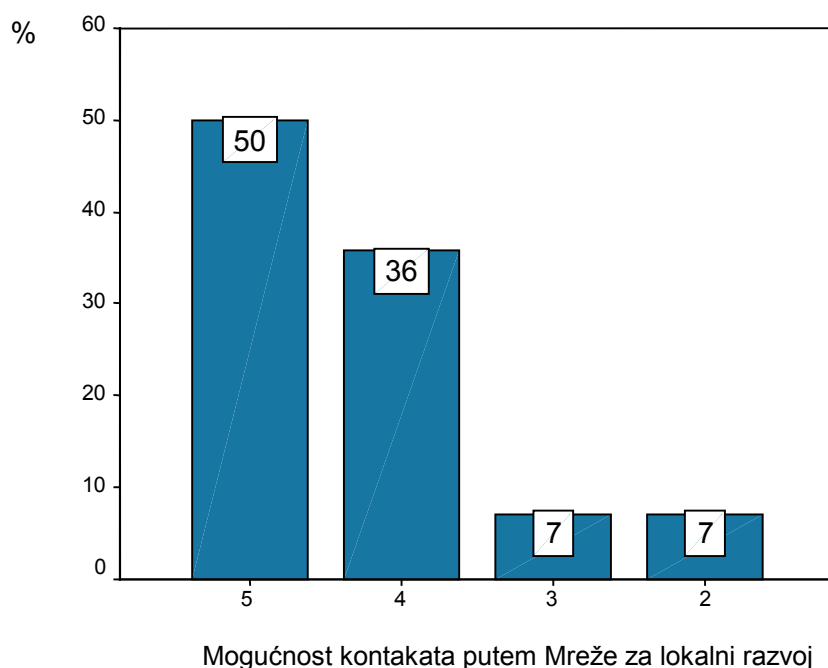
5. MREŽA ZA LOKALNI RAZVOJ

NAPOMENA: Nakon završetka treninga polaznici ostaju u Mreži za lokalni razvoj (MLR) koju facilitira ODRAZ, i u sklopu koje dobivaju informacije o daljnjim treninzima, natjecajima, interesantnim publikacijama i sl. Članovi mreže godišnje se sastaju dva do tri puta, a organiziraju se i dodatne edukacije i prezentacije.

Web stranica Mreže za lokalni razvoj (www.mreza-lokalni-razvoj.net), sastoji se od baze podataka članova, tekstova relevantnih za lokalni razvoj, primjera dobre prakse; stranica omogućuje predstavljanje rada članova i projekata / akcija koje organiziraju u svojim zajednicama.

5.1. Ocjena (1-5) potrebe za održavanjem daljnjih kontakata s polaznicima treninga i drugim osobama / organizacijama koje djeluju na razvoju lokalnih zajednica putem Mreže za lokalni razvoj.

Ocjene su bile od **1 (uopće ne ili slabo)** do **5 (potpuno ili odlično)**



Polovica polaznika izražava jasnu potrebu za održavanjem daljnjih kontakata s polaznicima treninga i drugim osobama / organizacijama kroz Mrežu (50% sudionika/ca ocjenjuje najvećom ocjenom 5, a njih 36% ocjenom 4.

U objašnjenju navode kako je komunikacija među polaznicima bila izvrsna, razmjena informacija dobra te se među polaznicima razvio suradnički odnos i razmjena podataka koji omogućavaju daljnje kontaktiranje („razmjena telefonskih brojeva, e-mail adresa, uspješna komunikacija“).

Polaznici ocjenjuju da su informacije koje dolaze putem mreže svakako zanimljive, jer stvaraju i dodatnu mogućnost povezivanja sa sudionicima treninga.

Neki smatraju kako je Mreža preporuka za buduću suradnju među zainteresiranim polaznicima.

Polaznici ističu kako je svaki pozitivan kontakt uvijek dobro prihvatiti te treba nastaviti s obavještavanjima.

Kako su predstavnici udruga i predstavnici gradske uprave nužno povezani prirodom posla koji obavljaju, pri daljnjem kontaktiranju i suradnji bit će manje prepreka i poteškoća. Također, ovom su edukacijom djelatnici različitih ureda gradske uprave dobili cjelovitije informacije o aktivnostima drugih ureda na polju rada s udrugama što će im zasigurno koristiti u daljnjem radu.

Mreža za lokalni razvoj otvara prostor daljnjem rastu i razvoju dobivenog znanja, vještina i poznanstava te različitim oblicima suradnje.

PRIJEDLOZI ZA MLR (Mreža za lokalni razvoj)

- ukoliko se vijest mijenja unutar 48 sati, potrebno obavijestiti članove/ice Mreže
- nastaviti učlanjivati ljude
- objasniti vlastima - državnim, županijskim, općinskim da su takve inicijative dobrodošle i korisne, pošto će vas slušati više nego nas
- Mreža bi trebala organizirati sličnu edukaciju isključivo predstavnika lokalnih uprava s područja cijele Hrvatske kako bi se razmijenila iskustva partnerstva (iskustva, znanja i problemi partnerstva sa stajališta lokalne uprave).

PORUKA ZA KRAJ

- „Bravo“
- „Puno pozdrava! Nastavite u ovom smjeru edukacija i treninga, spajanjem sektora.“
- „Želim vam još jednom zahvaliti na svemu te poželjeti uspjeh u daljnjem radu! Hvala!“
- „Nadam se da ćete naći sredstva da se okupimo i sljedeće godine.“
- „Puno uspjeha u radu i životu! Do novog susreta, doviđenja...“
- „Sve je bilo super! Svaka pohvala trenericama.“
- „Nedostajat ćete nam, bilo bi dobro da sljedeće godine održimo još.“
- „Trebalo bi ponoviti, odnosno organizirati seminar s drugom temom, ali u istom sastavu.“
- „Hvala na pozivu i davanju mogućnosti za sudjelovanjem.“
- „Nadam se da ćemo se opet vidjeti na sličnim događanjima.“
- „Sretno u daljnjem radu“.
- „Kada ćemo se opet družiti?“
- „Samo tako dalje! I dalje pozivajte ljude iz mjesne samouprave, jer nedostaje slične edukacije.“
- „Zahvaljujem na ovakvoj prilici za učenje i ohrabrujem takve inicijative i za budućnost. U vladinom i nevladinom sektoru leži mnogo potencijala koji je na razini neiskorištenosti upravo zbog nedovoljno informacija, neadekvatnih informacija i /ili neadekvatnog dijaloga dvaju sektora. Djelovanje oba sektora će biti prisutna. Može se birati samo više kvalitetan ili manje kvalitetan način. Voljela bih da biramo više kvalitetan način pokretanjem i sudjelovanjem u edukacijama ovog oblika.“

6. DODATNA TELEFONSKA / E-MAIL ANKETA

Dvadesetak dana nakon završetka Trening programa za lokalni razvoj, u okviru projekta «Zajedno za bolji Zagreb», obavljani su telefonski i/ili e-mail intervjui sa sudionicima programa kako bi se kvalitativno upotpunili rezultati iz evaluacijskih upitnika koje su sudionici ispunjavali po završetku pojedinog bloka edukacije (ukupno 5) te završnog evaluacijskog obrasca koji su popunili na kraju.

Od ukupno 40 sudionika/ca koji su u potpunosti ili djelomično sudjelovali na treningu odabrano je 12 za intervju.

Postavljena su im pitanja podijeljena u 3 grupe na temelju osobne procjene umreženosti, vrijednosti treninga i primjenjivosti stečenih znanja i vještina:

PITANJA

[1] [*procjena umreženosti*]

1. Jeste li ostali / planirate li ostati u kontaktu s ostalim sudionicima treninga? (Ako da, na koji način i u koju svrhu - zbog formalnih / poslovnih) ili neformalnih / privatnih razloga)
2. Član/-ica ste *Mreže za lokalni razvoj* preko ODRAZ-ove e-mailing liste. Koliko su Vam korisne informacije koje primате?
3. Smatrate li da treba nastaviti s organiziranim okupljanjem grupe s treninga? Zašto?

[2] [*procjena vrijednosti*]

4. Kome biste preporučili ovaj tip edukacije (u odnosu na 3 sektora i u odnosu na pojedinačne profesije/struke)
5. Bi li bilo korisno da članovi Vašeg kolektiva prođu ovaj trening? Zašto?

[3] [*procjena primjenjivosti*]

6. Jeste li počeli/imali priliku primjenjivati novo stečeno znanje i vještine u svom radu?
 - a) Nailazite li na prepreke ili nerazumijevanje kolektiva kod primjene novog znanja i vještina?
 - b) S obzirom na stečeno znanje, kako sada doživljavate svoj posao (razumijevanje 3 sektora, specifičnosti, objektivnost...)

Rezultati:

1. Svi ispitanici su izjavili da **jesu i planiraju biti u kontaktu s nekim sudionicima trening programa**. Kontakti su dvojake naravi - **formalne prirode** (poslovna suradnja i stručna podrška) i **neformalne prirode** (prijateljska podrška i suradnja).

2. Ispitanici su izjavili da su im **informacije** koje primaju **e-mailom kao članovi Mreže za lokalni razvoj** **korisne i zanimljive**. Većini služe kao **pouzdan i pravovremen izvor informacija** o događanjima u/oko civilnog društva. Nekoliko ispitanika izjavljuje da podaci i informacije koje dobivaju preko mailing liste **osobito**

olakšavaju posao budući da, iako trebaju takve informacije, zbog prirode posla za traženje najčešće nemaju vremena.

3. Velika većina ispitanika smatra da bi **trebali nastaviti druženje po okončanju treninga**, a kao glavni razlog navode **moгуćnost razmjene mišljenja i potrebu za zajedničkom diskusijom o temama na kojima rade**.

Primjeri izjava:

- *....zbog razmjene mišljenja, iskustava i time unapređenja našeg rada i aktivnosti.*
- *Smatram da se kontinuiranim kontaktima može više toga naučiti, saznati, biti u toku...*
- *Osobe koje bi došle imale bi priliku izmijeniti raznorazne informacije. Također bi se vjerojatno otvorilo područje za postavljanje pitanja i razrješene dilema koje se znaju javljati u raznim procesima organiziranja zajednice.*
- *Da, svakako. Potrebno je izmjenjivati informacije i novosti, a posebice u cilju unapređenja suradnje (udruga i djelatnici uprave).*

4. Dok se predstavnici udruga uglavnom slažu oko toga da bi općenito preporučili edukaciju predstavnicima svih sektora, jer smatraju da program treninga nudi informacije i vještine koje se mogu široko primjenjivati, zanimljivo je da **djelatnici javne uprave imaju podijeljeno mišljenje oko toga je li edukacija korisnija predstavnicima civilnog sektora ili predstavnicima javnoga sektora** pa tako i preporučuju edukaciju.

Primjeri izjava:

- *Kvalitetnije je kad je grupa miješana. Edukacija ovog tipa korisna je za sva tri sektora – smatram to najvećom vrijednošću edukacije.*
- *Smatram da je edukacija korisnija predstavnicima civilnog sektora. Civilni sektor nije toliko razvijen da je široko prepoznat u društvu – to treba razvijati. Predstavnicima udruga bio je koristan dio koji se odnosi na pisanje projekata i apliciranje – predstavnici javnog sektora najviše su dobili kroz mogućnost osobnog kontakta i pristupa radu – imali su prilike srušiti neke barijere u svom shvaćanju civilnog sektora i vlastitog rada.*
- *Drugim zaposlenicima gradske uprave u što većem broju. Pogotovo udrugama da nauče kvalitetno pisati projekte.*
- *Djelatnicima u društvenim djelatnostima i to sljedećih stručnih profila: pravnici, politolozi, sociolozi, filozofi, psiholozi i sl.*
- *Službenicima gradske uprave. Preporučujem da se organizira edukacija za službenike gradske uprave iz različitih ureda kako bi zajednički surađivali na predstojećim projektima.*
- *Posebno bi bilo dobro organizirati za djelatnike gradske uprave koji se do sada u poslu nisu susretali sa sličnim stvarima, jer jednostavno rade druge stvari (naravno, uz one koji to svakodnevno rade). Bilo bi dobro uključiti socijalne radnike, ekonomiste, politologe i druge struke.*

5. Svi ispitanici se slažu u tome da bi ova **edukacija bila korisna i njihovim kolegama**. Većina smatra da bi time i njihov osobni rad i primjena naučenog bio

olakšan, da bi se efikasnije pristupalo radu i konkretnije suočavalo s izazovima posla kojima se bave.

Primjeri izjava:

- ... da se senzibiliziraju i vide potencijale ostala dva sektora. Tu ima jako potencijala za suradnju. Posebno je bitno surađivati u procesu – to naglašavam. Do sada je bilo „mi imamo novce – oni projekte“ smatram da je potrebna suradnja, jer tu svi daju svoj doprinos u procesu stvaranja projekta, aktivnosti... svako ima svoje iskustvo u radu i u radu s mojom grupom međusobno smo se nadopunjavali i korigirali.
- Da. Pogotovo neki. Ova je edukacija stvar budućnosti i razumijevanje funkcioniranja svih sektora pridonosi razvoju svakog od njih...
- Da. Potrebno je da se razrade dobre ideje i prepoznaju potrebe u zajednici i da o tome razgovaraju ljudi iz različitih ureda (javne uprave)...
- Da, zbog postizanja iste razine vještina i znanja, a time do bržeg i kvalitetnijeg izvršavanja redovnih radnih zadaća.
- Voljela bih da članovi mog kolektiva prođu kroz ovaj trening. Vjerujem da bi se tada mnogo lakše provele određene ideje (kada jedna osoba ima neko znanje i na temelju toga želi pravac prema promjenama, puno treba uložiti na upućivanje ostalih), lakše bi se kretali prema naprijed, razbila bi se "koncentracija", znanja (da jedna ili dvije osobe znaju, a ostali su ovisni o njima), rad bi se podigao na još profesionalniju razinu ...
- Mislim da bi trening bio koristan i za članove mog tima koji bi tako stekli dodatne znanja i vještine koje bi nam omogućile efikasnije funkcioniranje unutar tima.

6. Ispitanici su odgovorili da primjenjuju i planiraju primjenjivati stečena znanja i vještine u svom radu. Razina primjene ovisi o prirodi posla pojedinog/e ispitanika/ce no zanimljivo je primijetiti da za razliku od ispitanika iz redova udruga neki **ispitanici iz javne uprave nailaze na prepreke i poteškoće u primjeni novih znanja**, a kao glavni razlog tome navode **otpor prema promjeni i birokratizirane strukture**.

Primjeri izjava:

- To je zapravo problem. Imam želju primjenjivati nova znanja i vještine, ali institucija u kojoj radim je birokratska. Noviteti se teško podnose i ponekad se posao odrađuje „pro forma“ no uz zalaganje pojedinaca koji imaju znanje ovog tipa ponekad se nešto može i 'progurati'...
- Nailazim na prepreke, nisko sam 'na hijerarhijskoj ljestvici' i moji prijedlozi uglavnom ne prolaze kod nadređenih.
- Ne nailazim na prepreke na objektivnoj razini, ali da na subjektivnoj. Stoga smatram da bi veći broj ljudi trebao proći ovu edukaciju.
- Nailazim na prepreke. Ljudi nisu dovoljno informirani o pojmu partnerstva, a posebice kod primjene novih znanja i vještina.

Promjena viđenja problema i bolje razumijevanje pozicije s koje nastupaju je zajednička svim ispitanicima. Neki ispitanici su od ranije baratali sličnim znanjima no pojedinci ističu da im stečeno znanje daje sigurnost u radu budući da sada

raspolažu stručnim pojmovnikom i alatima koji im pomažu u radu. Svi ispitanici se slažu da su **postojećim treningom unaprijedili percepciju posla kojeg obavljaju.**

Primjeri izjava:

- *Produbila sam postojeće znanje. Osjetila sam razliku u pristupanju radu od strane predstavnika javne uprave i predstavnika civilnog sektora. Javna uprava se više veže za pravne propise i procedure od predstavnika civilnog sektora koji su više usmjereni na same aktivnosti.*
- *Malo mi je teže sad raditi budući da uočavam stvari koje se krivo rade i shvaćam da će trebati duže vremena da se promjene. Rad u civilnom sektoru cijenim iako ih se nekad doživljava kao „dosadne“ (tj. kao da samo traže novce), ali jasno je da oni rade i naš posao u nekim segmentima i zbog toga je suradnja jako bitna.*
- *Stečeno znanje potvrdilo je moje opservacije od ranije – ali, sad imam „formu“ za ono što vidim – lakše prepoznam što je točno ono što radim, vladam terminologijom. Najviše su mi koristile procjene i SWOT analiza. Osjećam se sigurnije u radu.*
- *Upotpunjeno mi je znanje. Ali, radim na administrativnom mjestu i nemam moć odlučivanja. Ipak, ova me edukacija potakla da se stručno usavršim kako bih napredovala na bolje radno mjesto.*
- *Samo poimanje posla se nije bitno promijenilo, ali se iskristalizirala nužnost suradnje i partnerstava. No, nisam sigurna da će privredni i javni sektor tako brzo prilagoditi toj novoj potrebi i standardima u razvoju zajednice.*
- *Sada svoj posao doživljavam dinamičnije nego ranije, ali isto tako i odgovornije. S druge pak strane, lakše mi je jer, iako sam sama dugo aktivna u nevladinom sektoru, vidim da je nevladin sektor počeo razumijevati "probleme" i prepreke koje postoje u upravi.*
- *Saznala sam mnogo novih stvari koje tek trebam početi primjenjivati i očekujem da ću kroz neko vrijeme osjetiti promjene u svom poslu.*
- *Bolje razumijem načine rada i probleme s kojima se susreću udruge, a s čime prije ove edukacije nisam bila upoznata.*
- *Posao doživljavam više u cjelini – trudim se imati cjelokupnu sliku na umu: što radim, zašto radim, kako će se to odraziti na mene, sektor u kojem sam djelatna, kako na ostale...Detaljnija sam i preciznija u pojedinim dijelovima, lakše usmjeravam svoj rad i lakše radim s osobama u kolektivu (volonterima, zaposlenima i suradnicima), s više pouzdanja i vlastite sigurnosti.*

7. ZAKLJUČAK

Ocjena trening programa od strane sudionika treninga primjenom evaluacijskog upitnika i ankete provedene telefonom i/ili e-mailom pokazala je zavidno visoku razinu zadovoljstva polaznika cjelokupnim programom: sastavom trening grupe, temama koje su se obrađivale tijekom treninga, trenerima i razinom usvojenih novih znanja i vještina.

Osobita vrijednost ovog trening programa očituje se i u jasnoj želji velikog broja sudionika za proširivanjem mreže polaznika treninga, kako unutar vlastitog kolektiva tako i u drugim sektorima - što ukazuje na shvaćanje polaznika o potrebi međusektorske suradnje te razmjene i širenja stečenih znanja i vještina, što predstavlja trajni zalog Treninga za lokalni razvoj.

Nastavak komuniciranja polaznika treninga i po okončanju edukacije očekivan je i logičan nastavak suradnje uspostavljene za vrijeme treninga. Svojom Mrežom za lokalni razvoj ODRAZ podržava ovu želju omogućujući svim polaznicima edukacije za lokalni razvoj trajno nastavljanje i unapređivanje međusobne suradnje.

Visoka razina stručnosti, organizacijskih sposobnosti, opremljenosti i iskustva ODRAZ-a stjecanih i unapređivanih kroz nekoliko godina primjene sličnog tipa edukacije (Trening za razvoj lokalnih zajednica) potvrđena je najvišom ocjenom organizacije cjelokupnog treninga (100%) ali i visokim ocjenama koje su polaznici dodijelili pojedinim dijelovima treninga.

Za ODRAZ, organizatora i provoditelja Trening programa za lokalni razvoj unutar projekta «ZAJEDNO ZA BOLJI ZAGREB», prikupljene ocjene, komentari, sugestije i potrebe polaznika imaju posebnu važnost. U očekivanom nastavku suradnje s Gradom Zagrebom i drugim srodnim aktivnostima usmjerenim na podržavanje lokalnog razvoja detaljno će se valorizirati mogućnost unapređenja pripreme i provedbe treninga na osnovi prijedloga i preporuka sudionika, kao npr.:

- uključivanje viših gradskih struktura – donositelja odluka, u slične edukativne programe i/ili njihovo bolje upoznavanje s tim programima;
- mogućnost sudionika da izravnije utječu na izbor tema i pitanja;
- uvažavanje određenih sugestija u vezi sa sastavom grupa sudionika, motiviranjem polaznika, izborom tema i naglasaka, realnim planiranjem angažmana (zbog drugih obveza polovica polaznika nije mogla u izrađivati domaće zadaće u očekivanom opsegu) i sl.

Iz navedenog možemo zaključiti da je trening program ispunio svoj cilj. S pravom se može očekivati da će polaznici treninga poticati i razmjenjivati stečena znanja i vještine te pridonositi pozitivnim promjenama u Zagrebu oslanjajući se na suradnju i razvijajući partnerstvo predstavnika javne uprave i udruga.

Prilog 1. TEME I RASPORED TRENING BLOKOVA

Edukacija za lokalni razvoj – Grad Zagreb / 2006. godina

U okviru projekta "ZAJEDNO ZA BOLJI ZAGREB"

Trening blok	Okvirne teme
<u>Blok 1</u> 29.-30. 5.	- Sektori u društvu i njihova uloga - Sudjelovanje javnosti u odlučivanju i međusektorsko partnersvo - Procjena potreba
<u>Blok 2</u> 27. – 28. 6.	- Upravljanje projektnim ciklusom (UPC) - Pristup logičke matrice
<u>Blok 3</u> 14. – 15. 9.	- Pisanje projekata - Izrada proračuna - Osnove praćenja i vrednovanja
<u>Blok 4</u> 12. – 13. 10.	- Principi održivog razvoja - Strategijsko planiranje
<u>Blok 5</u> 9. – 10. 11.	- Osnove organiziranja zajednice - Tehnike javnog dogovaranja - Završni krug: projektno razmišljanje

Prilog 2. POPIS SUDIONIKA TRENING PROGRAMA

a) Popis polaznika koji su dobili diplomu o pohađanju Trening programa

	Ime i prezime	Odjel/služba/Organizacija
1.	Tanja Ališić	Gradski ured za obrazovanje, kulturu i šport - šport
2.	Madeleine Wolf	Gradski ured za obrazovanje, kulturu i šport - srednje školstvo
3.	Dario Magdić	Gradski ured za obrazovanje, kulturu i šport - srednje školstvo
4.	Vesna Tokić	Gradski ured za obrazovanje, kulturu i šport - srednje školstvo
5.	Marijana Prevendar	Gradski ured za zdravstvo, rad, socijalnu zaštitu i branitelje -zdravstvo
6.	Zorana Uzelac	Gradski ured za zdravstvo, rad, socijalnu zaštitu i branitelje –socijalna zaštita
7.	Sandra Rončević	Gradski ured za zdravstvo, rad, socijalnu zaštitu i branitelje - branitelji
8.	Kristina Kos	Služba za mjesnu samoupravu
9.	Jasmina Tkalčić	Služba za mjesnu samoupravu
10.	Željko Zaninović	Ured gradonačelnika
11.	Višnja Jelić Mueck	Zavod za prostorno uređenje/ODRAZ
12.	Ino Hosni	Sineki
13.	Gordana Šimunković	Plavi telefon
14.	Hrvoje Rendulić	Udruga Nada
15.	Stela Fišer	Udruga za unapređenje kvalitete življenja "LET"
16.	Sonja Njunjić	Udruga za prevenciju pretilosti (UPPT)
17.	Milena Suknaić	HVIDRA Grada Zagreba
18.	Jelena Tomić	Hrabri telefon
19.	Tatjana Varga	Udruga za terapijsko jahanje Krila

b) Popis polaznika koji su dobili potvrdu o pohađanju pojedinih trening blokova

	Ime i prezime	<i>Odjel/služba/Organizacija</i>
20.	Višnja Bedenko	Gradski ured za strategijsko planiranje
21.	Vladimir Stojšavljević	Gradski ured za obrazovanje, kulturu i šport - kultura
22.	Vlasta Gracin	Gradski ured za obrazovanje, kulturu i šport - kultura
23.	Mirna Kirin	Gradski ured za obrazovanje, kulturu i šport - predškolsko obrazovanje
24.	Dubravka Vuletić	Gradski ured za obrazovanje, kulturu i šport - predškolsko obrazovanje
25.	Elizabeta Knorr	Ured gradonačelnika
31.	Melita Borić	Ured gradonačelnika
30.	Vesna Šimić	Ured gradonačelnika
26.	Ana Ćosić	Ured gradonačelnika
27.	Jana Radić	Ured gradonačelnika
28.	Željka Gudelj-Velaga	Gradski ured za poljoprivredu i šumarstvo
29.	Sunčica Vutmej Latović	Gradski ured za poljoprivredu i šumarstvo
32.	Željka Barić	Gradski ured za zdravstvo, rad, socijalnu zaštitu i branitelje - branitelji
33.	Ivana Babić	Zagrebačko dijabetičko društvo
34.	Vlatka Slipac	Udruga udovica hrvatskih branitelja domovinskog rata
35.	Pavle Vukšić	Udruga za terapijsko jahanje Krila
36.	Gordan Hosni	Sineki
37.	Marijana Jegrišnik	Ženska pomoć sada
38.	Mensura Dražić	Koordinacija udruga u zdravstvu (KUZ)
39.	Ivana Buzjak	Zagrebačko dijabetičko društvo / KUZ