

Samoocena. Dla ISO 18404 nie istnieje akredytowany certyfikat. Tabele kompetencji z załączników nie są uwzględnione.

ISO 18404:2015 Metody ilościowe w doskonaleniu procesów, Six Sigma i Lean

Kompetencje w zakresie doskonalenia procesów

34 wymagań. Dla tej normy nie istnieje akredytowany certyfikat. Stan na 07/2026.

ISO 18404 to norma kompetencyjna, nie norma systemu zarządzania. Nie istnieje dla niej akredytowana certyfikacja takiego rodzaju, jaką ma ISO 9001. Istnieje jedynie prywatny program prowadzony przez Royal Statistical Society, w fazie pilotażowej od końca 2016 roku, a liczba organizacji ocenionych w jego ramach na całym świecie liczy się w pojedynczych lub niskich dwucyfrowych wartościach. Niniejsza lista obejmuje główną część normy, punkty od 4 do 6. Tabele kompetencji w załącznikach A do C zostały celowo pominięte: nie znajdują się w bezpłatnie dostępnym podglądzie, a nie publikujemy liczby, której nie możemy potwierdzić. Ta lista jest samooceną, nie dowodem.

Firma	Data	Opracował
-------	------	-----------

4 Kompetencje kluczowego personelu

3

4.1 Dla każdej osoby pełniącej rolę związaną z doskonaleniem procesów określono kompetencje wymagane przez tę rolę, a kompetencje te są potwierdzane faktycznie wykonaną pracą, nie samym udziałem w szkoleniach.

[Dokument](#)

Jak to wykazać: Profil roli dla każdej osoby wymieniający wymaganą wiedzę, umiejętności i zachowania, poparty zapisami kompetencji: zrealizowane projekty z opisem rozwiązywanego problemu, zastosowanych metod i wykazanego wyniku, ocena dokonana przez osobę o co najmniej równym poziomie technicznym, a także certyfikaty szkoleniowe i egzaminacyjne jako dowody uzupełniające. Mała organizacja prowadzi jednostronicową kartę kompetencji na osobę z listą projektów, wynikiem w liczbach i datą ostatniej oceny. Norma umieszcza poszczególne kompetencje w osobnych tabelach w załącznikach, dlatego niniejsza lista obejmuje wyłącznie część główną.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

4.2 W obszarze Six Sigma rozróżnia się role Green Belt, Black Belt i Master Black Belt, każda obsadzona rola jest przypisana do imiennie wskazanej osoby, a osoba ta włada narzędziami statystycznymi i metodycznymi na poziomie wymaganym przez jej rolę.

Jak to wykazać: Przegląd obsadzonych ról z podaniem imienia i nazwiska, poziomu roli oraz daty potwierdzenia kompetencji, a także portfolio projektów danej osoby obejmujące sformułowanie problemu, wykorzystane dane, zastosowane analizy i udowodniony efekt, wraz z opinią osoby oceniającej. Bez własnego Master Black Belta najwyższy poziom można pozyskać zewnętrznym; istotne jest, aby osoba z wystarczającym doświadczeniem merytorycznie sprawdzała i wspierała pracę niższych poziomów.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

4.3 W obszarze Lean rozróżnia się role Lean Practitioner, Lean Leader i Lean Expert, każda obsadzona rola jest przypisana do imiennie wskazanej osoby, a osoba ta potrafi prowadzić lub wspierać pracę doskonalącą w strumieniu wartości w zakresie wymaganym przez jej rolę.

Jak to wykazać: Przegląd ról z imionami i poziomami, a dla każdej osoby dowody z praktyki: cykle doskonalenia, które wspierała, mapy strumienia wartości ze stanem przed i po, zespoły, którymi kierowała, oraz wynikający z tego efekt dla czasu przejścia, zapasów lub kosztów, wraz z oceną dokonaną przez osobę bardziej doświadczoną. Mała organizacja dokumentuje to za pomocą zapisów i analiz z codziennej działalności, na przykład badań czasu wykonanych przed i po przeobrażeniu, i zapisuje jednym zdaniem, kto prowadził daną poprawę.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

5 Zdolność organizacyjna

16

5.1-a Organizacja określiła na piśmie zakres, dla którego deklaruje zdolność do doskonalenia procesów, to znaczy które lokalizacje, funkcje, procesy lub rodziny produktów są objęte, a które są wyraźnie wyłączone.

[Dokument](#)

Jak to wykazać: Krótkie oświadczenie o zakresie wymieniające objęte obszary wraz z uzasadnieniem każdego wyłączenia, z datą i zatwierdzeniem przez najwyższe kierownictwo. Mała firma zapisuje to na pół strony i dołącza schemat organizacyjny oraz mapę procesów.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

Samoocena. Dla ISO 18404 nie istnieje akredytowany certyfikat. Tabele kompetencji z załączników nie są uwzględnione.

5.1-b Organizacja zdecydowała i uzasadniła, jakie podejście stosuje, to znaczy Six Sigma, Lean lub połączenie obu, a decyzyja ta odpowiada rodzajowi problemów, które faktycznie zamierza rozwiązywać.

Jak to wykazać: Zapis decyzji lub protokół przeglądu zarządzania wskazujący wybrany kierunek i jego uzasadnienie, na przykład wysoka zmienność procesu wskazuje na Six Sigma, natomiast długie czasy przejścia i nadmierne zapasy wskazują na Lean. Organizacja stosująca oba podejścia zapisuje, które podejście dotyczy jakiej klasy problemów.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

5.2-a Organizacja prowadzi udokumentowaną strategię doskonalenia procesów, która łączy działania doskonalące z celami biznesowymi i określa horyzont czasowy wdrożenia.

[Dokument](#)

Jak to wykazać: Dokument strategii lub dedykowany rozdział planu biznesowego obejmujący cele, harmonogram oraz powiązanie projektów doskonalących z celami firmy. Mała firma załatwia to na jednej stronie: trzy cele biznesowe, po dwa projekty doskonalące dla każdego, termin i osoba odpowiedzialna.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

5.2-b Najwyższe kierownictwo w widoczny sposób wspiera działania doskonalące, uczestniczy w wyborze i przeglądzie projektów oraz wiąże każdy projekt z wynikiem biznesowym, który ma on przynieść.

Jak to wykazać: Protokoły regularnych przeglądów zarządzania dotyczących doskonalenia, zapisy zatwierdzenia uruchomionych projektów, udział w raportach zamknięcia. W małej firmie wystarczy stały punkt w porządku obrad comiesięcznego spotkania operacyjnego wraz z krótkim protokołem.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

5.2-c Projekty doskonalące są wybierane i priorytetyzowane według możliwych do prześledzenia kryteriów, a nie uruchamiane na podstawie przecucia lub przez tego, kto najgłośniej się domaga.

Jak to wykazać: Kryteria wyboru wraz z na bieżąco prowadzonym portfelem projektów pokazującym oczekiwaną korzyść, nakład, powiązanie z celem biznesowym i podjętą decyzję. Wystarczy prosta tabela z kolumnami: problem, szacowana korzyść w euro, nakład, priorytet i data rozpoczęcia.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

5.2-d Działania doskonalące są zintegrowane z istniejącymi procesami zarządzania organizacją, to znaczy z planowaniem, wyznaczaniem celów i raportowaniem, i nie funkcjonują jako odrębny specjalny program obok codziennej działalności.

Jak to wykazać: Dowody integracji, takie jak cele doskonalenia zawarte w planie rocznym, stały rozdział w raporcie miesięcznym, tematy doskonalenia w celach kierowników. Małe firmy wykazują to przez plan roczny oraz powtarzający się punkt w swoim regularnym spotkaniu.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

5.3-a Role związane z doskonaleniem procesów są osadzone w strukturze organizacji, obsadzone przez imiennie wskazane osoby i znane załodze, wraz z informacją, kto komu podlega.

[Dokument](#)

Jak to wykazać: Schemat organizacyjny z zaznaczonymi rolami doskonalenia, opisy ról obejmujące zadania i uprawnienia oraz aktualna lista nazwisk. W małych firmach jedna osoba pełni kilka ról, co jest dopuszczalne, ale musi być zapisane.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

Samoocena. Dla ISO 18404 nie istnieje akredytowany certyfikat. Tabele kompetencji z załączników nie są uwzględnione.

5.3-b

Dla każdej roli doskonalenia określono, ile czasu pracy jest jej przypisane i jak ten czas jest chroniony przed presją bieżącej działalności.

Jak to wykazać: Przydział czasu na rolę w opisie stanowiska, planie zdolności lub grafiku dyżurów, a także zapisy czasu z realizowanego projektu. Praktyczną zasadą jest jeden dzień w tygodniu na pracę doskonalącą, zablokowany w grafiku.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

5.3-c

Każdy projekt doskonalący ma imiennie wskazanego sponsora z kierownictwa, który potwierdza cele, usuwa przeszkody i zatwierdza zamknięcie.

Jak to wykazać: Karta projektu podpisana przez sponsora, notatki z przeglądów postępu i zapis zatwierdzenia na koniec. W małej firmie sponsorem jest właściciel; ważna jest pisemna karta projektu z celem, granicami i terminem.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

5.3-d

Określono, kto zapewnia wsparcie merytoryczne osobom pełniącym role doskonalenia i jak uzyskuje się drugą opinię, gdy zadanie przekracza ich własny poziom kompetencji.

Jak to wykazać: Ustalenie dotyczące wsparcia merytorycznego wskazujące osobę pełniącą rolę mentora, a także zapisy sesji coachingowych lub przeglądowych. Jeśli wyższy poziom nie jest dostępny wewnętrznie, umowa lub porozumienie z zewnętrznym specjalistą rozliczanym godzinowo pokazuje, kto pokrywa tę rolę.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

5.4-a

Organizacja zarejestrowała, jakie poziomy kompetencji w zakresie doskonalenia procesów są faktycznie dostępne wewnętrznie i które osoby je posiadają.

Jak to wykazać: Przegląd lub matryca kompetencji wymieniająca osobę, rolę, poziom, dowód i datę ostatniego potwierdzenia. Małe firmy prowadzą to jako tabelę z kilkoma wierszami, przeglądającą i zatwierdzającą raz w roku.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

[Dokument](#)

5.4-b

Dostępne kompetencje są porównywane z zapotrzebowaniem wynikającym ze strategii doskonalenia i planowanych projektów, a wszelkie stwierdzone luki są nazwane.

Jak to wykazać: Porównanie zapotrzebowania z dostępnością wraz z listą luk, każda z działaniem, terminem i osobą odpowiedzialną. Organizacja licząca dziesięciu pracowników zarządza tym w tabeli z trzema kolumnami: potrzebne, dostępne, jak zamknąć.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

5.4-c

Brakujące poziomy kompetencji są celowo uzupełniane, na przykład przez szkolenie własnego personelu lub pozyskanie wsparcia zewnętrznego, a rozwiązanie przejściowe jest ograniczone czasowo i monitorowane.

Jak to wykazać: Plan szkoleń z terminami, umowy szkoleniowe, faktury lub umowy doradcze zewnętrznych specjalistów wraz z opisem ich wkładu. Ważna jest notatka wskazująca, do kiedy kompetencja ma zostać zbudowana wewnętrznie lub dlaczego jej stałe pozyskiwanie zewnętrzne pozostaje uzasadnione.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

5.5-a

Określono mierniki dla wdrażania działań doskonalących, które pokazują, czy przynoszą one efekt, na przykład liczbę zakończonych projektów, uzyskaną korzyść w euro, czas przejścia lub wskaźnik braków.

Jak to wykazać: Karta definicji mierników obejmująca definicję, sposób obliczania, źródło danych, częstotliwość pomiaru i osobę odpowiedzialną za każdy miernik. Wystarczy od trzech do pięciu mierników; liczy się to, że sposób obliczania jest ustalony, a dane pochodzą ze źródeł, które i tak jest utrzymywane.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

[Dokument](#)

Samoocena. Dla ISO 18404 nie istnieje akredytowany certyfikat. Tabele kompetencji z załączników nie są uwzględnione.

5.5-b Mierniki są zbierane w stałych odstępach czasu, porównywane z ustalonymi celami i raportowane kierownictwu.

Jak to wykazać: Trend mierników z co najmniej dwóch okresów sprawozdawczych, porównanie celu z wartością rzeczywistą oraz protokół spotkania, na którym omówiono dane liczbowe. Mała firma prowadzi to w tabeli z jednym wierszem na miesiąc i omawia na spotkaniu miesięcznym.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

5.5-c Jeśli efekt nie osiąga celu, następują nazwane działania z terminem i osobą odpowiedzialną, a ich realizacja jest monitorowana.

Jak to wykazać: Lista działań z wyzwalaczem, działaniem, terminem, osobą odpowiedzialną i zapisem realizacji, powiązana z raportem mierników danego okresu. Pomaga ustalenie progu wyzwalającego działanie, na przykład realizacja celu <= 80 procent w dwóch kolejnych okresach.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

6 Zarządzanie zasobami: powołanie, zasoby, utrzymanie kompetencji

15

6.1-1 Określono zasoby faktycznie wymagane przez doskonalenie procesów i są one dostępne. Obejmują one czas pracy dla powołanych osób, budżet na szkolenia i projekty, dostęp do danych procesowych oraz narzędzia do analizy.

Jak to wykazać: Przegląd zasobów wymieniający nazwiska, przydziały czasu, budżet roczny i narzędzia, zatwierdzony przez najwyższe kierownictwo. Mała organizacja może ująć to na jednej stronie: kto poświęca ile godzin miesięcznie na doskonalenie, jaka kwota jest planowana, jakie oprogramowanie lub szablony są używane.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

6.1-2 Udział czasu, który powołane osoby mają na pracę doskonalącą, jest określony jako stałe zobowiązanie i chroniony w bieżącej działalności, zamiast pozostawać czasem, który zostaje po obowiązkach liniowych.

Jak to wykazać: Pisemna zasada zwolnienia czasu na rolę, na przykład ustalony dzień tygodnia lub procent czasu pracy, widoczna w planowaniu zmian, obsady lub zdolności. Mała organizacja utrzymuje ten slot we wspólnym kalendarzu i zapisuje każde jego odwołanie wraz z przyczyną.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

6.1-3 Dostęp do danych wymaganych do analizy ilościowej jest uregulowany: jakie źródła, jakie uprawnienia dostępu, kto utrzymuje dane. Sprawdzono przydatność pomiarów do zamierzonej analizy.

Jak to wykazać: Lista źródeł danych z właścicielem i uprawnieniem dostępu dla każdego z nich, a także ocena wyposażenia pomiarowego i zmienności pomiarowej dla stosowanych wskaźników. Mała organizacja sprawdza pomiar prostym badaniem powtarzalności: kilka osób mierzy tę samą czynność, a odchylenie jest zapisywane.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

6.1-4 Dostępne są odpowiednie narzędzia do analizy statystycznej i mapowania procesów, a powołane osoby są wprawne w ich stosowaniu.

Jak to wykazać: Dowody licencji lub stosowanych narzędzi otwartych, a także przykładowe analizy z realnych projektów pokazujące, że narzędzia są faktycznie stosowane. Mała organizacja radzi sobie za pomocą arkusza kalkulacyjnego i ustalonych szablonów do zbierania danych, karty kontrolnej i analizy przyczyn źródłowych.

Otwarte	W toku	Spełnione	Nie dotyczy
---------	--------	-----------	-------------

Dowód / uzasadnienie

Samoocena. Dla ISO 18404 nie istnieje akredytowany certyfikat. Tabele kompetencji z załączników nie są uwzględnione.

6.1-5 Brakujące zasoby ujawniające się w trwających projektach doskonalących są eskalowane do najwyższego kierownictwa i tam rozstrzygane, zamiast utknąć na poziomie wykonawczym.

Jak to wykazać: Lista projektów z kolumną na wymagane zasoby i datę decyzji, a także protokół przeglądu zarządzania rejestrujący podjęte decyzje. Mała organizacja wykorzystuje do tego stały punkt w comiesięcznej rozmowie między właścicielem projektu a kierownictwem.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

6.2-1 Dla każdej roli w doskonaleniu procesów wskazana jest imiennie osoba ją pełniąca, wraz z powiązanymi zadaniami i uprawnieniami oraz linią podległości służbowej. Powołanie jest udokumentowane i znane osobom zaangażowanym.

Dokument

Jak to wykazać: Przegląd powołań pokazujący osobę, rolę, datę i podpis kierownictwa, wsparty wpisem na tablicy ogłoszeń lub stronie intranetowej, tak aby załoga wiedziała, do kogo się zwrócić. Mała organizacja prowadzi to w czterokolumnowej tabeli z datą zatwierdzenia.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

6.2-2 Wymagania dla każdej roli są określone przed powołaniem osoby: jaką wiedzę, umiejętności, doświadczenie i zachowania wymaga rola oraz jak rozpoznaje się ich spełnienie.

Jak to wykazać: Profil roli dla każdego poziomu, na przykład Green Belt, Black Belt i Master Black Belt w obszarze Six Sigma oraz Lean Practitioner, Lean Leader i Lean Expert w obszarze Lean, określający wymagane metody i wymagany zakres praktycznej pracy projektowej. Norma określa też poszczególne kompetencje w osobnych tabelach w załącznikach; niniejsza lista kontrolna odzwierciedla wyłącznie część główną.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

6.2-3 Dla każdej powołanej osoby istnieją zapisy potwierdzające wymaganą kompetencję: zrealizowane projekty z ich celem i wynikiem, zastosowane metody, ocena, a także wykształcenie i szkolenia jako dowody uzupełniające.

Dokument

Jak to wykazać: Karta kompetencji dla każdej osoby: lista projektów z korzyściami w liczbach, formularz oceny z datą i osobą oceniającą, certyfikaty lub zapisy szkoleń. Mała organizacja prowadzi jedną stronę na osobę i dołącza raporty zamknięcia projektów, co wystarcza jako zapis.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

6.2-4 Jeśli wymagany poziom kompetencji nie jest obsadzony wewnętrznie, istnieje zasada, w jaki sposób jest on pozyskiwany zewnętrznie. Wkład zewnętrzny jest oceniany według tych samych wymagań co powołanie wewnętrzne.

Jak to wykazać: Umowa lub zlecenie z opisem zakresu prac, a także dowód kompetencji osoby zewnętrznej wobec tego samego profilu roli, który obowiązuje wewnętrznie. Mała organizacja kupuje najwyższy poziom w rozliczeniu godzinowym i zapisuje w zamówieniu, które projekty są wspierane i które osoby wewnętrzne są przy tym rozwijane.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

6.2-5 Powołane osoby mają uprawnienia do inicjowania zmian w dotyczących ich procesach, a interfejs z właścicielami procesów jest wyjaśniony, tak aby usprawnienia nie kończyły się niepowodzeniem z braku uprawnień decyzyjnych.

Jak to wykazać: Zasada uprawnień w profilu roli lub w karcie projektu, jasno wskazująca, kto zatwierdza jaką zmianę, a także przykłady wdrożonych zmian z adnotacją o zatwierdzeniu. Mała organizacja podaje w karcie projektu, do jakiej kwoty i w jakim zakresie dana osoba może decydować samodzielnie.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

Samoocena. Dla ISO 18404 nie istnieje akredytowany certyfikat. Tabele kompetencji z załączników nie są uwzględnione.

6.2-6 Osoba oceniająca kompetencje innych jest do tego uprawniona i nie ocenia własnej pracy. Ocena i oceniana praca projektowa nie spoczywają na tej samej osobie.

Jak to wykazać: Dowód kwalifikacji osoby oceniającej, co najmniej na poziomie ocenianym, a także krótkie oświadczenie o bezstronności w formularzu oceny. Mała organizacja rozwiązuje to poprzez wymianę partnerską z inną organizacją lub przez zewnętrznego specjalistę rozliczanego godzinowo.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

6.3-1 Kompetencja uznawana jest za utrzymaną tylko wtedy, gdy jest stosowana w praktyce. Dla każdej roli określono, ile praktycznej pracy projektowej jest potrzebne i w jakim okresie, aby powołanie pozostało ważne.

Jak to wykazać: Zasada w profilu roli, na przykład ≥ 1 zakończony projekt rocznie dla niższego poziomu i ≥ 2 dla wyższego, a także bieżąca lista projektów danej osoby jako dowód. Mała organizacja sprawdza to raz w roku w jednej tabeli: osoba, ostatni projekt, data.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

6.3-2 Osoby, które przez dłuższy czas nie uczestniczyły w projektach doskonalących, są ponownie oceniane lub odświeżają swoje kompetencje przed kolejnym powołaniem, zanim ponownie samodzielnie poprowadzą projekt.

Jak to wykazać: Zapis odświeżenia kompetencji lub powtórna ocena z datą, wywołana przez coroczny przegląd list projektów. Mała organizacja pozwala danej osobie poprowadzić kolejny projekt razem z aktualnie aktywnym kolegą i zapisuje to w karcie projektu.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

6.3-3 Potrzeby szkoleniowe są planowane, a nie wyczekiwane. Każda potrzeba szkoleniowa, która ujawnia się na podstawie projektów, niepowodzeń i nowych metod, trafia do planu z terminami i osobami odpowiedzialnymi.

Jak to wykazać: Plan szkoleń z osobą, tematem, terminem i wynikiem, zasilany przeglądami projektów i ocenami. Mała organizacja dodaje dwie linie do planu rocznego: kto ma opanować jaką dodatkową metodę i do kiedy oraz jak zostanie to uznane.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie

6.3-4 Najwyższe kierownictwo w stałych odstępach czasu sprawdza, czy udostępnione zasoby i dostępne kompetencje są wystarczające dla realizowanego doskonalenia, a wynik tego przeglądu jest zapisywany.

[Dokument](#)

Jak to wykazać: Protokół przeglądu z danymi liczbowymi dotyczącymi wdrożenia: liczba trwających i zakończonych projektów, czas trwania od karty projektu do zamknięcia, liczba anulowań i ich przyczyny, osiągnięta korzyść w stosunku do poniesionego nakładu, otwarte luki kompetencyjne wraz z podjętą decyzją. Mała organizacja poświęca na to godzinę co pół roku i zapisuje pół strony.

Otwarte W toku Spełnione Nie dotyczy

Dowód / uzasadnienie