



কর্মশালার নাম : Training need assessment: Dhaka WASA context

কর্মশালার স্থান : জুম প্রাটফর্ম

তারিখ ও সময় : ১৭ মার্চ ২০২৫, রোজ সোমবার, দুপুর ০২.০০-০২.৪৫ ঘটিকা।

অংশগ্রহণকারী কর্মকর্তাদের তালিকাঃ

ক্র. নং	নাম, পদবী ও কর্মস্থল	মোবাইল ও ইমেইল
১.	জনাব তাহমিনা বেগম, রসায়নবিদ, মাইক্রোবায়োলজি ও কেমিক্যাল বিভাগ	01715982655 tahmina2006dwas@gmail.com
২.	জনাব মোঃ খায়রুল বাশার, উপ-প্রধান প্রশিক্ষণ কর্মকর্তা, প্রশিক্ষণ কেন্দ্র	01819435692 basharmcsp@gmail.com
৩.	জনাব মোঃ জহির উদ্দিন বাবর, রসায়নবিদ, "শান্তি" বোতলজাত পানি উৎপাদন প্ল্যান্ট	01818385848 babarwasa@gmail.com
৪.	জনাব রাজিব বণিক, উপ-বিভাগীয় প্রকৌশলী, পানি পুনর্বাসন ও উন্নয়ন বিভাগ-১	01714460609 banik0801001@gmail.com
৫.	জনাব রাজীব আহমেদ, উপ-বিভাগীয় প্রকৌশলী, দাশেরকান্দি পয়ঃ শোধনাগার	01515628454 rajib.ahmed.dwas@gmail.com
৬.	জনাব মাহমুদ রিয়াদ, উপ-বিভাগীয় প্রকৌশলী (চঃ দাঃ), পদ্মা পানি শোধনাগার	01829695629 mriyad77@gmail.com
৭.	জনাব মোছাঃ তানিয়া পারভীন, সহকারী প্রধান (পরিবীক্ষণ), পরিকল্পনা, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন বিভাগ	01847162516 taniapervin08@gmail.com
৮.	জনাব নাসিম উল হাসান চৌধুরী, সহকারী প্রোগ্রামার, এমআইএস এন্ড বিলিং ডিপার্টমেন্ট	01703181997 nayemulhasan97@gmail.com
৯.	জনাব নুজহাত নুয়েরী ইসলাম দোলন, সহকারী প্রোগ্রামার, এমআইএস এন্ড বিলিং ডিপার্টমেন্ট	01674055377 nujhat.ap.dwas@gmail.com
১০.	জনাব মোঃ রোকন-উজ-জামান, হিসাব রক্ষণ কর্মকর্তা, হিসাব বিভাগ	01711069442 r.zamandwas@gmail.com
১১.	জনাব অরুণ কুমার পোদ্দার, সহকারী সচিব, প্রশাসন বিভাগ-২	01998449963 arundwas@gmail.com
১২.	জনাব মোঃ মানিক হোসেন, সহকারী প্রকৌশলী, পানি পুনর্বাসন ও উন্নয়ন বিভাগ-২	01521472710 manikdwas22@gmail.com
১৩.	জনাব আব্দুল্লাহ আস সাদ্দ, সহকারী প্রকৌশলী, বর্ধিত ঢাকা পানি সরবরাহ রেজিলিয়েন্স প্রকল্প	01520103064 sayeed.dwas22@gmail.com
১৪.	জনাব নাজমুস সাকিব, সহকারী প্রকৌশলী, ঢাকা পানি সরবরাহ নেটওয়ার্ক উন্নয়ন প্রকল্প	01892777317 mnsakib711m@outlook.com
১৫.	জনাব জাফর ইকবাল চৌধুরী, সহকারী প্রকৌশলী, সাভার কেরাণীগঞ্জ ওয়েলফিল্ড প্ল্যান্ট	01712056521 zafardwas@gmail.com
১৬.	জনাব মোঃ আফজাল হোসেন, সহকারী প্রকৌশলী, মডস্ জোন-৭	01935844344 afzaldwas72@gmail.com
১৭.	জনাব সৈয়দ মোঃ মাহফুজুর রহমান, সহকারী প্রকৌশলী, সায়েদাবাদ পানি শোধনাগার ফেজ-১ (অপারেশন) বিভাগ	01712927437 mahfuzdwas08@gmail.com
১৮.	জনাব মোঃ কায়কোবাদ হোসেন, সহকারী প্রকৌশলী, মডস্ জোন-৪	01712251593 mdkaikobathossain1978@gmail.com
১৯.	জনাব মোঃ মাহবুবুর রহমান, রাজস্ব কর্মকর্তা (চঃ দাঃ), রাজস্ব জোন-৪	01716341418 mahbubppiz3@gmail.com
২০.	জনাব আকবর আলী শেখ, রাজস্ব কর্মকর্তা (চঃ দাঃ), রাজস্ব জোন-৭	01715843020 akbaralisheik150@gmail.com
২১.	জনাব মোঃ সিরাজুল ইসলাম, উপ-সহকারী প্রকৌশলী, সায়েদাবাদ পানি শোধনাগার ফেজ-১ (অপারেশন) বিভাগ	01716845396 sirajwzone5@gmail.com

২২.	জনাব মোঃ হাবিবুর রহমান, উপ-সহকারী প্রকৌশলী, উত্তরা এলাকায় পয়ঃ শোধনাগার নির্মানের জন্য ভূমি অধিগ্রহণ প্রকল্প	01713178959 bappi_1983@yahoo.com
২৩.	জনাব ইমাম হোসেন, উপ-সহকারী প্রকৌশলী, পি এন্ড ডি (যান্ত্রিক ও তড়িৎ) বিভাগ	01986812100 imamhossain42@yahoo.com
২৪.	জনাব বেগম রাজিয়া সুলতানা, উপ-সহকারী প্রকৌশলী, সিভিল রক্ষণাবেক্ষণ বিভাগ	01951367362 raziasultana@gmail.com
২৫.	জনাব মোঃ সাদ্দাম হোসেন, উপ-সহকারী প্রকৌশলী, পানি পুনর্বাসন ও উন্নয়ন বিভাগ-২	01729138291 saddamsan@gmail.com

Wahidul Islam Murad
Md. Wahidul Islam Murad
Superintending Engineer &
Project Director
PMU, DESWSP, Dhaka WASA



Training need assessment: Dhaka WASA context

Team 94
Mar 15, 2025

Presented by
Md. Waz Uddin
Deputy Chief Training Officer
Dhaka WASA Training Center

Why TNA?

- ▶ The rapid advancement of digital transformation requires a workforce that is well-equipped with the necessary skills and competencies to adapt and thrive in an evolving technological landscape.

TNA Methodology

- ▶ **Surveys and Questionnaires-Part of Organizational Climate Survey**
 - ▶ **Focus Group Discussion (FGDs)-**
 - ▶ **Consultative Meetings with Key Stakeholders-**
 - ▶ **Job Task Analysis and Performance Review-Analysis of Employees' daily tasks to assess skills required for effective training**
- Review of the opinion/results from previous training**

Detailed TNA Findings

An overview of the Gaps found in TNA conducted Earlier

Training Gaps in Change Management & Employee Adaptability

Gaps Identified-

- ▶ **Lack of structured change management training.**
- ▶ **Poor engagement in employee adaptation programs.**
- ▶ **Resistance to new processes due to limited support systems.**

Gaps in Current Culture Regarding Digital Transformation

Findings

- ▶ **Many employees struggle with adapting to a digital-first culture.**
- ▶ **Resistance to innovation and digital tools persists.**
- ▶ **Employees feel that their work-life balance is insufficiently supported, potentially due to additional responsibilities introduced by digital changes.**
- ▶ **Employees feel that Digital Transformation introduced additional workload**

Gaps in Inter-Ministerial Coordination & Service Integration Training

Gaps Identified-

- ▶ Poor inter-ministerial collaboration on digital projects.
- ▶ Lack of training on service integration and interoperability.
- ▶ Insufficient awareness of BNDA frameworks and digital governance policies.

IT Skill Development Gaps

Findings-

- ▶ Employees remain neutral about IT skill development opportunities, indicating unclear training offerings.
- ▶ Some believe that their organization does not provide sufficient IT training.
- ▶ Skill Development is Adhoc and not a planned exercise
- ▶ Many employees lack expertise in AI, data analytics, cloud computing, and automation.

Cybersecurity Awareness Deficiencies

Gaps Identified:

- ▶ Absence of a clear policies and guidelines for Cyber Security
- ▶ Insufficient knowledge of best cybersecurity practices.
- ▶ Poor adherence to secure communication protocols.
- ▶ Inadequate awareness of cyber threats and phishing scams.

Action Plan

- ▶ **Conduct Change Management Training** with focus on DT Leadership, Effective Awareness, Mindset Change, Culture Change, Effective Communication Practices, Resistance Management and Collaboration.
 - ▶ **Cybersecurity Awareness & Risk Management Training** at all levels comprising awareness training to all employees including secure communication protocols, specific advanced trainings to the key managerial staff for managing cyber threats,
 - ▶ **IT Skill Training-** Conduct specific IT skill gaps training based on the roles: AI, Data Analytics, Cloud Computing etc.
 - ▶ **Digital Service Delivery & Citizen Engagement Training-** Best practices for online service delivery, User experience (UX) principles for government digital services
- Inter-ministerial Collaboration for BPR** (Business Process Reengineering): Integrated Service Delivery, Effective Collaboration Techniques.

Training need assessment (TNA) Objectives

- ▶ To identify skill deficiencies that hinder effective digital transformation within the organization
- ▶ To provide structured training recommendations with focus on change management
- ▶ To align training programs with strategic organizational goals, ensuring a cohesive and well-prepared workforce
- ▶ To enhance digital adaptation and operational efficiency by equipping employees with the necessary knowledge and tools

Training need assessment (TNA) Methodology

To ensure that the training program is aligned with organizational needs, a structured TNA should be conducted using the following methodologies

Gaps found in TNA earlier

- ▶ Digital Literacy Gaps
- ▶ Gaps in Mindset Change
- ▶ Gaps in Communication Management
- ▶ Digital Transformation Readiness & Leadership Gaps
- ▶ Training Gaps in Change Management & Employee Adaptability
- ▶ Gaps in Digital Culture
- ▶ Gaps in Inter-Ministerial Coordination & Service Integration Training
- ▶ IT Skill Development Gaps
- ▶ Cyber Security Awareness Deficiencies

Digital Literacy Gaps:

Findings-

- ▶ Resistance to innovation and digital tools persists among certain departments
- ▶ Employees are not fully engaged with digital collaboration practices
- ▶ A significant portion of employees struggle with basic IT application
- ▶ Many remain uncertain about the reliability and efficiency of digital tools, indicating a lack of proper training on their usages
- ▶ Employees perceive online data entry as an additional burden, suggesting inefficiencies in digital process

Gaps in Mindset Change:

Gaps Identified-

- ▶ Hesitancy to embrace digital transformation and automation
- ▶ Lack of structured change adaptation strategies
- ▶ Insufficient leadership support in driving mindset shifts

Gaps in Communication Management

Findings-

- ▶ Employees not informed about technological changes
- ▶ The superiors do not value opinions
- ▶ Lack of structured communication training for employees and leaders
- ▶ Inefficiencies in information dissemination regarding digital transformation

Digital Transformation Readiness & Leadership Gaps

Gaps Identified-

- ▶ **Poor communication about digital transformation roadmaps.**
- ▶ **Limited training for supervisors and managers on leading digital change**
- ▶ **Resistance to change due to uncertainty about technological shifts.**

Training Gaps in Change Management & Employee Adaptability

Findings-

- ▶ **Participants cited insufficient training as the biggest barrier to digital transformation.**
- ▶ **Government employees are not well-informed about digital policies and initiatives.**
- ▶ **Employees feel uncertain about role changes and job expectations.**

Gaps in Current Culture Regarding Digital Transformation

Gaps Identified-

- ▶ **Resistance to cultural and mindset shifts related to digital transformation.**
- ▶ **Workplace collaboration for effective digital transformation.**
- ▶ **Lack of structured feedback mechanisms for employees to express concerns or contribute ideas.**

Gaps in Inter-Ministerial Coordination & Service Integration Training

Findings-

- ▶ **Employees believe that inter-ministerial coordination is crucial, yet some feel prepared for integrated digital services.**
- ▶ **Respondents lack awareness of the Bangladesh National Digital Architecture (BNDA) and its role in service integration.**
- ▶ **A high percentage of employees are unfamiliar with standardized digital processes.**

IT Skill Development Gaps

Gaps Identified-

- ▶ **Lack of structured skill development pathways for IT roles.**
- ▶ **Very Limited availability of technical certifications.**
- ▶ **Unclear career progression opportunities for employees seeking advanced IT training**

Cybersecurity Awareness Deficiencies

Findings-

- ▶ **Respondents highlighted a need for improved cybersecurity awareness.**
- ▶ **Some reported feeling more comfortable using personal emails and devices for work, increasing security risks.**
- ▶ **Many expressed concerns about IT application security.**

