



# Konin. Plan Rozwoju Instytucjonalnego 2020-2030



# SPIS TREŚCI

<b>Wstęp</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Charakterystyka stanu obecnego funkcjonowania lokalnej administracji</b> .....	<b>8</b>
<b>Wprowadzenie</b> .....	8
1.1. Horyzontalny przegląd stanu obecnego funkcjonowania lokalnej administracji .....	8
1.2. Pogłębiony przegląd obszarów, które mają kluczowy wpływ na poprawę funkcjonowania lokalnej administracji.....	13
1.3. Wyniki innych badań opinii oraz analiz przeprowadzonych w mieście w ostatnich latach. ...	58
<b>2. Diagnoza deficytów i problemów w zakresie funkcjonowania lokalnej administracji i współpracy z zewnętrznymi interesariuszami</b> .....	<b>63</b>
2.1. Potencjały w zakresie funkcjonowania lokalnej administracji i współpracy z zewnętrznymi interesariuszami.....	63
2.2. Deficyty i problemy w zakresie funkcjonowania lokalnej administracji .....	66
<b>3. Cele i potrzeby Planu rozwoju instytucjonalnego</b> .....	<b>74</b>
3.1. Potrzeby w zakresie rozwoju w wymiarze instytucjonalnym.....	77
3.2. Opis celów .....	78
<b>4. Opis planowanych działań</b> .....	<b>83</b>
<b>5. Jakość partycypacji społecznej w Planie rozwoju instytucjonalnego</b> .....	<b>117</b>
5.1. Partycypacja społeczna na etapie przygotowania Planu .....	117
5.2. Partycypacja społeczna na etapie realizacji Planu .....	121
5.3. Partycypacja społeczna na etapie oceny efektów PRI .....	123
<b>6. Analiza ryzyka i zarządzanie ryzykiem</b> .....	<b>125</b>
<b>7. System wdrażania Planu rozwoju instytucjonalnego oraz procedura jego modyfikacji</b> .....	<b>136</b>
<b>8. System monitorowania postępów i ewaluacji efektów projektu</b> .....	<b>141</b>
8.1. System monitoringu .....	141
8.2. Wskaźniki PRI .....	144
8.3. Ewaluacja rezultatów wdrożenia Planu.....	153
8.4. Procedura zmiany PRI .....	155

## **SŁOWNICZEK**

BIP – Biuletyn Informacji Publicznej

Dz.P - Działania Podstawowe

Dz.U - Działania Uzupełniające

GP – Grupa Porównawcza

JST – Jednostka Samorządu Terytorialnego

KBO – Koniński Budżet Obywatelski

K OSI – Koniński Obszar Strategicznej Interwencji

KSIT - Koniński System Informacji o Terenie

LOTUS - Wewnętrzny system elektronicznego obiegu dokumentów

MRL – Monitor Rozwoju Lokalnego

NŚP – Nowa Ścieżka Rozwoju

OKI- Obszary Kluczowej Interwencji

PP - Przedsięwzięcia Podstawowe

PU - Przedsięwzięcia Uzupełniające

PPP – Partnerstwo Publiczno-Prywatne

PRI – Plan Rozwoju Instytucjonalnego

PRL – Plan Rozwoju Lokalnego

SKS – System Koordynacji Strategii

UM – Urząd Miejski w Koninie

WPI – Wieloletni Plan Inwestycyjny

WPF – Wieloletnia Prognoza Finansowa

W.p – Wiązki przedsięwzięć

ZMP – Związek Miast Polskich

## WSTĘP

Chcąc z sukcesem wdrożyć ambitny **Plan Rozwoju Lokalnego** pn. **Konin Zielone Miasto Energii** stworzyliśmy wspólnie z mieszkańcami program poprawy funkcjonowania lokalnej administracji. Naszym celem jest wprowadzenie **Urzędu Miejskiego w Koninie** w XXI wiek. Chcemy, aby był to urząd otwarty na szeroką partycypację, angażujący, przyjazny, z nowoczesnymi technologiami oraz kompetencjami pracowników zapewniającymi funkcjonowanie na najwyższym światowym poziomie.

Będziemy tworzyć instytucję, w której zarówno zarządzający, kierownicy, jak i pracownicy mają zgodność celu i kierunku, w jakim zmierza organizacja, z procesami i narzędziami, które zapewniają skuteczne przewodzenie procesowi rozwoju lokalnego.



Głównym celem PRI jest „Samorząd w ekosystemie wspólnoty lokalnej”, którego realizacja została już zainicjowana:

- ✓ Powołaliśmy **Wydział Strategii i Marketingu Miasta**,
- ✓ Opracowaliśmy w bardzo szerokiej partycypacji dostosowaną do współczesnych wyzwań, nowatorską **Strategię Rozwoju Miasta. Plan 2020 – 2030**,
- ✓ Powołaliśmy **Grupę Sterującą, Zespół ds. realizacji strategii** oraz **szefów projektów strategicznych** i zespołów projektowych,

- ✓ Wdrożyliśmy elektroniczny system monitoringu strategii - **System Koordynacji Strategii**,
- ✓ Wdrożyliśmy **nową identyfikację wizualną**, logo i kampanię „Konin. Tu płynie energia” odzwierciedlającą nową idee miasta, nową ścieżkę oraz strategię rozwoju.

W ramach celu I PRI - Samorząd gotowy do realizacji NŚR odbywać się będą dalsze działania **koordynujące, edukacyjne i promocyjne** nowej ścieżki rozwoju. Uruchomiony zostanie stały **intensywny system szkoleń** dla pracowników oraz szefów projektów z zakresu myślenia projektowego i kompetencji „miękkich”, dzięki czemu powstanie silny, zgrany, współdziałający ze sobą zespół. Powstanie również parasolowy **Plan Smart City** do inteligentnego zarządzania miastem.

Równolegle realizowany będzie **drugi cel** rozwoju instytucjonalnego **samorząd sprawny i przystępny**, czyli zapewnienie sprawnego funkcjonowania administracji, zwiększanie przejrzystości działań urzędu, dostępności przestrzeni publicznej dla mieszkańców oraz budowanie partnerstw. W tej dziedzinie prowadzimy już w modelowy sposób współpracę z sektorem pozarządowym (w tym działanie: Centrum Organizacji Pozarządowych, Młodzieżowej Rady Miasta Konina, Rady Seniorów Miasta Konina, Konińskiej Rady Działalności Pożytku Publicznego), innymi JST w ramach **Konińskiego Obszaru Strategicznej Interwencji** oraz współpracę międzysektorową w ramach **klastra Zielona Energia Konin** oraz **Wielkopolskiej Doliny Energii**. Co roku zwiększa się kwota przeznaczana na realizację pomysłów mieszkańców w ramach Konińskiego Budżetu Obywatelskiego. W kolejnym etapie przeprowadzony zostanie audyt procesów i towarzyszących im procedur, jednolite oznaczenie poziome i pionowe w budynkach urzędu oraz likwidacja barier architektonicznych w budynkach urzędu. Uruchomiona zostanie aplikacja - dostępna przestrzeń miejska, która pozwoli osobom ze szczególnymi potrzebami bezpiecznie poruszać się w miejskiej przestrzeni. Wdrożony będzie zintegrowany **system informatyczny do zarządzania** jednostkami administracji publicznej. Uruchomiona **nowoczesna platforma otwartych danych** z poszerzonym zakresem **elektronicznych usług**, która zastąpi funkcjonujący Koniński System Informacji o Terenie (e-usługi z zakresu geodezji, planowania przestrzennego). Przebudowana **strona internetowa miasta**, biuletyn informacji publicznej usprawniając komunikację z mieszkańcami.

Dopełnieniem powyższych działań będzie **cel trzeci - samorząd otwarty na współzrządzenie**, czyli otwarcie urzędu na mieszkańców oraz zwiększenie ich udziału w podejmowaniu decyzji. Uruchomiony zostanie **system do partycypacji społecznej online** umożliwiający m.in. udostępnienia spotkań na żywo, transmisji spotkań dla mieszkańców, w tym wyjść na spacerów obywatelskie – live.

**Samorząd Gotowy do Realizacji NŚR, Samorząd Sprawny i Przystępny, Samorząd Otwarty na Współzrządzenie** to trzy cele wzajemnie uzupełniających się działań, które przeobrażą Urząd Miejski w Koninie w prężną i nowoczesną instytucję, zarządzaną w sposób przejrzysty i otwarty na mieszkańców. Instytucję, której pracownicy są kreatywni i zorientowani na klienta oraz jego potrzeby i współtworzą proces zarządzania jednostką. Instytucję dostosowaną do ambitnych zamierzeń rozwojowych i wyzwań współczesności, która stanie się integralną częścią ekosystemu wspólnoty lokalnej.



# **1. CHARAKTERYSTYKA STANU OBECNEGO FUNKCJONOWANIA LOKALNEJ ADMINISTRACJI**

## **Wprowadzenie**

Układ treści Planu Rozwoju Lokalnego został oparty na wymaganiach dokumentów formalnych Programu „Rozwój Lokalny” (Regulaminu naboru, Karty oceny merytorycznej), jednak treść, zwłaszcza w części diagnostycznej, została uzupełniona o zagadnienia rekomendowane w Podręczniku do opracowywania PRI, zaproponowanym przez Związek Miast Polskich. Szczególnie dotyczy to przeglądu 6 obszarów, które mają (lub powinny mieć) kluczowy wpływ na poprawę funkcjonowania lokalnej administracji. Jednak i w tej części starano się zachować układ treści odwołujący się do dokumentów formalnych, stąd w każdym obszarze zawarto pogłębioną charakterystykę (z elementami diagnozy) standardów działania lokalnej administracji, poziomu kompetencji pracowników jak i poziomu współpracy administracji z zewnętrznymi interesariuszami. Uzupełnieniami w stosunku do wymogów Karty oceny były też: analiza interesariuszy, opisy diagnostyczne współpracy samorządu Konina z innymi samorządami (w ramach porozumień, związków, stowarzyszeń, współpracy międzynarodowej), rocznych planów współpracy z organizacjami pozarządowymi, budżetów obywatelskich, a także polityki informacyjnej Miasta oraz ostatnich badań opinii i analiz wykonanych na rzecz samorządu.

Dane pozyskiwano najczęściej u źródła, w modelu mieszanym (dane ilościowe i jakościowe – starając się zestawić jedno z drugim). W możliwym zakresie zastosowano porównania z miastami podobnymi (w grupie tej były: Kalisz, Piła, Płock, Włocławek, Wałbrzych) dzięki danym zamieszczonym w Systemie Analiz Samorządowym ZMP.

Na końcu każdego podrozdziału albo odrębnie tematycznej części opracowania w diagnozie dokonywano podsumowania, zawierające kluczowe, najbardziej charakterystyczne spostrzeżenia. Stwierdzenia te stanowiły podstawę analizy problemowej ujętej w formie drzewa przyczyn i skutków (drzewa problemów), a następnie – ujęte jako silne i słabe strony, szanse czy zagrożenia – do wykazania znaczenia wskazanych problemów w kontekście niższego tempa rozwojowego miasta lub gorszego funkcjonowania administracji lokalnej, a z drugiej strony – do określenia poziomu potencjału instytucjonalnego i profesjonalnego miasta w kontekście zaplanowanej Nowej Ścieżki Rozwoju.

## **1.1. Horyzontalny przegląd stanu obecnego funkcjonowania lokalnej administracji**

Konin jest miastem na prawach powiatu, położonym we wschodniej części województwa wielkopolskiego, nad Wartą, w odległości 100 km od Poznania, około 219 km od Warszawy, i około 120 km od Łodzi. W latach 1975-1998 Konin był siedzibą województwa konińskiego, obecnie pełni rolę ośrodka subregionalnego. Miasto jest ośrodkiem zagłębia górniczo-energetycznego powstałego w oparciu o zasoby węgla brunatnego i z powodu wymagań polityki klimatyczno-energetycznej będzie w najbliższym okresie podlegało znaczącej transformacji społeczno-gospodarczej.

Status administracyjny Konina – miasta na prawach powiatu powoduje, że administracja samorządowa w mieście realizuje zarówno zadania gminne jak i powiatowe. Jest to znacznie szerszy zakres zadań niż zadania urzędu gminy.

Struktura Urzędu Miejskiego składa się z 32 wydziałów oraz 9 innych jednostek i samodzielnych stanowisk. Największą liczebność ma straż miejska (32 osoby), największe spośród wydziałów liczą 20-30 osób (Podatków i Opłat, Gospodarki Nieruchomościami,



Komunikacji, Księgowości), ale są też wydziały 3-4 osobowe. Strukturę tę należy więc uznać za rozdrobnioną.

W załączniku do [Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w Koninie](#) (Zarządzenie Nr 9/2018 Prezydenta Miasta Konina z dnia 5 lipca 2018 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miejskiemu w Koninie) wymienia się 68 jednostek organizacyjnych Miasta Konina, spółek, służb, straży i inspekcji.

W Urzędzie Miejskim, według stanu na koniec 2019 r., pracują 394 osoby, w tym 288 (73,1%) kobiet i 106 (26,9%) mężczyzn. Wśród kobiet 247 ma wykształcenie wyższe (85,8%), 41 średnie (14,2%), wśród mężczyzn – odpowiednio 86 wyższe (81,1%) i 20 średnie (18,9%). Osoby z wykształceniem średnim dominują tylko w Straży Miejskiej, ich duży udział jest także w Wydziale Organizacyjnym i Kadr (na 11 osób 5 z wykształceniem średnim). Wśród pracowników UM przeważa grupa wiekowa 41-50 lat – prawie 40% (37,8% kobiet i 44,3% mężczyzn), drugą z kolei jest przedział 51-60 lat – obejmuje prawie 22% pracowników (22,2% kobiet i 18,9% mężczyzn). Tylko 7,6% pracowników ma nie więcej niż 30 lat, ponad 8% ukończyło 60. rok życia (w tym 16% mężczyzn). Kadre urzędu należy więc uważać za zaawansowaną wiekowo, przy czym udział głównych grup w dużej mierze odzwierciedla populację Konina.

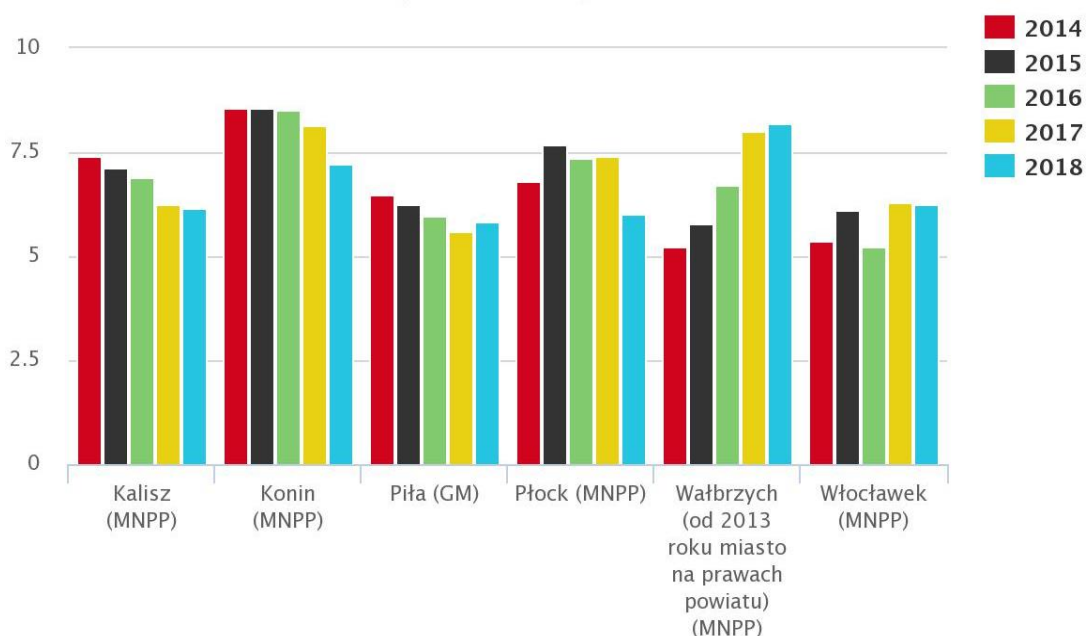
Jeśli chodzi o staż pracy, to największy udział mają 2 grupy osób:

- ze stażem do 5 lat – 121 osób (88 kobiet i 33 mężczyzn),
- ze stażem 20 lat i więcej - 83 osoby (56 kobiet i 27 mężczyzn).

Jest więc możliwe międzypokoleniowe, wzajemne przekazywanie wiedzy wśród kadry urzędu.

Wydatki budżetu miasta na funkcjonowanie administracji samorządowej są w Koninie dość wysokie na tle badanej grupy 6 miast, aczkolwiek w latach 2014-2018 ich udział z 8,6% do 7,2% wydatków ogółem. Wciąż są jednak jednymi z najwyższych – jedynie w 2018 wyższe były w Wałbrzychu (8,2%), jak to przedstawia poniższy wykres:

**Wykres 1. Udział wydatków na administrację samorządową w wydatkach ogółem [%]**



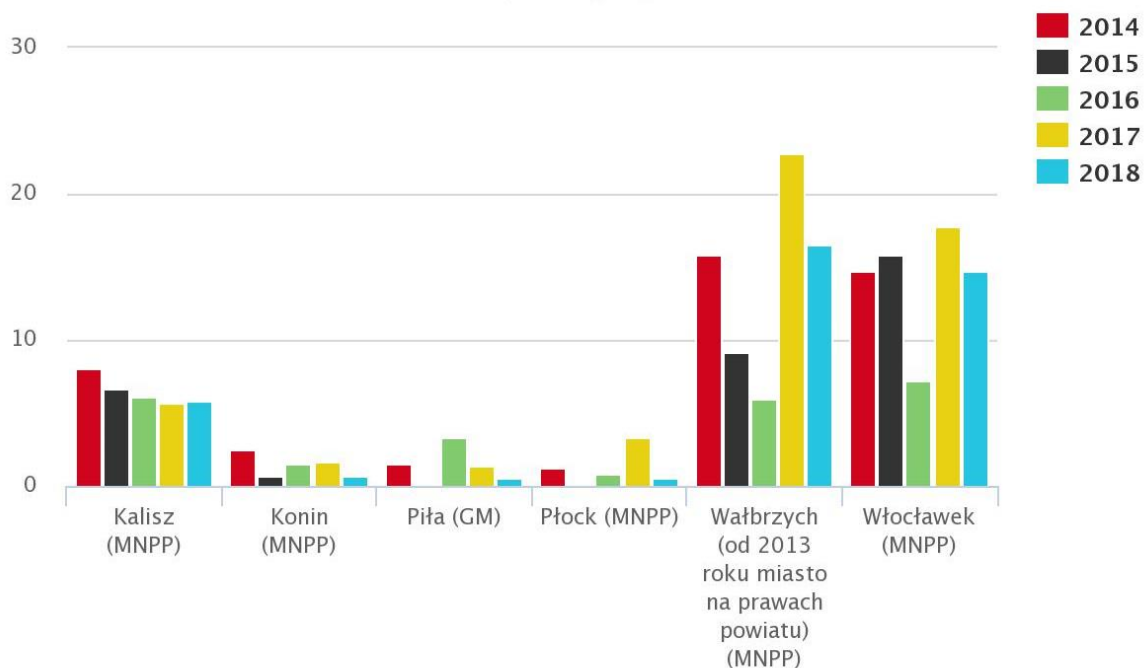
Highcharts.com

Źródło: System Analiz Samorządowych ZMP

<https://www.systemanaliz.pl/prezentacja?q=25ZkqPTuBM>.

W ramach wydatków na administrację zdecydowanie dominują wydatki niemajątkowe. Wydatki majątkowe stanowią niewielki ułamek (w 2014 2,48%, w 2018 0,76%). Wielkość ta sytuuje Konin pod koniec stawki miast porównywanych (mniejsze wydatki ponoszone są w Pile i przeważnie w Płocku, we Włocławku i Wałbrzychu oscylują wokół 15% rocznie). Świadczy to o małym zakresie inwestycji w bazę administracji miejskiej w ostatnich latach. Obrazuje to poniższy wykres:

**Wykres 2. Wydatki majątkowe w wydatkach na administrację samorządową ogółem [%].**



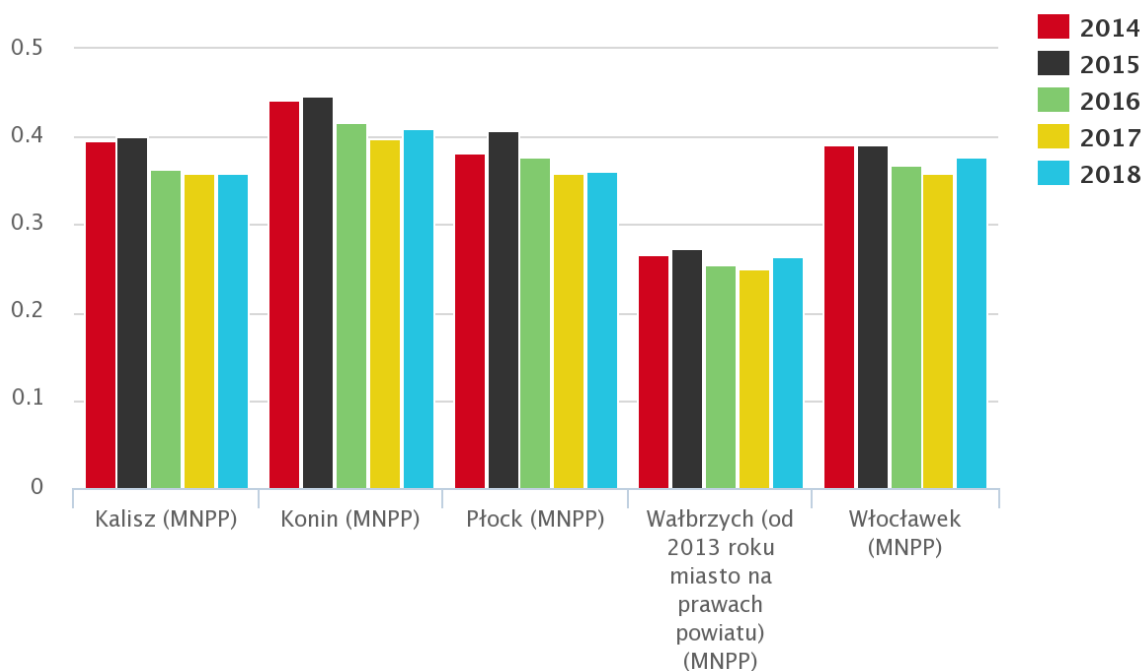
Highcharts.com

Źródło: System Analiz Samorządowych ZMP <https://www.systemanaliz.pl/prezentacja?q=8JFQCIDhJO>

Wśród wydatków niemajątkowych wysokie są wydatki na szkolenia i rozwój zawodowy (stałe około dwukrotnie większe niż w GP)(MRL).

Ogólnie wśród wydatków budżetu miasta znaczny udział mają wydatki na wynagrodzenia, które są największe w grupie 6 bezpośrednio porównywanych miast. Jest to pochodna bardzo rozbudowanego sektora jednostek miejskich. Zauważa się tendencję do spadku udziału wynagrodzeń w wydatkach bieżących budżetu, co przekładać się może na spadek ocen atrakcyjności pracy w tym sektorze. Podobne zjawisko występuje w Płocku, w mniejszym zakresie w Kaliszu.

**Wykres 3. Udział wydatków na wynagrodzenia w wydatkach bieżących budżetu miasta.**



Źródło: System Analiz Samorządowych ZMP <https://www.systemanaliz.pl/prezentacja?q=n0Kw9rwmhs>

Z uwagi na decydujące znaczenie Urzędu Miejskiego w procesie realizacji celów Planu Rozwoju Lokalnego i Planu Rozwoju Instytucjonalnego w Koninie, w niniejszym dokumencie skupiono się przede wszystkim na funkcjonowaniu tej instytucji, odnosząc się do innych jednostek organizacyjnych i spółek miejskich kluczowych z punktu widzenia realizacji planowanych działań rozwojowych. Poza UM pozyskiwano dane i opinie od 15 jednostek. Były to:

- Przedszkole nr 4,
- Szkoła Podstawowa nr 10,
- Zespół Szkół Budowlanych i Kształcenia Zawodowego,
- Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie,
- Koniński Dom Kultury,
- Młodzieżowy Dom Kultury w Koninie,
- Zarząd Dróg Miejskich,
- Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej Sp. z o.o.,
- Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. ,
- Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o.o.,
- Miejskie Towarzystwo Budownictwa Społecznego Sp. z o.o.,
- Miejski Zakład Gospodarki Odpadami Komunalnymi Sp. z o.o.,
- Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej S.A.,
- Miejski Zakład Komunikacji Sp. z o.o.,
- Miejska Biblioteka Publiczna w Koninie.

Analiza zbiorczych wyników samooceny kontroli zarządczej, dokonywanej przez kierowników biur i wydziałów Urzędu Miejskiego oraz pracowników zajmujących samodzielne stanowiska, dokonywanej na podstawie Zarządzenia Nr 19/2015 Prezydenta Miasta Konina z dnia 19.02.2015 r. corocznie za okres 2014-2019 wskazuje na spełnianie 5 standardów określonych w podanym zarządzeniu (środowisko wewnętrzne, cele i zarządzanie ryzykiem, mechanizmy kontroli, informacja i komunikacja, monitorowanie i ocena).

Uwagi były zgłaszane w zakresie:

- dbałości o rozwój kompetencji zawodowych pracowników Urzędu („Nie ma zdefiniowanego systemu motywacji finansowej do samorozwoju pracowników, wynikającego ze wzrostu kompetencji”),
- oceny kryterium oszczędności, efektywności oraz skuteczności realizacji zadań w przypadku budżetu Miasta – ocenie podlega tylko wykonanie założonych kwot w stosunku do planu, nie ma budżetu zadaniowego,
- braku wystarczającej komunikacji wewnętrznej, umożliwiającej sprawny przepływ informacji między Urzędem Miejskim a jednostkami organizacyjnymi,

W dwu ostatnich przypadkach „natężenie problemu” zmieniało się w poszczególnych latach. Zauważyć można stopniowe usuwanie poszczególnych barier przez wprowadzenie coraz bardziej odpowiednich rozwiązań.

W mieście wdrożono w pełnym zakresie 18 e-usług publicznych, najwięcej w zakresie geodezji (KOSiT – geoportal miejski), także w zakresie komunikacji (aplikacje biletowe, rower miejski), poza tym alertownik (3 rodzaje powiadomień, aplikacja BLISKO <http://www.konin.pl/index.php/sisms.html>).

Nie wdrożono niemal żadnych rozwiązań Smart city umożliwiających zintegrowane zarządzanie rozwojem miasta, w tym zdalne zarządzanie infrastrukturą, otwarty dostęp do danych. Realne współrzędzenie mieszkańców jest umożliwione częściowo.

Przedmiotem pracy Urzędu Miejskiego jest corocznie ponad 50 tys. spraw. Przesyłanych elektronicznie z udziałem uwierzytelnionego podpisu za pomocą ePUAP jest 7,12% korespondencji, wysyłanych odpowiedzi 2,04%.

#### **Podsumowanie:**

- **Rozdrobniona struktura Urzędu Miejskiego**
- **Struktura wiekowa kadry UM pozwala na wzajemne uczenie się i przepływy wiedzy między pracownikami z dużym stażem i młodymi kadrami**
- **Wysokie wydatki ogółem, lecz niski udział wydatków majątkowych w wydatkach budżetu na administrację**
- **Duży udział wydatków na wynagrodzenia w budżecie miasta**
- **Umiarkowanie zaawansowany rozwój e-usług w administracji**
- **Brak rozwiązań Smart City**

## 1.3. Pogłębiony przegląd obszarów, które mają kluczowy wpływ na poprawę funkcjonowania lokalnej administracji

---

### Wprowadzenie

W podrozdziale scharakteryzowanych zostało 6 kluczowych obszarów w zarządzaniu miastem, wyróżnionych przez Związek Miast Polskich. W odniesieniu do każdego z nich będą analizowane problemy i deficyty w odniesieniu do standardów działania administracji, poziomu poszczególnych (merytorycznych i administracyjnych) kompetencji i poziomu współpracy administracji z zewnętrznymi interesariuszami.



## OBSZAR 1: ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE i PRZYWÓDZTWO

*Kryteria diagnozy: wymagania/oczekiwania docelowe*

### OPIS SYTUACJI

(argumenty, uzasadnienie np. dokument, link do strony)

#### ZAGADNIENIA OGÓLNE, DOKUMENTY STRATEGICZNE

- Samorząd Konina ma doświadczenie w projektowaniu i prowadzeniu procesu zarządzania strategicznego, czego wyrazem są cyklicznie przyjmowane strategie rozwoju oraz inne dokumenty kierunkowe.
- [Strategia Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030](#) została przyjęta uchwałą nr 293 Rady Miasta Konina z dnia 22 stycznia 2020 r. w sprawie uchwalenia "Strategii Rozwoju Konina Plan 2020-2030". Jest to więc dokument wysoce aktualny, sporządzony nowatorskimi metodami, odpowiadający na deficyty i odnoszący się do potencjałów miasta zidentyfikowanych również w niniejszych dokumentach.
- Pracownicy wszystkich poziomów zarządzania w jednostkach samorządu terytorialnego uczestniczyli w określaniu Priorytetów rozwojowych, co zostało szczegółowo określone w Procesie Partycypacji.
- Strategia skupia się na potrzebie całościowej transformacji społeczno-gospodarczej miasta jako ośrodka znajdującego się w kryzysie, któremu grozi utrata dotychczasowej bazy rozwojowej, jaką stanowił sektor paliwowo-energetyczny. Przyjęcie nowej strategii rozwoju ma związek z potrzebą koordynacji wszelkich działań związanych z rozwojem Konina jako Zielonego Miasta Energii i będzie miało wpływ na wzrost efektywności, wyższy standard działań, realne korzyści finansowe oraz lepszy wizerunek miasta.
- Nowe władze Konina starają się budować miasto atrakcyjne pod względem warunków życia i perspektyw rozwoju wszystkich jego mieszkańców. Dążą, by Konin był liderem transformacji energetycznej w Polsce, wykorzystując do tego nowoczesną gospodarkę i energię odnawialną. Współtworzą wokół jednej wspólnej wizji przyszłość, w której rozwój Konina oparty jest na trzech filarach: Zielonej Energii, Zieleni w Mieście i Energii Ludzi.
- Dla władz Miasta Konina „...*harmonijny, stabilny rozwój wymaga równowagi między wzrostem ekonomicznym a ekologią, świadomości bycia częścią czegoś większego, szacunku do tego, co mamy, co posiadamy, szacunku wobec siebie nawzajem, wdrażaniu życzliwych postaw, sprawiedliwego dostępu do dóbr i zdrowych relacji*”. Władze miasta chcą zbudować miasto przyjazne rodzinie, starszym, niepełnosprawnym/osobom ze szczególnymi potrzebami, dostępne i funkcjonalne.
- Misję Konina sformułowano następująco: „*Wyzwalamy energię ludzi i natury do wspólnego tworzenia nowoczesnego i zdrowego miasta.*” Administracja samorządowa postrzega więc swoją rolę jako inicjującą w procesie rozwoju – transformacji miasta angażującym wszystkie wymiary i grupy.
- W dokumencie strategii określono 3 filary (cele nadrzędne), 6 obszarów rozwoju (priorytetów), w ramach których zapisano 527 projektów działań. W procesie partycypacyjnym w każdym obszarze dokonano wyboru projektów o największym potencjale pobudzania rozwoju – łącznie jest to 31 Priorytetowych projektów rozwojowych.

- W każdym filarze określono wysokopoziomowe wskaźniki.
- Początkowo nie ustalono wskaźników wykonania ani kolejności działań.
- W celu zapewnienia lepszej skuteczności realizacji projektów strategicznych (Zarządzenie Nr 168/2019 Prezydenta Miasta Konina z dnia 18 grudnia 2019 r.) wprowadzono [System Koordynacji Strategii](#) (SKS). System pozwoli uzyskać większą efektywności wydatkowania środków finansowych na rozwój i promocję miasta, a także ułatwić współpracę pomiędzy komórkami organizacyjnymi Urzędu Miejskiego w Koninie, miejskimi jednostkami organizacyjnymi, podmiotami korzystającymi z dotacji oraz spółkami miejskimi, zwanymi Jednostkami SKS, w ramach prowadzonych przez miasto Projektów Strategicznych.
- Wprowadzony w formie zarządzenia elektroniczny System Koordynacji Strategii do zarządzania realizacją projektów strategicznych obejmujący urząd, jednostki organizacyjne, spółki miejskie pozwala na uzyskanie pełnych informacji o projekcie przy użyciu karty projektu zawierającej pełne dane (m. in. opis, cel strategiczny jaki realizuje, źródła finansowania, partnerzy, beneficjenci, elementy promocji) oraz sprawozdanie (raportu) z przebiegu i realizacji projektu.
- Strategia Rozwoju Miasta zawiera zadania – czyli sposoby działań, ustalone projekty priorytetowe o największym potencjale rozwojowym. Nie ustalono jednak planu finansowego strategii, choćby na krótki okres. Służyć ma temu SKS poprzez wskazywanie, w sposób kroczący, projektów do realizacji.
- Monitorowaniem postępu realizacji działań strategicznych oraz przekazywaniem wniosków z dokonanych analiz organowi wykonawczemu zajmuje się Wydział Strategii i Marketingu Miasta. Natomiast powołane zespoły koordynujące realizację przedsięwzięć określonych w Strategii będą ponosić odpowiedzialność za realizację działań/projektów strategicznych. Na corocznym warsztacie strategicznym, w oparciu o dokonywany przegląd realizacji dokumentu, podejmowane będą decyzje o realizacji kolejnych działań. Decyzję o aktualizacji strategii będzie podejmować Rada Miasta.
- Gromadzone dane oraz wyniki prac strategicznych są udostępniane w Internecie interesariuszom na dedykowanej platformie.
- W okresie obowiązywania poprzedniej strategii odpowiedzialność za realizację poszczególnych celów/działań była ściśle określona przez Zarządzenie Nr 62/2016 Prezydenta Miasta Konina z dnia 28.04.2016 roku w sprawie wprowadzenia [systemu monitoringu Strategii Rozwoju Konina na lata 2015-2020](#).
- Do tej pory coroczne raporty z realizacji strategii udostępniane były na stronie [www.konin.pl](http://www.konin.pl) jednak brak było dedykowanej platformy dot. realizacji i wdrażania strategii.
- Należy zauważyć, że Miasto Konin zgodnie z uchwałą Nr 223 Rady Miasta Konina z dnia 30 października 2019 r. posiada „Wieloletni Plan Inwestycyjny Miasta Konina na lata 2020-2025”, który wyznacza kierunki inwestowania, szacunki kosztów oraz stanowi podstawę do tworzenia projektów budżetu miasta w zakresie inwestycji na kolejny rok budżetowy <http://www.konin.pl/index.php/wieloletni-plan-inwestycyjny.html>
- Wieloletni Plan Inwestycyjny (WPI) jest narzędziem realizacji zamierzeń dotyczących kierunków strategicznego rozwoju Miasta zapisanych w „Strategii Rozwoju Konina na lata 2015-2020” (uchwała Rady Miasta Konina nr 109 z dnia 27 maja 2015 r.), która przestała obowiązywać po uchwaleniu nowej strategii.
- WPI stanowi corocznie podstawę tworzenia projektów budżetu w zakresie zadań inwestycyjnych na kolejne lata. Prowadzi do optymalnego wykorzystania środków dostępnych na inwestycje oraz do modyfikacji wydatków bieżących.
- Wieloletni Plan Inwestycyjny jest planem kroczącym, co oznacza, że podlega okresowej aktualizacji. Aktualizacja obejmuje wprowadzenie do planu nowych zadań inwestycyjnych oraz uaktualnienie danych dotyczących zadań już ujętych

w planie. Horyzont czasowy WPI ulega odpowiedniemu przesunięciu w trakcie przygotowywania kolejnych edycji planu.

- Procedura prac nad WPI pochodzi z 2007 r. (Uchwała nr 117 Rady Miasta Konina z dnia 27.06.2007 r., Uchwała nr 118 Rady Miasta Konina z dnia 27.06.2007 r oraz zmiana Uchwała nr 405 Rady Miasta Konina z dnia 26.10.2016 r.).

[https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala\\_szczegoly&kadencja=5&id=117](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala_szczegoly&kadencja=5&id=117)

[https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala\\_szczegoly&kadencja=5&id=118](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala_szczegoly&kadencja=5&id=118)

[https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala\\_VIIkad\\_szczegoly&kadencja=7&id=405](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala_VIIkad_szczegoly&kadencja=7&id=405)

- Procedura ta zakłada powołanie Zespołu Koordynacyjnego ds. prac nad planem inwestycyjnym.
- Zestawienie Projektów Strategicznych docelowo zastąpi Wieloletni Plan Inwestycyjny. Ma być to również zestawienie kroczące, uaktualniane corocznie przez Radę Miasta Konina.
- Miasto ma kilka programów sektorowych, których ważność upływa w bieżącym roku, jak: [Plan zrównoważonego rozwoju publicznego transportu zbiorowego Konina](#), [Plan Gospodarki Niskoemisyjnej dla Miasta Konina](#). Jedynym nowym Planem operacyjnym z ustalonym planem finansowym oraz wskazaniem wydziałów – dysponentów środków, odpowiedzialnych za realizację poszczególnych zadań jest [Program Wspierania Przedsiębiorczości w Koninie na lata 2020-2022](#). Częściowo warunki te spełnia [Aktualizacja Lokalnego Programu Rewitalizacji Miasta Konina na lata 2016-2023](#).
- W UM Konina wszystkie dokumenty strategiczne podlegają systematycznym przeglądom i są aktualizowane odpowiednio do potrzeb. Należą do nich np.: Lokalny Program Rewitalizacji dla Miasta Konina na lata 2016-2023 i [Plan Zrównoważonej Mobilności Miejskiej dla Miasta Konina](#). Jest to od wielu lat istniejącą praktyką potwierdzającą wysoką kulturę organizacyjną Konina.
- Proces zarządzania strategicznego w Koninie jest nowym systemem, który będzie doskonalony w oparciu o nabywane doświadczenie, zmianę kontekstu wewnętrznego i zewnętrznego, zidentyfikowane dobre praktyki czy informacje zwrotne pozyskiwane od interesariuszy.

#### KODEKS ETYKI, PROCEDURY ANTYMOBINGOWE I ANTYDYSKRYMINACYJNE

- [Kodeks Etyki](#), czyli katalog wartości, jakimi kieruje się UM Konina i jej pracownicy, został zdefiniowany w zarządzeniu Prezydenta Miasta Konina Nr 5/2016 z dnia 28.07.2016 r.
- Wymienione zarządzenie obowiązuje wyłącznie pracowników samorządowych Urzędu Miejskiego w Koninie, nie mając zastosowania wobec pracowników miejskich jednostek organizacyjnych i spółek komunalnych. Jednostki organizacyjne miasta ani spółki komunalne nie wprowadziły odrębnych od wskazanej wyżej regulacji dotyczących zasad etycznego postępowania czy deklaracji wartości.
- Mimo to, pracownicy UM w Koninie i miejskich jednostek organizacyjnych wiedzą jakie zachowania uznawane są w organizacji za nieetyczne i znają zasady postępowania w przypadku wykrycia poważnych naruszeń zasad etycznych (raporty z arkuszy samooceny pracowników dokonanej w ramach kontroli zarządczej za lata 2015-2019).
- Przeanalizowano dokumentację nt. rozpatrywania skarg i wniosków składanych do Urzędu Miejskiego w latach 2104-2019. Rocznie wpływa do UM kilka-kilkanaście (maksymalnie 12) skarg, które dotyczą głównie niewłaściwego/przewlekłego prowadzenia postępowania i zachowania urzędników. Znaczna większość jest uznawana po badaniu za niezasadne. Pojedynczy przypadek uznania za niewłaściwe zachowania pracownika Urzędu miał miejsce w 2014 r.



- W okresie lat 2015-2020 dwóm osobom wypowiedziano umowę z powodu utraty zaufania pracodawcy.
- Zarządzenie w sprawie wewnętrznych procedur przeciwdziałania mobbingowi i niedyskryminacji zostało wydane 20 maja 2020 r.

[https://bip.konin.eu/index.php?d=z\\_k\\_szczegoly&id=381](https://bip.konin.eu/index.php?d=z_k_szczegoly&id=381)

- W badanym okresie nie zostały wszczęte w UM Konin postępowanie w związku z wykryciem przypadku mobbingu.

#### KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA

- W urzędzie zapewnione są właściwe procesy komunikacyjne, umożliwiające skuteczne zarządzanie i dobre wykonywanie obowiązków przez pracowników. Zasady organizacji i funkcjonowania Urzędu oraz uprawnienia i odpowiedzialność pracowników zostały określone w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Miejskiego w Koninie, regulaminie pracy, zarządzeniach Prezydenta, procedurach i instrukcjach oraz kartach stanowiska pracy. Powyższe zasady oraz zakres obowiązków i uprawnień zostały pracownikom przedstawione. Wymienione dokumenty zamieszczono w postaci elektronicznej ISO 9001 i udostępniono wszystkim pracownikom.

Najważniejszymi elementami systemu komunikacji są:

- comiesięczne posiedzenia kierownictwa Urzędu,
- okresowe narady ścisłego kierownictwa z kierownikami wydziałów ,
- wymiana dokumentów, danych i informacji zgodnie z graficznymi schematami realizacji procedur i procesów,
- wdrożony elektroniczny system zarządzania obiegiem dokumentów,
- RUMAK -Repozytorium Urzędu Miejskiego w Koninie.

Komunikacji wewnętrznej służą także elementy infrastruktury: sieć telefonii stacjonarnej i komórkowej, poczta elektroniczna wewnętrzna, system skrzynek e-mail.

#### ZASOBY INSTYTUCJONALNE JAKO NARZĘDZIE REALIZACJI POLITYKI ROZWOJU MIASTA

- Niezbędnym elementem realizacji określonej w strategii Rozwoju Miasta Konina wizji jest co do zasady skoncentrowanie działań wszystkich instytucji miejskich (Urząd Miejski, jednostki organizacyjne, spółki komunalne) na wsparcie jej realizacji. Koncentracja ta wymaga przyjęcia skorelowanej z wizją miasta, a jednocześnie wspólnej dla wszystkich jednostek miejskich wizji i misji organizacji (instytucji miejskich), które powinny stanowić uzupełnienie misji i wizji rozwoju Konina oraz wspierać – poprzez skupienie się na uzgodnionych partycypacyjnie wartościach - realizację strategicznych celów rozwojowych miasta.

- Zarządzeniem Prezydenta Miasta Konina nr 14/UM/2020 z dnia 24 lipca 2020 roku powołano tematyczny, interdyscyplinarny [zespół ds. realizacji Strategii Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030](#) oraz określenia jego zadań składający się z Grupy Sterującej, szefów zespołów strategicznych oraz kierownika Zespołu ds. realizacji Strategii Rozwoju Miasta. Każdy powołany Szef zespołu strategicznego odpowiedzialny jest za grupę projektów strategicznych odpowiadających za realizację jednego z trzech filarów strategii.

Ich zadaniem jest takie zarządzanie mające na celu skupienie działań i wykorzystanie zasobów posiadanych przez organizację w kierunku osiągania celów określonych jako priorytetowych w Strategii Rozwoju. Tym samym system ten umożliwia powiązanie celów indywidualnych poszczególnych pracowników z celami firmy i uspołnienie działań całości organizacji.

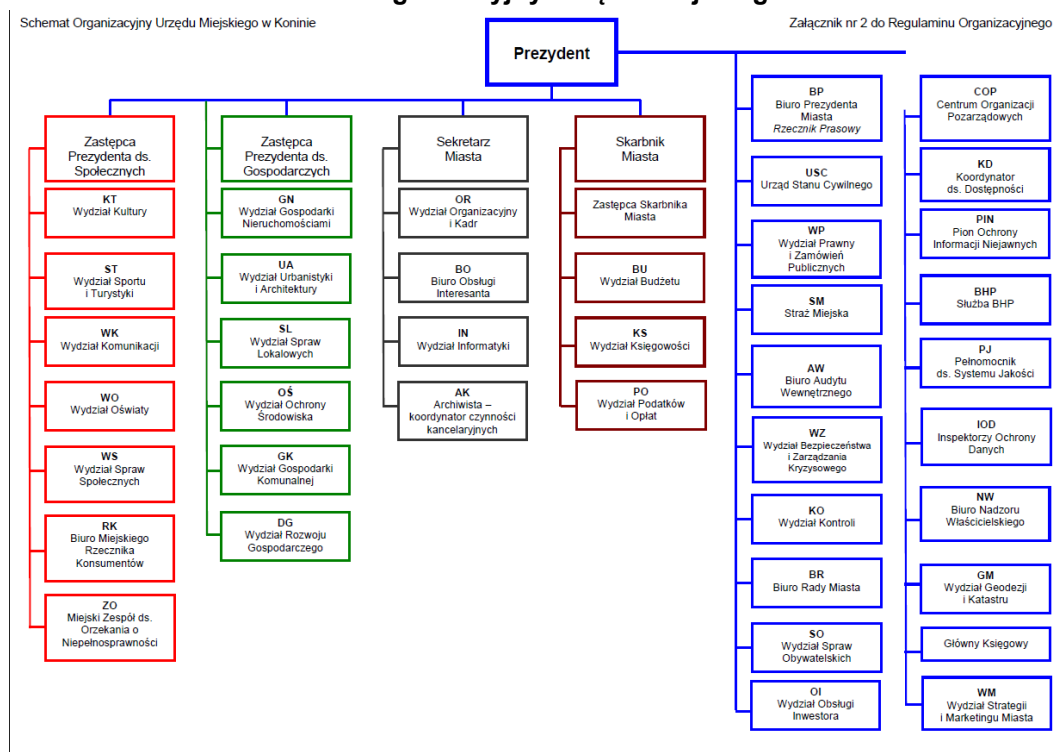
- Ponadto poinformowano pracowników i innych interesariuszy, w jaki sposób jednostki miejskie powinny funkcjonować, aby uczestniczyć w realizacji celów rozwojowych miasta. Oprócz Strategii Rozwoju wszystkie wydziały, jednostki organizacyjne oraz spółki uczestniczyły w stworzeniu dokumentu programy strategiczne, który

przyporządkowuje projekty tych jednostek do poszczególnych celów i sposobów działania określonych w Strategii Rozwoju. Wszystkie jednostki wprowadziły na jego podstawie w okresie od lutego do kwietnia 2020 realizowane przez siebie projekty do Systemu Koordynacji Strategii. Dodatkowym dokumentem, który określa zadania jednostek i skupia je wokół realizacji strategii jest Proces Partycypacji. Tak więc istnieje potwierdzenie formalne, że cel rozwojowy jest znany i tym samym realizowany przez instytucje miejskie.

- Znajomość wizji i misji Miasta potwierdzają wyniki badań ankietowych wśród pracowników Urzędu Miejskiego, w których udział wzięły 74 osoby (19,5% badanych).
- Przebadanym pracownikom Urzędu Miasta znany jest główny cel istnienia organizacji: zadeklarowana przez władze miasta idea (współ)tworzenia Zielonego Miasta Energii w celu podniesienia jakości życia mieszkańców Konina.
- Zasada powoływania zespołów ds. realizacji projektu jest stosowana przy realizacji projektów współfinansowanych ze środków UE. [https://bip.konin.eu/tmpl/zarzadzenia\\_prezydenta/zarz\\_2015\\_098\\_01\\_1438168381.pdf](https://bip.konin.eu/tmpl/zarzadzenia_prezydenta/zarz_2015_098_01_1438168381.pdf)
- Gotowy Proces Partycypacji świadczy o utożsamianiu się z celami rozwojowymi miasta jednostek i instytucji miejskich. Wprowadzie każda z jednostek ma swój cel statutowy i z nim się utożsamia, ale cele te wpisuje się w cel strategiczny Miasta. Proces partycypacji społecznej uwzględniał jednostki miejskie w grupie głównych interesariuszy przy określaniu wizji rozwojowej w Strategii Rozwoju Miasta.
- Zarządzeniem Nr 19/2015 Prezydenta Miasta Konina z dnia 19.02.2015 roku w sprawie organizacji i zasad funkcjonowania kontroli zarządczej w Urzędzie Miejskim w Koninie oraz jednostkach organizacyjnych Miasta Konina usankcjonowano wprowadzenie w organizacji [systemu kontroli zarządczej](#).  
System ten można uznać za jedno z narzędzi wspomagających zarządzanie miastem. Jednym ze źródeł uzyskania wiedzy o stanie kontroli zarządczej w UM są wyniki z ankiety samooceny systemu kontroli zarządczej.
- Z obserwacji wynika jednak, że ankiety samooceny wypełniane przez kierowników komórek organizacyjnych UM w Koninie i pracowników na stanowiskach samodzielnych nie mogą być w pełni wykorzystane do poprawy efektywności i skuteczności działania organizacji. Mimo, że ankiety samooceny zawierają istotne pytania dla usprawniania i poprawy pracy Urzędu, to sposób ich wypełniania (większość odpowiedzi na „tak” lub „nie dotyczy”) nie daje podstaw do wyciągania wniosków i planowania działań mających na celu usprawnianie działalności organizacji.
- W jednostkach organizacyjnych każdy dyrektor/kierownik jednostki indywidualnie decyduje w jaki sposób w jego jednostce funkcjonuje kontrola zarządcza i składa raz w roku oświadczenie dla Prezydenta.
- System zarządzania ryzykiem (wprowadzony Zarządzeniem Nr 7/UM/2019 Prezydenta Miasta Konina z dnia 26 lutego 2019 roku w sprawie [zarządzania ryzykiem](#) w Urzędzie Miejskim w Koninie. bardzo szczegółowo i kompleksowo identyfikuje i określa możliwe ryzyka, które mogą negatywnie wpływać na działalność Urzędu i jednostek podległych. Przez kierowników wydziałów zgłoszonych zostało ponad 90 ryzyk. Na tej podstawie zespół ds. zarządzania ryzykiem dokonał weryfikacji otrzymanych ryzyk i ostatecznie ustalił na podstawie rejestru ryzyk operacyjnych i zadań długoterminowych Urzędu rejestr celów i ryzyk strategicznych wraz z matrycą punktową analizy ryzyka dla celów strategicznych.

## STRUKTURA ORGANIZACYJNA URZĘDU

**Schemat 1. Schemat organizacyjny Urzędu Miejskiego w Koninie.**



Źródło: [https://bip.konin.eu/tmpl/zarzadzenia\\_ku/zarz009\\_02\\_1532590696.pdf](https://bip.konin.eu/tmpl/zarzadzenia_ku/zarz009_02_1532590696.pdf)

- Analiza Regulaminu Organizacyjnego oraz Szczegółowych Zakresów Działania Komórek Organizacyjnych UM w Koninie wskazuje, że są w urzędzie odpowiednie struktury organizacyjne i zarządcze.
- Przedstawiony schemat organizacyjny wskazuje jednak na dość rozdrobnioną („drobnoziarnistą”) strukturę, która może być zarówno problemem, jak i potencjałem. Dodatkowo Zarządzenie Nr 9/2018 Prezydenta Miasta Konina z dnia 5 lipca 2018 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miejskiemu w Koninie było w krótkim czasie zmieniane dwa razy (Zarządzeniem nr 2/UM/2019 Prezydenta Miasta Konina z dnia z dnia 21 stycznia 2019 roku w sprawie zmiany Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w Koninie oraz Zarządzeniem nr 2/UM/2020 z dnia 31 stycznia 2020 w sprawie zmiany Regulaminu organizacyjnego Urzędu Miejskiego w Koninie).
- Aktualna struktura organizacyjna jest wielowymiarowa (samodzielny wydział, biuro, samodzielne stanowiska), przez co obniża się jej efektywność (np. przez wyodrębnienie komórek organizacyjnych mimo jednorodnych zadań merytorycznych z innymi komórkami) rozproszenie w strukturze komórek wspierających bieżącą działalność Urzędu, niezależnie od miejsca inicjowania procesu w strukturze. Zakresy działania niektórych komórek organizacyjnych pokrywają się; niektóre działania są rozproszone w kilku komórkach organizacyjnych. Potencjał kadrowy nie zawsze jest adekwatny do ilości zadań realizowanych przez poszczególne komórki organizacyjne.
- Z drugiej strony tak rozczłonkowana struktura może okazać się bardziej elastyczna przy realizacji dużych projektów strategicznych, kiedy to zespoły zadaniowe będą mogły obejmować całe wydziały.

- W wszystkich badanych jednostkach miejskich jest określona struktura organizacyjna oraz system odpowiedzialności nadzoru nad realizacją zadań, który dostępny jest na stronach BIP.
  - W większości podmiotów tworzone są zespoły projektowe, jednak dzieje się to ad hoc - procedury są wdrożone w 2 z nich.
  - W 70% badanych jednostek/ spółkach zgodnie z przyjętymi częściowo procedurami - kierownicy zespołów zadaniowych (projektowych) są włączeni w proces monitorowania elektów realizacji zadań oraz planowania budżetu i WPF, natomiast 30% nie ma takich procedur.
  - W wszystkich jednostkach odpowiedzialności za realizację zadań wielodziedzinowych oraz nadzór nad nimi jest jednoznacznie przypisany do danego pracownika zgodnie z kartą stanowiska.
  - Jeżeli chodzi o procedury antymobingowe i niedyskryminacyjne to w większości badanych podmiotów procedury te są uregulowane wyłącznie w regulaminie pracy lub kodeksie etyki. Jedynie PWiK ma przyjęte odrębne procedury w tym zakresie.
  - Wszystkie badane jednostki/ spółki w ramach wewnętrznej struktury posiadają procesy współpracy i koordynacji, które systemowo są doskonalone.
- Wymagane kompetencje na poszczególnych stanowiskach zostały określone w Regulaminie wynagradzania Pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie wprowadzonym Zarządzeniem Nr 22/2017 Prezydenta Miasta Konina z dnia 15.12.2017 r. (ze zmianami), który zawiera wykaz stanowisk i ogólne wymagania dla danego stanowiska. Szczegółowe wymagania określone są każdorazowo w ogłoszeniu o naborze na wolne stanowisko i wynikają także z zakresu obowiązków.
  - W organizacji brakuje systemu wzmacniania kluczowych kompetencji. Obowiązujący system szkoleń został wprowadzony Zarządzeniem Nr 10/2010 Prezydenta Miasta Konina z dnia 16 września 2010 roku w sprawie: [zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie](#) ze zm.
  - Kadra zarządzająca jest przygotowana do realizacji swoich obowiązków w procesie zarządzania strategicznego i ma możliwość doskonalenia zawodowego w tym zakresie. Kierownik Wydziału Strategii i Marketingu ma doświadczenie w zarządzaniu strategicznym. W wielu przypadkach zauważa się jednak brak rozumienia celu rozwoju strategicznego, skupienie się na „sektorowym” czy wręcz operacyjnym (tylko w zakresie swojej komórki) podejściu do zadań przypisywanych do wydziału czy stanowiska.
  - Odbywają się spotkania i szkolenia osób odpowiedzialnych za realizację i wdrażanie strategii, jednak w niewystarczającym zakresie. Pracownicy uczestniczący w realizacji zadań strategicznych mają dostęp do podnoszenia kompetencji z zakresu współpracy i komunikacji wewnętrznej.
  - Potrzebne jest dalsze doszkąlanie pracowników innych wydziałów i jednostek w zakresie współpracy przy realizacji strategii, pracy w zespołach zadaniowych.
  - Potrzebne są też szkolenia dla pracowników w zakresie nowych przepisów, większa liczba szkoleń tematycznych (planowanie przestrzenne, inwestowanie, PPP, instrumenty finansowe, decyzje środowiskowe).
- Sposób rozumienia organizacji i jej kontekstu w odniesieniu do Urzędu Miejskiego został zawarty w Księdze Jakości Urzędu Miejskiego w Koninie opartej na wymaganiach normy EN/ISO 9001:2015 [https://bip.konin.eu/index.php?d=z\\_k\\_szczegoly&id=309](https://bip.konin.eu/index.php?d=z_k_szczegoly&id=309)
  - Wskazano tam następujące czynniki kontekstu zewnętrznego:
    - 1) sytuacja międzynarodowa i relacje Polski z Unią Europejską, w tym w zakresie możliwości pozyskiwania środków pomocowych na rozwój miasta,

- 2) sytuacja polityczna i społeczno – ekonomiczna w kraju rzutująca na możliwości finansowania rozwoju i pozyskiwania środków krajowych na rozwój miasta,
  - 3) zmieniająca się polityka organów państwa i regulacji prawnych dotyczących samorządu,
  - 4) sytuacja ekonomiczna konińskich przedsiębiorstw i na miejskim rynku pracy, warunkująca utrzymanie i zwiększanie dochodów własnych samorządu,
  - 5) rosące wymagania i oczekiwania interesantów oraz interesariuszy Urzędu.
- Kontekst wewnętrzny, który może mieć wpływ na jakość realizowanych usług, współtworzą następujące czynniki:
    - 1) przywództwo Prezydenta w zarządzaniu Miastem i Urzędem,
    - 2) ustanowienie i realizacja Strategii Rozwoju Miasta oraz Polityki Jakości Urzędu,
    - 3) organizacja Urzędu-Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego w Koninie, właściwa Struktura Urzędu oraz podział uprawnień i kompetencji pracowników,
    - 4) wdrożenie systemu zarządzania jakością ISO 9001, kontroli zarządczej, zarządzania ryzykiem, audytów i kontroli wewnętrznej,
    - 5) kompetencje, kwalifikacje, zaangażowanie pracowników oraz identyfikacja z celami Urzędu i lojalność,
    - 6) systemy informatyczne i kanały komunikacji wewnętrznej wspomagające prace Urzędu.
  - **W prace nad strategią zaangażowanych było 734 osoby reprezentujące szeroki przekrój interesariuszy z trzech sektorów życia społeczno-gospodarczego, w tym 37 ekspertów.**
  - Badaniem potrzeb mieszkańców w zakresie rozwoju lokalnego był już niedawno przeprowadzony proces tworzenia Strategii Rozwoju Miasta. Potrzeby oraz pomysły na kreowanie miasta zostały wprost uwzględnione w partycypacyjnie stworzonej Strategii Rozwoju i włączone do niniejszego dokumentu.
  - Dokumenty strategiczne zostały wypracowane przez Wydział Strategii i Marketingu, wydziały Urzędu Miejskiego w Koninie, jednostki organizacyjne Miasta, ekspertów z różnych obszarów, przedstawicieli organizacji pozarządowych i mieszkańców (warsztaty strategiczne, spotkania z mieszkańcami, umożliwienie mieszkańcom zgłaszania swoich projektów do strategii elektronicznie).

<http://www.konin.pl/index.php/konin-nowa-wizja-miasta.html>

- Na podstawie nowej Strategii Rozwoju Miasta opracowana została strategia komunikacji, mająca na celu zintegrowanie interesariuszy oraz włączenie ich w realizację Strategii Rozwoju Konina. W dokumencie tym podstawową rolę komunikacji jest wspomaganie realizacji przyjętej wizji i strategii Konina Zielonego Miasta Energii oraz włączenie ludzi w budowanie Konina na nowo.
- Opracowany został nowy system identyfikacji wizualnej miasta wraz z nowym logotypem oraz kampanią wizerunkową odzwierciedlającą wartości i nową ideę Konina Zielonego Miasta Energii. Dzięki niej Konin zyska silny, spójny, wyrazisty i atrakcyjny wizerunek. Ma ona na celu zwiększenie poczucia tożsamości mieszkańców i ich identyfikacji z miastem. Zaprojektowane działania mają przede wszystkim zwiększyć zaangażowanie mieszkańców w realizację wizji i strategii (i innych grup odbiorców, np. inwestorów). Określone zostały Zasady zarządzania relacjami z interesariuszami oraz powstał plan wdrożonego następnie Procesu Partycypacji.
- W proces określania wartości, którymi w swoim działaniu powinny kierować się jednostki miejskie nie zaangażowano ani pracowników jednostek miejskich, ani mieszkańców miasta.

- **Miasto ma nową strategię rozwoju do 2030 r. (przyjętą w styczniu 2020 r.)**
- **System Koordynacji Strategii jest wartością dodaną – istotnym potencjałem sfery instytucjonalnej Miasta**
- **Powołano szefów projektów strategicznych i zespołów projektowych**
- **Miasto posiada Program Wspierania Przedsiębiorczości jako dokument odpowiadający za realizację celów strategicznych w zakresie przedsiębiorczości**
- **Posiadanie procedury pozyskiwania środków pozabudżetowych**
- **Wspólna identyfikacja, logo i kampania promująca idee miasta i Strategii**
- **Brak wskaźników w strategii na poziomie przedsięwzięć**
- **Brak aktualnych/ lub nowych dokumentów sektorowych (dot. transportu, środowiska, edukacji, Smart City, kultury, sportu i seniorów)**
- **Lider (Prezydent) i kadra zarządzająca z przygotowaniem i doświadczeniem dającym podstawę do systemowego zarządzania miastem i kulturą organizacyjną, kadra zarządzająca przygotowana do pełnionych funkcji i dbająca o wizerunek JST**
- **Gotowość pracowników do zdobywania nowych kompetencji i kwalifikacji**
- **Niewystarczająca współpraca międzywydziałowa („sektorowość” w działaniu)**
- **Wysoki poziom zaangażowania mieszkańców w prace nad strategią**

## OBSZAR 2: ZARZĄDZANIE FINANSOWE

- Procesy: planowania budżetu oraz sporządzania Wieloletniej Prognozy Finansowej (WPF), ich monitorowania, wprowadzania zmian oraz sprawozdawczości zostały opisane i wdrożone.
- Obowiązuje uchwała Rady Miasta w sprawie trybu prac nad projektem uchwały budżetowej oraz rodzaju i szczegółowości materiałów informacyjnych towarzyszących projektowi [https://bip.konin.eu/bipredaktor/uchwaly\\_V/nr687.pdf](https://bip.konin.eu/bipredaktor/uchwaly_V/nr687.pdf)
- Wyniki monitorowania wydatków, dochodów oraz prognozy dochodów i wydatków na lata kolejne są uwzględniane w analizie ryzyka przy okazji sporządzania WPF.
- Brak jest oprogramowania do bardziej szczegółowych analiz branżowych, skupiających wydatki wydziałów, jednostek i spółek.
- Brak jest spójnego systemu projektowego. Nie ma powiązań systemowych dotyczących zadań strategicznych i procedury uchwalania budżetu.
- Do WPF są wprowadzane zadania strategiczne, które mają określone źródła finansowania.
- Brak jest odrębnego oprogramowania do szacowania skutków ekonomicznych realizacji zadań strategicznych.
- Płynność finansowa budżetu jest monitorowana na bieżąco – „sterowana ręcznie” przez służby finansowe.
- Odpowiedzialność za kluczowe zadania w procesie zarządzania finansami została delegowana do poziomu zapewniającego ich skuteczną realizację.
- Wydział Strategii i Marketingu monitoruje projekty strategiczne. Za poszukiwanie zewnętrznych źródeł finansowania dla działań strategicznych oraz wsparcie w zakresie montażu finansowego odpowiedzialny jest Wydział Rozwoju Gospodarczego.
- W strukturze Urzędu Miejskiego nie funkcjonuje praktyka monitorowania spójności planów budżetowych z planami strategicznymi.
- Za proces udzielania zamówień publicznych oraz wsparcie w zakresie jego prowadzenia odpowiada Wydział Prawny i Zamówień Publicznych.
- Zarządzanie płynnością finansową jest w gestii Skarbnika Miasta i wydziałów pionu finansowego.

Link <http://bip.konin.eu/pdf/regulamin/ZarzdzenieNr9-zaczniknr2.pdf>

- W mieście wdrożono oprogramowanie do zarządzania finansami miasta wspierające proces planowania budżetu i zaangażowanie jednostek (Plan”B” i BESTi@) oraz wieloletnich planów finansowych (BESTi@).
- Brak programów do kontroli wydatków realizowanych przez jednostki organizacyjne.
- Brak odpowiedniego i ujednoczonego oprogramowania do zarządzania płynnością finansową budżetu.
- Brak mechanizmów umożliwiających wykorzystywanie danych finansowych w oprogramowaniu dedykowanym sporządzaniu analiz strategicznych.

## POZIOM KOMPETENCJI

- Pracownicy pełniący kluczowe role w procesie zarządzania finansami Miasta Konina posiadają kompetencje, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe niezbędne do skutecznej realizacji zadań. Odbywa się to przez dalsze podnoszenie kwalifikacji - kursy, szkolenia i studia podyplomowe z zakresu finansów publicznych.
- Ustalono przejrzysty podział obowiązków i odpowiedzialności pomiędzy zarządzającymi zadaniami, a zarządzającymi procesami finansowymi, co zostało wskazane w kartach stanowiska pracy, strukturze organizacyjnej i Polityce rachunkowości.
- Zarządzającym zadaniami oraz ryzykiem (w tym dla projektów strategicznych) delegowano uprawnienia i odpowiedzialność, w zakresie obejmującym cały proces realizacji zadania, powołując zgodnie z Zarządzeniem Prezydenta nr 98/2015 z dnia 24.07.2015 r. zespół projektowy składający się ze specjalistów z zakresu księgowości, zadań merytorycznych i prawnych, odpowiedzialnych za realizację danego projektu.
- Wiedza i umiejętności kadry zarządzającej pozwalają na aktywne uczestniczenie w procesie zarządzania finansami nadzorowanych zadań.
- Pracownicy pionu finansowego podnoszą swoje kwalifikacje poprzez szkolenia, kursy i studia podyplomowe, ale zauważa się potrzebę dalszego szkolenia w zakresie – interpretacji przepisów, nowych programów księgowych, finansów publicznych, rachunkowości i budżetu.

## POZIOM WSPÓŁPRACY

- Proces zarządzania finansowego jest stale doskonalony w oparciu o nabywane doświadczenie, zmianę kontekstu wewnętrznego i zewnętrznego, zidentyfikowane dobre praktyki czy informacje zwrotne pozyskiwane od interesariuszy np. poprzez zmiany w strukturze organizacyjnej.

## PODSUMOWANIE

- **Brak środków finansowych na realizację zadań strategicznych**
- **Brak powiązań systemowych dotyczących zadań strategicznych i procedury uchwalania budżetu - Wieloletnią Prognozą Finansową**
- **Przyjęta i wdrożona Polityka Rachunkowości**
- **Brak ustalania zasad finansowania zadań strategicznych i systemowego podejścia do zarządzania płynnością finansową**
- **Program dotyczący planowania i zaangażowania BESTi@**
- **System monitoringu budżetu**
- **Niewystarczające wsparcie technologiczne w zarządzaniu finansowym np. oprogramowania/ systemy do monitorowania wydatków i dochodów w JST (urząd + jednostki) oraz robienia szczegółowych analiz**
- **Specjaliści w zakresie finansów, chęć dalszego kształcenia**



## OBZAR 3: KOORDYNACJA DZIAŁAŃ WEWNĄTRZ JST

### USTALENIA OGÓLNE

- Struktura organizacyjna administracji miejskiej oraz system odpowiedzialności i nadzoru nad realizacją zadań i celów został opisany i jest powszechnie dostępny.
- Ustrój samorządu regulują ustawy (w Koninie jako mieście na prawach powiatu są to: Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym i Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym) oraz uchwały Rady Miasta i zarządzenia Prezydenta uwidocznione w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP) [www.bip.konin.eu](http://www.bip.konin.eu)
- Obieg kluczowych dokumentów w procesie zarządzania strategicznego został przyjęty w formie zarządzenia i wdrożony.
- Opisywane powyżej zagadnienia regulują:

Uchwała Nr 810 Rady Miasta Konina z dnia 31 października 2018 roku w sprawie Statutu Miasta,

[https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala\\_VIIkad\\_szczegoly&kadencja=7&id=810](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala_VIIkad_szczegoly&kadencja=7&id=810)

(Zmiany wprowadzono uchwałami Nr 68 z 2019 r. i 146 z 2019 r.)

Zarządzenie Nr 9/2018 Prezydenta Miasta Konina z dnia 5 lipca 2018 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miejskiemu w Koninie [https://bip.konin.eu/index.php?d=zr\\_szczegoly&id=335](https://bip.konin.eu/index.php?d=zr_szczegoly&id=335)

Zarządzenie Nr 11/2017 Prezydenta Miasta Konina z dnia 27 października 2017 roku w sprawie ustanowienia Księgi Jakości Urzędu Miejskiego w Koninie opartej na wymaganiach normy EN/ISO 9001:2015 [https://bip.konin.eu/index.php?d=zr\\_szczegoly&id=309](https://bip.konin.eu/index.php?d=zr_szczegoly&id=309)

Zarządzenie nr 35/2019 z dnia 11 marca 2019 roku w sprawie [Zasad nadzoru właścicielskiego nad spółkami z udziałem Miasta Konina](#)

### PRZESŁANKI ELASTYCZNOŚCI STRUKTURY ZARZĄDZANIA - ZESPOŁY ZADANIOWE, ZARZĄDZANIE PROJEKTOWE

- Praktyka działania za pomocą struktur poziomych, elastycznych w stosunku do formalnej struktury nie jest mocno ugruntowana.
- Zarządzenie Nr 9/2018 Prezydenta Miasta Konina z dnia 5 lipca 2018 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miejskiemu w Koninie w § 11. stanowi, że „W celu realizacji zadań obejmujących kompetencje kilku wydziałów tworzy się zespoły robocze (problemowe), których zakres działania określa Prezydent w drodze zarządzenia.”
- Powołano zespół koordynujący – monitorujący KBO (Koniński Budżet Obywatelski), zespół do spraw zarządzania ryzykiem, zespół do spraw kontroli zarządczej. Działa 9 auditorów ISO 9001/2015.
- Zasada powoływania zespołów ds. realizacji projektu jest stosowana przy realizacji projektów współfinansowanych ze środków UE. [https://bip.konin.eu/tmpl/zarzadzenia\\_prezydenta/zarz\\_2015\\_098\\_01\\_1438168381.pdf](https://bip.konin.eu/tmpl/zarzadzenia_prezydenta/zarz_2015_098_01_1438168381.pdf)
- Pewną formą działania tego rodzaju jest współdziałanie wydziałów i jednostek miejskich w realizacji Strategii Rozwoju Miasta w ramach Systemu Koordynacji Strategii (SKS), gdzie są nazwane Jednostkami SKS.
- Zarządzenie Nr 168/2019 Prezydenta Miasta Konina z dnia 18 grudnia 2019 roku w sprawie wprowadzenia Systemu Koordynacji Strategii stanowi, w §2., pkt. 4, że

„Kierujący każdą Jednostką SKS wyznacza swojego przedstawiciela/przedstawicieli do współpracy w ramach SKS (oraz zastępcę/zastępców)”. Osoby takie są określane przez wpisanie jako osoby odpowiedzialne za projekt zamieszczony w SKS.

- Zarządzeniem Prezydenta Miasta Konina nr 14/UM/2020 z dnia 24 lipca 2020 roku [https://bip.konin.eu/index.php?d=z\\_k\\_szczegoly&id=386](https://bip.konin.eu/index.php?d=z_k_szczegoly&id=386) powołano tematyczny, interdyscyplinarny zespół ds. realizacji Strategii Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030.
- Niekiedy zespoły zadaniowe tworzone są nieformalnie, niezależnie od istniejącej struktury organizacyjnej JST, do realizacji zadań wielozdziedzinowych.
- Członkowie takich zespołów, jako pracownicy, równocześnie podlegają głównie kierownikom wydziałów, z których zostali oddelegowani, co prowadzi czasem do różnego rodzaju konfliktów na linii przełożony- pracownik i pomiędzy poszczególnymi przełożonymi.
- W [Regulaminie Wynagradzania Pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie](#) (Zarządzenie Nr 22/2017 Prezydenta Miasta Konina z dnia 15 grudnia 2017 roku ze zm.) nie ma szczegółowych zasad w zakresie formalnych instrumentów motywowania pracowników do realizacji zadań zespołu zadaniowego (projektowego) przez kierownika takiego zespołu.
- Kierownik zespołu występuje czasami do Prezydenta o nagrodę finansową lub awans stanowiskowy, ale jest to co najwyżej dobrym obyczajem, ponieważ zgodnie z regulaminem wynagradzania takie instrumenty posiada kierownik wydziału – np. § 10 regulaminu. Istnieje zapis, że „Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany na czas określony dodatek specjalny.”
- Brak jest szerszego systemu oceny współpracy. W kryteriach oceny nie definiuje wprost zaangażowania w prace w zespołach zadaniowych (projektowych). Ponadto, jeśli nawet aktywność pracownika jest brana pod uwagę, to oceny dokonuje kierownik wydziału, bez udziału kierownika zespołu.

#### KOMUNIKACJA URZĘDU MIEJSKIEGO I INNYCH JEDNOSTEK MIEJSKICH

- Zakres zadań jednostek organizacyjnych Miasta Konina, odpowiedzialność za ich realizację, określono w statutach i regulaminach organizacyjnych tych jednostek.
- Wszystkie stanowiska pracy w UM wyposażone są w sprzęt komputerowy. Każdy pracownik ma służbowy adres e-mail. Wszystkie komputery we wszystkich lokalizacjach UM podłączone są do wspólnej sieci LAN. Na terenie miasta funkcjonuje miejska sieć szerokopasmowa KoMAN, dzięki której kilka instytucji w ramach jednej organizacji pracuje w jednej sieci LAN mimo rozproszonej lokalizacji na terenie miasta. Miasto w ramach KoMAN dostarcza dostęp do Internetu dla wielu instytucji.
- Przepływ informacji w procesie zarządzania strategicznego został przyjęty w formie zarządzenia i wdrożony. Obejmuje on także jednostki organizacyjne JST i komunalne osoby prawne. Jako podstawowy tryb wskazano obieg papierowy. Zarządzenie Nr 23/2017 Prezydenta Miasta Konina z dnia 21 grudnia 2017 roku w sprawie wskazania podstawowego systemu wykonywania czynności kancelaryjnych w Urzędzie Miejskim w Koninie, określenia wyjątków od systemu podstawowego, rejestracji przesyłek wpływających oraz obiegu dokumentacji [https://bip.konin.eu/index.php?d=z\\_k\\_szczegoly&id=322](https://bip.konin.eu/index.php?d=z_k_szczegoly&id=322)
- Obieg wszystkich dokumentów – w tym strategicznych - w Urzędzie Miejskim odbywa się na bazie platformy LOTUS. System ten nie obejmuje jednak jednostek organizacyjnych i spółek miejskich.
- Utrzymuje się więc papierowy obieg spraw, a komunikacja wewnętrzna odbywa się głównie drogą e-mailową, przez co zaburzeniu sprawność realizacji spraw w stosunku do aktualnych możliwości oferowanych przez technologie informacyjno-komunikacyjne.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% badanych podmiotów uznaje za wspólny system System Koordynacji Strategii, natomiast w 40% przypadków został wyrażony pogląd, że nie ma systemu informatycznego wspierającego system komunikacji administracji lokalnej.</li> <li>• Używany w UM system zarządzania obiegiem dokumentów i spraw nie może być wspierany z powodu likwidacji podmiotu, który się tym zajmował. UM w Koninie zamierza wdrożyć inny system obiegu dokumentów.</li> <li>• System Koordynacji Strategii do zarządzania realizacją projektów strategicznych, w całości elektroniczny, obejmuje urząd, jednostki organizacyjne, spółki miejskie – uzyskanie pełnych informacji o projekcie przy użyciu karty projektu zawierająca pełne dane (m. in. opis, cel strategiczny jaki realizuje, źródła finansowania, partnerzy, beneficjenci, elementy promocji) oraz sprawozdanie (raportu) z przebiegu i realizacji projektu.</li> </ul>
<b>POZIOM KOMPETENCJI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kadra zarządzająca zadaniami (projektami) wielodziałowymi posiada kompetencje z zakresu zarządzania projektami oraz ma możliwość skorzystania ze szkoleń w tym zakresie.</li> <li>▪ W Zarządzeniu Nr 25/2009 Prezydenta Miasta Konina z dnia 10 grudnia 2009 r. w sprawie ustalenia <a href="#">Regulaminu przeprowadzania okresowej oceny</a> pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Koninie oraz kierowników i dyrektorów miejskich jednostek organizacyjnych, których status prawny określa ustawa o pracownikach samorządowych wśród kryteriów do wyboru wskazano „Umiejętność pracy w zespole” w tym „współpracę a nie rywalizację z pozostałymi członkami zespołu”.</li> <li>▪ Tego rodzaju kryteria należą do kategorii kryteriów do wyboru w systemie ocen okresowych.</li> </ul>
<b>POZIOM WSPÓŁPRACY</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proces współpracy i koordynacji działań w ramach JST jest systemowo doskonalony w oparciu o nabywane doświadczenie, zmianę kontekstu wewnętrznego i zewnętrznego, zidentyfikowane dobre praktyki, czy informacje zwrotne pozyskiwane od interesariuszy. Dzieje się to za pomocą audytów wewnętrznych, audytów ISO, procesu zarządzania ryzykiem.</li> <li>▪ Brak jest wskazania komórki organizacyjnej w UM „nadzorującej” jednostki organizacyjne miasta zajmujące się szeroko rozumianą pomocą społeczną (np. MOPR, DPS, PO). Dodatkowo, w strukturze Urzędu Miejskiego jest Wydział Spraw Społecznych (WS) i Centrum Organizacji Pozarządowych (COP) – w różnych pionach (decernatach), a do tego jeszcze wymienione już jednostki, których współpraca i działania powinny być zdecydowanie lepiej skoordynowane.</li> </ul>
<b>PODSUMOWANIE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Wdrożony system jakości</b></li> <li>▪ <b>Wewnętrzny system elektronicznego obiegu dokumentów LOTUS (tylko w urzędzie)</b></li> <li>▪ <b>Niejasny podział zadań pomiędzy poszczególnymi komórkami/ jednostkami, nakładanie się obowiązków bądź luki kompetencyjne, utrudniony przepływ informacji i mało efektywne procesy decyzyjne</b></li> <li>▪ <b>Potrzebny jest przegląd lub stworzenie nowej struktury organizacyjnej związanej z realizacją nowych zadań strategicznych</b></li> <li>▪ <b>Potrzeba zmiany/aktualizacji obecnego systemu informatycznego, który był by bardziej zintegrowany i zawierał by komunikację pomiędzy urzędem a jednostkami (usprawnienie systemu obiegu dokumentów)</b></li> <li>▪ <b>Brak oceny systemu współpracy (potrzebne wyciągnięcie wniosków)</b></li> </ul>

## OBSZAR 4: ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

- W strukturze funkcjonuje stanowisko odpowiedzialne za koordynację procesu zarządzania zasobami ludzkimi i wsparcie w tym zakresie dla zarządzających – jest to Sekretarz Miasta. Procesy związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi realizuje Wydział Organizacyjny i Kadr.
- Sekretarz wykonuje w imieniu Prezydenta funkcję kierownika administracyjnego Urzędu - zapewnia sprawne funkcjonowanie Urzędu i warunki jego działania oraz organizuje pracę w Urzędzie, Przewodniczy komisji przeprowadzającej nabór na wolne stanowiska oraz komisji egzaminacyjnej dla pracownika przystępującego do egzaminu po ukończeniu służby przygotowawczej.
- Weryfikacja pracowników na stanowiska urzędnicze w UM Konin prowadzona jest w oparciu o test pisemny oraz rozmowę kwalifikacyjną z uwzględnieniem cech osobowościowych przydatnych w obsłudze interesantów. Zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych osoby podejmujące po raz pierwszy pracę w jednostkach samorządu terytorialnego na stanowisku urzędniczym (również kierowniczym), podpisują umowę o pracę na czas określony do 6 miesięcy. W tym czasie mają obowiązek odbycia służby przygotowawczej, trwającej do 3 miesięcy. Następnie zdają egzamin, którego pozytywny wynik jest warunkiem dalszego zatrudnienia. Procedurę kończy ślubowanie.
- Kryteria naboru i wymagania osobowościowe zawsze dostosowane są do zakresu zadań na danym stanowisku pracy. Szczegółowo określone są w ogłoszeniu o naborze
- Urząd Miejski promuje dzielenie się wiedzą i doświadczeniami pomiędzy pracownikami z wyłączeniem spraw objętych tajemnicą służbową/poufnością, gdzie obowiązują i są promowane reguły odwrotne. W praktyce zauważa się braki w tym obszarze, mechanizmy te nie są sformalizowane w kartach stanowisk, zakresach czynności. Upowszechniają się szkolenia zdalne, które pozwalają na faktyczne uczestnictwo większej liczby osób niż wykorzystywanych łącz.
- W urzędzie w każdym z wydziałów został wyznaczony tzw. lider informatyczny (a w większych wydziałach dwóch liderów), którzy swoją wiedzą i doświadczeniem wspierają mniej doświadczonych kolegów w zakresie posługiwania się różnorodnym oprogramowaniem. Zadanie to zostało zapisane w Karcie stanowiska pracy tych pracowników. Ponadto pracownik nowozatrudniony odbywa służbę przygotowawczą, która ma na celu teoretyczne i praktyczne przygotowanie pracownika do należytego wykonywania obowiązków służbowych.
- Pracodawca zapewnia dostęp do szkoleń. Do bieżącego, samodzielnego uzupełniania wiedzy służy aplikacja INFORLEX LEX , ponadto prenumerowana jest prasa branżowa.
- Brak przeglądu – audyt stanowisk (wartościowanie).
- Pracownicy samorządu składają obowiązkowe oświadczenia dotyczące bezstronności, odbywają się w przedmiotowym zakresie egzaminy po naborze, ich zadaniem jest znajomość dostępnych w Internecie: Poradnika antykorupcyjnego dla urzędników, Wskazówek antykorupcyjnych dla urzędników.
- W § 2 Regulaminie pracy urzędu znajdują się zapisy, że głównymi obowiązkami pracodawcy są m.in.:
  - stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników pracy,
  - szanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek,

niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.

- W zasadach przeprowadzania okresowej oceny pracowników urzędu postawa etyczna jest jednym z 6 kryteriów obowiązkowych.
- Ponadto Zarządzeniem Nr 5/2016 Prezydenta Miasta Konina z dnia 28.07.2016 r. ustanowiony został Kodeks etyki pracownika urzędu. Każdy pracownik potwierdza zapoznanie się i przyjęcie do stosowania jego zapisów.
- Pracodawca podejmuje decyzje strategiczne i zmiany systemowe z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi na podstawie danych i faktów, w tym uwzględnia opinie i potrzeby pracowników.
- Zmiany systemowe przedstawiane są i analizowane na posiedzeniach kierownictwa urzędu. Uczestniczą w nich również kierownicy, pracownicy obszarów, których zmiany będą dotyczyły.
- Urząd Miejski dysponuje oprogramowaniem wspierającym proces komunikacji wewnętrznej - funkcjonuje Intranet.
- Komórka organizacyjna odpowiedzialna za koordynację procesu zarządzania zasobami ludzkimi dysponuje oprogramowaniem wspierającym procesy zarządzania zasobami ludzkimi usprawniające współpracę z zarządzającymi – w formie programu kadrowo-płacowego.
- Zgodnie z Regulaminem przeprowadzania okresowych ocen pracowników, pracownicy poddawani są ocenie przez bezpośredniego przełożonego co dwa lata. Karty oceny znajdują się w aktach osobowych. W aktach znajdują się również zaświadczenia, certyfikaty, dyplomy o ukończonych kursach, szkoleniach, studiach. Daje to możliwość weryfikacji kwalifikacji pracowników przy poszukiwaniu odpowiedniego kandydata na nowe stanowisko.
- Dzielenie się informacjami jest jednym z kryteriów dodatkowych, które mogą być brane pod uwagę przy ocenie okresowej pracowników.
- Przez awans w świetle powołanego wyżej Regulaminu wynagradzania należy rozumieć zmianę stanowiska, zmianę kategorii zaszerogowania, podwyżkę wynagrodzenia. Awans stanowiskowy nie idzie w parze z okresową oceną pracowników.
- W zasadach przeprowadzania okresowej oceny pracowników urzędu określonych w Regulaminie przeprowadzania okresowych ocen pracowników (ustalonym Zarządzeniem Nr 25/2009 Prezydenta Miasta Konina z dnia 10.12.2009 r. (ze zmianami)) kryteria istotne z punktu widzenia działań rozwojowych (osiąganie celów – zorientowanie na rezultaty pracy, praca zespołowa, komunikacja, współpraca z innymi jednostkami, kreatywność) zostały wskazane wśród kryteriów dodatkowych - do wyboru przy ocenie. Kryteriów takich wskazano 23, oceniający każdorazowo ma wybrać 5 z nich.

[https://bip.konin.eu/index.php?d=z\\_k\\_szczegoly&id=107](https://bip.konin.eu/index.php?d=z_k_szczegoly&id=107)

[https://bip.konin.eu/index.php?d=z\\_k\\_szczegoly&id=138](https://bip.konin.eu/index.php?d=z_k_szczegoly&id=138)

Ocena okresowa nie jest jednoznacznie powiązana ze zmianami wynagrodzenia. Negatywna ocena nie pozwala na podwyżkę płacy, pozytywna staje się podstawą wystąpienia kierownika o podwyżkę, awans.

- Uchwała Nr 754 Rady Miasta Konina z dnia 27 czerwca 2018 r. (ze zmianami) w sprawie określenia regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach, placówkach oświatowych i opiekuńczo-wychowawczych dla których organem prowadzącym jest Miasto Konin ustala w § 3 zasady przyznawania dodatku motywacyjnego. Dodatek ten można otrzymać m. in. za „podejmowanie efektywnych i nowatorskich działań dydaktycznych oraz aktywizujących metod nauczania i wychowania sprzyjających indywidualnemu rozwojowi ucznia i podnoszeniu jakości pracy szkoły”.

[https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala\\_VIIIkad\\_szczegoly&kadencja=7&id=754](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala_VIIIkad_szczegoly&kadencja=7&id=754)

- W § 2 Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego znajdują się zapisy antydyskryminacyjne. Głównymi obowiązkami pracodawcy są m.in.:
    - stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników pracy,
    - szanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.
- [https://bip.konin.eu/index.php?d=zsk\\_szczegoly&id=319](https://bip.konin.eu/index.php?d=zsk_szczegoly&id=319)  
[https://bip.konin.eu/index.php?d=zsk\\_szczegoly&id=344](https://bip.konin.eu/index.php?d=zsk_szczegoly&id=344)  
[https://bip.konin.eu/index.php?d=zsk\\_szczegoly&id=352](https://bip.konin.eu/index.php?d=zsk_szczegoly&id=352)
- W większości badanych jednostek i spółek procedury te są uregulowane wyłącznie w regulaminie pracy lub kodeksie etyki. Jedynie PWiK ma przyjęte odrębne procedury w tym zakresie.
  - Zadania, cele i priorytety w realizacji zadań są komunikowane pracownikom. Pracownicy potwierdzają zapoznanie się z obowiązującym Regulaminem organizacyjnym, który zawiera podział zadań. Otrzymują również indywidualne Karty stanowiska pracy z wykazem powierzonych obowiązków i odpowiedzialności, co potwierdzają podpisem.
  - Proces zarządzania zasobami ludzkimi jest opisany i określa zasady wyboru pracowników na podstawie zdefiniowanych kryteriów naboru umożliwia poszukiwanie pracowników wg trzech kryteriów: wiedzy, umiejętności i zachowań.
  - Na podst. ustawy o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019, poz. 1282) ustalono Zarządzeniem Nr 12/UM/2019 Prezydenta Miasta Konina z dnia [Regulamin naboru na wolne stanowiska urzędnicze w Urzędzie Miejskim w Koninie](#). Określa on zasady zatrudniania na wolne stanowiska urzędnicze w oparciu o otwarty i konkurencyjny nabór.
  - Ponadto w trakcie pierwszych 6 miesięcy zatrudnienia pracownik odbywa służbę przygotowawczą oraz zdaje egzamin wewnętrzny ze znajomości procedur (zasady określa [Regulamin przeprowadzania służby przygotowawczej i organizowania egzaminu kończącego tę służbę](#)).
  - Kontrolowany jest upływ kadencji dyrektorów w podległych miastu jednostkach organizacyjnych. W związku z tym procesem powołuje się Komisje konkursową (powoływana jest Zarządzeniem Prezydenta Miasta Konina i są nadawane upoważnienia dla członków komisji konkursowych). Komisja przyjmuje oferty na stanowisko dyrektora, organizuje konkurs, sporządza protokół z przeprowadzonych postępowań konkursowych, decyduje o wyborze kandydata, wybranej osobie powierza stanowisko dyrektora szkoły/placówki oświatowej.
  - [Regulamin pracy Urzędu Miejskiego w Koninie](#) ustalony Zarządzeniem Nr 21/2017 Prezydenta Miasta Konina z dnia 15.12.2017r. (ze zmianami) ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników Urzędu.
  - W przypadku nieobecności pracownika, jego obowiązku przejmuje inny pracownik. System zastępstw jest standardem w UM Konin. Szczegółowe zasady zapewnienia zastępstw określone są w Kartach stanowiska pracy wszystkich pracowników. W kartach tych pracownicy mają wpisane którego innego pracownika zastępują w razie nieobecności. Ponadto wypisanie elektronicznego wniosku urlopowego obliuguje wyznaczenie osoby zastępującej.

- Osoba zastępująca akceptuje wniosek, a następnie otrzymuje elektronicznie informację o zatwierdzeniu urlopu pracownika, którego ma w danym okresie zastępować System weryfikuje obecność zastępcy w danym dniu.
- Wszystkie badane jednostki/ spółki miejskie mają określoną ścieżkę zastępstw, co zapewnia świadczenie usług publicznych
- [Zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie](#) określony zostały w Zarządzeniu Nr 10/2010 Prezydenta Miasta Konina z dnia 16.09.2010 r. (ze zmianami). Na podstawie wniosków pracowników urzędu do 20 grudnia każdego roku opracowywany jest roczny plan szkoleń na rok następny.
- System wynagradzania ma w ograniczonym zakresie charakter motywacyjny. Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie ustalony Zarządzeniem Nr 22/2017 Prezydenta Miasta Konina z dnia 15.12.2017 r. (ze zmianami) traktuje tę materię dość ogólnie. Akt ten reguluje kwestie zmiennych składników płacy za dodatkowe zadania, w tym o charakterze strategicznym (np. poprzez audyt stanowiskowy, system premii, dodatków specjalnych lub nagród, zasady wynagradzania zespołów zadaniowych). § 6 Zarządzenia stanowi, że „ Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany na czas określony dodatek specjalny”. Osobno dodatek taki może być przyznany za pracę przy realizacji projektów UE na zasadach określonych w danym projekcie.  
[https://bip.konin.eu/index.php?d=z\\_k\\_szczegoly&id=320](https://bip.konin.eu/index.php?d=z_k_szczegoly&id=320)  
[https://bip.konin.eu/index.php?d=z\\_k\\_szczegoly&id=328](https://bip.konin.eu/index.php?d=z_k_szczegoly&id=328)

## POZIOM KOMPETENCJI

- Pracodawca poszukuje, dostrzega i promuje utalentowanych pracowników, w tym talenty zarządcze.
- Z wniosków bezpośredniego przełożonego wynikają awanse stanowiskowe i finansowe dla pracowników.
- Każdy pracownik zatrudniony w wydziale na stanowisku głównego specjalisty jest potencjalnym kandydatem na stanowisko kierownicze. Stanowisko głównego specjalisty jest najwyższym w strukturze stanowiskiem nie kierowniczym, jednak z dodatkiem funkcyjnym. W większości wydziałów jest przynajmniej jedna osoba na tym stanowisku.
- Funkcjonują również awanse wewnętrzne.
- Kadra zarządzająca w urzędzie i jednostkach organizacyjnych JST oraz w komunalnych osobach prawnych posiada przygotowanie z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, oraz okresowo uczestniczy w szkoleniach z tego zakresu – wewnętrznych lub zewnętrznych.
- Wdrażanie nowych metod zarządzania zasobami ludzkimi jest systemowo poprzedzane uzupełnieniem kompetencji kadry zarządzającej.

## PODSUMOWANIE

- **Kompleksowe regulacje - uregulowane zostały wszystkie najistotniejsze sfery zarządzania zasobami ludzkimi**
- **Rozdrobniona struktura organizacyjna Urzędu Miejskiego to większa sprawność organizacyjna**
- **System ocen okresowych pracowników w niewystarczający sposób uwzględnia zaangażowanie w struktury projektowe**
- **W środowisko wewnętrznym wykorzystywane jest technologiczne wsparcie (sprawy pracownicze można załatwiać przez LOTUS)**
- **Niewystarczająca wiedza i kompetencje urzędników do prowadzenia skutecznej polityki rozwoju miasta oraz umiejętności w zakresie prawidłowego diagnozowania problemów i wyzwań rozwojowych oraz wybór adekwatnych do nich środków zaradczych**

- Pracowni są chętni podnosić swoje kwalifikacje oraz zdobywać nowe kompetencje
- Brak regulaminu przyznawania nagród i awansów, brak przeglądu - audytu stanowisk (wartościowanie)
- Należy poprawić istniejący plan szkoleń na system podnoszenia kompetencji, tworzenie planów szkoleniowych z uwzględnieniem priorytetów działań strategicznych i operacyjnych, uruchomienie systemu szkoleń wewnętrznych
- Brak oceny przeprowadzonych ocen okresowych pracowników (potrzebne wyciągnięcie wniosków)



## OBSZAR 5: JAKOŚĆ I DOSTĘPNOŚĆ USŁUG PUBLICZNYCH

### USTALENIA OGÓLNE

- Akty prawa miejscowego i zarządzenia ustalające sposób świadczenia usług administracyjnych/komunalnych podlegają przeglądom, pod kątem ich skuteczności i efektywności - poprzez audyty wewnętrzne, audyty ISO, proces zarządzania ryzykiem. Wnioski z przeglądów są podstawą do ich doskonalenia.
- Przeprowadza się oceny *ex ante* (ilościowe i jakościowe) potencjalnego oddziaływania większych projektów, w tym inwestycyjnych.
- Wszelkie akty prawne zamieszczane są w BIP:  
[https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwaly\\_all](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwaly_all) (uchwały RM, w tym akty prawa miejscowego: [https://bip.konin.eu/index.php?d=akty\\_prawa](https://bip.konin.eu/index.php?d=akty_prawa)) oraz  
<https://bip.konin.eu/index.php?d=prezydent> (zarządzenia PMK). Weryfikacja nie jest systematyczna i cykliczna, a raczej podyktowana konkretną potrzebą, np. przy zmianie przepisów prawa, pod wpływem uwag interesariuszy, przy wynikach audytu.
- Nie ma w UM obowiązku tworzenia tekstów ujednoczonych dla wszystkich regulacji. Niektóre regulacje są ujednoczone w ramach procedur ISO i dostępne w wewnętrznym „systemie” RUMaK.
- Uprawnienia deleguje się pisemnie, zgodnie z wnioskami kierowników komórek organizacyjnych – pełnomocnictwa. Co jakiś czas delegowane uprawnienia są weryfikowane; ostatni przegląd pełnomocnictw miał miejsce na koniec 2019 roku.
- Zakres zadań jednostek organizacyjnych Miasta Konina, odpowiedzialność za ich realizację, określono w statutach i regulaminach organizacyjnych tych jednostek.
- Uprawnienia i odpowiedzialność za realizację usług publicznych są delegowane do poziomu zapewniającego ich skuteczną realizację, bezpieczeństwo, zgodność z prawem, z zapewnieniem odpowiedniego nadzoru. Decyzje administracyjne w imieniu Prezydenta Miasta Konia wydają kierownicy wydziałów, ich zastępcy oraz doświadczeni pracownicy samorządowi.
- Wymiana doświadczeń z innymi samorządami występuje na poziomie kontaktów decydentów na forum np. Związku Miast Polskich, Konwentów Wójtów i Burmistrzów Gmin Aglomeracji Konińskiej czy posiedzeniach Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego. Miasto kieruje również pisma do administracji centralnej (np. ministerstwa) oraz posłów czy senatorów w zakresie inicjatywy legislacyjnej.
- Nie są realizowane projekty benchmarkingowe, gdzie parametry dostarczanych usług są ściśle policzone i porównywane.
- W większości badanych jednostek i spółek miejskich regulacje dotyczące świadczenia usług są aktualizowane, ale najczęściej związane jest to ze zmianami w przepisach prawnych, a nie ze względu na skuteczność i efektywność danego zarządzenia lub procedury.
- Zarządzenia i akty prawa miejscowego ustalające sposób świadczenia usług współtworzone są z interesariuszami, ale wyłącznie na poziomie przyjmowania dokumentów na Radę Miasta w formie konsultacji społecznych

### DOKUMENTY STRATEGICZNE

- System celów strategicznych nie odnosi się szerzej do usług publicznych świadczonych przez Miasto. Wspomniano o otwarciu urzędu na mieszkańców, rozwoju e-usług, poprawie dostępności i komunikatywności serwisów, dostępu do informacji.

- Poprzednio obowiązująca strategia zawierała cel 4.2. Poprawa jakości usług publicznych, rozpisany na 5 działań:
  - Stworzenie katalogu usług publicznych oferowanych przez Miasto Konin i udostępnienie ich online,
  - Opracowanie i wdrożenie standardów usług publicznych świadczonych przez urząd miasta i jednostki organizacyjne,
  - Regularny monitoring jakości usług publicznych i satysfakcji klientów,
  - Stałe zwiększanie liczby e-usług dostępnych online,
  - Intensyfikacja dialogu społecznego oraz współpraca z mieszkańcami i organizacjami pozarządowymi w zakresie poprawy jakości usług publicznych.

Działania te zostały w różnym stopniu wdrożone.

Również w założeniach monitoringu zawarto zapis: Cele i działania strategiczne powinny być postrzegane przez pryzmat dążenia do precyzyjnego mierzenia wartości dodanej w usługach publicznych.

- Miasto nie posiada osobnej strategii świadczenia usług publicznych. Mimo to, w arkuszach samooceny (raporty z kontroli zarządczej za lata 2015-2019) wskazano, że w komórkach organizacyjnych UM w Koninie i jednostkach organizacyjnych wyznaczane są krótkookresowe (roczne) cele lub zadania do realizacji, a do zadań przypisane są mierniki, wskaźniki bądź inne kryteria, za pomocą których można sprawdzić czy cele i zadania zostały zrealizowane.

#### OBSŁUGA KLIENTÓW

- W większości badanych jednostkach (co zależy od specyfikacji danej jednostki/ spółki) funkcjonują lub są powoływane wyspecjalizowane zespoły lub biura obsługi klientów.
- Weryfikacja kandydatów na pracowników w naborach na stanowiska, na których świadczone są usługi publiczne, odbywa się z uwzględnieniem cech osobowościowych istotnych dla jakości obsługi klientów. W protokole naboru na wolne stanowisko zawarte są oceny dotyczące wiedzy, doświadczenia, cech osobowych, autoprezentacja kandydata.
- Ciągłość świadczenia usług publicznych jest zapewniona poprzez system zastępstw.
- Ocena okresowa pracowników odpowiedzialnych za realizację usług publicznych realizowana jest z uwzględnieniem kryteriów: etycznego postępowania oraz jakości obsługi klientów – w komórkach, które zajmują się bezpośrednio obsługą interesantów
- W zakresie usług publicznych o charakterze masowym w administracji Miasta Konina funkcjonują wyspecjalizowane zespoły lub biura obsługi klientów (forma dostosowana do wielkości i charakteru jednostki). Są to:
  - [Biuro Obsługi Interesanta w Urzędzie Miejskim w Koninie](#)
  - [Biuro Miejskiego Rzecznika Konsumentów](#)
  - [Wydział Obsługi Inwestora](#)
- W wielu przypadkach można w Urzędzie załatwić sprawę drogą elektroniczną. Generalnie jednak obsługa interesanta prowadzona jest w formie tradycyjnej wspomaganą elektronicznie. Interesant może kontaktować się z urzędem osobiście, mailowo, telefonicznie.
- Dostęp do usług publicznych świadczonych przez JST jest częściowo wzmocniony przez technologie informacyjno-komunikacyjne.
- Z urzędem można także kontaktować się w formie elektronicznej uwiarygadniając swoją tożsamość podpisem elektronicznym.
- Formą wirtualnego biura obsługi jest zakładka „Sprawy” w Biuletynie Informacji Publicznej z wykazem usług świadczonych przez Urząd Miasta i jednostki miejskie.
- Wzory druków można pobrać w około 250 rodzajach spraw. W osobnej zakładce można dokonać wysyłki sprawy przez profil zaufany (ePUAP).

- Strona Internetowa

<http://www.konin.pl/index.php/home.html>

BIP - zakładka sprawy

<https://bip.konin.eu/index.php?d=sprawy>

umożliwia zapoznanie się z podstawami prawnymi, obowiązującymi opłatami, wskazuje tryb i miejsce załatwiania spraw, umożliwia pobranie formularzy, także w wersji edytowalnej. Obsługuje prawie 250 kategorii spraw z zakresu niemal wszystkich komórek Urzędu.

Wprowadzono możliwość zdalnych zapisów do szkół i przedszkoli: [www.konin.przedszkola.vnabor.pl](http://www.konin.przedszkola.vnabor.pl)

Koniński Portal Podatkowy umożliwia zdalne uiszczanie podatków i opłat lokalnych. Weryfikacja użytkownika następuje przez platformę login.pl (uwierzytelnienie przez ePUAP, elektroniczny dowód czy też podpis kwalifikowany).

<https://podatki.konin.eu/gpps/#/login>

- Częściowym rozwinięciem zasobu spraw z BIP jest KOSIT – portal e-usług, który umożliwia złożenie wniosków w formie elektronicznej z wykorzystaniem narzędzia wspomagającego wizualizację miejsca, którego wniosek dotyczy. Obecnie obsługuje 14 spraw, przede wszystkim z zakresu działania wydziału geodezji i kartografii (<https://eportal.kosit.konin.eu>). Spośród 14 wdrożonych usług na chwilę obecną 1 jest na poziomie dojrzałości 5 (złożenie wniosku, opłacenie on-line, pobranie zamówionych materiałów, komunikacja – przesyłanie informacji dotyczących stanu realizacji zamówienia, historia zamówień), 7 na poziomie dojrzałości 4 (złożenie wniosku, opłacenie on-line, pobranie zamówionych materiałów), 3 na poziomie dojrzałości 2 (złożenie wniosku z jego wizualizacją na mapie) 1 na poziomie dojrzałości 1 (dostęp do informacji publicznej na mapie - <http://geoportal.kosit.konin.eu>)
- Brak jest osoby zarządzającej systemem (planowano 2 etaty), co utrudnia wykorzystanie jego funkcjonalności.
- W większości jednostkach/spółkach na stronie internetowej udostępnione są wzory druków urzędowych, wykaz usług wraz z ich opisem. Jednakże brak jest wirtualnych biur obsługi.
- Możliwość elektronicznego załatwienia, np. przez ePUAP, dotyczy 78% zakresu spraw jednostek i spółek miejskich, jednak w praktyce przez Internet jest obsługiwanych około 28% spraw.
- Wyposażenie stanowisk pracy zapewnia niezakłóconą i efektywną obsługę obywateli i podmiotów oraz realizację procesów wewnętrznych, w tym z zachowaniem procedur ochrony danych (RODO) oraz adekwatnych reguł zabezpieczeń przed wzrastającymi cyberzagrożeniami.
- Stanowiska komputerowe pracowników zorganizowane są w sposób zapewniający jak największą ochronę danych osobowych. Logowanie do komputera, poczty czy programów wymaga wpisania hasła i jego okresowego zmieniania. System komputerowy zabezpieczony jest poprzez program antywirusowy i filtry blokując niepożądane strony Internetowe.
- Stanowiska pracy wyposażone są w niezbędne oprogramowanie. Funkcjonuje pełna ochrona antywirusowa, bramki spamowe, firewall. W razie awarii energetycznych jest system czasowego podtrzymania pracy komputerów (UPS). Bieżące informacje IOD zapewniają respektowanie ochrony danych (RODO). Cykliczne informacje z prasy branżowej (IN) dotyczą sposobów rozprzestrzeniania się cyberzagrożeń i unikania ich skutków. Wdrożona polityka bezpieczeństwa wskazuje na źródła zagrożeń, potencjalne ich kierunki oraz określa sposoby postępowania z danymi.

#### STANDARDY DOSTĘPNOŚCI

- Zarządzeniem Nr 159/2017 Prezydenta Miasta Konina z dnia 16 października 2017 roku w sprawie wprowadzenia Standardów Dostępności dla Miasta Konina oraz Wytycznych „Projektowanie Bez Barier” dla Miasta Konina wprowadzone do stosowania zasady

obowiązujące w zakresie: - komunikacji poziomej, pochylni, schodów, wind, materiałów wykończeniowych, okien, drzwi, wejść, elementów wyposażenia przestrzeni, pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych, recepcji, kas oraz punktów obsługi klientów, ogrodzeń, bram i furtek, gniazd, kontaktów i innych mechanizmów kontrolnych, oświetlenia, ogrzewania, ochrony przed hałasem, alarmów, oznaczeń i informacji.

[https://bip.konin.eu/index.php?d=pz\\_szczegoly&id=1628&kad=](https://bip.konin.eu/index.php?d=pz_szczegoly&id=1628&kad=)

- Opracowane i wdrożone są standardy dostępności (w zakresie projektowania uniwersalnego) dla osób z ograniczoną mobilnością. Konin należał do 3 pierwszych miast, które standardy wprowadziły, przy czym był pierwszym miastem, w którym opracowano to zagadnienie w stosunku do przestrzeni wewnątrz budynków.
- Potrzeba weryfikacji i aktualizacji procedur dot. standardów dostępności usług publicznych w oparciu o ustawę z dnia 19 lipca 2019 roku o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz. 2019 poz. 1696) <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190001696> oraz ustawę z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 848)

[https://www.gov.pl/documents/5326303/7011394/D2019000084801\\_%281%29.pdf/b559fece-b7a4-4cbd-8f01-ddfe451beeb8](https://www.gov.pl/documents/5326303/7011394/D2019000084801_%281%29.pdf/b559fece-b7a4-4cbd-8f01-ddfe451beeb8)

- W 2019 roku przez Oficera dostępności (obecnie Koordynator ds. dostępności), opracowany został Raport o dostępności architektonicznej Konina. Informacje te można znaleźć na stronie: <http://www.konin.pl/index.php/koordynator-ds-dostepnosci.html>
- Dokumenty te nie odnoszą się w szeroki sposób do problematyki dostępu do usług publicznych, skupiając się na aspektach architektonicznych (co wynika z treści zarządzenia – dotyczy „koncepcji budowlanych”). Wszystkie nowe „koncepcje budowlane” muszą spełniać standardy dostępności określone w powyższym zarządzeniu.
- W budynkach Urzędu Miejskiego brak jest jednolitego oznaczenia pionowego i poziomego dla osób ze szczególnymi potrzebami. W 2 budynkach wprowadzono część wymaganych rozwiązań (np. okropkowanie dla osób niewidomych i słabowidzących). Urząd Miejski mieści się łącznie w 10 budynkach.
- Biuro Audytu Wewnętrznego, w ramach czynności doradczych uczestniczy w opiniowaniu nowych usług.
- 80% badanych jednostek/spółek świadczy usługi, które dostępne są dla osób z ograniczoną mobilnością np. strona www.
- W większości jednostki/spółki wprowadzając nowe usługi nie przeprowadzają audytu dostępności połączonego z udziałem reprezentantów odbiorców usług.

## POZIOM KOMPETENCJI

- Kompetencje pracowników odpowiedzialnych za realizację usług publicznych są uzupełniane odpowiednio do potrzeb.
- Potrzeby szkoleniowe pracowników planowane są z rocznym wyprzedzeniem.
- Pracownicy merytoryczni w wydziałach mają obowiązek samokształcenia i podnoszenia swoich umiejętności i poziomu swojej wiedzy. Uczestniczą także w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych. Mają możliwość uzyskania dofinansowania do studiów podyplomowych.
- Pracownicy odpowiedzialni za świadczenie usług publicznych angażują się w projekty mające na celu doskonalenie sposobu realizacji usług w oparciu o doświadczenia innych samorządów – ma to miejsce podczas szkoleń, konferencji, spotkań przy realizacji wspólnych projektów.
- Nowi pracownicy, zatrudnieni na stanowiska, na których świadczone są usługi publiczne, przechodzą – w ramach służby przygotowawczej - szkolenia stanowiskowe, kompleksowo przygotowujące ich do samodzielnego świadczenia usług publicznych o pożądanym standardzie. Pracownicy odpowiedzialni za świadczenie usług publicznych uczestniczą w szkoleniach z tzw. kompetencji miękkich (np. obsługa klientów, asertywność, komunikacja, etyka, dostępność)
- Organizowane są również bieżące szkolenia w zakresie dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami, np. język migowy czy BHP (ewakuacja, pomoc medyczna).
- Zauważa się potrzebę systematycznych szkoleń dotyczących przeciwdziałaniu zjawisku mobbingu w środowisku pracy.
- Na podstawie przeprowadzonych badań wynika, że w spółkach miejskich pracownicy odpowiedzialni za świadczenie usług publicznych są szkoleni z tzw. kompetencji miękkich, jednak w jednostkach organizacyjnych często niestety brakuje środków finansowych na zdobywanie przez pracowników kompetencji miękkich.

## POZIOM WSPÓŁPRACY

- Kontekst wewnętrzny funkcjonowania Urzędu Miejskiego, który może mieć wpływ na jakość realizowanych usług, scharakteryzowano w analogicznej części podczas analizy obszaru 1 („Zarządzanie strategiczne i przywództwo”).
- Interesariusze Miasta zostali określani podczas wprowadzania systemu zarządzania jakością ISO 9001/2015.
- Na liście tej znaleźli się:
  - 1) mieszkańcy Miasta Konina,
  - 2) interesanci wydziałów Urzędu,
  - 3) przedsiębiorcy i inwestorzy oraz instytucje otoczenia biznesu,
  - 4) organizacje pozarządowe, kościoły i związki wyznaniowe,
  - 5) spółki miejskie i jednostki organizacyjne,
  - 6) powiat i gminy aglomeracji konińskiej,
  - 7) Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie i Powiatowy Urząd Pracy,
  - 8) radni, posłowie, senatorowie, administracja rządowa,
  - 9) organy nadzoru i kontroli samorządu,
  - 10) uczelnie wyższe, szkoły ponadgimnazjalne i zawodowe,
  - 11) dostawcy usług dla Urzędu,
  - 12) media tradycyjne i elektroniczne.
- Projekty aktów prawa miejscowego i zarządzeń ustalających sposób świadczenia usług administracyjnych/komunalnych/społecznych współtworzone są z interesariuszami w ograniczonym zakresie, np. z inicjatywy interesariuszy lub gdy projekty pozostają w kręgu szczególnego zainteresowania społecznego.

### OCENY PRACY ADMINISTRACJI

- Samorząd Miasta Konina zbiera i wykorzystuje opinie interesariuszy do samooceny i doskonalenia sposobu świadczenia usług publicznych, w tym w zakresie szeroko rozumianej dostępności.

- Praca Urzędu Miejskiego jest regularnie oceniana przez klientów. Praca urzędników miejskich jest oceniana okresowo - co 2 lata. Badania prowadzą studenci PWSZ w Koninie. Ankietowani oceniają organizację obsługi urzędu, kompetencje i fachowość urzędników, szybkość i sprawność załatwiania spraw oraz kulturę osobistą i stosunek do interesanta; wyniki badania są przyczynkami do usprawnienia funkcjonowania urzędu [https://bip.konin.eu/pdf/Raport Ocena UM Konin 2018.pdf](https://bip.konin.eu/pdf/Raport_Ocena_UM_Konin_2018.pdf)
  - Funkcjonuje też [ankieta](#) badająca funkcjonowanie Biura Obsługi Interesanta Urzędu Miejskiego w Koninie.
  - Oceny pracy Urzędu z lat 2014-2018 wskazują, że im mniej kontaktu z klientami zewnętrznymi, im mniej ściśle określonych (zwłaszcza zawitych) terminów i zagadnień finansowych bądź wpływu na sytuację życiową – materialną i interesy klientów – tym lepsze oceny zyskuje dane biuro czy wydział. Ocen negatywnych jest bardzo niewiele.
  - Z pozyskanych danych wynika, iż zainteresowanie korzystaniem z usług Biura Obsługi Interesanta wynosi 80,6%. Jest to wzrost w stosunku do roku 2016 o 28,8 punktów procentowych.
  - Odsetek osób korzystających z Internetowego Serwisu Informacyjnego, z którego korzystało 34% ankietowanych w 2016 roku zmienił się w niewielkim stopniu i wynosi 34,8% w 2018 roku. Nadal znaczna część respondentów wybiera kontakt osobisty z przedstawicielami urzędu.
  - Wyniki są analizowane i w miarę możliwości w strukturze wprowadzane są zmiany. Np. były postulaty, aby wydłużyć pracę w urzędzie i USC w poniedziałki jest czynny dłużej (do 17:00). Podobnie postulaty o płatność elektroniczną i wprowadzono możliwość płatności kartą w kasie urzędu, Wydziale Komunikacji, Urzędzie Stanu Cywilnego, Miejskim Zespole ds. Orzekania o Niepełnosprawności.
- **Rozwiniętych i zaawansowanych jest wiele kategorii e-usług:**
    - Koniński System Informacji o Terenie (KoSIT) oraz e-usługi z zakresu geodezji, planowania przestrzennego
    - Koniński Budżet Obywatelski
    - rejestracja do szkół/przedszkoli
    - Koniński Portal Podatkowy
    - bezpłatny mobilny system powiadamiania i ostrzegania
  - Brak jednolitego oznaczenia pionowego i poziomego w budynkach dla osób ze szczególnymi potrzebami
  - Brak możliwości załatwiania spraw urzędowych w jednym miejscu
  - Potrzeba weryfikacji i aktualizacji procedur dot. standardów dostępności usług publicznych
  - Miasto prowadzi branżowe profile FB (gospodarczy, NGO itp.)
  - Okresowe oceny pracy urzędu i urzędników są generalnie pozytywne
  - Wciąż niewielki jest zakres elektronicznego kontaktu z urzędem
  - Funkcjonują wyspecjalizowane jednostki i spółki miejskie w zakresie realizacji zadań gminnych i powiatowych Miasta (PWIK, MPEC, MOSiR, MOPR, MZK itp.)

## OBSZAR 6: PRZEJRZYSTOŚĆ, PARTNERSTWO I AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA

- Niektóre projekty uchwał Rady Miasta Konina są konsultowane z interesariuszami do których należą interesanci, przedsiębiorcy, inwestorzy, organizacje pozarządowe, uczelnie, szkoły, media. Dotyczy to zagadnień takich jak [Koniński Budżet Obywatelski \(KBO\)](#) czy [Programy Współpracy Miasta Konina z organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami wymienionymi w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie](#)
- Uchwalono, upowszechniono i wdrożono zasady udziału mieszkańców w procesie uchwałodawczym, zasady konsultacji społecznych, zasady realizacji obywatelskiej inicjatywy uchwałodawczej. Normują je:

Uchwała Nr 810 Rady Miasta Konina z dnia 31 października 2018 roku w sprawie [Statutu Miasta Konina](#), (zmieniona uchwałami nr 68/2019 i 146/2019).

Uchwała Nr 67 Rady Miasta Konina z dnia 27 lutego 2019 roku w sprawie określenia szczegółowych zasad wnoszenia inicjatyw obywatelskich, zasad tworzenia komitetów inicjatyw uchwałodawczych, zasad promocji obywatelskich inicjatyw uchwałodawczych i formalnych wymogów, jakim muszą odpowiadać składane projekty.

[https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala\\_VIIIkad\\_szczegoly&kadencja=8&id=67](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala_VIIIkad_szczegoly&kadencja=8&id=67)

Uchwała Nr 68 Rady Miasta Konina z dnia 27 lutego 2019 roku zmieniająca Statut Miasta Konina.

[https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala\\_VIIIkad\\_szczegoly&kadencja=8&id=68](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala_VIIIkad_szczegoly&kadencja=8&id=68)

- Uchwała dotycząca zasad i trybu przeprowadzania konsultacji pochodzi z 2012 r. i nie była w zasadniczej części zmieniana (Uchwała Nr 395 Rady Miasta Konina z dnia 27 czerwca 2012 roku w sprawie zasad i trybu przeprowadzania konsultacji z mieszkańcami Konina

[https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala\\_VIkad\\_szczegoly&kadencja=6&id=395](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala_VIkad_szczegoly&kadencja=6&id=395)).

Drobnych zmian dokonano w 2019 r. (Uchwałą Nr 158 Rady Miasta Konina z dnia 26 czerwca 2019 roku w sprawie zmiany Uchwały Nr 395 Rady Miasta Konina z dnia 27 czerwca 2012 roku w sprawie zasad i trybu przeprowadzania konsultacji z mieszkańcami Konina

[https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala\\_VIIIkad\\_szczegoly&kadencja=8&id=158](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala_VIIIkad_szczegoly&kadencja=8&id=158)).

- W Koninie funkcjonuje budżet obywatelski (partycypacyjny) – Koniński Budżet Obywatelski (KBO), którego zasady są przedmiotem konsultacji i ewaluacji z udziałem mieszkańców. Budżet ten, zanim stał się ustawowym obowiązkiem miast, był planowany w perspektywie 5-letniej, co było ewenementem na skalę krajową. Szczegółowe zasady podają:

Uchwała Nr 290 Rady Miasta Konina z dnia 22 stycznia 2020 r. w sprawie realizacji „Konińskiego Budżetu Obywatelskiego”. Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr 290 Rady Miasta Konina z dnia 22 stycznia 2020 r. Regulamin "Konińskiego Budżetu Obywatelskiego"

[https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala\\_VIIIkad\\_szczegoly&kadencja=8&id=290](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala_VIIIkad_szczegoly&kadencja=8&id=290)

Uchwała Nr 44 Rady Miasta z dnia 30 stycznia 2019 roku w sprawie realizacji „Konińskiego Budżetu Obywatelskiego” na lata 2020-2024

[https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala\\_VIIIkad\\_szczegoly&kadencja=8&id=44](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala_VIIIkad_szczegoly&kadencja=8&id=44)

Procedury dotyczące Budżetu Obywatelskiego, statystyki KBO z poszczególnych edycji i mapa zrealizowanych projektów zawarte są na stronie:

<http://kbo.konin.pl/> FB: <https://www.facebook.com/koninskibudzetobywatelski/>

Złożenie wniosku do KBO umożliwia też portal e-usług KOSIT.

- W Koninie zastosowano też niestandardowe rozwiązania włączające mieszkańców i organizacje społeczne do współtworzenia miasta i ułatwiające dostępność zdalną.

Wylęgarnia pomysłów dla mieszkańców:

<https://pomysl.konin.pl/>

Konkursy dla NGO całkowicie przeniesione do Internetu:

e-NGO <https://konin.engo.org.pl/konkursy-trwajace>

- W strukturze Urzędu Miejskiego funkcjonują: Centrum Organizacji Pozarządowych (w randze wydziału), Koordynator ds. dostępności, co wskazuje na wagę przykładaną do tych sfer przez lokalny samorząd.

- Administracja miejska informuje o podejmowanych działaniach w ramach współpracy z sektorem organizacji pozarządowych za pomocą:

Paski na stronie miasta, dotyczące III sektora i dostępności: dół strony

<http://www.konin.pl/index.php/home.html>

infografiki dot. Współpracy JST/NGO:

<http://www.konin.pl/index.php/infografiki.html>

baza danych konińskich organizacji:

[https://bip.konin.eu/index.php?d=baza\\_cop](https://bip.konin.eu/index.php?d=baza_cop)

- Obok obligatoryjnych ciał opiniodawczych działają:

Konińska Rada Działalności Pożytku Publicznego.

<http://www.konin.pl/index.php/koninska-rada-dzialalnosci-pozytku-publicznego.html>

Rada Seniorów Miasta Konina:

<http://www.konin.pl/index.php/rada-seniorow-miasta-konina.html>

Młodzieżowa Rada Miasta Konina:

[https://bip.konin.eu/index.php?d=mlodz\\_rada](https://bip.konin.eu/index.php?d=mlodz_rada)

Konińska Powiatowa Społeczna Rada ds. Osób Niepełnosprawnych

Obsługą rad zajmuje się COP, co umożliwi synchronizację prac poszczególnych rad, co jest ewenementem w skali kraju. Rady odbywają wspólne spotkania z Prezydentami Miasta bądź jego zastępcami.

- Proces tworzenia i wykonywania Strategii Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030 jest partycypacyjny, zakłada włączenie interesariuszy w tworzenie strategii oraz w monitoring jej realizacji. Strategia podlega stałemu monitorowaniu poprzez elektroniczną platformę - System Koordynacji Strategii.
- Realizacja działań wpisanych w strategię zakłada współpracę z interesariuszami, m. in. poprzez powoływanie zespołów roboczych włączających ekspertów i interesariuszy poszczególnych sektorów, lecz zespoły te tworzone są na razie nieformalnie, w odpowiedzi na zaistnienie potrzeb. Stosowne zarządzenie normujące ten proces zostało wydane 24 lipca 2020 roku <https://bip.konin.eu/index.php?d=zkszczegoly&id=386>.
- Coroczny przegląd strategii będzie dokonywany na otwartym warsztacie strategicznym, którego wypracowane rezultaty będą podstawą do aktualizacji strategii - w razie zaistnienia takich potrzeb.

W zakresie funkcjonowania danej jednostki/ spółki, w większości podejmowane są inicjatywy związane z włączeniem interesariuszy w planowanie zadań.

W dniach 30.10-15.11.2019 r. odbyły się publiczne konsultacje dotyczące projektu uchwały Rady Miasta Konina w sprawie określenia trybu i szczegółowych kryteriów oceny wniosków o realizację zadania publicznego w ramach [inicjatywy lokalnej](#). Na tej podstawie została



przyjęta uchwała nr 318 Rady Miasta Konina z dnia 26 lutego 2020 r. w sprawie określenia trybu i szczegółowych kryteriów oceny wniosków o realizację zadania publicznego w ramach

- inicjatywy lokalnej.

[https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala\\_VIIIkad\\_szczegoly&kadencja=8&id=318](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala_VIIIkad_szczegoly&kadencja=8&id=318)

Uchwała w przedmiotowej sprawie została uzupełniona o Zarządzenie Nr 74/2020 Prezydenta Miasta Konina z dnia 18 maja 2020 roku w sprawie procedur dotyczących wykonania uchwały Nr 318 Rady Miasta Konina z dnia 26 lutego 2020 r. określających tryb i szczegółowe kryteria oceny wniosków o realizację zadania publicznego w ramach inicjatywy lokalnej. [https://bip.konin.eu/index.php?d=pz\\_szczegoly&id=2089&kad=](https://bip.konin.eu/index.php?d=pz_szczegoly&id=2089&kad=)

W Koninie nie utworzono jednostek pomocniczych. Podział na obręby geodezyjne odzwierciedla historyczny rozwój struktury miasta, a w ramach obrębów funkcjonują osiedla dające się czytelnie wyróżnić w przestrzeni.

- Zadania o charakterze ponadlokalnym realizowane są w partnerstwie (np. w drodze porozumień, związków komunalnych, umów o partnerstwie zawieranych dla konkretnych projektów, w innych formach).

- Miasto Konin współtworzy Aglomerację Konińską

[http://powiat.konin.pl/pl/1126/1152/obszar\\_funkcjonalny\\_aglomeracja\\_koninska](http://powiat.konin.pl/pl/1126/1152/obszar_funkcjonalny_aglomeracja_koninska)

- Miasto zawarło umowy z ościennymi gminami na organizowanie transportu MZK.

- Konin realizuje 2 projekty unijne w partnerstwie w ramach Konińskiego Obszaru Strategicznej Interwencji:

- Projekt zakończony, realizowany w partnerstwie: Konin, Rzgów, Stare Miasto, Ślesin, Kazimierz Biskupi, Golina, Kramsk, Krzymów. Projekt „Stworzenie zintegrowanego systemu komunikacji publicznej na terenie K OSI”, w latach 2017 - 2018: wybudowano 32 km. (w Koninie 8,4 km) nowych dróg rowerowych, zakupiono 8 nowoczesnych autobusów o napędzie dieslowym, wykonano 15 punktów przesiadkowych (8 punktów w Koninie) typu bike&ride,, uruchomiono Koniński Rower Miejski, na który składa się 11 stacji rowerowych i 100 rowerów, wprowadzono również elementy systemu zarządzania i organizacji ruchu, takie jak informacja pasażerska w formie tablic elektronicznych zainstalowanych przy 8 przystankach komunikacyjnych w Koninie oraz jeden wspólny bilet dzienny (24h) obowiązujący w autobusach MZK i PKS na terenie objętym K OSI.

- Projekt partnerski, w trakcie realizacji, partnerstwo: Konin, Rzgów, Stare Miasto, Ślesin, Kazimierz Biskupi, Golina, Kramsk, pn. „Stworzenie zintegrowanego systemu komunikacji publicznej na terenie K OSI - etap II”, gdzie we wrześniu 2020 miasto zakupiło 1 autobus o napędzie elektrycznym, partnerzy wybudują 2,4 km dróg rowerowych i zainstalują 199 ledowych punktów świetlnych – efektywne energetycznie oświetlenie uliczne.

- Miasto realizowało i realizuje wspólnie inne projekty partnerskie tj.

"Bezpieczna aglomeracja konińska – rozbudowa systemu wczesnego ostrzegania"

[http://powiat.konin.pl/pl/1126/1222/bezpieczna\\_aglomeracja\\_koninska](http://powiat.konin.pl/pl/1126/1222/bezpieczna_aglomeracja_koninska)

„Kompetencje kluczowe szansą rozwoju uczniów z K OSI”

[http://powiat.konin.pl/pl/1126/1209/kompetencje\\_kluczowe\\_szansa\\_rozwoju\\_ucznio\\_w\\_z\\_k\\_osi](http://powiat.konin.pl/pl/1126/1209/kompetencje_kluczowe_szansa_rozwoju_ucznio_w_z_k_osi)

„Kadry przyszłości – tworzenie systemu edukacji ponadgimnazjalnej w K OSI zgodnie z potrzebami rynku pracy”

[http://powiat.konin.pl/pl/1126/1156/kadry\\_przyszlosci](http://powiat.konin.pl/pl/1126/1156/kadry_przyszlosci)

„Kopalnia kompetencji – rozwój edukacji gimnazjalnej na terenie K OSI”

[http://powiat.konin.pl/pl/1126/1169/kopalnia\\_kompetencji](http://powiat.konin.pl/pl/1126/1169/kopalnia_kompetencji)

„Zakładam firmę – wsparcie osób chcących rozpocząć działalność gospodarczą na terenie KOSI”, poddziałanie 6.3.1 WRPO. Partnerstwo: Konin, Rzgów, Stare Miasto, Ślesin, Kazimierz

Biskupi, Golina, Kramsk, Krzymów. Udzielenie 68 dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej na terenie KOSI

<http://www.konin.eu/zakladamfirme/index.php?k=0>

„Budowa i promocja marki: Wielkopolska Dolina Energii”, poddziałanie 1.4.2 WRPO, partnerstwo z ARR SA w Koninie

<http://konin.eu/wdolinaenergii/projekt/>

- W przypadku powoływania ciał opiniodawczych czy zawierania formalnych partnerstw przez poszczególne gminy powoływane są osoby odpowiedzialne za realizację umów międzygminnych i tworzone zespoły robocze.
- Program współpracy z organizacjami pozarządowymi jest wypracowywany wspólnie z organizacjami pozarządowymi. Coroczne programy są opracowywane w ramach kierunków współpracy zawartych w programach wieloletnich.

Uchwała nr 244 - w sprawie Programu Współpracy Miasta Konina z organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami wymienionymi w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie na 2020 rok.

[https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala\\_VIIIkad\\_szczegoly&kadencja=8&id=244](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala_VIIIkad_szczegoly&kadencja=8&id=244)

Uchwała nr 245 - w sprawie Wieloletniego Programu Współpracy Miasta Konina z organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami wymienionymi w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie na lata 2020 -2024.

[https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala\\_VIIIkad\\_szczegoly&kadencja=8&id=245](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala_VIIIkad_szczegoly&kadencja=8&id=245)

Programy współpracy skatalogowano na dedykowanej [stronie www](#).

W corocznych programach, w regulacjach dotyczących konkursów ofert dla organizacji pozarządowych jest zapis „Skład zespołu oceniającego (proporcje) 50/50 -JST/NGO. Możliwa zmiana proporcji wyłącznie na korzyść reprezentacji NGO”. Jest to zapis wypracowany w toku konsultacji w Koninie, świadczący o docenianiu organizacji społecznych (pozarządowych) jako partnerów administracji samorządowej.

- Miasto i Urząd prowadzi politykę jawności i udostępnia dobrze przygotowane i wyczerpujące informacje dotyczące działalności i zadań samorządu. Dotyczy to przede wszystkim zasadniczej części portalu internetowego Konin.Pl
- Samodzielne poszukiwanie danych nastęrcza jednak wiele trudności. Poszczególne serwisy były budowane w ramach różnych projektów i są nieskoordynowane, a nawet jakby „porzucone”, co jest istotnym problemem zwłaszcza w sytuacji konieczności zdalnego pozyskiwania informacji i załatwiania spraw urzędowych. Szczególne nagromadzenie problemów tego rodzaju występuje w Biuletynie Informacji Publicznej, który jest przykładem zaawansowanej silosowości. Informacje pozbawione są słów-kłuczy, wyszukiwarka nieskuteczna, brak jest powiązań nawet między sąsiednimi, bliskoznacznymi wpisami.
- Przykładem znacznego rozproszenia informacji są też [miejskie serwisy kulturalne](#).
- [Koniński Portal Gospodarczy](#), mający być źródłem wiedzy dla potencjalnych inwestorów, zawiera dane w dużej mierze nieaktualne. Zawiera widoczny odsyłacz do BIP, odnośnik do głównej strony miasta jest w zupełnie innym miejscu na końcu strony, słabo dostrzegalny.
- W samorządzie wskazano wyspecjalizowane stanowiska odpowiedzialne za koordynację działań z zakresu dostępu do informacji publicznej.
- Zarządzenie Nr 9/2018 Prezydenta Miasta Konina z dnia 5 lipca 2018 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miejskiemu w Koninie wskazuje, że odpowiedzialnymi z koordynacją i realizacją zadania są Biuro Prezydenta i Sekretarz Miasta.

- Brak jest oddzielnie opracowanych i wdrożonych standardów udostępniania danych publicznych do ponownego wykorzystania. Nie ma miejskiej platformy z danymi, wiedza tego rodzaju jest fragmentarycznie umieszczana w miejskich serwisach Internetowych, lecz jest rozproszona, a dane są często nieaktualne.

[https://bip.konin.eu/index.php?d=wniosek\\_dos](https://bip.konin.eu/index.php?d=wniosek_dos)

- Wszystkie badane jednostki/ spółki posiadają stronę BIP, na której zamieszczają informacje wymagane prawem a wnioski o udostępnienie informacji publicznej realizowane są w ustawowym terminie
- 86% badanych jednostek/spółek nie udostępnia danych publicznych do ponownego wykorzystania ani nie posiada standardów w tym zakresie.

- Pracownicy UM mają świadomość konieczności włączenia interesariuszy w działania JST. Jest powszechne zrozumienie i wola jak najszerszego współdziałania dla dobra mieszkańców Konina.
- W 2018 roku przeprowadzono badanie dostępności architektonicznej miasta Konina. W badanie zaangażowani byli zarówno mieszkańcy Konina, tj. uczniowie technikum ekonomicznego Zespołu Szkół im. Mikołaja Kopernika oraz jednostki/organizacje działające na terenie miasta, m.in. Miejski Zakład Komunikacji, Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego, Fundacja im. Doktora Piotra Janaszka Podaj Dalej oraz wybrane wydziały UM. <http://www.konin.pl/index.php/koordynator-ds-dostepnosci.html>
- Proces wdrażania nowych mechanizmów partycypacji i udziału interesariuszy w procesach współdecydowania i współzarządzania miastem jest poprzedzany szkoleniami dla interesariuszy. Szkolenia prowadzi Centrum Organizacji Pozarządowych jako komórka Urzędu i wydziały stosownie do swoich właściwości.
- Wiedza pracowników jest regularnie uzupełniana, głównie przez udostępnianie możliwości samokształcenia. Pracownicy samorządowi uczestniczą systemowo w szkoleniach z zakresu dostępu do informacji publicznej oraz ochrony informacji niestanowiącej informacji publicznej (tj. dane osobowe, prawa autorskie, tajemnica przedsiębiorstwa, tajemnica skarbową, itp.).
- Potrzeba jest więcej szkoleń z zakresu kompetencji miękkich, umiejętności komunikacyjnych. Zauważa się niekiedy zbyt biurokratyczny język w administracji, utrudniający zrozumienie decyzji podejmowanych przez Urząd i jednostki miejskie, budujący dystans między urzędnikami i klientami, utrudniający więc współpracę, współuczestnictwo.

- Projekty aktów prawa miejscowego omawiane są zawsze na komisjach przed sesjami Rady Miasta Konina, gdzie zainteresowani mogą zapoznać się z ich treścią i wносить pytania i uwagi.
- Przeprowadzono także liczne konsultacje, np. przy reorganizacji sieci szkół, przy zmianie granic gminy.
- Zaangażowanie przedsiębiorców w życie miasta przejawia się współpracą przy realizacji Programu Wspierania Przedsiębiorczości - szczególnie w zakresie promocji postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży (spotkania mentorskie z młodzieżą, wizyty studyjne młodzieży w firmach, udział przedsiębiorców w roli jurorów w kampaniach i konkursach dot. tworzenia pomysłów biznesowych w formie Start Up`ów oraz płatne staże dla młodzieży szkół średnich i studentów w konińskich firmach), działalnością charytatywną i społeczną m.in. przekazaniem miastu nowo wybudowanego budynku mieszkalnego w którym znajdują się 24 mieszkania (firma deweloperska Konimpex-Invest). Utworzone zostaną tam również 2 zespoły mieszkalne z przeznaczeniem na mieszkania treningowe dla osób ze szczególnymi potrzebami.

[https://lajt.lm.pl/aktualnosci/informacja/123499/niebagatelna\\_kwota\\_niebagatelna\\_daro\\_wizna\\_swiadoma\\_decyzja/slajd/2](https://lajt.lm.pl/aktualnosci/informacja/123499/niebagatelna_kwota_niebagatelna_daro_wizna_swiadoma_decyzja/slajd/2)

- Szeroko zakrojona współpraca z Państwową Wyższą Szkołą Zawodową została opisana w dalszej części rozdziału, w części dotyczącej komunikacji z interesariuszami.
  - Przyjęte w 2017 r. Standardy dostępności dla Miasta Konina są uwzględniane podczas realizacji inwestycji w mieście. Rozwinięta została praktyka konsultacji rozwiązań infrastrukturalnych i odbiorów prac z udziałem osób z niepełnosprawnościami, osób ze szczególnymi potrzebami.
  - Odbywają się spacerzy obywatelskie jako forma konsultacji rozwiązań dla osób ze szczególnymi potrzebami. W spacerach udział biorą prezydenci, radni, architekci, pracownicy UM odpowiedzialni za prowadzenie inwestycji.
- 
- **Miasto Konin odznacza się szeregiem zaawansowanych praktyk dotyczących współpracy pomiędzy administracją a otoczeniem, szczególnie w sferze społecznej**
  - **Należą do nich:**
    - **Wieloletni Program Współpracy z NGO**
    - **działanie Centrum Organizacji Pozarządowych**
    - **platforma internetowa eNGO - do obsługi konkursów dla zadań zleconych, ich rozliczenia, wylęgarnia pomysłów**
    - **działania Koordynatora ds. Dostępności**
    - **skoordynowana działalność rad społecznych**
  - **Formą obsługi nowych form współpracy z mieszkańcami będą inicjatywy lokalne**
  - **Uchwała Rady Miejskiej z 2012 r., regulująca zasady konsultacji nie była aktualizowana**
  - **Brak jest oprogramowania i przestrzeni w urzędzie do przeprowadzania konsultacji społecznych**
  - **Serwisy internetowe miasta charakteryzują się rozproszeniem informacji i często brakiem czytelności**

## Analiza interesariuszy

Dokonana wraz z pracownikami Urzędu Miejskiego analiza interesariuszy wykazała, że kluczowymi grupami interesariuszy - użytkowników są:

- przedsiębiorcy wdrażający nowe technologie
- duże przedsiębiorstwa

Ich wpływ określono jako kluczowy, decydujący (10/10 pkt.), a zaangażowanie na umiarkowanie wysokie (6/10 pkt.)

- osoby pracujące
- osoby podejmujące działalność gospodarczą
- przedsiębiorcy rozwijający nowe produkty
- przedsiębiorcy powiązani z kluczowymi produktami lokalnymi
- przedsiębiorcy wchodzący na nowe rynki

Wpływ tych grup określono jako bardzo wysoki (9/10 pkt.), poziom aktywności ponownie jako umiarkowanie wysoki (6/10 pkt.), jednak żadna z pozostałych grup nie otrzymała wyższej punktacji:

- klienci produktów i usług dostępnych w mieście 9 i 5 pkt.
- młode rodziny, w tym rodziny z dziećmi 8 i 5 pkt.
- pracownicy lokalnych firm 7 i 6 pkt.
- organizatorzy stałych wydarzeń w mieście 7 i 6 pkt.
- gminy (ich jednostki organizacyjne) lub ich związki 7 i 6 pkt.
- partnerzy biznesowi lokalnych firm 7 i 5 pkt.
- studenci konińskich szkół wyższych 7 i 4 pkt.
- młodzież szkół średnich 6 i 4 pkt
- turyści 6 i 4 pkt

Oddziaływanie osób zamierzających podjąć aktywność społeczną lub gospodarczą oceniono odpowiednio na 6 i 5 pkt, a członków kluczowych stowarzyszeń, klubów, bractw, duszpasterstw na 5 i 4 pkt. Poświadczą to niejako deficyty w zaangażowaniu na rzecz rozwoju miasta członków grup szczególnie istotnych z uwagi na obrane cele rozwojowe w sferze społecznej.

Z kolei jako kluczowych dostawców wskazano:

- Prezydenta Miasta Konina (wpływ 9/10 pkt., zaangażowanie 10/10 pkt.)
- Radę Miasta Konina (9 i 9 pkt.)
- Urząd Miejski – Wydział Urbanistyki i Architektury (8 i 9 pkt.)

Do grona kluczowych dostawców należą też:

- izby gospodarcze – instytucje otoczenia biznesu (Konińska Izba Gospodarcza – KIG, Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. – ARR)
- Zarząd Dróg Miejskich
- ZE PAK

których wpływ i poziom aktywności oceniono na 8 pkt.

Rolę szkół wyższych oceniono na 8 i 6 pkt., techników i NGO (fundacji, stowarzyszeń) na 7 i 5 pkt. a miejskich instytucji kultury na 7 i 4 pkt. – podobnie jak Miejskiego Zakładu Gospodarki Odpadami Komunalnymi Sp. z o.o. – Spalarni.

Znaczący wpływ ma też Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego dla miasta Konina (7 i 6 pkt.) oraz Wojewódzki Urząd Ochrony Zabytków - delegatura w Koninie (8 pkt. za wpływ, ale zaangażowanie tej jednostki jest znacznie mniejsze – 4 pkt.).

Zagadnienie współpracy na płaszczyźnie szerszej niż instytucjonalna jest też przedmiotem analiz w Planie Rozwoju Lokalnego, w rozdz. II.5

## **Katalog zawartych przez Miasto porozumień komunalnych lub umów o współpracy.**

W sprawie realizacji zadań z zakresu przeciwdziałania bezrobociu Prezydent Miasta Konina i Starosta Koniński podpisali w dniu 20 grudnia 1999 r., porozumienie, na mocy którego Starosta Koniński przejął zadania realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Koninie. Stosownie do zawartego porozumienia corocznie zawierana jest umowa dotycząca współfinansowania działalności Powiatowego Urzędu Pracy.

Mandat Terytorialny dla Konińskiego Obszaru Strategicznej Interwencji z samorządami tworzącymi Koniński Obszar Strategicznej Interwencji (K OSI) w ramach WRPO 2014+ obejmuje Miasto Konin, Powiat Koniński, Gminy: Golina, Ślesin, Kazimierz Biskupi, Kramsk, Krzymów, Rzgów, Stare Miasto. List intencyjny podpisano w 2014 r. Mandat został podpisany 17.02.2016 r. z Marszałkiem Województwa Wielkopolskiego i przyjęty Uchwałą Zarządu Województwa Wielkopolskiego nr 1619/2016 z dnia 12.02.2016. Porozumienie było następnie zmienione uchwałami nr 2482/2016 z dnia 18.08.2016 i nr 6021/2018 z dnia 18.10.2018.

Efektom realizacji porozumienia jest przeprowadzenie 15 projektów, zarówno w sferze rozwoju infrastruktury, jak i nieinwestycyjnych, dofinansowanych z EFRR lub EFS w ramach WRPO 2014-2020, większość z nich realizowana była lub jest realizowana w partnerstwie.

W ramach K OSI Miasto realizuje przedsięwzięcia:

„Stworzenie zintegrowanego systemu komunikacji publicznej na terenie K OSI – etap II” (w partnerstwie z 6 gminami z terenu K OSI);

„Kopalnia kompetencji - rozwój edukacji gimnazjalnej na terenie K OSI”;

„Kadry przyszłości - tworzenie systemu edukacji ponadgimnazjalnej w K OSI zgodnie z potrzebami rynku pracy”;

„Kompetencje kluczowe szansą rozwoju uczniów z K OSI”;

W celu rozwoju przedsiębiorczości oraz poprawy sytuacji na rynku pracy Miasto Konin zakończyło niedawno (w lutym 2020 r.) realizację projektu pn. „Zakładam firmę – wsparcie osób chcących rozpocząć działalność gospodarczą na terenie K OSI”.

Miasto Konin zawarło porozumienia z ościennymi gminami powierzające organizowanie transportu na ich terenie. Na podstawie tych porozumień autobusy MZK kursują na terenie gmin Golina, Kazimierz Biskupi, Kramsk, Krzymów i Stare Miasto.

Dziedzictwa historycznego dotyczył udział Konina w projekcie „Rozwój kluczowego szlaku dziedzictwa kulturowego województwa wielkopolskiego pn. Szlak Piastowski”, w wyniku którego zagospodarowano na nowo otoczenie konińskiego słupa drogowego. Miasto za tę inwestycję otrzymało główną nagrodę przyznaną przez Towarzystwo Urbanistów Polskich Oddział w Poznaniu za „najlepiej zagospodarowaną przestrzeń publiczną w Wielkopolsce w 2019 roku”. Partnerem wiodącym była Wielkopolska Organizacja Turystyczna, a partnerami miasta Konin, Gniezno, Kalisz, Pobiedziska oraz Muzeum Regionalne w Pyzdrach.

## **Lista i zakres działania poszczególnych związków i stowarzyszeń jednostek samorządu terytorialnego, których członkiem jest miasto.**

Związek Miast Polskich - Uchwała Nr 56 Rady Miejskiej w Koninie z dnia 30 listopada 1990 r., roczna składka wynosi 24.445,47 zł.

Wielkopolski Ośrodek Kształcenia i Studiów Samorządowych w Poznaniu -

Uchwała Nr 54 Rady Miejskiej w Koninie z dnia 30 listopada 1994 roku, składka wynosi:

I półrocze 2020 - 10.020,00 zł (składka płatna do 31 stycznia 2020 r.)

II półrocze 2020 - 10.020,00 zł (składka płatna do 31 lipca 2020 r.)

Powyższe członkostwo pozwala pracownikom Urzędu Miejskiego w Koninie oraz pracownikom wszystkich jednostek organizacyjnych Miasta Konina na korzystanie z bezpłatnych szkoleń oraz porad prawnych.

Konińska Izba Gospodarcza - Uchwała Nr 476 Rady Miasta Konina z dnia 29 marca 2017 roku - członek wspierający:

Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości w regionie konińskim poprzez zaspokajanie potrzeb informacyjnych, szkoleniowych i doradczych dla przedsiębiorców oraz współpracę z organami samorządu terytorialnego.

Stowarzyszenie Gmin i Powiatów Wielkopolski - Uchwała Nr 441 Rady Miasta Konina z dnia 29 kwietnia 2009 r.

Do zadań Stowarzyszenia należy:

- reprezentowanie interesów wielkopolskich gmin i powiatów na forum krajowym i europejski;
- inicjowanie i wspieranie przedsięwzięć w dziedzinach społeczno – gospodarczych;
- prowadzenie działalności doradczej i szkoleniowej dla zrzeszonych gmin i powiatów;
- wspieranie rozwoju gospodarczego regionu oraz promocja gmin i powiatów;
- promocja Wielkopolski i umacnianie tożsamości regionalnej.

Na mocy członkostwa w Stowarzyszeniu Miasto Konin ma pełne prawo korzystać z ofert SGI PW na preferencyjnych warunkach. W 2018 r. skorzystano z 5 szkoleń, w roku 2019 także z 5 szkoleń, przy niższej w kosztach udziały dla członków SGI PW.

Stowarzyszenie prowadzi bazę danych terenów inwestycyjnych - baza zawiera oferty Konina.

Wielkopolska Organizacja Turystyczna (siedziba Poznań)

WOT prowadzi projekty promocji regionu przez turystykę, z udziałem Miasta Konina:

- Projekt rozwoju Szlaku Piastowskiego,
- Projekt rozwoju Wielkiej Pętli Wielkopolski.

Lokalna Organizacja Turystyczna MARINA (siedziba Konin). LOT MARINA organizuje ruch turystyczny w Koninie i powiecie.

Klaster Turystyczny "Szlak Piastowski w Wielkopolsce" (siedziba Gniezno)

Organizacja zarządza wielkopolskimi odcinkami najstarszego szlaku dziedzictwa kulturowego w Polsce. Istotnym elementem szlaku jest koniński Słup Drogowy, przez co działania organizacji, której Miasto Konin jest członkiem-założycielem, promują miasto.

## **Miasta partnerskie spoza granic kraju. Współpraca międzynarodowa**

Konin nawiązał współpracę partnerską z 15 miastami, głównie w Europie (od Rosji po Hiszpanię i Wielką Brytanię), ale także w Chinach (Deyang). Współpraca z miastami partnerskimi w większości przypadków polega na corocznych wizytach delegacji z Konina w miastach partnerskich (przeważnie z okazji święta miasta lub innych okolicznościowych imprez) i rewizytach na Dniach Konina oraz organizowanym w Koninie Festiwalu Kultur Miast Partnerskich. Współpraca dotyczy przeważnie sfery kultury i edukacji (wymiana młodzieży, głównie ze szkołami w Niemczech i udział młodzieży w letnich obozach w mieście Joniskis na Litwie), jest okazją do nawiązania personalnych kontaktów, a także promocji kultury polskiej.

Niekiedy wystawcy z miast partnerskich lub delegacje stamtąd biorą udział w Konińskich Targach Przedsiębiorczości Przemysłu Spożywczego.

W 2019 r. zawarto Porozumienie o Współpracy w ramach projektu Better Energy for Cities pomiędzy Miastem Konin a firmą KIC InnoEnergy SE z siedzibą w Holandii - partnerem Europejskiego Instytutu Innowacji i Technologii. Porozumienie nie dotyczyło tylko projektu, który został złożony i nie otrzymał dofinansowania. Choć obecnie nie podejmuje się innej aktywności na tej linii, porozumienie jest w mocy.

W latach 2015-2016 uczelnia Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Koninie zrealizowała projekt edukacyjny SUSTMAN – Przedsiębiorczość, zrównoważony rozwój i produkcja dla studentów PWSZ w Koninie, realizowany z Funduszy Norweskich. Projekt obejmował cykl szkoleń, na który składały się następujące zajęcia: „Eko-Przedsiębiorczość”, „Umiejętności miękkie i komunikacja”, „Zrównoważony rozwój, zrównoważone procesy produkcji i usług”, oraz wyjazdy i warsztaty w Polsce i Norwegii.

### **Programy współpracy z organizacjami pozarządowymi**

Miasto Konin dysponuje Wieloletnim Programem Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi oraz podmiotami wymienionymi w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie na lata 2020-2024. Nie jest to dokument obligatoryjny, jednak pozwala na ramowe planowanie takiej współpracy w dłuższym okresie, w tym na zawieranie umów wieloletnich z NGO. Również w poprzednim okresie 5-letnim miasto posiadało taki dokument. Umowy wieloletnie dotyczą m.in. zadań z zakresu: pomocy społecznej, kultury i sztuki, ochrony dóbr kultury i dziedzictwa narodowego, działalności na rzecz osób z niepełnosprawnościami, ekologii i ochrony zwierząt oraz ochrony dziedzictwa przyrodniczego i rewitalizacji. W 2019 r. realizowano następujące zadania publiczne na podstawie umów wieloletnich (wraz z kwotami dotacji w 2019 r.):

- Organizacja koncertów z cyklu „Muzyka w Ratuszu. Prezydent zaprasza” (umowa na lata 2018-2020) 25 000 zł
- Międzynarodowy Kurs Muzyczny im. W. Friemanna dla Altowiolistów, Kontrabasistów i Puzonistów (umowa na lata 2018-2020) 25 000 zł
- Festiwal Bluesonalia (umowa na lata 2018-2020) 40 000 zł
- Prowadzenie schroniska dla bezdomnych zwierząt (umowa na lata 2017-2019) 320 000 zł
- Prowadzenie ogrzewalni dla bezdomnych (umowa na lata 2019-2021) 50 000 zł
- Prowadzenie noclegowni i schroniska dla bezdomnych (umowa na lata 2019-2021) 330 000 zł



- Prowadzenie placówki opiekuńczo –wychowawczej typu rodzinnego –Rodzinny Dom Dziecka (umowa na lata 2019-2021) 220 000 zł
- Prowadzenie Ośrodka Rehabilitacyjno-Edukacyjno–Wychowawczego i Punktu Rehabilitacyjnego (umowa na lata 2018-2020) 85 000 zł
- Klub wsparcia rodziny z dzieckiem z niepełnosprawnością (umowa na lata 2017-2019) 60 000 zł
- Podwórko-nasza wspólna przestrzeń (umowa na lata 2018-2019) 36 155 zł.

Wieloletnie i roczne programy współpracy wraz z informacjami o przebiegu konsultacji i sprawozdaniami publikowane są na stronie

[https://bip.konin.eu/index.php?d=prog\\_wspolpracy](https://bip.konin.eu/index.php?d=prog_wspolpracy)

Przeanalizowano zapisy programów rocznych w latach 2018-2020. W konińskich programach współpracy szeroko akcentowane są:

- problematyka senioralna (w tym w zakresie upowszechniania pozytywnego wizerunku seniora), ekonomii społecznej,
- prowadzenie działalności wspierającej rozwój wspólnoty lokalnej i działań związanych z włączeniem obywateli w prace na rzecz miasta Konina i jego promocji:
- wsparcie przedsiębiorczości (w tym pozyskiwania inwestorów) czy działań na rzecz mieszkańców w obszarze rewitalizacji Starówka (od edycji 2019).

Jako jedno z narzędzi przewidziano regranting. Zawartość programów współpracy dobrze odzwierciedla więc specyfikę miasta i odnosi się do problemów zdiagnozowanych również w niniejszym dokumencie.

Został przyjęty – jako podstawowy - zdalny tryb obradowania nad oceną wniosków (ocena elektroniczna), co okazuje się bardzo korzystnym rozwiązaniem w kontekście zawieszenia czy ograniczenia zwyczajowego trybu pracy administracji w związku z pandemią SARS-CoV-2 w 2020 r.

Największe kwoty są wydatkowane na obszary: pomoc społeczna (ok. 2 mln zł rocznie), przeciwdziałanie uzależnieniom i patologiom społecznym, działalność na rzecz osób niepełnosprawnych (ponad 1 mln zł rocznie) oraz szkolenia uzdolnionych sportowo w wybranych dyscyplinach sportu (ok. 3 mln zł).

W 2018 r. przewidziano w programie środki w wysokości do 8.413.860,00 zł. Kwota dotacji przekazanej wyniosła 7 675 015,39 zł, zrealizowanej 7 673 873,55 zł.

W 2019 zapisano środki w wysokości do 8.518.065,35 zł, dodano formy wsparcia na rzecz rodzin z małymi dziećmi, włączono finansowanie projektów dotyczących promocji edukacji artystycznej i animacji kulturowej. Kwota faktycznie przekazanych dotacji wyniosła 8.379.004,96 zł, z czego nastąpił zwrot na rachunek Urzędu w kwocie 17.539,45 zł z tytułu niewykorzystania dotacji. Kwota przekazanych dotacji była wyższa w odniesieniu do poprzedniego roku o 64.891,48 zł, co stanowiło wzrost o 0,8 %.

W 2020 r. wydatki w ramach programu mogą opiewać na sumę do 8.348.689,99 zł. Kwota jest mniejsza niż w 2019 r. o 150 tys. zł, gdyż wykreślono zapis dotyczący funduszu wkładów własnych jako formy finansowania współpracy z organizacjami pozarządowymi. W ubiegłych latach nie było bowiem ofert przewidujących tę formę.

W porównaniu do 2019 r. dodano:

- nowy zapis kierunkowy: „Mogą być tworzone zespoły o charakterze doradczym inicjatywnym - na zasadach określonych w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie dla wyznaczenia kierunków i priorytetów działania miasta w sferze zadań publicznych”;

- kryterium wyboru: „ocena realizacji zadań publicznych w przypadku oferenta, który w latach poprzednich realizował zlecone zadania publiczne, w tym rzetelności i terminowości oraz sposób rozliczenia środków otrzymanych na realizację zadań”;
- szereg zapisów dotyczących możliwości realizacji przez NGO zadań w zakresie wsparcia osób z niepełnosprawnością (prowadzenie wychnieniowych form wsparcia, świadczenie usług asystenckich, transport specjalistyczny), a także ze spektrum autyzmu; również nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego.

Stale rośnie popularność trybu pozakonkursowego – małych grantów. W 2015 r. złożono 15 ofert, podpisano 14 umów na kwotę 99 000 zł, w 2020 r. wpłynęło 39 ofert, zawarto 25 umów na łączną sumę 176 893 zł.

## Sposoby i kanały komunikacji z interesariuszami

Współpraca lokalnej administracji z sektorem gospodarki odbywa się na wielu płaszczyznach. W latach 2011-2018 powołana była Rada Ds. Gospodarczych przy prezydencie Miasta Konina, od 2019 mają miejsce nieformalne spotkania prezydenta z grupą przedsiębiorców w kawiarni, odbywane 3-4 razy w roku. Ponadto organizowana jest corocznie Gala Biznesu podczas której wręczane są statuetki „Złotego Konia” dla wyróżniających się firm z terenu Konina. Gala Biznesu jest nieformalnym spotkaniem, w której bierze udział ok 400 przedsiębiorców. W ramach Programu Wspierania Przedsiębiorczości na lata 2017-2019 kolejny raz przeprowadzono konkurs dla studentów konińskich uczelni oraz uczniów szkół średnich z Konina wyróżniających się dobrymi wynikami w nauce, a także aktywnością na rzecz szkoły i miasta. Zwycięzcy odbyli u lokalnych przedsiębiorców staże przygotowujące do pracy.

Od 2016 r. organizowane były Konińskie Targi Przedsiębiorczości pod hasłem Przemysł Spożywczy – corocznie podczas targów swoją ofertę przedstawiało ponad 60 firm z całego kraju oraz przedstawiciele zagraniczni z miast partnerskich Konina. W najbliższych latach nastąpi rezygnacja z tego wydarzenia na rzecz wielu innych działań w kwestii wspierania konińskiego biznesu.

W ramach Programu Wspierania Przedsiębiorczości na lata 2020-2022 rozwija się kampanię zachęt dla uczniów i studentów do pozostania lub powrotu do Konina (program „Konin przyciąga ludzi z energią”). Stworzony został fanpage „Konin dla Biznesu” na portalu Facebook oraz dyskusyjna grupa zamknięta będące doskonałą platformą komunikacyjną między miastem a biznesem. Prowadzona jest również gospodarcza strona internetowa miasta [www.gospodarka.konin.pl](http://www.gospodarka.konin.pl)

Do innych działań kierowanych do młodego pokolenia należą:

- Kampania dla młodzieży „Być przedsiębiorcą”- zespołowe warsztaty ekonomiczne pn. Startup Shaker,
- Akademia Młodej Przedsiębiorczości adresowana do studentów Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Koninie,
- Wydawanie ulotek i materiałów informacyjnych dla młodych przedsiębiorców.

W zakresie rozwoju i promocji inwestycji, koordynowanych przez Wydział Obsługi Inwestora, Konin współpracuje z Polską Agencją Inwestycji i Handlu, przygotowując około 30 ofert inwestycyjnych dla konkretnych potencjalnych inwestorów, sprawdzonych przez rządową instytucję.

Władze miejskie zachęcają do inwestowania w Koninie, proponując nawet do 10 lat zwolnienia z podatku od nieruchomości oraz z podatku dochodowego od osób prawnych. Cały

czas miasto poszerza swój potencjał, przygotowując kolejne grunty pod potrzeby potencjalnych inwestorów.

Miasto Konin przy współpracy ze Stowarzyszeniem Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych w ramach projektu pn. „Rewitalizacja konińskiej Starówki” – opracowanie Lokalnego Programu Rewitalizacji Miasta Konina na lata 2016-2023 wraz z modelowym pilotażem”, zrealizowało zadanie „Podwórko – nasza wspólna przestrzeń”. W związku z realizacją tego zadania, z pięciu kamienic miejskich zostały wyłonione dwa podwórka, na których mieszkańcy przy wspólnym zaangażowaniu się przeprowadzili zmiany na rzecz poprawy jakości i atrakcyjności swoich podwórek.

Proces angażowania mieszkańców w tworzenie koncepcji zagospodarowania podwórek poprzedzony był konsultacjami z wykonawcą zadania. Wspólnie ustalono schemat działania i metody pracy. Współpraca rozpoczęła się od spotkań konsultacyjnych i działań animacyjnych na podwórkach, w celu rozpoznania oczekiwań mieszkańców.

Miały miejsce też działania promocyjne i cykl wywiadów z przedsiębiorcami z branży gastronomicznej na obszarze rewitalizacji „Starówka” pod nazwą „Smacznie na Starówce”. Celem zadania było wsparcie, obecnie działających na terenie Starówki przedsiębiorstw z branży gastronomicznej, poprzez spopularyzowanie ich działań oraz zachęcenie nowych podmiotów do inwestowania na obszarze rewitalizacji - Starówka. Udział wzięło 12 lokali gastronomicznych.

Realizowane jest również indywidualne doradztwo dla przedsiębiorców obszaru rewitalizacji, którego celem jest rozwiązanie konkretnych problemów związanych z funkcjonowaniem firmy, zaś jego efektem opracowanie lub wdrożenie określonych usprawnień i działań w obszarze objętym usługą doradztwa. Zadanie to wsparło rozwój firm z obszaru rewitalizacji i wyszło naprzeciw ich potrzebom. Skorzystali oni m.in. z doradztwa w zakresie marketingu, finansów, coachingu, mentoringu. Udział wzięło 5 firm.

Partycypacja społeczna została zapewniona na każdym etapie prac nad LPRM Konina i jego aktualizacją. W ramach prac nad opracowaniem LPRM Konina, Urząd Miejski w Koninie organizował na każdym etapie spotkania mające na celu włączenie interesariuszy w proces tworzenia dokumentu (współtworzenie dokumentu wraz z interesariuszami procesu rewitalizacji i jego aktualizacją).

Partycypacja społeczna towarzyszyła również przy realizacji zadania „Zestaw narzędzi żywienia gospodarczego obszaru rewitalizacji „Starówka” w Koninie – pilotaż”. Zorganizowano cykl 4 spotkań, w tym spacer badawczy, poświęconych utworzeniu centrum Aktywizacji Społeczno-Gospodarczej w budynku przy ul. Wojska Polskiego 2b oraz ofercie inwestycyjnej dla obszaru rewitalizacji „Starówka”. Zorganizowano konkurs na nazwę i/lub logo ww. budynku, którego celem było m.in. zaangażowanie mieszkańców (w szczególności młodzieży oraz społeczności studenckiej) w życie społeczne Konina oraz włączenie do procesu rewitalizacji konińskiej „Starówki”. W konkursie wzięła udział młodzież z konińskich szkół i mieszkańcy Konina.

## **Współpraca na rzecz sprawiedliwej transformacji energetycznej**

Istotną przestrzenią współpracy, zarówno na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym jak i europejskim jest zagadnienie transformacji energetycznej. Na poziomie ponadlokalnym jest to obecnie kluczowa płaszczyzna współpracy.

W ramach Klastra „Zielona Energia Konin” są podejmowane następujące działania:

1. Sporządzenie bilansu energetycznego klastra — polegającego na określeniu lokalnego zapotrzebowania i możliwości wytwórczych źródeł rozproszonych, w tym Odnawialnych Źródeł Energii
2. Wzrost efektywności energetycznej poprzez optymalizację lokalnego zużycia energii projektowanych źródeł OZE związanych z członkami klastra — w tym:

- a. Produkcja energii elektrycznej i ciepłej na potrzeby własne sygnatariuszy niniejszego Porozumienia, oraz na sprzedaż
- b. Produkcja energii elektrycznej i ciepłej z kogeneracyjnych źródeł wytwórczych
- c. Gospodarka odpadami komunalnymi
- d. Lokalne magazynowanie energii do redukcji szczytu zapotrzebowania
- e. Ocena i poprawa gospodarki wodnej i ściekowej oraz szereg działań szczegółowych.

W dniu 3 czerwca 2019 r. przy okazji pierwszej w kadencji, wyjazdowej sesji Sejmiku Województwa Wielkopolskiego w Koninie został podpisany list intencyjny („Memorandum”), którego sygnatariuszami byli:

- o Miasto Konin
- o Województwo Wielkopolskie
- o Zespół Elektrowni Pątnów – Adamów – Konin Spółka Akcyjna z siedzibą w Koninie
- o Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Koninie
- o Konińska Izba Gospodarcza.

Sygnatariusze wyrazili wolę współpracy w zakresie:

1. Uczestnictwa Regionu w ramach unijnej Platformy Wsparcia Regionów Górniczych („Platforma Węglowa” – „Coal Platform”);
2. Wzajemnego wsparcia w procesie sprawiedliwej transformacji z poszanowaniem interesów każdej ze stron. Ze szczególnym uwzględnieniem wspierania inicjatyw oraz inwestycji w Regionie mających służyć interesowi społecznemu w zakresie ochrony i tworzenia miejsc pracy w sektorze energetycznym oraz poza sektorem;
3. Uczestnictwa w przygotowaniu inicjatyw i projektów skierowanych do Regionu związanych z procesem transformacji energetycznej;
4. Wzajemnego wsparcia w procesie pozyskiwania środków finansowych na realizację projektów transformacyjnych m.in. w obszarze rozwoju niskoemisyjnego transportu, budowy centrum badawczego wodoru, budowy elektrolizerni do produkcji wodoru, projektów związanych z elektromobilnością (stacje ładowania samochodów elektrycznych), a także realizacji innych projektów prorozwojowych.

Memorandum ma charakter otwarty dla innych zainteresowanych stron.

W nowo przyjętej Strategii rozwoju województwa wielkopolskiego Wielkopolska 2030 poświęcono osobny podrozdział transformacji Wielkopolski Wschodniej. Jako kluczową potrzebę wskazano opracowanie strategii Wielkopolski Wschodniej na możliwie wczesnym etapie działań transformacyjnych.

Miasto Konin w partnerstwie z Agencją Rozwoju Regionalnego S.A. w Koninie realizuje projekt pn. „Budowa i promocja marki: Wielkopolska Dolina Energii”, współfinansowany z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego realizowany w ramach Osi Priorytetowej 1 Innowacyjna i konkurencyjna gospodarka, Działania 1.4 Internacjonalizacja gospodarki regionalnej, Poddziałania 1.4.2 Promocja gospodarcza regionu, Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020.

Celem projektu jest poprawa atrakcyjności inwestycyjnej oraz rozwoju społeczno-gospodarczego subregionu konińskiego poprzez rozwój kompleksowego systemu zarządzania promocją gospodarczą i inwestycyjną regionu oraz stworzenie warunków dla internacjonalizacji działalności gospodarczej i rozwoju sieci współpracy z podmiotami zagranicznymi.

Działania w ramach realizacji projektu zostały podzielone na 3 obszary:

- Budowa marki Wielkopolska Dolina Energii –poprawa wizerunku i rozpoznawalności regionu,

- Promocja Gospodarcza – wzrost poziomu handlu zagranicznego małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) w subregionie i wzrost dostępu MŚP do rynków zagranicznych,
- Promocja Inwestycyjna – celem jest zwiększenie szans na napływ inwestorów do subregionu konińskiego przez połączenie promocji gospodarczej i inwestycyjnej, w tym powstanie bazy ofert inwestycyjnych dla potencjalnych inwestorów.

### Podsumowanie:

Kluczowymi partnerami zewnętrznymi samorządu Miasta Konina są:

- ZE PAK S.A. – podmiot przez kilkadziesiąt lat kształtujący oblicze miasta i wciąż największy pracodawca w subregionie konińskim, źródło największych obciążeń środowiska i przekształceń rzeźby terenu, a także dostawca ciepła do miasta,
- PWSZ w Koninie – wiodąca uczelnia wyższa, mająca w założeniu kształtowanie nowej kadry dla regionu, współpracująca z samorządem na niwie gospodarczej, doradczej, także przez ustalanie nowych kierunków kształcenia,
- instytucje otoczenia biznesu (IOB): Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Koninie, Konińska Izba Gospodarcza – z uwagi na potrzeby wsparcia rozwoju przedsiębiorczości w obszarze o słabych tradycjach w tym zakresie, a w ostatnim czasie także w związku z potrzebą całościowej transformacji społeczno-gospodarczej.

Najbardziej konstruktywna i owocna dla obu stron wydaje się współpraca z uczelnią, poprawna także z IOB, natomiast na styku z ZE PAK S.A. zaznacza się suwerenność tego podmiotu, który przez kapitałowe powiązania w skali całego kraju nie *musi* przejawiać zależności od lokalnych uwarunkowań (instytucjonalnych, w zakresie zaopatrzenia w surowce posiada całkowitą zależność).

Miasto Konin jest kluczowym partnerem w projektach w ramach Konińskiego Obszaru Strategicznej Interwencji, który ma charakter obszaru funkcjonalnego. W ostatnich latach aktywność miasta w tym zakresie została zdynamizowana. Integracja międzygminna dotyczy wspólnie realizowanych projektów, najbardziej rozwinięta jest w sferze komunikacji publicznej (poprzez porozumienia z gminami powierzające obsługę MZK w Koninie), także kształcenia, głównie zawodowego. Wspólny jest urząd pracy dla Konina i powiatu konińskiego.

Nie występuje jednak wspólne zarządzanie innymi usługami i infrastrukturą komunalną, integracja taryfowa, nie ma międzygminnych czy ponadgminnych jednostek organizacyjnych, którym powierzono zadania publiczne.

We współpracy z województwem oraz na poziomie kraju, a także agend europejskich, Konin, podobnie jak cały subregion, pełni rolę klienta obszaru potrzebującego wsparcia.

Ostatnie działania w zakresie sprawiedliwej transformacji energetycznej (klaster, memorandum – udział w „Platformie Regionów Górniczych”, Wielkopolska Dolina Energii) stanowią pewną ofertę dla potencjalnych partnerów spoza miasta, przykład zachowań podmiotowych, akcentujących potencjały miasta.

## Włączanie mieszkańców w działania w mieście

W ostatnich 3 latach zastosowano w Koninie szereg narzędzi partycypacji społecznej. Działania z udziałem społeczeństwa prowadziło wiele jednostek miejskich.

Pomostem między administracją a mieszkańcami i organizacjami jest Centrum Organizacji Pozarządowych. Jednostka ta organizuje szkolenia kierowane do NGO, ale także jest miejscem szkoleń tematycznych organizowanych przez NGO, dyżurów pomocowych lokalnych NGO, maratonów pisania wniosków do Konińskiego Budżetu Obywatelskiego. W 2018 r. w placówce odbyły się 373 wydarzenia, w 2019 r. - 454.

Podczas prac nad aktualizacją Lokalnego Programu Rewitalizacji i jego wdrażaniem poczynawszy od 2018 r. oprócz tradycyjnych spotkań zorganizowano spacer badawczy, konkurs na nazwę Centrum Aktywizacji Społeczno-Gospodarczej, a także warsztaty „service design”.

Najwięcej uczestników zgromadził proces sporządzania Strategii Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030. Tu miało miejsce połączenie konsultacji z rekreacją i wypoczynkiem, festynami, konkursy, praca w grupach, mapowanie, rozmowy, sesje dramy a nawet elementy wysiłku fizycznego z użyciem rowerów produkujących prąd dla związalizowania zagadnienia Konina – Zielonego Miasta Energii. Jak wspomniano wcześniej, w działania te, odbywające się głównie w 2019 r., włączone były 734 osoby.

W konsultacjach organizowanych w 2019 r. przez Wydział Urbanistyki i Architektury wzięły udział 423 osoby. Najczęściej stosowaną metodą była praca w grupach z udziałem konsultantów, a największe zainteresowanie przyciągnęły konsultacje programu WeźSięZaZieleń (213 osób) i WeźSięZaRynek (85 osób). Konsultowano także organizację ruchu na Starówce oraz przebieg miejskich szlaków turystycznych.

W konsultacjach społecznych nowego rozkładu jazdy MKK wzięło udział 100 mieszkańców Konina i gmin ościennych, korzystających z usług przedsiębiorstwa. Była więc to forma współpracy międzysamorządowej.

Ważnym narzędziem współdziałania mieszkańców w zarządzaniu miastem jest Koniński Budżet Obywatelski (KBO). W Koninie budżet obywatelski przyjęto – co było ewenementem w skali kraju – od razu jako zadanie wieloletnie, perspektywa 2015-2019, corocznie przeznaczając kwotę 2 mln zł. Od edycji 2020 (perspektywa 2020-2024) kwota została zwiększona do 3 mln zł (1 mln na małe projekty i 2 mln na duże), a jeśli ustawowe minimum 0,5% wartości wydatków budżetowych gminy na dany rok wynosi więcej, to do tej kwoty. W KBO rozróżnia się projekty małe o wartości do 100 tys. zł i duże powyżej 100 tys. zł do 1 mln zł.

<http://kbo.konin.pl/index.php/o-budzecie-3/archiwum>

W edycji 2015, w roku 2014 głosowano na 51 wniosków,

W edycji 2016 w 2015 roku: głosowały 6 452 osoby: 624 osoby w 8 punktach do głosowania i 5 829 przez Internet. Wybierano wśród 40 zadań małych i 53 zadań dużych.

W edycji 2017 w roku 2016: głosowało 7 066 osób: 353 osoby w 4 stacjonarnych punktach do głosowania i 6 713 osób przez Internet. Głosowano na 58 projektów małych i 20 dużych.

W edycji 2018 w roku 2017 zgłoszono 129 projektów. Głosowało 12 757 osób: 1 241 w 4 lokalnych punktach wyborczych i 11 516 przez Internet. Do wyboru było 69 projektów małych i 39 dużych.

W edycji 2019 w 2018 r. złożono 86 wniosków do KBO. Mieszkańcy oddali 3 965 głosów, z tego 401 w 6 punktach stacjonarnych i 3 564 przez Internet. Głosowano na 56 wniosków, bez podziału na małe i duże.

W edycji 2020 w 2019 r. głos oddało 9 959 osób, w tym: 876 w 5 lokalach wyborczych i 9 083 osób przez Internet. Do wyboru było 29 dużych projektów i 89 małych.

Liczba głosów oddawanych przez Internet co roku wynosi około 90%. Z uwagi na bardzo niskie kwoty wartości zadań małych w niektórych edycjach niemal wszystkie zostają wybrane do realizacji.

Specyficzne, sprofilowane konsultacje prowadzone są w sprawach nazewnictwa ulic, placów. Przeważnie dotyczą one wąskiej grupy mieszkańców (korespondencyjnie) będących właścicielami bądź mieszkańcami nieruchomości zlokalizowanych w sąsiedztwie ulicy, której nadaje się nazwę. W przypadku „Bulwaru Nadwarciańskiego” zorganizowane były konsultacje mieszane, gdzie w pierwszej kolejności można było składać propozycje nazw (wpłynęły 44 propozycje), a w drugim etapie odbyło się głosowanie z wykorzystaniem miejskiej platformy internetowej (w głosowaniu wzięło udział 446 osób, z czego 362 osoby z wykorzystaniem miejskiej platformy internetowej).

#### **Podsumowanie:**

Zaangażowanie mieszkańców w sprawy publiczne wykazuje stopniowy rozwój, czego przykładem były prace nad ostatnio przyjętą Strategią Rozwoju czy rosnące zainteresowanie Konińskim Budżetem Obywatelskim.

Wciąż jednak ma miejsce sytuacja znana z wielu innych miast, gdzie jedynie część mieszkańców wykazuje głębsze zainteresowanie sprawami lokalnymi. Potwierdzeniem tego jest udział tych samych osób na konsultacjach publicznych na różne tematy czy frekwencja w wyborach samorządowych.

Wyższa frekwencja w ostatnich wyborach i wiążąca się z tym zmiana władzy spowodowały pewne sprzężenie zwrotne – nowe władze zwiększyły gotowość do angażowania mieszkańców w sprawy publiczne. Zwiększa się zakres konsultowanych spraw, powstają nowe formy organizacyjne, planuje się tak kształtować przestrzeń miejską, aby sprzyjała integracji wokół wspólnych spraw. Wciąż nie jest to jednak współzrządzenie, co jednak ma związek zarówno z przepisami prawa, jak i dziedzictwem historyczno-kulturowym.

Przez długi okres, od którego upłynął stosunkowo krótki czas, sytuacja nie sprzyjała zaufaniu międzyludzkiemu, współpracy, aktywności obywatelskiej, a nawet uczciwości i ten „bagaż historyczny, mentalny” wciąż wykazuje oddziaływanie.

## Polityka informacyjna stosowana przez miasto

W ostatnim okresie władze Miasta zintensyfikowały działania informacyjne, które przybrały również nowe formy. Prócz „tradycyjnie” wydawanych przez samorządy okresowo informatorów czy biuletynów (także w wersji elektronicznej) <http://www.konin.pl/index.php/koninski-informator-samorzadowy.html>

Podczas pandemii SARS-CoV-2 w 2020 r. Miasto podjęło intensywną kampanię informacyjną, zarówno na stronie www, jak i w mediach społecznościowych (Facebook). Urząd Miejski i podległe instytucje publikują informacje nie tylko na głównym profilu Miasta <https://www.facebook.com/KoninIloveit/>, ale także na dedykowanych profilach: gospodarczym (<https://www.facebook.com/konindlabiznesu/>), dzieciom i całym rodzinom (<https://www.facebook.com/konindzieciom/>), profil dedykowany COP i organizacjom pozarządowym: <https://www.facebook.com/cop.konin/>. Profil „Konin dla biznesu” stał się w ostatnim czasie płaszczyzną wsparcia dla lokalnych firm, borykających się z ograniczeniem działalności.

Sposób podawania informacji jest komunikatywny, daleki o stereotypowej urzędowej „sztywności”, sztampowości. Posty opatrywane są każdorazowo zdjęciami, grafiką.

Dużą aktywnością wykazuje się też Rzecznik Prasowa UM, przygotowując regularne komunikaty dla mediów <http://www.konin.pl/index.php/dla-mediow.html>. Zwyczajem stało się organizowanie konferencji prasowych w miejscach dostępnych dla osób ze szczególnymi potrzebami.

W ramach nowego wydania polityki strategicznej silny nacisk położono na spójną identyfikację wizualną samorządu zgodną z nową ideą miasta. Elementami działań marketingowych jest zatwierdzanie projektów materiałów graficznych, skoordynowana rezerwacja miejskich nośników promocyjnych, wdrożenie katalogu artykułów promocyjnych.

## Kompleksowa ocena korzyści odnoszonych przez daną jednostkę samorządu terytorialnego dzięki współpracy międzysektorowej

Wszystkie przedstawione wyżej działania stanowią wyraz świadomości władz lokalnych w zakresie niezbędności budowania urzędu otwartego na potrzeby wszystkich interesariuszy i konieczności angażowania różnych środowisk w sprawy miasta. Jednakże są to działania niewystarczające, a powołane struktury nie tworzą obecnie (między innymi z uwagi na długość funkcjonowania) trwałego systemu współzarządzania Miastem.

Ponadto nie były lub były podejmowane sporadycznie w bardzo ograniczonym zakresie działania mające na celu podnoszenie publicznej świadomości, budowania reputacji czy zaufania dla urzędu miejskiego i jednostek miejskich (konkursy, konferencje, spotkania, publikacje) wśród mieszkańców. Takich wydarzeń, które mogłyby podnieść świadomość i jednocześnie wpłynąć pozytywnie na wizerunek instytucji miejskich było zbyt mało w badanym okresie, a te które się odbyły dotyczyły głównie bieżącej działalności tych instytucji.

Działania mające na celu budowanie wizerunku miasta są natomiast realizowane w ramach relacji władz miasta z władzami politycznymi zarówno na poziomie lokalnym, wojewódzkim, centralnym.

Efektorem podejmowanej przez władze miasta współpracy jest przepływ wiedzy, większa identyfikacja z miastem i przyciągnięcie nowych osób do współpracy. Współdziałanie to



pozwała wypracować nowe rozwiązania w zarządzaniu miastem, a także efektywniej wydawać środki publiczne.

Jako kluczową należy wskazać jednak współpracę z władzami regionalnymi i instytucjami wspierającymi rozwój, która powoduje uznanie Wielkopolski Wschodniej za kluczowy obszar, na który należy zwrócić uwagę w polityce regionalnej. <https://wrpo.wielkopolskie.pl/e-biuletyn/2020/4/transformacja-wielkopolski-wschodniej.html>



## 1.4. Wyniki innych badań opinii oraz analiz przeprowadzonych w mieście w ostatnich latach.

Na cele niniejszego opracowania przeprowadzono [badania oczekiwań mieszkańców Konina wobec lokalnej administracji](#). Badania odbyły się w drodze elektronicznej w okresie 28.04-11.05.2020 z uwagi na stan epidemii. Udział wzięło 526 osób, przy na poszczególne pytania odpowiedziało od 364 do 297 osób, stąd liczba odpowiedzi w poszczególnych pytaniach nie sumuje się do 100%.

W pytaniu „1. Jaki sposób załatwiania spraw urzędowych jest Pana/i zdaniem najlepszy?” wybierano wśród następujących odpowiedzi:

- o osobiście 26,8%
- o telefonicznie 4,4%
- o przez Internet 38%
- o listownie 0%.

Mieszkańcy najczęściej wskazywali Internet jako dobry sposób komunikacji z urzędami. Odpowiedź tę wybrało w istocie 55% osób, które odpowiedziały na to pytanie.

„2. Jak często załatwia Pan(i) sprawy urzędowe przez Internet?”

- o nigdy 8,7%
- o rzadko 27,6%
- o ani rzadko, ani często 13,3%
- o często 17,7%
- o zawsze lub prawie zawsze 1,9%.

Zauważa się więc duży potencjał rozwoju e-administracji. Ponad 71% wypowiedziujących się w ankiecie nie wykorzystuje możliwości, jakie oferuje Internet w załatwianiu usług, spraw publicznych.

„3. Z jakich powodów nie załatwia Pan(i) – częściej lub w ogóle – swoich spraw urzędowych przez Internet?” – można było zaznaczyć kilka odpowiedzi. Najwięcej wskazań zyskały:

- o przy wypełnianiu wniosków osobiście w urzędzie mogę skorzystać z pomocy urzędnika 23,4%
- o konieczność posiadania podpisu elektronicznego 20,2%
- o chciałem/am załatwić sprawę przez Internet, ale nigdzie nie znalazłem/am informacji jak to zrobić 13,3%.

Wśród 44 odpowiedzi z kategorii „inne – jakie?”, 17 dotyczyło małego katalogu spraw, jakie ankietowani mogli załatwić w drodze komunikacji elektronicznej (np. rejestracji pojazdu). W tym przypadku więc wiele zmian zależy od działań samorządów, głównie na płaszczyźnie rozwoju kolejnych funkcjonalności, ale i w sferze informacyjnej.

W pytaniu „4. Jaką tematyką spraw jest Pan(i) zainteresowana do załatwiania przez Internet bez konieczności osobistej wizyty w Urzędzie Miejskim w Koninie?” można było wybrać kilka odpowiedzi. Wypowiadający się, których było 320, najczęściej wybierali:

- o rejestrację pojazdów 36,3%
- o podatki i opłaty lokalne 28,3%
- o obsługę ewidencji ludności, dowody osobiste 27,4%,

ale też:

- o udział w konsultacjach społecznych, wyrażania własnych opinii w sprawach dotyczących miasta 27%
- o obsługę aktów stanu cywilnego, narodzin dziecka 20%
- o obsługę gospodarowania odpadami 19,4%.

Jest więc wyrażana stosunkowo duże potrzeba szerszego włączenia mieszkańców w procesy decyzyjne w mieście – także za pomocą środków elektronicznych, komunikowania zdalnego. Potrzeba ta szczególnie uwidoczniła się w okresie pandemii wiosną 2020 r.

Nieco mniej odpowiedzi zyskiwały opcje dotyczące obsługi spraw związanych z nieruchomościami, budownictwem. Tylko 9,7% odpowiedzi wskazywało na konsekwentny brak zainteresowania elektronicznym sposobem załatwiania spraw.

Wśród odpowiedzi na pytanie „5. Które z poniższych rozwiązań uważa Pan(i) za ważne z punktu widzenia obsługi klientów przez Internet?” (można było zaznaczyć kilka), w grupie 306 odpowiedzi najczęściej wybierano:

- wnioski, deklaracje, wzory dokumentów umieszczone w jednym miejscu w sposób uporządkowany i przejrzysty 45,6%
- możliwość śledzenia statusu danej sprawy urzędowej 39,7%.

Odpowiedzi dotyczące opłat z portalu internetowego czy powiadamiania przez sms o stanie spraw czy przypomnienia o płatnościach były nieco rzadziej wybierane. Okazuje się więc, że oczekiwania dotyczą częściej mniej rozbudowanych funkcjonalności, zakładających większe zaangażowanie klientów. Oznacza to konieczność skupienia się na dostępności usług, przejrzystości oferty elektronicznej miasta.

W pytaniu „6. Czy w urzędzie powinny zostać wprowadzone zmiany usprawniające obsługę klienta?” odpowiedź TAK wybrały 252 osoby, NIE 54, a więc prawie 5 razy mniej.

Spośród oczekiwanych zmian w obsłudze (pytanie „7. W urzędzie powinny zostać wprowadzone zmiany usprawniające obsługę klienta:”) mając możliwość wielokrotnego zaznaczenia odpowiedzi, 303 ankietowanych wybierało:

- możliwość załatwiania wszystkich spraw urzędowych w jednym miejscu 39,5%
- jednolity system oznakowania poziomego i pionowego urzędu 14,6%
- poprawienie strony internetowej i Biuletynu Informacji Publicznej (BIP) aby był bardziej czytelny 24,7%
- uruchomienie aplikacji – gdzie co załatwić w urzędzie 33,8%
- winda, otwarta sala obsługi itp. 16,7%
- inne, jakie? 2,3%.

Ogólnie więc prymat zyskała potrzeba ograniczenia rozproszenia funkcjonowania Urzędu Miejskiego i różnych agend w wielu miejscach, co powoduje nieraz odsyłanie klientów do kilku różnych lokalizacji po kolei. Pewnym środkiem zaradczym może być usprawnienie środków komunikacji elektronicznej, które mogą umożliwić samodzielną orientację w „archipelagu” poszczególnych obiektów UM.

Wśród odpowiedzi swobodnych padały opinie bardzo różne. Wskazywano na potrzeby:

- remontu łazienek,
- możliwości umawiania się z pracownikami urzędu na konkretną godzinę,
- montażu elektronicznych tablic informacyjnych,
- wydłużenia pracy urzędu w jeden dzień do 17:00,
- punktu dokonywania opłat na terenie Nowego Konina (ważne dla dużej grupy Seniorów),
- wskazywania osób odpowiedzialnych za sprawę,

ale również na kompetencje „miękkie”, uprzejmość.

W ankiecie wzięło udział ostatecznie 180 kobiet i 117 mężczyzn,

W następujących grupach wieku:

- do 25 lat 24
- od 26 do 39 lat 96
- od 40 do 59 lat 143

60 lat i więcej	34
i wykształcenia:	
o podstawowe	6
o zawodowe	4
o średnie	65
o wyższe	222

Według statusu zatrudnienia osoby te reprezentowały następujące grupy:

o uczę się / studiuje	17
o jestem zatrudniony(-a)	206
o prowadzę działalność gospodarczą	35
o jestem rolnikiem	1
o jestem bezrobotny(-a)	9
o jestem na emeryturze lub rencie	29.

Można uznać, że grupa respondentów odzwierciedla przekrój społeczny osób aktywnie uczestniczących w życiu Konina.

Przeprowadzone w dniu 25.06.2020 r. podczas warsztatów organizowanych przez Związek Miast Polskich badanie OECD zgodnie z narzędziem samooceny JST wskazało, że główne wyzwania w sferze instytucjonalnej stanowią:

- otwarte rządzenie,
- powiązania między procesami budżetowymi i planowaniem,
- współdzielenie informacji i dokumentów w ramach urzędu i jednostek organizacyjnych JST,
- budżetowanie zadaniowe.

Do zdiagnozowanych silnych stron należały:

- określenie wyzwań, możliwości rozwoju lokalnego; strategiczne wizje rozwoju,
- dostosowywanie się do zmian demograficznych,
- spójność z globalnym programem przeciwdziałania zmian klimatu,
- zapewnienie spójności procesów planowania pomiędzy władzami publicznymi i bardzo dobra koordynacja z sąsiednimi jednostkami,
- finansowanie rozwoju lokalnego ze środków zewnętrznych,
- budżet obywatelski,
- ocena lokalnych polityk,
- polityka zamówień publicznych,
- instytucjonalna odpowiedzialność za koordynację działań.

## Wyniki ankiety pracowników

Z ankiet, które wypełniło 74 spośród 380 ankietowanych pracowników (19,5%), płyną następujące, kluczowe wnioski:

- większość pracowników zna wizję i misję urzędu,
- wyznaczając wizję, misję i wartości, pracownicy wskazali na wartości związane z: bezpieczeństwem, racjonalnością działań, kreatywności i otwartości na nowe rozwiązania, ciągłe doskonalenie wiedzy i umiejętności,

- kierownictwo urzędu motywuje i wspiera pracowników, jednak brakuje odpowiednich wytycznych i procedur w zakresie ścieżki awansu i przyznawania nagród – czynniki demotywujące,
- potrzeba wprowadzenia jednolitego systemu wynagradzania, motywowania i awansu,
- Pracownicy wskazują, że warto konsultować procedury dotyczące rozwoju instytucjonalnego urzędu,
- potrzeba wprowadzenia systemu zgłaszania propozycji zmian w funkcjonowaniu organizacyjnym urzędu
- liczne zgłoszone propozycje zmian w funkcjonowaniu urzędu, dotyczące montażu windy, przebudowy toalet, wejść do pokoi, elastycznego czasu pracy, połączenia wydziałów, mobilnego urzędu,
- Pracownicy chcą (66% badanych) aby przeprowadzać badania ankietowe dotyczące funkcjonowania urzędu i jego rozwoju,
- warto również podkreślić potrzebę zapewnienia odpowiednich warunków pracy np. oświetlenie, klimatyzacja, większe pokoje,
- obecny system dotyczący planowania i monitorowania budżetu według 66% badanych jest wystarczający, jedynie trzeba by było wprowadzić możliwość generowania sprawozdawczości i monitorowania budżetu jednostek,
- duża ilość inicjatyw i działań zgłaszanych przez pracowników w zakresie otwartości i dostępności urzędu dla mieszkańców,
- według pracowników urząd w zakresie obsługi klientów jest innowacyjny jednak brakuje obsługi online, e-usług i dostępnej sali obsługi (areopag),
- potrzeba dostosowania przestrzeni Urzędu dla klientów ale i pracowników, szczególnie dla osób ze szczególnymi potrzebami (to też potencjalni pracownicy! - 56,76% badanych uważa, że urząd może być potencjalnym miejscem pracy osób ze szczególnymi potrzebami jednak trzeba w tym zakresie dostosować urząd),
- potrzeba wprowadzenia zintegrowanego systemu informatycznego obsługującego urząd i jednostki organizacyjne,
- postulat unowocześnienia obsługi telefonicznej wraz z wprowadzeniem aplikacji umożliwiającej komunikację klientów np. przez live chat,
- 95,95% pracowników chce podnosić swoje kwalifikacje/ kompetencje (szkolenia stanowiskowe/ branżowe, język angielski, informatyczne, komunikacja interpersonalna).

Osobno pozyskano wypowiedzi kierownictwa Urzędu. Oto wnioski:

- należy dostosować proces zarządzania ryzykiem do współczesnych wyzwań strategicznych,
- brak narzędzi do przeprowadzania wideokonferencji (ekran, rzutnik, nagłośnienie) oraz konsultacji elektronicznych,
- potrzebne jest wdrożenie rozwiązań takich jak platformy IT (centra wiedzy), dostępne dane, praca w chmurze itp.,
- brak specjalistów w dziedzinie IT.

## **Wyniki ankiety Smart City**

Kluczowe wnioski:

- różne systemy informatyczne w UM i poszczególnych jednostkach miejskich,
- brak wdrożenia technologii i rozwiązań organizacyjnych Smart City w poszczególnych sferach działalności miasta, w tym w usługach publicznych,

- brak kolejnych, nowych projektów wprowadzających e-usługi publiczne i aplikacje mobilne.

Priorytety miasta w zakresie wprowadzania rozwiązań Smart City w sferze instytucjonalnej obejmują:

- Diagnozę i badania oraz strategia Miasta Inteligentnego,
- Konsultacje społeczne. Nowy przejrzysty system konsultacji społecznych i dialogu z mieszkańcami oparty na platformie online,
- Wdrożenie systemu internetowego składania i prezentacji wniosków KBO,
- e-Urząd. Rozwój e-usług, szerokie udostępnianie informacji publicznej i statystycznej, stworzenie mechanizmów kompleksowej obsługi interesanta w biurze obsługi. Poprawa funkcjonalności Biuletynu Informacji Publicznej i miejskiego portalu www,
- Urzędowy System Informacyjny. Nawigacja po urzędzie: tablice informacyjne, wizytówki na drzwiach itp.,
- Dedykowany organizacjom pozarządowym profil na Facebooku. Profil Centrum Organizacji Pozarządowych,
- Udostępnianie otwartych zbiorów danych. Rozwiązania oparte na Otwartych Danych (Open Data). Wykorzystywanie potencjału danych do generowania inicjatyw, aktywizacji społeczeństwa. Transparentność miejskich działań,
- Generator wniosków eNGO. Platformę internetowa.

#### Podsumowanie:

- **Występuje duża zbieżność w określeniu deficytów sfery instytucjonalnej miasta między władzami, pracownikami i klientami Urzędu**
- **Konieczność skupienia się na dostępności usług, przejrzystości oferty elektronicznej miasta**
- **Miasto ma szerokie zamiary w zakresie wdrażania rozwiązań Smart City**



## **2. DIAGNOZA DEFICYTÓW I PROBLEMÓW W ZAKRESIE FUNKCJONOWANIA LOKALNEJ ADMINISTRACJI I WSPÓŁPRACY Z ZEWNĘTRZNYMI INTERESARIUSZAMI**

### **2.1. Potencjały w zakresie funkcjonowania lokalnej administracji i współpracy z zewnętrznymi interesariuszami**

Podrozdziały 2.1 i 2.2 składają się na analizę SWOT Planu Rozwoju Instytucjonalnego Konina. Niniejszy podrozdział stanowi zestawienie mocnych stron i szans zdiagnozowanych w sferze instytucjonalnej samorządu Miasta Konina, razem składających się na poziom potencjału instytucjonalnego i profesjonalnego miasta. Jako mocne strony wskazano zasoby, które już są „uruchomione”, działają w procesie przygotowania „Nowej Ścieżki Rozwoju”, jako szanse – te, które mogą sprzyjać, być bardziej włączone w dalszym przebiegu. Poniżej zestawione cechy stanowią zasób potrzebny i niezbędny dla programowania i realizacji polityk rozwojowych. W niektórych przypadkach zdiagnozowano istotne przewagi konkurencyjne miasta, jak dostosowana do współczesnych wyzwań, nowatorska strategia rozwoju czy modelowa współpraca z sektorem pozarządowym (w tym działanie Centrum Organizacji Pozarządowych).

**Tabela 1. Zestawienie potencjałów instytucjonalnych (kluczowych zasobów).**

OBSZARY	POTENCJAŁY	
	MOCNE STRONY	SZANSE
ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE I PRZYWÓDZTWO	Strategia Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030 (styczeń 2020) <a href="http://www.konin.pl/index.php/konin-nowa-wizja-miasta.html">http://www.konin.pl/index.php/konin-nowa-wizja-miasta.html</a>	Opracowanie mechanizmu zarządzania projektami
	Wdrożenie systemu monitoringu Strategii - System Koordynacji Strategii (SKS)	
	Powołanie szefów projektów strategicznych i zespołów projektowych	
	Lider (Prezydent) i kadra zarządzająca z przygotowaniem i doświadczeniem dającym podstawę do systemowego zarządzania miastem i kulturą organizacyjną, kadra zarządzająca przygotowana do pełnionych funkcji i dbająca o wizerunek JST	Chęć zdobywania przez pracowników nowych kompetencji i kwalifikacji
	Posiadanie Programu Wspierania Przedsiębiorczości jako dokumentu odpowiadającego za realizację celów strategicznych w zakresie przedsiębiorczości <a href="http://www.konin.pl/index.php/program-wspierania-przedsiębiorczosci.html">http://www.konin.pl/index.php/program-wspierania-przedsiębiorczosci.html</a>	Wdrożenie rozwiązań Smart City
	Wdrożona procedura starania się o środki pozabudżetowe	
	Wspólna identyfikacja, logo i kampania promująca idee miasta i Strategii	

	Wysokopoziomowe wskaźniki w strategii	
ZARZĄDZANIE FINANSOWE	System monitoringu budżetu	Specjaliści w zakresie finansów, chęć dalszego kształcenia
KOORDYNACJA DZIAŁAŃ W RAMACH JST	Wdrożony system jakości	
	Wewnętrzny system elektronicznego obiegu dokumentów LOTUS ( <i>tylko w Urzędzie Miejskim</i> )	Wdrożenie rozwiązań Smart City
ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI	Kompleksowe regulacje - uregulowane zostały wszystkie najistotniejsze sfery zarządzania zasobami ludzkimi	
	Rozdrobniona struktura organizacyjna Urzędu Miejskiego to większa sprawność organizacyjna	Pracownicy są chętni podnosić swoje kwalifikacje oraz zdobywać nowe kompetencje
	System ocen okresowych pracowników	
	W środowisku wewnętrznym wykorzystywane jest technologiczne wsparcie (sprawy pracownicze można załatwiać przez LOTUS)	
	Oceny ex-ante oddziaływania kluczowych projektów i inwestycji; Audyt wewnętrzny uczestniczy w opiniowaniu wprowadzania nowych usług	Wdrożenie rozwiązań Smart City
JAKOŚĆ I DOSTĘPNOŚĆ USŁUG PUBLICZNYCH	Koniński System Informacji o Terenie (KoSIT) oraz e-usługi z zakresu geodezji, planowania przestrzennego <a href="https://kosit.konin.eu/">https://kosit.konin.eu/</a> , KBO <a href="http://kbo.konin.pl/">http://kbo.konin.pl/</a> , rejestracja do szkół/przedszkoli <a href="http://www.konin.przedszkola.vnabor.pl">www.konin.przedszkola.vnabor.pl</a> Koniński Portal Podatkowy <a href="http://podatki.konin.eu">http://podatki.konin.eu</a>	
	Strona internetowa, branżowe Facebook (gospodarczy, NGO itp.)	



	Wyspecjalizowane jednostki i spółki miejskie w zakresie realizacji zadań gminnych i powiatowych Miasta (PWiK, MPEC, MOSiR, MOPR, MZK itp.)	
	Bezpłatny mobilny system powiadamiania i ostrzegania <a href="http://www.konin.pl/index.php/sisms.html">http://www.konin.pl/index.php/sisms.html</a>	
	Przeprowadzana jest ankieta badająca pracę urzędników	
<b>PRZEJRZYSTOŚĆ, PARTNERSTWO I AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA</b>	Współpraca i partnerstwo z innymi JST, Instytucjami Otoczenia Biznesu, Uczelniami, NGO, Klastrem Zielona Energia	Wdrożenie rozwiązań Smart City
	Koniński Budżet Obywatelski (KBO), zwiększanie kwot na KBO	
	Działalność Młodzieżowej Rady Miasta i Rady Seniorów	
	Wieloletni Program Współpracy z NGO, wzrost dynamiki powstawania nowych organizacji	
	Wysokie wydatki miasta na współpracę z sektorem pozarządowym	
	Działanie Centrum Organizacji Pozarządowych, modelowo rozwinięta współpraca z NGO	
	Platforma internetowa eNGO - do obsługi konkursów dla zadań zleconych, ich rozliczenia. Współpraca JST/NGO <a href="https://konin.engo.org.pl/konkursy-trwajace">https://konin.engo.org.pl/konkursy-trwajace</a> oraz wylegarnia pomysłów <a href="https://pomysl.konin.pl/">https://pomysl.konin.pl/</a>	
	Działania Koordynatora Dostępności	
	Powiatowa Społeczna Rada ds. Osób Niepełnosprawnych w Koninie	
	Konińska Rada Działalności Pożytku Publicznego	
Obsługa nowych form współpracy z mieszkańcami - Inicjatywa Lokalna.		

## 2.2. Deficyty i problemy w zakresie funkcjonowania lokalnej administracji

Jak wspomniano powyżej, podrozdziały 2.1 i 2.2 składają się na analizę SWOT Planu Rozwoju Instytucjonalnego Konina. Poniżej zestawiono deficyty i problemy w zakresie funkcjonowania lokalnej administracji w podziale na słabe strony i zagrożenia.

Tabela 2. Zestawienie deficytów i problemów.

OBSZARY	DEFICYTY I PROBLEMY	
	SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE I PRZYWÓDZTWO	Proces zarządzania ryzykiem niedostosowany do wyzwań	Brak środków finansowych na realizację zadań strategicznych
	Szkolenia dla pracowników z zakresu zarządzania projektowego i umiejętności wypracowywania warsztatowego	
	Brak wskaźników w strategii na poziomie przedsięwzięć	
	Brak aktualnych/ lub nowych dokumentów sektorowych (dotyczących transportu, środowiska, edukacji, kultury, Smart City, sportu, seniorów)	Zmiana przepisów i nowe obostrzenia wobec samorządów
	Niewystarczająca współpraca międzywydziałowa oraz między jednostkami organizacyjnymi	
ZARZĄDZANIE FINANSOWE	Brak powiązań systemowych dotyczących zadań strategicznych a procedurą uchwalania budżetu - Wieloletnią Prognozą Finansową	Brak środków finansowych na realizację zadań strategicznych
	Niewystarczające wsparcie technologiczne w zarządzaniu finansowym np. oprogramowania/ systemy do monitorowania wydatków i dochodów w JST (urząd + jednostki) oraz robienia szczegółowych analiz	
	Brak ustalania zasad finansowania zadań strategicznych i systemowego podejścia do zarządzania płynnością finansową	
ZARZĄDZANIE KOORDYNACJA DZIAŁAŃ W RAMACH JST	Potrzeba audytu procesów i procedur, aktualizacji części procedur	
	Potrzeba zmiany/aktualizacji obecnego systemu informatycznego, który był by bardziej zintegrowany i zawierał by komunikację pomiędzy urzędem a jednostkami (usprawnienie systemu obiegu dokumentów, obsługi klientów i rozwiązań Smart City)	
ZARZĄDZANIE ZASOBAMI	Brak narzędzi (sprzęt, oprogramowanie) do przeprowadzania wideokonferencji	Brak nowych specjalistów np. IT

	Niejasny podział zadań pomiędzy poszczególnymi komórkami/ jednostkami, nakładanie się obowiązków bądź luki kompetencyjne, utrudniony przepływ informacji i mało efektywne procesy decyzyjne	
	Brak regulaminu przyznawania nagród i awansów	
	Niewystarczająca wiedza i kompetencje urzędników do prowadzenia skutecznej polityki rozwoju miasta oraz umiejętności w zakresie prawidłowego diagnozowania problemów i wyzwań rozwojowych oraz wybór adekwatnych do nich środków zaradczych	
	Brak audytu stanowiskowego (wartościowania stanowisk)	
<b>JAKOŚĆ I DOSTĘPNOŚĆ USŁUG PUBLICZNYCH</b>	Niedostosowanie struktury organizacyjnej do realizacji nowych zadań strategicznych	
	Mało efektywny system szkoleń, deficyt szkoleń wewnętrznych	
	Brak oceny systemu współpracy oraz przeprowadzonych ocen okresowych pracowników (wyciągnięcie wniosków)	
<b>PRZEJRZYSTOŚĆ, PARTNERSTWO I AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA</b>	Rozmieszczenie Urzędu Miejskiego w wielu lokalizacjach	Nadmierna biurokracja i przeregulowania, długotrwałe i skomplikowane procedury nieprzyjemne dla mieszkańców wynikające z nałożonych na samorząd przepisów
	Brak jednolitego oznaczenia pionowego i poziomego w 10 budynkach UM dla osób ze szczególnymi potrzebami	Brak zaufania społeczności do lokalnych instytucji publicznych i ich kompetencji
	Potrzeba weryfikacji i aktualizacji procedur dot. standardów dostępności usług publicznych	Trudność w zaangażowaniu licznych grup społecznych w zaangażowanie na rzecz rozwoju Miasta
	Brak wdrożonych e-usług z zakresu rejestracji pojazdów, podatków i opłat, ewidencji ludności, konsultacji społecznych, przedsiębiorców, dostępu do danych itp., mało przystępne formularze elektroniczne	
	Niepełna funkcjonalność serwisów informatycznych (poprawa BIP, strony internetowej aby była bardziej dostępna, czytelna i aktualizacja danych oraz brak aplikacji – dostępna przestrzeń publiczna)	

	Brak zastosowania technologii takich jak platforma IT (centra wiedzy), dostępne dane, praca w chmurze itp.	
	Brak oprogramowania i przestrzeni w urzędzie do przeprowadzania konsultacji społecznych	
	Nieaktualizowana uchwała Rady Miasta z 2012 roku, regulująca zasady konsultacji	
	Brak standardów lub niski poziom transparentności działań i decyzji podejmowanych przez władze lokalne	

Deficyty i problemy w funkcjonowaniu lokalnej administracji zostały przedstawione w formie poniższego drzewa problemów w układzie kategorii kompetencji i obszarów zarządzania miastem. Niniejszy schemat, ukazując obserwowane bądź możliwe następstwa– zagrożenia związane z istnieniem (brakiem przewyższenia) głównych, zdiagnozowanych problemów dopełnia analizę SWOT sfery instytucjonalnej Miasta Konina.

## Schemat 2: Drzewo problemów

Uwaga: **czernym kolorem** wskazano deficyty (istotne braki), czarnym - problemy (niesatysfakcjonujące stany). Czcionką pogrubioną wskazano zagadnienia kluczowe, do których powinny być adresowane konkretne działania w Programie.

I.p.	obszar	Następstwa głównego problemu w sferze standardów działania	Następstwa głównego problemu w sferze poziomu kompetencji
1	Zarządzanie strategiczne	<ul style="list-style-type: none"> <li>niemożność realizacji przedsięwzięć strategicznych – słabsze osiąganie celów rozwojowych przez miasto</li> <li>trudności ewaluacji strategii</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>braki kwalifikacji pracowników – zagrożenie podjęciem niewłaściwych decyzji</li> </ul>
2	Zarządzanie finansowe	<ul style="list-style-type: none"> <li>niewłaściwa ewaluacja budżetu, ułomność analiz</li> <li>problem w ustaleniu finansowania działań strategicznych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>braki kwalifikacji pracowników – możliwość podjęcia błędnych decyzji, utraty szans rozwojowych</li> </ul>
3	Koordinacja działań w obrębie JST	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>problemy z ustaleniem kształtu współpracy między jednostkami administracji</b></li> <li>zniechęcenie – obniżone zaangażowanie pracowników</li> <li>zwiększone koszty w wyniku niejasnego podziału kompetencji</li> </ul>	
4	Zarządzanie zasobami ludzkimi	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>mniejsza gotowość pracowników do zaangażowania w struktury projektowe</b></li> <li>zbyt niska gotowość do podejmowania nowych/zwiększonych obowiązków</li> <li>problem dostępności usług publicznych dla osób z ograniczoną mobilnością</li> <li>trudności w doskonaleniu usług publicznych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>zbyt wolne nabywanie kompetencji kluczowych i związanych z zarządzaniem strategicznym pomimo wysokich wydatków na szkolenia</li> </ul>
5	Jakość i dostępność usług publicznych	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>problemy z załatwianiem spraw przez Internet, ryzyko niewywiązywania się z zadań administracji</b></li> <li>negatywne oceny administracji (także na zewnątrz miasta – niekorzystny wizerunek)</li> <li>odstręczanie inwestorów</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>skargi na pracowników</li> <li>złe funkcjonowanie pracowników, rotacja kadry</li> </ul>

6 Przejrzystość,  
partnerstwo  
i aktywność  
społeczna

- **mniejsza liczba uczestników konsultacji społecznych – słabsza partycypacja, ryzyko podważania decyzji administracji**
- niewłaściwa relacja na problemy
- brak zaufania stron, niska aktywność społeczna

- brak zrozumienia decyzji administracji

**Problemy główne:**

**Niedobór potencjału instytucjonalnego do przeprowadzenia procesowi rozwoju lokalnego**

**Brak dostosowania funkcjonowania administracji (zwłaszcza w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych) do zamierzeń rozwojowych i wyzwań współczesności**

I.p. obszar

**Przyczyny głównego problemu w sferze standardów działania**

- **brak ustalenia wskaźników strategicznych na poziomie przedsięwzięć**
- **brak aktualnych lub nowych dokumentów sektorowych (Smart City)**
- **niedobór współpracy międzywydziałowej i między jednostkami**
- **proces zarządzania ryzykiem niedostosowany do aktualnych wyzwań rozwojowych**
- **zmiany przepisów i nowe obostrzenia wobec samorządów**
- **brak oprogramowania do monitorowania wydatków i dochodów w JST oraz do szczegółowych analiz**
- **brak powiązań systemowych dotyczących zadań strategicznych a procedurą uchwalania budżetu, WPF**
- **brak ustalenia zasad finansowania zadań strategicznych i systemowego**

**Przyczyny głównego problemu w sferze poziomu kompetencji**

- **niedobór osób przeszkolonych z zakresu zarządzania projektowego i umiejętności warsztatowego wypracowywania rozwiązań**
- **niewystarczające podnoszenie kwalifikacji pracowników**

1 Zarządzanie strategiczne

2 Zarządzanie finansowe

3

Koordinacja  
działań  
w obrębie  
JST

podjęcia do zarządzania  
płynnością finansową

- jedynym dokumentem programowym z planem finansowym jest Program wspierania przedsiębiorczości
- brak oceny systemu współpracy
- brak szczegółowych zasad motywowania pracowników
- problemy z oceną zaangażowania pracowników w zespołach zadaniowych, konflikty na tym tle
- **brak sprawnego systemu komunikacji i obiegu dokumentów elektronicznych**
- brak narzędzi do przeprowadzania wideokonferencji (ekran, rzutnik, nagłośnienie) oraz konsultacji elektronicznych)
- **brak zastosowania technologii takich jak platforma IT (centra wiedzy), dostępne dane, praca w chmurze itp.**
- brak przeglądu i aktualizacji przyjętych procedur (nie - zmienianych od 10 lat), systemu zarządzania
- system ocen okresowych pracowników w niewystarczający sposób uwzględnia zaangażowanie w struktury projektowe
- brak regulaminu przyznawania nagród i awansów
- brak systemowego podejścia do ocen okresowych pracowników (wyciągnięcie wniosków)
- niewystarczające zaangażowanie i budowanie zespołów zadaniowych na poziomie prezydent - pracownik
- **brak wartości i wyznaczonego celu urzędu**
- potrzeba przeglądu lub wprowadzenia nowej struktury

4

Zarządzanie  
zasobami  
ludzkimi

- brak nowych specjalistów, np. w zakresie IT
- niewystarczająca wiedza i kompetencje urzędników do prowadzenia skutecznej polityki rozwoju miasta oraz umiejętności w zakresie prawidłowego diagnozowania problemów i wyzwań rozwojowych oraz wybór adekwatnych do nich środków zaradczych
- potrzeba zmiany istniejącego planu szkoleń na nowy system bardziej efektywnych szkoleń - system podnoszenia kompetencji kluczowych, tworzenie planów szkoleniowych, z uwzględnieniem priorytetów działań strategicznych i operacyjnych, uruchomienie

5

Jakość i dostępność usług publicznych

organizacyjnej związanej z realizacją nowych zadań strategicznych

- potrzeba weryfikacji i aktualizacji procedur dotyczących standardów dostępności usług publicznych dla osób z ograniczoną mobilnością
- **niepełna funkcjonalność serwisów Internetowych (zwłaszcza w zakresie usług publicznych) (BIP, KOSIT): brak wielu spraw z katalogu, nieskuteczne wyszukiwarki, brak wzajemnych powiązań, brak pracownika obsługi KOSIT, nieaktualizowane dane i certyfikaty zabezpieczeń**
- **brak aplikacji – dostępna przestrzeń miejska)**
- **brak jednolitego oznaczenia pionowego i poziomego dla osób ze szczególnymi potrzebami**
- **rozwój nowych e-usług dla mieszkańców, przedsiębiorców (bardziej dostępne druki do wypełnienia oraz uruchomienie e-usług z zakresu rejestracji pojazdów, podatków i opłat, ewidencji ludności, konsultacji społecznych, dostępu do danych itp.)**
- **brak mechanizmów kompleksowej obsługi interesantów w jednym miejscu**
- **brak profesjonalnej obsługi telefonicznej**
- **brak oprogramowania do przeprowadzania konsultacji społecznych**
- **nieaktualizowana uchwała Rady Miasta z 2012 roku, regulująca zasady konsultacji**
- **brak opracowanych i wdrożonych standardów**

6

Przejrzystość, partnerstwo i aktywność społeczna

systemu wewnętrznego

szkoleń

- **niedobór szkoleń dla pracowników w zakresie kompetencji miękkich i e-usług**
- **zbyt biurokratyczny język w administracji**



Zdiagnozowane deficyty i problemy mogą rzutować szczególnie na relacje administracji z kluczowymi grupami interesariuszy – osobami pracującymi, przedsiębiorcami, osobami zamierzającymi podjąć zaangażowanie czy zainwestować w mieście.

Grupy te mogą zostać zniechęcone przez niesatysfakcjonujący poziom obsługi, zwłaszcza trudności w dostępie do administracji miejskiej, szczególnie niefunkcjonalność serwisów i usług elektronicznych, ale także brak odpowiednich procedur, praktyk czy elastycznych struktur projektowych.

Z dokonanej diagnozy sfery instytucjonalnej samorządu Miasta Konina wynika, że źródłem zasadniczych problemów są nie tyle procedury czy podejmowane działania, co brak odpowiednich narzędzi do skutecznej komunikacji z otoczeniem i wykorzystywania nowych technologii Smart City.

Z tej głównie przyczyny wciąż niewystarczający jest dialog między urzędnikami/władzami a mieszkańcami i innymi grupami interesariuszy, występuje brak standardów czy niski poziom transparentności działań i decyzji podejmowanych przez władze lokalne.

Wiąże się z tym brak zaufania części społeczności do lokalnych instytucji publicznych i ich kompetencji oraz trudności w zaangażowanie licznych grup społecznych w prace na rzecz rozwoju miasta.

W szerszym zakresie zdiagnozowane problemy utrudniają prowadzenie procesu rozwoju lokalnego.



### **3. CELE I POTRZEBY PLANU ROZWOJU INSTYTUCJONALNEGO**

Diagnoza dokonana na cele Planu Rozwoju Lokalnego Miasta Konina pozwoliła na określenie głównego problemu rozwojowego:

**Niska atrakcyjność Konina jako miejsca zamieszkania, pracy, spędzania czasu wolnego.**

Oznacza to, że miasto, nie stanowi wciąż atrakcyjnego miejsca zamieszkania (i – co się z tym wiąże - spędzania czasu wolnego), ale i prowadzenia działalności zawodowej, gospodarczej. Problem ten dotyczy nie tylko aktualnych mieszkańców i podmioty gospodarcze już funkcjonujące w mieście, ale zniechęcać może także potencjalnych mieszkańców, gości oraz inwestorów. Jest tak mimo istotnych potencjałów (kluczowych czynników rozwoju), jakimi odznacza się miasto. Są nimi:

- specjalizacja energetyczna,
- lokalizacja w centrum Polski - skomunikowanie, atrakcyjność inwestycyjna,
- ciekawa fizjonomia miasta,
- występowanie wód geotermalnych o najlepszych parametrach w Polsce.

Powyższe obserwacje potwierdzają, że rozwój w sferze instytucjonalnej powinien odnosić się do szerszej gamy problemów, zagadnień – zdiagnozowanych nie tylko w sferze instytucji samorządowych, ale obejmujących całe spektrum rozwoju lokalnego. Tak więc zmiany w sferze instytucjonalnej winny odbywać się w systemie, jaki tworzy miasto<sup>1</sup>, być ukierunkowane na rozwój całej wspólnoty samorządowej<sup>2</sup>.

Stąd też wizję Programu Rozwoju Instytucjonalnego sformułowano następująco:

**Samorząd w ekosystemie wspólnoty lokalnej.**

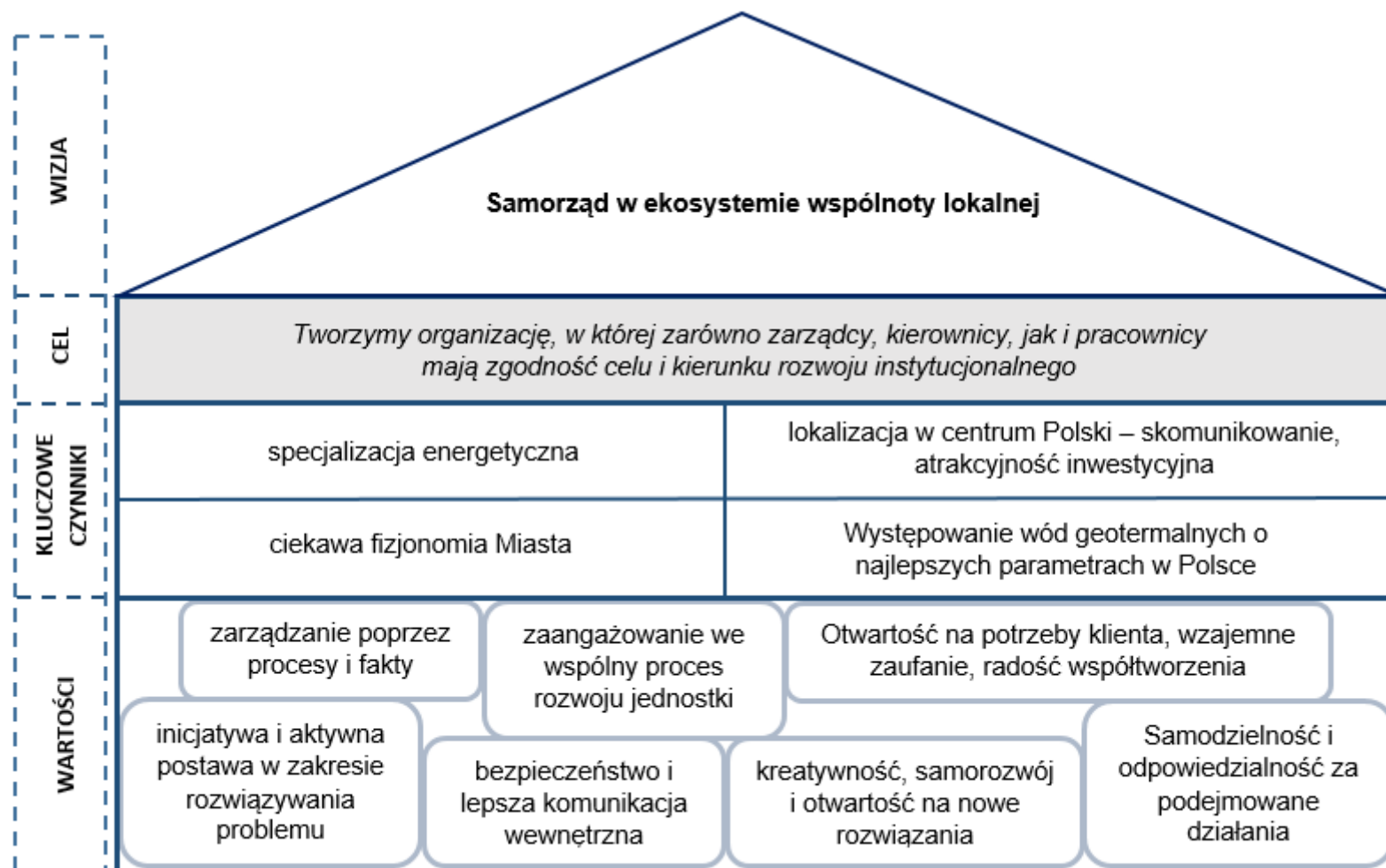
Urząd Miejski w Koninie ma pełnić funkcję instytucji sterującej rozwojem miasta, mieć kluczowe znaczenie w procesie wdrażania Nowej Ścieżki Rozwoju, zwłaszcza koordynować prace i obieg informacji. Wizję administracji lokalnej, wraz z misją oraz oparciem na kluczowych czynnikach i leżących u podstawy wartościach zobrazowano w formie poniższego domu strategicznego:

---

<sup>1</sup> Jest to zbieżne z ugruntowanym współcześnie w nauce pojmowaniem miasta jako systemu – terytorialnego systemu społecznego, współtworzonego przez ludzi i ich otoczenie – instytucjonalne i materialne (por. Chojnicki 1988, 2011, Parysek 2006). W ostatnich latach w spojrzeniu tym wzmacniana jest rola środowiska przyrodniczego i w ten sposób miasto ujmuje się jako ekosystem (por. Mierzejewska 2009).

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 994 ze zm.) już w art. 1 stanowi, że „Mieszkańcy gminy tworzą z mocy prawa wspólnotę samorządową”.

Schemat 3. Dom strategiczny Planu Rozwoju Instytucjonalnego Konina – rola Urzędu Miejskiego.

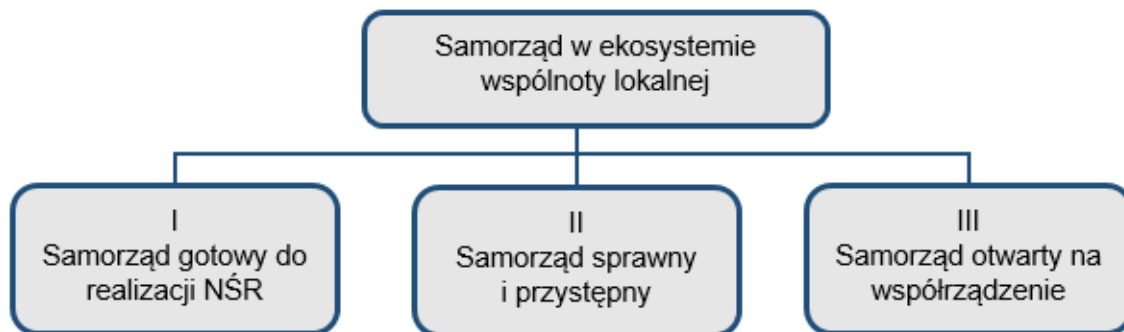


Źródło: opracowanie własne.

Jeżeli określona wizja ma zostać zrealizowana, to jest potrzeba, aby tego rodzaju ekosystem rzeczywiście funkcjonował, żeby mieszkańcy i przedsiębiorcy czuli się częścią miasta, współtworzyli realnie funkcjonującą wspólnotę samorządową. Administracja miejska ma w takich procesach z mocy prawa rolę inicjującą, sterującą, koordynującą.

Do wizji zostały przypisane 3 cele, odnoszące się do poszczególnych zdiagnozowanych problemów sfery instytucjonalnej.

#### Schemat 4. Cele Planu rozwoju instytucjonalnego



Źródło: opracowanie własne.



### 3.1. Potrzeby w zakresie rozwoju w wymiarze instytucjonalnym

---

Dokonana diagnoza potwierdziła występowanie w Koninie potrzeb wskazanych w [Regulaminie konkursu](#), a są nimi:

- podniesienie poziomu standardów działania i kompetencji lokalnej administracji publicznej oraz świadczonych przez nią usług,
- zmniejszenie problemu „silosowości” pracy poszczególnych komórek administracji lokalnej i wspieranie efektywnego przepływu informacji zarówno wewnątrz urzędów jak i między nimi a obywatelami,
- zmniejszenie stopnia przeregulowania i biurokracji na szczeblu lokalnym,
- promowanie i wdrażanie kultury otwartości, przejrzystości, praworządności, w szczególności wzmocnienie struktur współpracy pomiędzy samorządami a mieszkańcami, organizacjami pozarządowymi, biznesem, itd. szczególnie przy wykorzystaniu inteligentnych rozwiązań (np. platform cyfrowych),
- zwiększenie udziału mieszkańców w procesach współdecydowania i współzarządzania miastami,
- budżety obywatelskie.

Potrzeby te występują w różnym nasileniu, na przykład Koniński Budżet Obywatelski jest popularnym, chętnie przez mieszkańców wykorzystywanym narzędziem partycypacji. Wymaga jednak wsparcia przez aktualnie stosowane, rozwinięte techniki informacyjno-komunikacyjne, a także większego powiązania ze strategicznymi priorytetami miasta.

Specyficzne potrzeby w zakresie rozwoju instytucjonalnego w Koninie wynikają z przeprowadzonej diagnozy, a także szczególnie z następujących badań (w kolejności przeprowadzenia):

- szczegółowej ankiety dotyczącej Smart City,
- badania ankietowego pracowników Urzędu Miejskiego - oceny funkcjonowania urzędu,
- badania ankietowego mieszkańców na temat funkcjonowania UM w Koninie (ocena dostępności usług Urzędu Miejskiego),
- badania OECD (poziomu dojrzałości instytucjonalnej),

Wyniki tych badań opisano w poprzednich rozdziałach, są jednak potrzeby, które przejawiały się – i powtarzały – w różnych badaniach. Do takich należą:

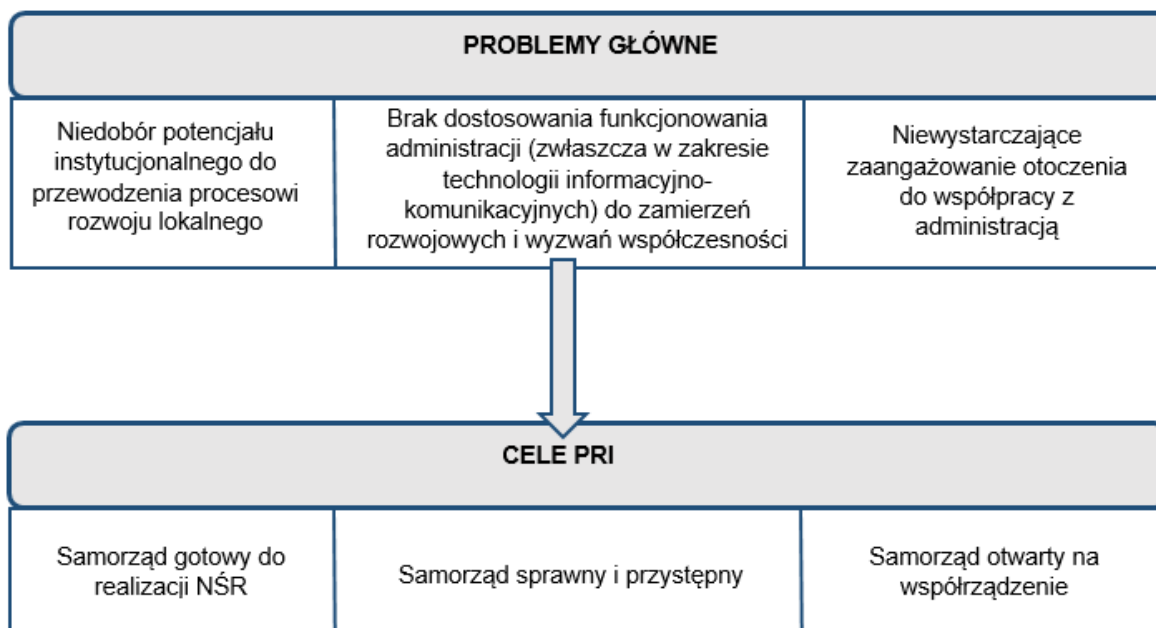
- rozpowszechnienie myślenia projektowego,
- zwiększenie kompetencji „miękkich”, zakresu współpracy w administracji,
- jednolite oznaczenia pionowe i poziome budynków Urzędu Miejskiego, uruchomienie aplikacji „gdzie co załatwić w Urzędzie”,
- poprawa czytelności BIP i strony internetowej,
- zintegrowanie systemu informatycznego UM i jednostek miejskich,

- zwiększenie zakresu e-usług i odsetka spraw załatwianych zdalnie, uruchomienie nowych kanałów komunikacji klientów z urzędnikami,
- umożliwienie załatwienia spraw urzędowych w jednym miejscu,
- nowe formy konsultacji (także wewnątrz Urzędu!).

Wskazane potrzeby kształtują więc zakres celów Planu Rozwoju Instytucjonalnego, zakres działań, jaki ma być podjęty, by przezwyciężyć problemy i deficyty, i cele Planu osiągnąć.

Do poszczególnych zdiagnozowanych problemów głównych będą adresowane stosowne cele Planu Rozwoju Instytucjonalnego, jak to wskazuje poniższy schemat:

**Schemat 5. Powiązanie celów z problemami PRI.**



Źródło: opracowanie własne.

## 3.2. Opis celów

### I Samorząd gotowy do realizacji NŚR

Cel ten ma pomagać w przezwyciężeniu zdiagnozowanych deficytów i problemów (braków) nie tylko w sferze instytucjonalnej, ale także w pozostałych wyróżnionych wymiarach rozwoju lokalnego. Potrzeba bowiem sprawnego Urzędu do organizowania procesu rozwoju lokalnego i przewodzenia procesowi zmian, które składają się na Nową Ścieżkę Rozwoju Konina. Bez odpowiednich kwalifikacji pracowników, bez wprowadzenia potrzebnych metod i procedur, reguł organizacyjnych czy usprawnień (także w zakresie rozwiązań Smart City) nie będzie możliwe podjęcie ambitnych wyzwań przyszłości. Stąd też wyznaczenie takiego celu uznaje się za zasadne. Realizacja celu I ma polegać na budowaniu zdolności instytucjonalnych i rozwoju kompetencji lokalnej administracji publicznej.

Zaangażowane zasoby:

1. pracownicy samorządu
2. narzędzia – sprzęt komputerowy, oprogramowania

3. struktura organizacyjna (wydziały, spółki, jednostki organizacyjne)
4. specjaliści w danej branży

są dostępne dla administracji samorządowej Konina. Niezbędny sprzęt komputerowy czy oprogramowanie jest dostępne u dostawców, a struktury organizacyjne mogą zostać dostosowane do potrzeb na bazie istniejącego potencjału administracji samorządowej. Wszystko to świadczy o wykonalności celu. W ostatnich latach znacznie zwiększył się potencjał konińskiej administracji do wdrażania rozwiązań Smart City (opisany w diagnozie na str. 22-24).

Produkty podstawowe realizacji celu:

1. Wykwalifikowani pracownicy
2. Powołane zespoły projektowe
3. Plan Smart City – Inteligentne zarządzanie miastem

oraz oczekiwane rezultaty:

1. Zwiększenie zdolności JST do skutecznego wdrażania przedsięwzięć rozwojowych zaspokajających potrzeby użytkowników miasta.
2. Wzrost efektywności zarządzania realizowanymi projektami
3. Zwiększenie świadomości wykorzystania technologii Smart City w zarządzaniu miastem

będą odpowiedzią na zdiagnozowany problem niedoboru potencjału instytucjonalnego do przeprowadzenia procesów rozwoju lokalnego.

## **II Samorząd sprawny i przystępny**

Dopasowane do potrzeb klientów usługi publiczne (szczególnie e-usługi), dostępność fizyczna i cyfrowa, odpowiedni potencjał informacyjny – zdolność do wykorzystania danych - to zagadnienia niezbędne do sprostania rosnącym wymogom, jakie stawia się przed instytucjami samorządu. W ostatnim okresie znacznie zwiększyły się oczekiwania jak i gotowość do korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych w kontakcie z urzędami i jednostkami miejskimi (potwierdzają to badania opisane w rozdz. 1.3). Dlatego też nakreślenie takiego celu w ramach PRI Konina jest zasadne. Skutkiem realizacji celu ma być samorząd sprawny i przystępny poprzez usprawnienie i podniesienie standardów działania.

Zasoby wskazane do realizacji celu:

1. pracownicy samorządu
2. infrastruktura – budynki Urzędu Miejskiego
3. narzędzia – sprzęt komputerowy, oprogramowania
4. struktura organizacyjna (wydziały, spółki, jednostki organizacyjne)
5. specjaliści w danej branży

są - podobnie jak w przypadku celu I – w gestii administracji samorządowej Konina, bądź mogą zostać w projekcie odpowiednio uzupełnione.

Produkty podstawowe:

1. Nowy zintegrowany system informatyczny do zarządzania jednostkami administracji publicznej

2. Przebudowana strona internetowa urzędu, BIP i Platforma otwartych danych
3. Nowe e-usługi dostępne dla mieszkańców/ przedsiębiorców
4. Nowy system/zestaw procesów i procedur urzędowych
5. Jednolite oznaczenia poziome i pionowe we wszystkich budynkach urzędu
6. Aplikacja - dostępna przestrzeń miejska

oraz rezultaty:

1. Poprawa sprawności systemu zarządzania jednostką samorządu terytorialnego
2. Poprawa komunikacji samorządu z mieszkańcami i przedsiębiorcami
3. Wzrost efektywności realizowanych e-usług
5. Poprawa jakości zarządzania w samorządzie
6. Poprawa dostępności budynków i przestrzeni publicznej dla osób ze szczególnymi potrzebami
7. Zwiększenie świadomości wśród mieszkańców nt. dostępnej przestrzeni miejskiej

powinny pomóc przezwyciężyć wskazany w rozdz. 2. problem braku dostosowania funkcjonowania administracji (zwłaszcza w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych) do zamierzeń rozwojowych i wyzwań współczesności.

### **III. Samorząd otwarty na współzrządzenie**

Realizacja celu III Samorząd otwarty na współzrządzenie ma odpowiadać na potrzebę włączenia mieszkańców i innych grup czy podmiotów z szerokiego kręgu interesariuszy do procesu współzrządzenia (*governance*). Chodzi o to, by „władza nad” została zastąpiona w jak najszerszym zakresie „władzą do”<sup>3</sup>, aby władza samorządowa nie była przede wszystkim źródłem możliwości i nakazów, ale by była postrzegana jako skuteczna instancja mająca realną zdolność odpowiedzi na zgłaszane potrzeby, pojawiające się szanse i wyzwania – i przez to jako skuteczny organizator procesu rozwoju lokalnego odbywającego się w szerokim kręgu zainteresowanych.

Owocem realizacji celu III PRI ma być samorząd otwarty na współzrządzenie poprzez budowanie zaufania obywateli do instytucji publicznych.

Zasoby przyczyniające się do realizacji celu:

1. pracownicy samorządu
2. narzędzia – sprzęt komputerowy, oprogramowania
3. struktura organizacyjna (wydziały, spółki, jednostki organizacyjne)
4. specjaliści w danej branży

i w tym przypadku są dostępne dla lokalnej administracji, co świadczy o wykonalności celu.

Produkty podstawowe:

---

<sup>3</sup> Por. Sagan I. 2000, *Miasto – scena konfliktów i współpracy: rozwój miast w świetle koncepcji reżimu miejskiego*, Wydawnictwo UG, Gdańsk.



1. Udoskonalony Proces Partycypacji Społecznej NŚR Miasta Konin dostosowany do potrzeb interesariuszy
2. Nowe oprogramowanie do partycypacji społecznej

i rezultaty:

1. Zwiększenie zaangażowania mieszkańców w mechanizm partycypacji społecznej
2. Zwiększenie zdolności JST do przeprowadzania konsultacji społecznych

powinny być adekwatną odpowiedzią na wynikający z diagnozy problem niewystarczającego zaangażowania otoczenia do współpracy z administracją.

Jak wspomniano, Plan Rozwoju Instytucjonalnego wraz z Planem Rozwoju Lokalnego i proponowanymi projektami - będzie realizować nową Strategię Rozwoju Miasta. Plan 2020 - 2030, przyjętą w styczniu 2020 r. PRI uzupełnia strategię przez wyodrębnienie celów w sferze instytucjonalnej. Jednak już wśród priorytetowych projektów strategii znajdują się takie jak:

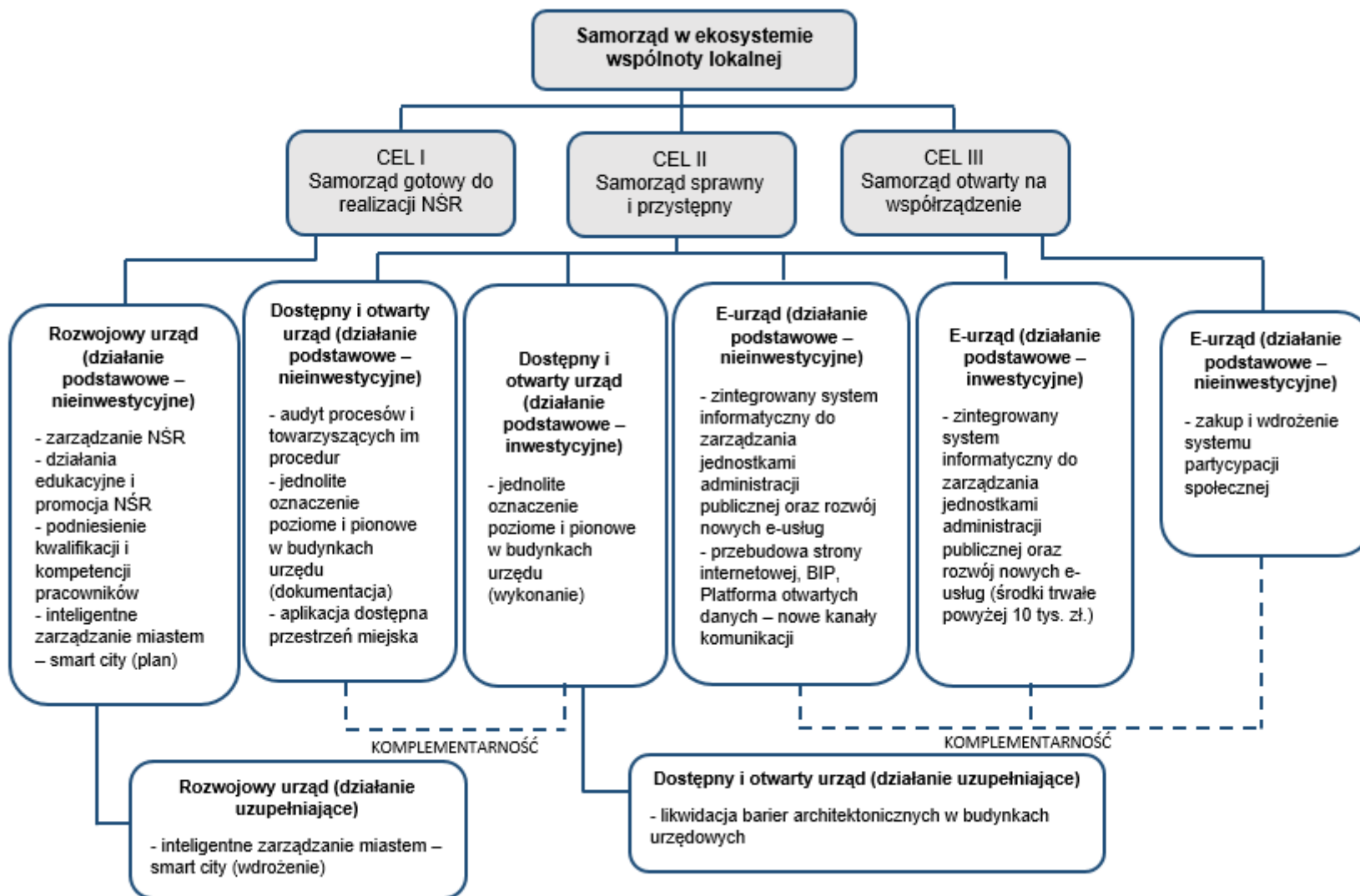
- „Otwieramy urząd na mieszkańców” z działaniami (projektami):
  - e-Urząd
  - Urzędowy System Informacyjny
  - Uproszczenie języka komunikacji, również pism urzędowych

i inne działania, takie jak:

- Udostępnianie otwartych zbiorów danych
- Generator wniosków eNGO
- rozwój Konińskiego Budżetu Obywatelskiego (wprowadzenie zgodności ze strategią jako jednego z kryterium oceny; Warsztaty tworzenia pomysłów wokół idei miasta)
- Obywatelski Budżet Społeczny Inicjatyw Lokalnych - mikrogranty.

Celom tym przyporządkowano poszczególne działania – podstawowe i uzupełniające. Poniżej ich schemat:

Schemat 6. Przyporządkowanie działań do celów Planu Rozwoju Instytucjonalnego.



Źródło: Zespół Miejski UM w Koninie.

## 4. OPIS PLANOWANYCH DZIAŁAŃ

Do scharakteryzowanych w rozdziale 3. celów przypisano 5 działań podstawowych i 2 działania uzupełniające, podzielonych na 14 przedsięwzięć. W poszczególnych przedsięwzięciach będzie realizowane od 1 do 7 zadań, ogólnie 32 zadania.

Zestawienie przedsięwzięć Planu Rozwoju Instytucjonalnego Konina przedstawia poniższa tabela:



**Tabela 3. Zestawienie i opis działań podstawowych i uzupełniających Planu Rozwoju Instytucjonalnego Konina.**

l.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
1.		<p><b>DZIAŁANIE PODSTAWOWE 1. ROZWOJOWY URZĄD – nieinwestycyjne (2.803.827 zł)</b></p> <p>Miasto Konin to miasto na prawach powiatu, realizujące zarówno zadania gminne jak i powiatowe, które boryka się z wieloma problemami i ograniczeniami zdolności instytucjonalnej polegającymi na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- niewystarczającej wiedzy i kompetencji urzędników do prowadzenia skutecznej polityki rozwoju miasta oraz umiejętności w zakresie prawidłowego diagnozowania problemów i wyzwań rozwojowych oraz wybór adekwatnych do nich środków zaradczych,</li> <li>- braku wdrożonej procedury upowszechniania wiedzy z zakresu zastosowania rozwiązań w zarządzaniu miastem tj. brak płaszczyzny współpracy mającej na celu wymianę doświadczeń, dobrych praktyk czy wzorów dokumentów pozwalających realizować projekty,</li> <li>- braku wdrożonych rozwiązań Smart City umożliwiających zintegrowane zarządzanie rozwojem Miasta, w tym zdalne zarządzanie infrastrukturą, otwarty dostęp do danych,</li> <li>- niewystarczającej współpracy międzywydziałowej i między Urzędem a jednostkami miejskimi.</li> </ul> <p>Również przeprowadzone dogłębne analizy w ramach II etapu projektu „Rozwój lokalny” w postaci: warsztatów grupowych z liderami społecznymi i kierownikami instytucjonalnymi, wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników i mieszkańców wskazują, że główną barierą rozwoju instytucjonalnego administracji lokalnej jest brak standardów dostępności i modelowej obsługi klienta urzędu. Natomiast potencjałem jest chęć zdobywania przez pracowników nowych kompetencji i kwalifikacji (95% badanych pracowników) oraz odpowiednie przygotowanie lidera (Prezydent) i kadry zarządzającej do systemowego zarządzania miastem i kulturą organizacyjną. Działanie „Rozwojowy urząd” jest odpowiedzią na zdiagnozowane w Planie Rozwoju Instytucjonalnego problemy i potrzeby. Głównym celem przedsięwzięcia jest wzmocnienie zdolności JST do efektywnego zarządzania miastem/ NŚR zgodnie z ideą Smart City i kreowania polityki rozwoju strategicznego poprzez budowanie samorządu gotowego do realizacji NŚR i rozwoju kompetencji lokalnej administracji publicznej. Działanie jest wieloaspektowe i zintegrowane z innymi działaniami PRI i PRL tworząc efekt synergii o zwiększonym wpływie na rozwój lokalny miasta Konina.</p> <p><b>Działanie realizowane będzie poprzez 4 przedsięwzięcia nieinwestycyjne. Będą to:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.1. Zarządzanie NŚR</b></li> <li><b>1.2. Działania edukacyjne i promocja NŚR</b></li> <li><b>1.3. Podniesienie kwalifikacji i kompetencji pracowników</b></li> <li><b>1.4. Inteligentne zarządzanie miastem – Smart City (Plan)</b></li> </ol> <p>Działanie jest komplementarne z działaniami PRI: Rozwojowy urząd (uzupełniające: Inteligentne zarządzanie miastem - Smart City - Plan), E-urząd (podstawowe: Zintegrowany system informatyczny do zarządzania jednostkami administracji publicznej i rozwój nowych e-usług, Przebudowa strony internetowej, BIP, Platforma Otwartych Danych – nowe kanały komunikacji, Aplikacja – dostępna przestrzeń miejska itp.). Występuje również komplementarność z działaniami PRL: Zrównoważona mobilność (uzupełniające: System zarządzania ruchem drogowym), Zielona przestrzeń (uzupełniające:</p>		

I.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
		Kampania edukacyjno-informacyjna nt. zmian klimatu i program animacji wybranych miejsc na trasie zielonych korytarzy) itp. Wiele rozważań wdrożonych w PRL zawierać będzie inteligentne rozwiązania Smart City – co zwiększy zdolność instytucjonalną do zarządzania miastem w różnych obszarach działania: transport, budownictwo, zieleń, edukacja, kultura i przedsiębiorczość.		
1.1.	<b>Zarządzanie NŚR</b> (1.433.827 zł EOG) II kw. 2021 – II kw. 2024 (kwiecień)	<p>Przedsięwzięcie „Zarządzanie NŚR” jest odpowiedzią na zdiagnozowane w PRI problemy. Głównym celem przedsięwzięcia jest wzrost efektywności zarządzania realizowanych projektów co przyczyni się do wzrostu poziomu zdolności instytucjonalnej Miasta Konina. Dzięki realizowanemu przedsięwzięciu zwiększy się zdolność JST do skutecznego wdrażania przedsięwzięć rozwojowych zaspakajających potrzeby użytkowników miasta.</p> <p>a) Zostanie powołany zespół zarządzający całym projektem „Rozwój lokalny” składający się wykwalifikowanych (wykształcenie wyższe, ukończone szkolenia z realizacji projektów) i doświadczonych (m.in. 2 lata doświadczenia w realizacji i rozliczaniu projektów) osób tj. kierownika projektu, głównego księgowego, specjalista ds. rozliczeń, specjalista ds. zamówień publicznych, specjalista ds. promocji, obsługa prawna oraz szefowie zespołów strategicznych, którzy zgodnie z obowiązującym Zarządzeniem Prezydenta Miasta Konina nr 14/2020 będą przedstawiać Grupie Sterującej raport z realizacji projektu. Spotkania Zespołu zarządzającego odbywać będą się co najmniej raz w miesiącu i dotyczyć będą bieżącej sprawozdawczości, monitoringu wskaźników i zgłaszania ewentualnych problemów i sposobu ich rozwiązania. Dodatkowym narzędziem będzie utworzona przez zespół zarządzający lista mailingowa, pozwalająca mieć stały kontakt z kierownikami poszczególnych przedsięwzięć. Kierownika projektu w wykonywaniu jego zadań będzie wspierał ekspert zewnętrzny (z uwagi na zakres i czas trwania programu), legitymującego się doświadczeniem zarządczym oraz znajomością JST wyłoniony zgodnie z PZP. Jego rolą będzie szeroko pojęte doradztwo zarządcze w zakresie: kierowania, realizowania oraz nadzorowania realizacji programu wraz z pełną znajomością zasad, regulaminów, procedur i wytycznych do EOG. Wysoka jakość usługi zostanie zapewniona poprzez odpowiednie ukształtowanie warunków przetargu (doświadczenie, znajomość funkcjonowania JST) oraz umów cywilnoprawnych (w tym zabezpieczeń umownych).</p> <p>b) Następnie w związku z realizacją poszczególnych działań powołane zostaną zespoły projektowe, w skład których wchodzić będą szefowie zespołów strategicznych oraz koordynatorzy poszczególnych przedsięwzięć i specjaliści. Zbudowanie w ten sposób schematu zarządzania projektami pozwoli właściwie i prawidłowo realizować projekty zgodnie z kartami przedsięwzięć. Osoby zaangażowane w zarządzanie będą posiadały odpowiednie wykształcenie i doświadczenie, a forma zaangażowania będzie uzależniona od ilości obowiązków np. cały etat (umowa o pracę), umowa zlecenia lub dodatek specjalny.</p>	<p>a) Powołanie zespołu zarządzającego projektem „Rozwój lokalny” (II kw. 2021 – I kw. 2024)</p> <p>b) Powołanie zespołów projektowych do każdego przedsięwzięcia (II kw. 2021 – I kw. 2024)</p> <p>c) Audyt/ biegły rewident (III kw. 2021 – II kw. 2024)</p>	Urząd Miejski w Koninie/ Wydział Rozwoju Gospodarczego

l.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
		<p>W celu prawidłowego funkcjonowania zespołu zarządzającego oraz zespołów projektowych planowane są spotkania, warsztaty i seminaria w zakresie prawidłowej realizacji projektu i koordynacji realizowanych przedsięwzięć. Spotkania odbywać będą się systematycznie, co najmniej raz w miesiącu, a dotyczyć będą bieżącej sprawozdawczości, monitoringu wskaźników i zgłaszania ewentualnych problemów i sposobu ich rozwiązania. Dodatkowym narzędziem będzie utworzona przez zespół zarządzający lista mailingowa, pozwalająca mieć stały kontakt z kierownikami poszczególnych przedsięwzięć.</p> <p>W związku z obowiązkiem sprawozdawczym polegającym na przygotowaniu raportów okresowych, rocznych i końcowych, beneficjent uwzględni w procesie realizacji projektu koszty związane z badaniem biegłego rewidenta. Badanie to zapewni prawidłową realizację projektu pod względem finansowym.</p>		
1.2.	<p><b>Działania edukacyjne i promocja NŚR</b> (800.000 zł EOG) II kw. 2021 - I kw. 2024</p>	<p>Głównym celem jest upowszechnienie dobrych praktyk powstałych w wyniku realizacji programu „Rozwój Lokalny”. Dzięki realizowanemu przedsięwzięciu zwiększy się zdolność JST do skutecznego wdrażania przedsięwzięć rozwojowych zaspakajających potrzeby użytkowników miasta.</p> <p>a) W ramach przedsięwzięcia będą prowadzone działania edukacyjne mające na celu upowszechnienie wiedzy z zakresu zastosowania rozwiązań w zarządzaniu miastem, prowadzone na etapie opracowywania i wdrażania projektu: Seminaria dla urzędników i przedstawicieli innych instytucji publicznych w zakresie wypracowanych w projekcie rozwiązań np. 3 seminaria nt. nowoczesne metody zarządzania miastem/NŚR, konferencja dla innych samorządów biorących udział w programie „Rozwój Lokalny”, z obszarów funkcjonalnych oraz związków samorządowych np. z wypracowanych efektów oraz utworzenie płaszczyzny współpracy, czyli stworzenie zakładki na podstronie projektu „dobre praktyki z EOG” w celu wymiany doświadczeń, realizacji działań projektu, opis problemów podczas ich realizacji i sposobach ich rozwiązywania oraz wypracowanych wzorcach np. wzory dokumentów wykorzystywanych w procesie zarządczym. Proponowane narzędzia są efektywne i gwarantują dotarcie do wskazanych grup docelowych. Pod koniec projektu opracowana zostanie dokumentacja podsumowująca projekt i przedstawiająca wypracowane dobre praktyki i doświadczenia. Zaproponowane działania przyczynią się do stworzenia płaszczyzny współpracy mającej na celu wymianę doświadczenia, zdobywanie wiedzy, podnoszenie kwalifikacji urzędników oraz przedstawicieli instytucji publicznej. Dodatkowo działania edukacyjne wzmocni delegowanie pracownika urzędu do prowadzenia działań informacyjno-promocyjnych dla całego projektu. Udostępniane informacje zostaną wcześniej skonsultowane z Operatorem</p>	<p>a) Działania edukacyjne (II kw. 2021 - I kw. 2024) b) Działania inf.-promocyjne (II kw. 2021 - I kw. 2024)</p>	<p>Urząd Miejski w Koninie/ Wydział Rozwoju Gospodarczego</p>

l.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
		<p>Programu (OP) i na jego wniosek będą do niego przekazywane. Zagwarantowana będzie również możliwość udziału przedstawiciela OP w planowanych wydarzeniach informacyjnych.</p> <p>b) W celu przeprowadzenia właściwej informacji i promocji działania do zespołu zarządzającego zostanie powołany specjalista ds. promocji, który odpowiedzialny będzie za realizację działań z zakresu informacji i promocji zgodnie z przyjętym Planem komunikacji, który zawierać będzie następujące elementy: Cel: zwiększenie świadomości społecznej nt. istnienia FN i EOG 2014-2021 i ich celów, możliwości współpracy dwustronnej z podmiotami państw darczyńców oraz informacji o postępach w realizacji działania i rozpowszechniania jego produktów. Grupy docelowe: seniorzy, rodziny, dzieci, młodzież, pracownicy, przedsiębiorcy, NGO. Treść działań inf.-promocyjnych: prosty i zrozumiały język, wprowadzenie polityki jednolitego oznaczenia dok. itp. Harmonogram: od II kw. 2021 r. do IV kw. 2030 r., w tym w trakcie trwałości projektu. Narzędzia komunikacji: podstrona internetowa, artykuły w lokalnej/ogólnopolskiej prasie i mediach społecznościowych, konferencje prasowe, fanpage projektu na Facebook, Instagram, plakaty, tablice inf. i pamiątkowe itp. Wskazanie wydziałów/jednostek odpowiedzialnych za prowadzenie działań. Sposób ewaluacji działań informacyjno-promocyjnych.</p> <p>Proponowane sposoby i narzędzia są efektywne i gwarantują dotarcie do wskazanych grup docelowych.</p>		
1.3	<p><b>Podniesienie kwalifikacji i kompetencji pracowników</b> (500.000 zł EOG) II kw. 2021 - IV kw. 2023</p>	<p>Przedsięwzięcie pn. "Podniesienie kwalifikacji i kompetencji pracowników" jest odpowiedzią na zdiagnozowane w PRI problemy, a także – szerzej – na wyzwania rozwojowe Konina. Głównym celem przedsięwzięcia jest rozwój kompetencji lokalnej administracji (na każdym szczeblu), przyczyniających się do zwiększenia zdolności jednostki samorządu terytorialnego do skutecznego wdrażania przedsięwzięć rozwojowych jak również realizacji Planu Rozwoju Lokalnego, poprzez organizację przez partnerów projektu (ARR i PWSZ) studiów podyplomowych, szkoleń i warsztatów. Zgodnie z przeprowadzonymi badaniami wśród pracowników samorządowych przedmiotem przedsięwzięcia są studia podyplomowe na kierunkach zarządzanie, finanse itp., szkolenia specjalistyczne z zakresu np. partnerstwa publiczno-prywatnego, szkolenia z języka angielskiego, szkolenia informatyczne, kursy z zarządzania projektami oraz warsztaty z zakresu wypracowywania rozwiązań i pracy w grupie. Dzięki wspólnej realizacji projektu (wykorzystując potencjał organizacyjny, finansowy i kadrowy) partnera powstanie synergia oraz korzyści dla wnioskodawcy i partnerów. Zdobyta wiedza przez pracowników samorządowych będzie wykorzystywana podczas świadczonych usług publicznych jak również przy wyznaczaniu i realizacji nowych przedsięwzięć rozwojowych.</p>	<p>a) Studia podyplomowe (I kw.2022-IV kw. 2023) b) Szkolenia językowe I kw. 2022-IV kw. 2023 c) Szkolenia informatyczne I kw.2022 - IV kw. 2023</p>	<p>Urząd Miejski w Koninie/ Wydział Rozwoju Gospodarczego</p>

I.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
		<p>Efektom przedsięwzięcia będzie: wzrost zdolności instytucjonalnej, podniesienie poziomu świadczonych usług poprzez zadowolenie mieszkańców, budowanie zdolności instytucjonalnej oraz rozwój kompetencji lokalnej administracji publicznej. Oprócz zdobywania wiedzy przez pracowników samorządowych w ramach przedsięwzięcia przewiduje się również wypracowanie programu podnoszenia kompetencji, zawierający kontrakt, w którym jasno będzie określone czego wymaga się od pracowników w ramach ich ustawowego obowiązku podnoszenia kompetencji, a co im oferuje pracodawca (jakie formy wsparcia, jakie szkolenia). W takim programie wprowadzone będą m.in.: proporcja wydatkowania środków w danym roku, np.: 30% szkolenia zarządcze, 30% wiedza i umiejętności dotyczące działań strategicznych, 15% szkolenia "miękkie". Takie podejście JST spowoduje lepsze wykorzystanie funduszy szkoleniowych i potencjału pracowników, uwzględniając priorytety rozwojowe.</p>	<p>d) Szkolenia miękkie I kw.2022 – IV kw. 2023  e) Szkolenia specjalistyczne I kw.2022 – IV kw. 2023  f) Warsztaty z zakresu wypracowania rozwiązań i pracy w grupie II-IV kw. 2021  g) Kursy z zakresu zarządzania projektami II-IV kw. 2021</p>	
1.4	<p><b>Inteligentne zarządzanie miastem – Smart City (Plan)</b>  (70.000 zł EOG)  III kw. 2022 - IV kw. 2023</p>	<p>Przedsięwzięcie pn. „Inteligentne zarządzanie miastem – Smart City (Plan)”, czyli opracowanie Planu/ Strategii inteligentnego miasta, w którym będą wykorzystywane nowoczesne technologie w zarządzaniu miastem, jest odpowiedzią na zdiagnozowane w PRI i PRL potrzeby. Zgodnie z obowiązującą Strategią Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030, Miasto Konin wskazało priorytety wpisujące się w rozwiązania Smart City tj. nowy przejrzysty system konsultacji społecznych i dialogu z mieszkańcami oparty na platformie online, rozwój e-usług, poprawa funkcjonalności Biuletynu Informacji Publicznej i miejskiego portalu www, udostępnianie otwartych zbiorów danych, rozwiązania oparte na Otwartych Danych (Open Data), wykorzystywanie potencjału danych do generowania inicjatyw, aktywizacji społeczeństwa oraz transparentność miejskich działań. Również przedsięwzięcia z PRL zawierają rozwiązania Smart City (np. System zarządzania ruchem drogowym, aplikacje dla mieszkańców dotyczące mobilności czy zielononiebieskiej infrastruktury itp. Efektem Planu Smart City będzie przeprowadzona diagnoza, wyznaczenie celów i wskazanie konkretnych działań ze Smart City w zakresie zarządzania miastem (transport, środowisko, finanse itp.) Natomiast podstawową korzyścią transformacji Miasta Konina w kierunku Smart City dla mieszkańców będą przede wszystkim wysokiej jakości spersonalizowane e-usługi, które będą zorientowane na potrzebach i wygodzie mieszkańców, a nie na wygodzie dostawców usług oraz szereg rozwiązań wdrożonych w transporcie czy</p>	<p>a) Opracowanie Planu Smart City (III kw. 2022 – IV kw. 2023): wybór wykonawcy (zgodnie z obowiązującymi przepisami), podpisanie umowy z wykonawcą, który przygotuje diagnozę, SWOT, wskaże cele, działania z zakresu Smart City, budżet i monitoring wskaźników.</p>	<p>Urząd Miejski w Koninie/  Wydział Rozwoju Gospodarczego</p>



l.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
		<p>budownictwie. Społeczność posiada lepszy dostęp do kompleksowej informacji o mieście, co wspiera zaangażowanie się w życie miasta oraz zwiększa świadomość mieszkańców miasta. Dzięki temu zwiększa się przejrzystość podejmowania decyzji w sektorze publicznym. Miasta inteligentne w procesach decyzyjnych mogą wykorzystywać pomysły i opinie mieszkańców, które są wyrażane w procesach konsultacji społecznych. Wzrasta więc znaczenie partycypacji społecznej. Dzięki temu mieszkańcy żyją w zdrowszym środowisku. Dzięki otwartym danym, ale i otwartości liderów miejskich tworzone są nowe usługi, które ułatwiają codzienne funkcjonowanie w mieście. Mieszkańcy oszczędzają czas i pieniądze i sprawy urzędowe mogą załatwić nie wychodząc z domu.</p>		
<p><b>DZIAŁANIE UZUPEŁNIAJĄCE – 2. ROZWOJOWY URZĄD (2.000.000 zł)</b></p>				
<p>Miasto Konin to miasto na prawach powiatu, realizujące zarówno zadania gminne jak i powiatowe, które boryka się z wieloma problemami i ograniczeniami zdolności instytucjonalnej polegającymi na braku wdrożonych rozwiązań Smart City umożliwiających zintegrowane zarządzanie rozwojem Miasta, w tym zdalne zarządzanie infrastrukturą, otwarty dostęp do danych, niewystarczającej współpracy międzywydziałowej. Również przeprowadzone dogłębne analizy w ramach II etapu projektu „Rozwój lokalny” w postaci: warsztatów grupowych z liderami społecznymi i kierownikami instytucjonalnymi, wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników i mieszkańców wskazują, że główną barierą rozwoju instytucjonalnego administracji lokalnej jest brak standardów dostępności i modelowej obsługi klienta urzędu. Natomiast potencjałem jest chęć zdobywania przez pracowników nowych kompetencji i kwalifikacji (95% badanych pracowników) oraz odpowiednie przygotowanie lidera (Prezydent) i kadry zarządzającej do systemowego zarządzania miastem i kulturą organizacyjną. Działanie „Rozwojowy urząd” jest odpowiedzią na zdiagnozowane w Planie Rozwoju Instytucjonalnego problemy i potrzeby. Głównym celem działania jest wzmocnienie zdolności JST do efektywnego zarządzania miastem zgodnie z ideą Smart City i kreowania polityki rozwoju strategicznego poprzez budowanie samorządu gotowego do realizacji PRL i rozwoju kompetencji lokalnej administracji publicznej. Działanie jest wieloaspektowe i zintegrowane z innymi działaniami PRI i PRL tworząc efekt synergii o zwiększonym wpływie na rozwój lokalny miasta Konina.</p> <p><b>Działanie realizowane będzie poprzez 1 przedsięwzięcie inwestycyjne:</b></p> <p><b>2.1. Inteligentne zarządzanie miastem – Smart City (Wdrożenie)</b></p> <p>Działanie jest komplementarne z działaniem PRI: Rozwojowy urząd (podstawowe: Inteligentne zarządzanie miastem – Smart City (Plan)), E-urząd (podstawowe: Zintegrowany system informatyczny do zarządzania jednostkami administracji publicznej i rozwój nowych e-usług, Przebudowa strony internetowej, BIP, Platforma Otwartych Danych – nowe kanały komunikacji, Aplikacja – Dostępna przestrzeń miejska itp.). Występuje również komplementarność z działaniami PRL: Zrównoważona mobilność (uzupełniające: System zarządzania ruchem drogowym), Zielona przestrzeń (uzupełniające: Kampania edukacyjno-informacyjna nt. zmian klimatu i program animacji wybranych miejsc na trasie zielonych korytarzy) itp. Wiele rozważań wdrożonych w PRL zawierać będzie inteligentne rozwiązania Smart City – co zwiększy zdolność instytucjonalną do zarządzania miastem w różnych obszarach działania: transport, budownictwo, zieleń, edukacja, kultura i przedsiębiorczość.</p>				

l.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
2.1	<b>Inteligentne zarządzanie miastem – Smart City (Wdrożenie)</b> (2.000.000 zł – środki własne) I kw. 2024 - IV kw. 2026	<p>Przedsięwzięcie pn. „Inteligentne zarządzanie miastem – Smart City (Wdrożenie)”, czyli wdrożenie Planu/ Strategii inteligentnego miasta, jest odpowiedzią na zdiagnozowane w PRI potrzeby i problemy. Zgodnie z obowiązującą Strategią Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030, Miasto Konin wskazało priorytety wpisujące się w rozwiązania Smart City tj. nowy przejrzysty system konsultacji społecznych i dialogu z mieszkańcami oparty na platformie online, rozwój e-usług, poprawa funkcjonalności Biuletynu Informacji Publicznej i miejskiego portalu www, udostępnianie otwartych zbiorów danych, rozwiązania oparte na Otwartych Danych (Open Data), wykorzystywanie potencjału danych do generowania inicjatyw, aktywizacji społeczeństwa oraz transparentność miejskich działań itp. Efektem Planu Smart City będzie przeprowadzona diagnoza, wyznaczenie celów i wskazanie konkretnych działań z Smart City w zakresie zarządzania miastem (Transport np. system zarządzania ruchem drogowym, aplikacje dla mieszkańców. Środowisko np. aplikacja – gra miejska itp.) Natomiast podstawową korzyścią transformacji Miasta Konina w kierunku Smart City dla mieszkańców będą przede wszystkim wysokiej jakości spersonalizowane e-usługi, które będą zorientowane na potrzebach i wygodzie mieszkańców, a nie na wygodzie dostawców usług. Społeczność posiada lepszy dostęp do kompleksowej informacji o mieście, co wspiera zaangażowanie się w życie miasta oraz zwiększa świadomość mieszkańców miasta. Dzięki temu zwiększa się przejrzystość podejmowania decyzji w sektorze publicznym. Miasta inteligentne w procesach decyzyjnych mogą wykorzystywać pomysły i opinie mieszkańców, które są wyrażane w procesach konsultacji społecznych. Wzrasta więc znaczenie partycypacji społecznej. Dzięki temu mieszkańcy żyją w zdrowszym środowisku. Dzięki otwartym danym, ale i otwartości liderów miejskich tworzone są nowe usługi, które ułatwiają codzienne funkcjonowanie w mieście. Mieszkańcy oszczędzają czas i pieniądze i sprawy urzędowe mogą załatwić nie wychodząc z domu.</p>	a) Wdrożenie Planu Smart City (I kw. 2024 – IV kw. 2026) – realizacja działań wskazanych w planie	Urząd Miejski w Koninie/ Wydział Rozwoju Gospodarczego
<b>DZIAŁANIE PODSTAWOWE 3. E-URZĄD - nieinwestycyjne (4.150.000,00 zł)</b>				
3	<p>Działanie "E-urząd (działanie podstawowe - nieinwestycyjne)" jest odpowiedzią na zdiagnozowane w PRI problemy takie jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- potrzeba zmiany/ aktualizacji obecnego systemu informatycznego, który był by bardziej zintegrowany i zawierał by komunikację pomiędzy urzędem a jednostkami,</li> <li>- brak nowych narzędzi do prowadzenia pracy zdalnej, wideokonferencji oraz elektronicznych konsultacji społecznych,</li> <li>- rozwój nowych e-usług dla społeczności lokalnej,</li> <li>- brak oprogramowania do przeprowadzania partycypacji i aktualnych procedur, co dodatkowo wpływa na zmniejszanie się liczby uczestników konsultacji społecznych, słabszą partycypację, ryzyko podważania decyzji administracji i brak zaufania obywateli do instytucji publicznej na poziomie administracji lokalnej;</li> </ul>			

l.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
		<p>- brak dostępnych kanałów komunikacji dla mieszkańców (stara strona internetowa i BIP)</p> <p>- brak Platformy Otwartych Danych dostępnej dla mieszkańców.</p> <p>Również przeprowadzone dogłębne analizy w ramach II etapu projektu „Rozwój lokalny” w postaci: warsztatów grupowych z liderami społecznymi i kierownikami instytucjonalnymi, wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników i mieszkańców wskazują, że główną barierą rozwoju instytucjonalnego administracji lokalnej jest nadmierna biurokracja oraz mała liczba uruchomionych nowych e-usług. Głównym celem działania jest usprawnienie i podniesienie standardów działania samorządu lokalnego oraz budowanie zaufania obywateli do instytucji publicznych na poziomie samorządu lokalnego poprzez stworzenie zintegrowanego systemu informatycznego do zarządzania jednostkami administracji publicznej, rozwój nowych e-usług, nowe oprogramowanie do partycypacji społecznej oraz dostępne kanały komunikacji. Efektem działania będzie nowoczesny, inteligentny i zintegrowany system informatyczny, którego zadaniem będzie wsparcie skutecznego zarządzania miastem/NŚR, dzięki któremu jednostka administracji publicznej otrzyma kompleksowe wsparcie, przekładające się na poprawę jakości i efektywności realizowanych procesów, a także oszczędność i standaryzację podstawowych czynności. Ponadto kompleksowy system umożliwi mieszkańcom i podmiotom gospodarczym korzystanie z elektronicznych usług publicznych i zasobów informacyjnych oferowanych przez administrację lokalną. Natomiast potencjałem miasta jest duża chęć zdobywania przez pracowników nowych kwalifikacji pozwalających zwiększyć standardy świadczonych usług. Działanie jest zintegrowane z innymi działaniami PRI i PRL tworząc efekt synergii o zwiększonym wpływie na rozwój lokalny miasta Konina.</p> <p><b>Działanie realizowane będzie poprzez 3 przedsięwzięcia nieinwestycyjne:</b></p> <p><b>3.1. Zintegrowany system informatyczny do zarządzania jednostkami administracji publicznej i rozwój nowych e-usług</b></p> <p><b>3.2. Przebudowa strony internetowej, BIP i Platforma Otwartych Danych - nowe kanały komunikacji</b></p> <p><b>3.3. Zakup i wdrożenie systemu partycypacji społecznej</b></p> <p>Działanie jest komplementarne z działaniami PRI: E-urząd (inwestycyjnym), Dostępny i otwarty urząd (nieinwestycyjny i inwestycyjny) oraz Rozwojowy urząd (nieinwestycyjny i inwestycyjny) i działaniami PRL: Ożywiona kultura (nieinwestycyjne), Edukacja przyszłości (nieinwestycyjne) itp.</p>		
3.1	<p><b>Zintegrowany system informatyczny do zarządzania jednostkami administracji publicznej oraz rozwój nowych e-usług</b> (3.800.000 zł EOG)</p>	<p>Przedsięwzięcie „Zintegrowany system informatyczny do zarządzania jednostkami administracji publicznej oraz rozwój nowych e-usług” jest odpowiedzią na zdiagnozowane w Planie Rozwoju Instytucjonalnego problemy. Głównym celem przedsięwzięcia jest usprawnienie i podniesienie standardów działania samorządu lokalnego. Przedsięwzięcie polegać będzie na stworzeniu nowego zintegrowanego systemu informatycznego do zarządzania jednostkami administracji publicznej, którego zadaniem będzie wsparcie skutecznego zarządzania miastem. Swym zasięgiem obejmuje ono realizację działań w m.in. następujących obszarach: podatki lokalne, opłaty lokalne, księgowość budżetowa, zasoby ludzkie, prowadzenie ewidencji, zarządzanie dokumentami, elektroniczne usługi publiczne oraz kontrola i analiza realizacji zadań. Zgodnie z przeprowadzoną diagnozą oraz rozwojem nowych technologii równie ważnym przedsięwzięciem szeroko otwartym na komunikację z mieszkańcami i przedsiębiorcami są e-usługi, które pozwolą wypełnić dowolny wniosek w zakresie wszystkich spraw prowadzonych przez Urząd, zlokalizują zasięg wniosku poprzez udostępniony geoportal, a następnie wniosek</p>	<p>a) Budowa nowego zintegrowanego systemu informatycznego do zarządzania jednostkami administracji publicznej (IV kw. 2021 – IV kw. 2022)</p> <p>b) Opracowanie i wdrożenie nowych</p>	<p>Urząd Miejski w Koninie/ Wydział Informatyki</p>

I.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
	IV kw. 2021 - IV kw. 2023	ten zostanie przesłany do Urzędu poprzez portal e-usług. Przykłady nowych e-usług dotyczących: - partycypacji społecznych (w tym konsultacji społecznych i współzrządzenia) z wykorzystaniem geoportalu; - zgłaszania wniosków o interwencje w zakresie zauważonych nieprawidłowości w infrastrukturze miejskiej; - kompleksowej obsługi Konińskiego Budżetu Obywatelskiego (złożenie wniosku, jego prowadzenie z wydziałem opiniującym, potwierdzanie zmian w karcie analizy online, bez konieczności stawiania się w urzędzie, widok stanu sprawy - karta projektu (interaktywna), umożliwiająca głosowanie; - obsługi konkursów dla NGO oraz inicjatywy lokalnej, rezerwacji lokali dla NGO w COP, kalendarza dla NGO, aktywnej mapy dostępności Konina, napraw i przebudów; - złożenia i wydawania zaświadczeń o rewitalizacji, pismo do urzędu, wniosek o konto na platformie e-urząd; - zapisów na szkolenia, konkursy, wydarzenia; - wycienienia wartości opłaty za zezwolenie na sprzedaż alkoholu według oświadczenia np. e-kalkulator, złożenie oświadczenia o wartości sprzedaży napojów alkoholowych oraz rezygnacja z zezwolenia; - aplikowania na wolne stanowiska urzędnicze; wnioskowanie o odbycie stażu lub praktyki; - przyjmowania wniosków na Konińską Kartę Seniora oraz przyjmowanie wniosków na Konińską Kartę Rodziny 3+; - rejestracji urodzenia dziecka, wydanie odpisu aktu stanu cywilnego, wydanie zaświadczenia o zamieszczonych lub niezamieszczonych danych dotyczących wskazanej osoby, wydanie zaświadczenia o stanie cywilnym.	e-usług (IV kw. 2022 – IV 2023)	
3.2	<b>Przebudowa strony internetowej, BIP, Platforma Otwartych Danych - nowe kanały komunikacji</b> (200.000 zł EOG) II kw. 2021 - IV kw. 2022	Przedsięwzięcie pn. „Przebudowa strony internetowej, BIP, Platforma Otwartych Danych – nowe kanały komunikacji” jest odpowiedzią na zdiagnozowane w PRI problemy i potrzeby. Głównym celem przedsięwzięcia jest przebudowanie dostępnych obecnie kanałów do potrzeb i oczekiwań mieszkańców. Głównym celem przedsięwzięcia jest usprawnienie i podniesienie standardów działania samorządu poprzez poprawę komunikacji samorządu z mieszkańcami i przedsiębiorcami. Utworzony zostanie system zarządzania treścią CMS wspólny dla trzech (z możliwością dodawania kolejnych) stron internetowych: strona Konina www.konin.pl, Biuletyn Informacji Publicznej Urzędu Miejskiego w Koninie oraz Platforma Otwartych Danych. a) I etap to zbudowanie/implementacja systemu zarządzania treścią, który umożliwić będzie utworzenie trzech stron internetowych, opartych na odmiennych projektach graficznych i funkcjonalnych, jednak posiadających wspólny panel do zarządzania treściami, prawami redaktorów. System ten musi umożliwiać współdzielenie danych/plików, przy zachowaniu odmienności prezentacji w każdym z trzech serwisów internetowych. b) II etap to budowa strony internetowej Platforma Otwartych Danych, która jako jedyna z tych trzech jest całkowicie nowym kanałem komunikacji internetowej z mieszkańcami. Platforma z założenia ma umożliwiać/ułatwiać dostęp do dokumentów i zbiorów wytwarzanych przez	a) I etap to zbudowanie/implementacja systemu zarządzania treścią (II – IV kw. 2021) b) II etap to budowa strony internetowej Platforma Otwartych Danych (I – IV kw. 2022) c) III etap to budowa nowej strony internetowej Konina	Urząd Miejski w Koninie/ Biuro Prezidenta Miasta

I.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
		<p>urząd, przyjmując jako dominującą formę ikonografiki, wykresy, mapy oraz poradniki (w tym również video) ułatwiające mieszkańcom zarówno załatwianie spraw w urzędzie, ale też funkcjonowanie w mieście (np. poradniki dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej, zakładania stowarzyszenia itp.).</p> <p>c) III etap to budowa nowej strony internetowej Konina (www.konin.pl). Powinna ona być maksymalnie przyjazna dla każdego użytkownika, zarówno na komputerach, jak i urządzeniach mobilnych. Największy nacisk przy projektowaniu funkcjonalności nowej strony musi być położony na łatwość odnajdywania istotnych dla mieszkańców informacji o mieście.</p> <p>d) IV etap to budowa nowego Biuletynu Informacji Publicznej. Przy projektowaniu nowego BIP-u największy nacisk powinien zostać położony na możliwość kojarzenia informacji/dokumentów poprzez system tagów i/lub kategorii, tak, aby maksymalnie zlikwidować silosowość przechowywania informacji w BIP. Przy projektowaniu nowego BIP należy także zmaksymalizować intuicyjność jego obsługi.</p>	<p>(www.konin.pl) (I – IV kw. 2022) d) IV etap to budowa nowego BIP (I-IV kw. 2022)</p>	
3.3	<p><b>Zakup i wdrożenie systemu partycypacji społecznej</b> (150 000 zł) III kw. 2021 - IV kw. 2023</p>	<p>Przedsięwzięcie „Zakup i wdrożenie systemu partycypacji społecznej” jest odpowiedzią na zdiagnozowane w Planie Rozwoju Instytucjonalnego problemy. Głównym celem przedsięwzięcia jest wzrost zaangażowania mieszkańców w proces realizacji polityki rozwojowej miasta, gdzie mieszkańcy i użytkownicy miasta występują jako adresaci, interesariusze i współdecydenci. Miasto Konin chce stworzyć nowy system do przeprowadzania partycypacji społecznej, który będzie dostosowany do ustawy o dostępności cyfrowej. System będzie nowoczesny i funkcjonalny, gdyż zawierać będzie następujące elementy: - możliwość udostępnienia spotkań na żywo, transmisji spotkań dla mieszkańców, w tym wyjść na spacerzy obywatelskie – live - zachowane poziomy dostępności, także tylko dla słuchających, ale z zachowaniem anonimowości, z uwzględnieniem ochrony danych osobowych - tłumaczenie migowe i audio deskrypcja - brak skomplikowanych procedur dodawania uwag - jasny i wspólny system otrzymywania odpowiedzi na przekazane uwagi - infografiki dla zasad, ale też dla każdych ogłaszanych konsultacji (mówiące czego dotyczą, jakie dają korzyści - poprzez udział w nich dla mieszkańca, miasta), uproszczenie interfejsu i intuicyjny w obsłudze - 3 D - dla konsultacji dotyczącej przestrzeni miasta, rozwiązań budowlanych, dostępności, planów itp. - pokazywanie ich w formie, wyglądzie zrozumiałym dla mieszkańca, nie będącego inżynierem czy technikiem - jakość przekazywanego dźwięku, obrazu, płynność przejść w rozmowie najwyższa z możliwych - wirtualna mapa z pokazaniem konsultowanego tematu, obiektu - umożliwienie mieszkańcom komunikowania, wyrażania swoich opinii, uwag, w systemie mogły by być wyszczególnione formy dialogu, takie jak np. wnioski (formularz umożliwiający złożenie</p>	<p>a) Przygotowanie szczegółowego opisu przedmiotu zamówienia oraz pogłębiona analiza potrzeb i preferencji mieszkańców w zakresie wykorzystywania nowoczesnych technologii do współpracy z miastem III-IV kw. 2021 b) Zlecenie opracowania oprogramowania – system do partycypacji</p>	<p>Urząd Miejski w Koninie/ Wydział Informatyki</p>

l.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
		<p>wniosku przez mieszkańców oraz informacja o złożonych wnioskach), petycje, KBO, dostępne konsultacje - baza wiedzy (definicja konsultacji, akty prawne związane z konsultacjami, dobre praktyki), galeria zdjęć z konsultacji - zapewnienie różnorodności tematyki np. w zakresie konsultowania pomysłów na realizację projektów, form wsparcia - generowania raportów, statystyk nt. uczestników konsultacji, lepsza promocja konsultacji, ankiety on-line - funkcja informowania mieszkańców SMS, funkcje weryfikacji grupy docelowej. Efektem przedsięwzięcia będzie usprawnienie systemu zarządzania jednostką samorządu terytorialnego, poprawa komunikacji samorządu z mieszkańcami i przedsiębiorcami, zwiększenie zdolności JST do przeprowadzania konsultacji społecznych, wzrost poziomu zadowolenia mieszkańców z efektywnej pracy pracowników samorządowych wykorzystujących nowe rozwiązania technologiczne oraz wzrost liczby przeprowadzonych konsultacji społecznych. Dodatkowo w ramach przedsięwzięcia przeprowadzona zostanie pogłębiona analiza potrzeb i preferencji mieszkańców w zakresie wykorzystywania nowoczesnych technologii do współpracy z miastem.</p> <p>Przedsięwzięcie ma ogromne znaczenie dla wszystkich przedsięwzięć realizowanych w PRI i PRL, ponieważ jest komplementarne poprzez wykorzystywanie systemu partycypacji społecznych do przeprowadzania wymaganych konsultacji społecznych.</p>	<p>społecznej I kw. 2022 – II kw. 2023  c) Wdrożenie i doskonalenie systemu/ procesu partycypacji społecznej NŚR III – IV kw. 2023</p>	
4		<p><b>DZIAŁANIE PODSTAWOWE 4. E-URZĄD – inwestycyjne (400.000 zł)</b></p> <p>Działanie "E-urząd (działanie podstawowe – inwestycyjne)" jest odpowiedzią na zdiagnozowane w PRI problemy polegające na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- potrzebie zmiany/ aktualizacji: obecnego systemu informatycznego, który był by bardziej zintegrowany i zawierał by komunikację pomiędzy urzędem a jednostkami, małej ilości załatwianych spraw elektronicznie (7,12% korespondencji, wysyłanych odpowiedzi 2,04%),</li> <li>- braku nowych narzędzi do prowadzenia pracy zdalnej, wideokonferencji oraz elektronicznych konsultacji społecznych, niewystarczającym wsparciu technologicznym w zarządzaniu finansami oraz rozwoju nowych e-usług dla mieszkańców i przedsiębiorców.</li> </ul> <p>Również przeprowadzone dogłębne analizy w ramach II etapu projektu „Rozwój lokalny” w postaci: warsztatów grupowych z liderami społecznymi i kierownikami instytucjonalnymi, wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników i mieszkańców wskazują, że główną barierą rozwoju instytucjonalnego administracji lokalnej jest nadmierna biurokracja oraz mała liczba uruchomionych nowych e-usług. Głównym celem działania jest usprawnienie i podniesienie standardów działania samorządu lokalnego poprzez stworzenie zintegrowanego systemu informatycznego do zarządzania jednostkami administracji publicznej oraz rozwój nowych e-usług. Efektem działania będzie nowoczesny, inteligentny i zintegrowany system informatyczny, którego zadaniem będzie wsparcie skutecznego zarządzania miastem/NŚR, dzięki któremu jednostka administracji publicznej otrzyma kompleksowe wsparcie, przekładające się na poprawę jakości i efektywności realizowanych procesów, a także oszczędność i standaryzację podstawowych czynności. Ponadto kompleksowy system umożliwi mieszkańcom i podmiotom gospodarczym korzystanie z elektronicznych usług publicznych i zasobów informacyjnych oferowanych przez administrację lokalną. Utworzony system obejmie następujące obszary: podatki lokalne, opłaty lokalne, księgowość budżetowa, zasoby ludzkie, prowadzenie ewidencji, zarządzanie dokumentami, elektroniczne usługi publiczne oraz kontrola i analiza realizacji zadań. Natomiast potencjałem</p>		

l.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
		<p>miasta jest duża chęć zdobywania przez pracowników nowych kwalifikacji informatycznych. Działanie jest zintegrowane z innymi działaniami PRI i PRL tworząc efekt synergii o zwiększonym wpływie na rozwój lokalny miasta Konina.</p> <p><b>Działanie realizowane będzie poprzez 1 przedsięwzięcie inwestycyjne:</b>  <b>4.1. Zintegrowany system informatyczny do zarządzania jednostkami administracji publicznej i rozwój nowych e-usług (środki trwałe powyżej 10 tys. zł)</b></p> <p>Działanie jest komplementarne z działaniami PRI: E-urząd (nieinwestycyjnym), Dostępny i otwarty urząd (nieinwestycyjny i inwestycyjny) oraz Rozwojowy urząd (nieinwestycyjny i inwestycyjny).</p>		
4.1	<p><b>Zintegrowany system informatyczny do zarządzania jednostkami administracji publicznej oraz rozwój nowych e-usług</b>  (400.000 zł EOG)  IV kw. 2021  - IV kw. 2022</p>	<p>Przedsięwzięcie „Zintegrowany system informatyczny do zarządzania jednostkami administracji publicznej oraz rozwój nowych e-usług (inwestycyjny)” jest odpowiedzią na zdiagnozowane w Planie Rozwoju Instytucjonalnego problemy. Głównym celem przedsięwzięcia jest usprawnienie i podniesienie standardów działania samorządu lokalnego oraz komplementarność z takim samym przedsięwzięciem w ramach działania E-urząd (nieinwestycyjne), gdzie powstanie zintegrowany system informatyczny do zarządzania jednostkami administracji publicznej oraz rozwój nowych e-usług (usługa). Przedsięwzięcie polegać będzie na zakupie do powstałego systemu, wymaganego i niezbędnego wyposażenia – środków trwałych, których cena jednostkowa przekracza kwotę 10 tys. zł netto. Wszystkie elementy całego systemu pozwolą skutecznie zarządzać miastem. Swoim zasięgiem obejmie on realizację działań w m.in. następujących obszarach: podatki lokalne, opłaty lokalne, księgowość budżetowa, zasoby ludzkie, prowadzenie ewidencji, zarządzanie dokumentami, elektroniczne usługi publiczne oraz kontrola i analiza realizacji zadań.</p>	<p>a) Budowa nowego zintegrowanego systemu informatycznego do zarządzania jednostkami administracji publicznej (środki trwałe powyżej 10 tys. zł) (IV kw. 2021 – IV kw. 2022)</p>	<p>Urząd Miejski w Koninie/  Wydział Informatyki</p>
5		<p><b>DZIAŁANIE PODSTAWOWE 5. DOSTĘPNY I OTWARTY URZĄD – nieinwestycyjne (600.000 zł)</b></p> <p>Miasto Konin to miasto na prawach powiatu, realizujące zarówno zadania gminne jak i powiatowe, które boryka się z wieloma problemami i ograniczeniami instytucjonalnymi takimi jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- brak aplikacji wspomagającej nawigację po mieście dla os. o szczególnych potrzebach, które znacząco może wspomóc bezpieczne poruszanie się po mieście,</li> <li>- deficyt jednolitych oznaczeń poziomych i pionowych w obiektach miejskich,</li> <li>- brak modelowej obsługi klientów (baza info).</li> </ul> <p>Przeprowadzone dogłębne analizy w ramach II etapu projektu „Rozwój lokalny” w postaci: warsztatów grupowych z liderami społecznymi i kierownikami instytucjonalnymi, wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników i mieszkańców wskazują, że główną barierą rozwoju instytucjonalnego administracji lokalnej jest brak standardów dostępności, modelowej obsługi klienta urzędu oraz dokonanie dogłębnej analizy obecnie obowiązujących procesów</p>		

l.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
		<p>i procedur opisanych do realizacji zadań administracji samorządowej tak aby były one zgodne z założeniami nowego modelu zarządzania miastem. Natomiast potencjałem jest odpowiednie przygotowanie lidera (Prezydent) i kadry zarządzającej do systemowego zarządzania miastem i kulturą organizacyjną. Działanie „Dostępny i otwarty urząd (działanie podstawowe - nieinwestycyjne” jest odpowiedzią na zdiagnozowane w Planie Rozwoju Instytucjonalnego problemy i potrzeby. Głównym celem przedsięwzięcia jest wzmocnienie zdolności JST do tworzenia trwałych mechanizmów partycypacji społecznej oraz zwiększenie dostępności przestrzeni miejskiej dla grup wrażliwych czy zagrożonych wykluczeniem społecznym ze względu na ich ograniczenia. Realizacja działania przyczyni się do usprawnienia i podniesienia standardów działania samorządu lokalnego oraz budowy zaufania obywateli do instytucji publicznych na poziomie samorządu lokalnego. Działanie jest wieloaspektowe i zintegrowane z innymi działaniami PRI i PRL tworząc efekt synergii o zwiększonym wpływie na rozwój lokalny miasta Konina.</p> <p><b>Działanie realizowane będzie poprzez 3 przedsięwzięcia nieinwestycyjne:</b></p> <p><b>5.1. Audyt procesów i towarzyszących im procedur</b></p> <p><b>5.2. Jednolite oznaczeni poziome i pionowe w budynkach urzędu</b></p> <p><b>5.3. Aplikacja - dostępna przestrzeń miejska</b></p> <p>Działanie jest komplementarne z działaniami PRI: Dostępny i otwarty urząd (podstawowe – inwestycyjne oraz uzupełniające), E-urząd (podstawowe inwestycyjne i nieinwestycyjne) oraz Rozwojowy urząd (podstawowe – nieinwestycyjne i uzupełniające), działaniami PRL (Zaangażowana społeczność – podstawowe nieinwestycyjne i inwestycyjne np. Przebudowa i wyposażenie urzędu w celu stworzenia nowych funkcji i dostępności).</p>		
5.1	<p><b>Audyt procesów i towarzyszących im procedur</b> (350.000 zł EOG)</p> <p>II kw. 2021 - IV kw. 2022</p>	<p>Przedsięwzięcie pn. „Audyt procesów i towarzyszących im procedur” jest odpowiedzią na zdiagnozowane w PRI problemy i potrzeby. Przedsięwzięcie będzie polegało na dokonaniu dogłębnej analizy obecnie obowiązujących procesów i procedur opisanych do realizacji zadań administracji samorządowej. W szczególności obowiązujących e-usług i tych, które będą wprowadzone w zakresie szeroko rozumianej dostępności cyfrowej z uwzględnieniem wytycznych Ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Również audytowi zostaną poddane wszelkiego rodzaju świadczone usługi publiczne. Dodatkowo audyt obejmie tematy dotyczące: doprecyzowania ankiety samooceny, niewystarczającej współpracy międzywydziałowej, ugruntowania praktyk działania za pomocą struktur poziomych, elastycznych w stosunku do formalnej struktury, szerszego systemu oceny współpracy, konieczności skoordynowania nadzoru nad jednostkami organizacyjnymi miasta zajmującymi się szeroko rozumianą pomocą społeczną, potrzeby przeglądu lub stworzenia nowej struktury organizacyjnej związanej z realizacją nowych zadań strategicznych, ocen systemu współpracy, braków w obszarze sformalizowania dzielenia się wiedzą i doświadczeniem między pracownikami, ograniczeniami charakteru motywacyjnego obowiązującego systemu wynagradzania, bezpośredniego powiązania oceny okresowej pracownika z awansowaniem, kodeksu dobrego rządzenia/kodeksu etycznego, konieczności poprawy istniejącego planowania szkoleń na system podnoszenia kompetencji z uwzględnieniem priorytetów działań</p>	<p>a)Przeprowadzenie audytu procesów i towarzyszących im procedur (II-III kw. 2021) b) Opracowanie nowych/ aktualizacja starych procedur/ procesów (IV kw. 2021 - IV kw. 2022</p>	<p>Urząd Miejski w Koninie/Wydział Organizacyjny i Kadr</p>



I.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
		<p>strategicznych i operacyjnych, procesu budowania lokalnego systemu diagnozy. Realizacja przedsięwzięcia będzie miała wpływ na wykorzystanie potencjału organizacji tj. wszystkich dostępnych zasobów poprzez właściwe określenie siatki procesów i procedur dających gwarancję najbardziej efektywnego wypełniania zadań na rzecz mieszkańców, co spowoduje usprawnienie i podniesienie standardów działania samorządu lokalnego oraz zwiększy zaufanie mieszkańców do instytucji publicznej na poziomie samorządu lokalnego. Przeprowadzony audyt wpłynie również na świadczone usługi publiczne dla mieszkańców.</p>		
5.2	<p><b>Jednolite oznaczenie poziome i pionowe w budynkach urzędu</b> (50.000 zł EOG) II kw. 2021 - IV kw. 2021</p>	<p>Przedsięwzięcie pn. „Jednolite oznaczenie poziome i pionowe w budynkach urzędu” (dokumentacja) jest odpowiedzią na zdiagnozowane w PRI problemy. Realizacja przedsięwzięcia pozwoli na likwidację barier w obszarze dostępności architektonicznej. Efektem przedsięwzięcia będzie projekt - system fakturowych i jednakowych oznaczeń nawierzchni oraz system oznaczeń pionowych, tj. tablice dotykowe zlokalizowane w obiektach Urzędu Miejskiego w Koninie. Całość określoną w metrach oraz w ilości tablic informacyjnych będzie można dokładnie podać po stworzeniu planów sytuacyjnych dla każdego obiektu. Szacuje się, że będzie to kilkaset metrów systemu fakturowych oznaczeń nawierzchni oraz kilkaset tablic informacyjnych. Pierwszym oraz podstawowym rezultatem działania jest przede wszystkim poprawa jakości funkcjonowania osób ze szczególnymi potrzebami w obiektach Urzędu Miejskiego w Koninie. Zarówno znormalizowany, ergonomiczny, przejrzysty oraz intuicyjny system informacji fakturowej, jak i system tablic dotykowych z wykorzystaniem alfabetu Braille’a, w znaczny sposób przyczynią się do usprawnienia nawigacji i poruszania się osób z dysfunkcjami wzroku po budynkach Urzędu Miejskiego w Koninie. Wydaje się, iż jest to niezbędny czynnik tzw. przyjaznego urzędu, czyli instytucji dbającej o komfort każdego obsługiwanego mieszkańca bez względu na to, czy jest to osoba sprawna, czy osoba ze szczególnymi potrzebami. Drugim, także istotnym rezultatem działania jest wpisanie się w założenia ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Wymieniony akt prawny nakłada na podmioty publiczne obowiązek szeroko pojmowanej dostępności obiektów użyteczności publicznej, w tym przede wszystkim dostępności architektonicznej. Dostosowanie zatem tak ważnych elementów, jak system fakturowych oznaczeń i tablic/planów tyflograficznych komponuje się zarówno z ustawowym wymogiem oraz zasadami projektowania uniwersalnego, które miasto ustanowiło Zarządzeniem Nr 159/2017 Prezydenta Miasta Konina z dnia 16 października 2017 roku w sprawie wprowadzenia Standardów dostępności oraz Wytucznych Projektowania bez Barier dla Miasta Konina.</p>	<p>a) Stworzenie koncepcji planu sytuacyjnego (mapy) dla każdego obiektu/budynku, tj. ujęcie ilości tablic informacyjnych (tyflograficznych z alfabetem Braille’a) oraz fakturowych oznaczeń nawierzchni, wspomagających nawigację po obiektach Urzędu Miejskiego II – IV kw. 2021 r.</p>	<p>Zakład Obsługi Urzędu Miejskiego w Koninie</p>

l.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
5.3	<p><b>Aplikacja - dostępna przestrzeń miejska</b> (200.000 zł EOG) II kw. 2021 - I kw. 2022</p>	<p>Przedsięwzięcie pn. „Aplikacja - dostępna przestrzeń miejska”, jest odpowiedzią na zdiagnozowane problemy i potrzeby. Głównym celem przedsięwzięcia jest stworzenie aplikacji, która pozwoli osobom ze szczególnymi potrzebami bezpiecznie poruszać się w miejskiej przestrzeni. Efektem przedsięwzięcia będzie miejska aplikacja mobilna (iOS i Android), której odbiorcą ma być przede wszystkim osoba ze szczególnymi potrzebami. Aplikacja powinna zawierać dane dotyczące m.in. funkcji: - opis i dane dotyczące dostępności miejskich obiektów użyteczności publicznej, udogodnień (jeśli się takie znajdują) i barier (jeśli występują); zgodnie z ustawowym wymogiem (funkcja) powinna zawierać tzw. deklarację dostępności dla każdego obiektu z osobna; - opis i dane dotyczące dostępności przejść dla pieszych w miejscach najczęściej użytkowanych, tj. centrum miasta, miejsca przy budynkach użyteczności publicznej, miejsca przy węzłach komunikacyjnych, obiektach rekreacji i sportu; - opis i dane dotyczące dostępności przystanków komunikacji miejskiej w miejscach, z których najczęściej korzystają podróżni (funkcja połączona z aktualnym rozkładem jazdy autobusów z danego przystanku); - opis i dane dotyczące dostępności miejsc postojowych dla osób ze szczególnymi potrzebami na parkingach miejskich. Miejska aplikacja mobilna adresowana głównie do osób ze szczególnymi potrzebami w znaczny sposób może przyczynić się do poprawy dostępności informacji zapisanej w formacie cyfrowym. Warunkiem koniecznym jest spełnienie wymogów wynikających z Ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych. Sumując zarówno potrzebę stworzenia miejskiej aplikacji mobilnej dla miasta Konina oraz ustawowe zapisy (także Ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, zwłaszcza artykuł 6, pkt 2) można stwierdzić, że stworzenie narzędzia w postaci aplikacji mobilnej stanie się instrumentem nieodzownym w nawigacji po mieście. Dla osób z wieloma oraz różnymi dysfunkcjami zainstalowany w smartfonie program (po spełnieniu wszelkich wymagań) stanowić będzie niezbędny „przewodnik” po miejskiej infrastrukturze, szczególnie tych jej elementach, które na co dzień są użytkowane przez mieszkańców (obiekty użyteczności publicznej, przejścia dla pieszych, miejsca postojowe na parkingach, przystanki komunikacji miejskiej).</p>	<p>a) Stworzenie założeń wyglądu aplikacji mobilnej (projekt) oraz funkcji, jakie powinna zawierać i w oparciu o jakie możliwości (cyfrowe) powinna ewoluować II kwartał 2021 r. b) Realizacja założeń, tj. fizyczne stworzenie miejskiej aplikacji mobilnej dla osób ze szczególnymi potrzebami; III kw. 2021 - I kw. 2022 r.</p>	<p>Urząd Miejski w Koninie/ Koordynator ds. dostępności</p>
6	<p><b>DZIAŁANIE PODSTAWOWE 6. DOSTĘPNY I OTWARTY URZĄD - inwestycyjne (400.000 zł)</b></p> <p>Miasto Konin to miasto na prawach powiatu, realizujące zarówno zadania gminne jak i powiatowe, które boryka się z wieloma problemami i ograniczeniami instytucjonalnymi tj.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- w przeważającej części (90 %) korytarze nie posiadają tzw. fakturowych oznaczeń nawierzchni (oznaczenia poziome).</li> </ul>			

l.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
		<p>- brak (100 %) także oznaczeń pionowych, czyli tablic informacyjnych przy drzwiach, czy ogólnych tablic informacyjnych z rozkładem pomieszczeń w całym obiekcie (tablice tyflograficzne wraz opisem w języku Braille'a). Powoduje to dość istotny dyskomfort w obsłudze oraz poruszaniu się po obiekcie użyteczności publicznej osób ze szczególnymi potrzebami, zwłaszcza osób głuchoniewidomych, niewidomych i słabowidzących.</p> <p>Również przeprowadzone dogłębne analizy w ramach II etapu projektu „Rozwój lokalny” w postaci: warsztatów grupowych z liderami społecznymi i kierownikami instytucjonalnymi, wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników i mieszkańców wskazują, że główną barierą rozwoju instytucjonalnego administracji lokalnej jest brak standardów dostępności, modelowej obsługi klienta urzędu. Efektami działania będą: - system fakturowych i jednakowych oznaczeń nawierzchni oraz system oznaczeń pionowych, tj. tablice dotykowe zlokalizowane w następujących obiektach Urzędu Miejskiego w Koninie. Działanie „Dostępny i otwarty urząd (działanie podstawowe – inwestycyjne)” jest odpowiedzią na zdiagnozowane w Planie Rozwoju Instytucjonalnego problemy i potrzeby. Głównym celem przedsięwzięcia jest zwiększenie dostępności przestrzeni Urzędu Miejskiego dla grup wrażliwych czy zagrożonych wykluczeniem społecznym ze względu na ich ograniczenia. Realizacja działania przyczyni się do usprawnienia i podniesienia standardów działania samorządów lokalnych. Działanie jest wieloaspektowe i zintegrowane z innymi działaniami PRI i PRL tworząc efekt synergii o zwiększonym wpływie na rozwój lokalny miasta Konina.</p> <p><b>Działanie realizowane będzie poprzez 1 przedsięwzięcie inwestycyjne:</b></p> <p><b>6.1. Jednolite oznaczenia poziome i pionowe w budynkach urzędu</b></p> <p>Działanie jest komplementarne PRI: Dostępny i otwarty urząd (podstawowe – inwestycyjne oraz uzupełniające) i działaniem PRL (Zaangażowana społeczność – podstawowe nieinwestycyjne i inwestycyjne np. Przebudowa i wyposażenie urzędu w celu stworzenia nowych funkcji i dostępności).</p>		
6.1	<p><b>Jednolite oznaczenie poziome i pionowe w budynkach urzędu</b> (400.000 zł EOG) I kw. 2022 - IV kw. 2023</p>	<p>Przedsięwzięcie pn. „Jednolite oznaczenie poziome i pionowe w budynkach urzędu” (wykonanie), jest odpowiedzią na zdiagnozowane w PRI problemy. Realizacja przedsięwzięcia pozwoli na likwidację barier w obszarze dostępności architektonicznej. Efektem przedsięwzięcia będzie system fakturowych i jednakowych oznaczeń nawierzchni oraz system oznaczeń pionowych, tj. tablice dotykowe zlokalizowane w następujących obiektach Urzędu Miejskiego w Koninie: - budynek UM Plac Wolności 1, - budynek UM Plac Wolności 6, - budynek UM ul. Wiosny Ludów 6, - budynek UM ul. Westerplatte 2, - budynek UM ul. 3 Maja 21, - budynek UM ul. Wojska Polskiego 2, - budynek UM ul. Przemysłowa 2, - budynek UM ul. S. Staszica 17, - budynek UM ul. 3 Maja 1-3, - budynek UM ul. W. Sztarka 1. Całość określona w metrach oraz w ilości tablic informacyjnych będzie można dokładnie podać po stworzeniu planów sytuacyjnych dla każdego obiektu. Szacuje się, że będzie to kilkaset metrów systemu fakturowych oznaczeń nawierzchni oraz kilkaset tablic informacyjnych. Pierwszym oraz podstawowym rezultatem działania jest przede wszystkim poprawa jakości funkcjonowania osób ze szczególnymi potrzebami w obiektach Urzędu Miejskiego w Koninie. Zarówno znormalizowany, ergonomiczny, przejrzysty oraz intuicyjny system informacji fakturowej, jak i system tablic dotykowych z wykorzystaniem alfabetu Braille'a w znaczny sposób przyczyni się do usprawnienia nawigacji i poruszania się osób z dysfunkcjami wzroku po budynkach Urzędu</p>	<p>a) Realizacja koncepcji, tj. montaż systemu informacji fakturowej: ścieżek kierunkowych, oznaczeń ostrzegawczych, oznaczeń uwagi i informacji oraz oznaczeń pionowych; I kw. 2022 - IV kw. 2023 r.</p>	<p>Zakład Obsługi Urzędu Miejskiego w Koninie</p>

l.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
		<p>Miejskiego w Koninie. Wydaje się, iż jest to niezbędny czynnik tzw. przyjaznego urzędu, czyli instytucji dbającej o komfort każdego obsługiwane go mieszkańca bez względu na to, czy jest to osoba sprawna, czy osoba ze szczególnymi potrzebami. Drugim, także istotnym rezultatem działania jest wpisanie się w założenia ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Wymieniony akt prawny nakłada na podmioty publiczne obowiązek szeroko pojmowanej dostępności obiektów użyteczności publicznej, w tym przede wszystkim dostępności architektonicznej. Dostosowanie zatem tak ważnych elementów, jak system fakturowych oznaczeń i tablic/planów tyflograficznych komponuje się zarówno z ustawowym wymogiem oraz zasadami projektowania uniwersalnego, które miasto ustanowiło Zarządzeniem Nr 159/2017 Prezydenta Miasta Konina z dnia 16 października 2017 roku w sprawie wprowadzenia Standardów dostępności oraz Wytucznych Projektowania bez Barrier dla Miasta Konina.</p>		
<b>DZIAŁANIE UZUPEŁNIAJĄCE – 7. DOSTĘPNY I OTWARTY URZĄD (5.000.000 zł)</b>				
7		<p>Działanie pn. „Dostępny i otwarty urząd” (działanie uzupełniające) związane jest z likwidacją barier architektonicznych w budynkach użyteczności publicznej, co stanowi odpowiedź na zdiagnozowane w PRI problemy (niespełnienie ustawowego wymogu dostępności). Realizacja działania pozwoli osobom ze szczególnymi potrzebami bezpiecznie poruszać się w miejskiej przestrzeni, jakimi są obiekty użyteczności publicznej, w których mieści się Urząd Miejski w Koninie. Głównym celem przedsięwzięcia będzie poprawa dostępności architektonicznej, obejmująca swoim zakresem elementy ujęte w Standardach dostępności dla polityki spójności w 2014-2020, w obszarze Standard architektoniczny. W szczególności dostępność ww. obiektów powinna dotyczyć: strefy wejścia, komunikacji wewnątrz budynku, zarówno pionowej, jak i poziomej, planów tyflograficznych, systemu fakturowych oznaczeń nawierzchni, platform, dźwigów, wind, bezpieczeństwa pożarowego. Natomiast efektem działania będzie jakości funkcjonowania osób ze szczególnymi potrzebami w obiektach Urzędu Miejskiego w Koninie. Optymalne wejście do obiektu, bezproblemowe poruszanie się po całym budynku (komunikacja pozioma i pionowa), ergonomicznie zaprojektowana przestrzeń dla obsługi osoby ze szczególnymi potrzebami, przejrzysty oraz intuicyjny system informacji fakturowej, jak i system tablic dotykowych z wykorzystaniem alfabetu Braille’a w znaczny sposób przyczynią się do poprawy szeroko rozumianej dostępności w budynkach Urzędu Miejskiego w Koninie. Wydaje się, iż jest to niezbędny czynnik tzw. przyjaznego urzędu, czyli instytucji dbającej o komfort każdego obsługiwane go mieszkańca bez względu na to, czy jest to osoba sprawna, czy osoba ze szczególnymi potrzebami. Drugim, także istotnym efektem przedsięwzięcia jest wpisanie się w założenia ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Wymieniony akt prawny nakłada na podmioty publiczne obowiązek dostępności obiektów użyteczności publicznej, w tym przede wszystkim dostępności architektonicznej. Zatem dostosowanie tak ważnych elementów, jak: pozbawione barier wejście do obiektu, bezpieczne poruszanie się w jego wnętrzu, system fakturowych oznaczeń nawierzchni oraz montaż tablic/planów tyflograficznych wkomponowuje się w ustawowy wymóg oraz zasady projektowania uniwersalnego, które miasto ustanowiło Zarządzeniem Nr 159/2017 Prezydenta Miasta Konina z dnia 16 października 2017 roku w sprawie wprowadzenia Standardów dostępności oraz Wytucznych Projektowania bez Barrier dla Miasta Konina.</p>		

I.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
<p><b>Działanie składa się z 1 przedsięwzięcia inwestycyjnego:</b></p> <p><b>7.1. Likwidacja barier architektonicznych w budynkach urzędu</b></p> <p>Działanie jest komplementarne z działaniem PRI: Dostępny i otwarty urząd (podstawowe – inwestycyjne oraz uzupełniające) oraz działaniem PRL (Zaangażowana społeczność – podstawowe nieinwestycyjne i inwestycyjne np. Przebudowa i wyposażenie urzędu w celu stworzenia nowych funkcji i dostępności).</p>				
7.1	<p>Likwidacja barier architektonicznych w budynkach urzędu (5.000.000 zł EOG)</p> <p>I kw. 2023 - IV kw. 2027</p>	<p>Przedsięwzięcie pn. „Likwidacja barier architektonicznych w budynkach urzędu” jest odpowiedzią na zdiagnozowane w PRI problemy. Realizacja przedsięwzięcia pozwoli osobom ze szczególnymi potrzebami bezpiecznie poruszać się w miejskiej przestrzeni, jakimi są obiekty użyteczności publicznej, w których mieści się Urząd Miejski w Koninie. Głównym celem przedsięwzięcia będzie poprawa dostępności architektonicznej, obejmująca swoim zakresem elementy ujęte w Standardach dostępności dla polityki spójności w 2014-2020, w obszarze Standard architektoniczny – budynki, w obiektach Urzędu Miejskiego : Plac Wolności 1, Plac Wolności 6, ul. Wiosny Ludów 6, ul. Westerplatte 2, ul. 3 Maja 21, ul. Wojska Polskiego 2, ul. Przemysłowa 2, ul. S. Staszica 17, ul. 3 Maja 1-3, ul. W. Sztarka 1. W szczególności dostępność ww. obiektów powinna dotyczyć: strefy wejścia, komunikacji wewnątrz budynku, zarówno pionowej, jak i poziomej, planów tyflograficznych, systemu fakturowych oznaczeń nawierzchni, platform, dźwigów, wind, bezpieczeństwa pożarowego. Natomiast efektem przedsięwzięcia będzie jakość funkcjonowania osób ze szczególnymi potrzebami w 10 obiektach Urzędu Miejskiego w Koninie. Optymalne wejście do obiektu, bezproblemowe poruszanie się po całym budynku (komunikacja pozioma i pionowa), ergonomicznie zaprojektowana przestrzeń dla obsługi osoby ze szczególnymi potrzebami, przejrzysty oraz intuicyjny system informacji fakturowej, jak i system tablic dotykowych z wykorzystaniem alfabetu Braille’a w znaczny sposób przyczynią się do poprawy szeroko rozumianej dostępności w budynkach Urzędu Miejskiego w Koninie. Wydaje się, iż jest to niezbędny czynnik tzw. przyjaznego urzędu, czyli instytucji dbającej o komfort każdego obsługiwanego mieszkańca bez względu na to, czy jest to osoba sprawna, czy osoba ze szczególnymi potrzebami. Drugim, także istotnym efektem przedsięwzięcia jest wpisanie się w założenia ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Wymieniony akt prawny nakłada na podmioty publiczne obowiązek dostępności obiektów użyteczności publicznej, w tym przede wszystkim dostępności architektonicznej. Zatem dostosowanie tak ważnych elementów, jak: pozbawione jakichkolwiek barier wejście do obiektu, bezpieczne poruszanie się w jego wnętrzu, system fakturowych oznaczeń nawierzchni oraz montaż tablic/planów typograficznych wkomponowuje się w ustawowy wymóg oraz zasady projektowania uniwersalnego, które miasto ustanowiło Zarządzeniem Nr 159/2017 Prezydenta Miasta Konina z dnia 16 października 2017 roku w</p>	<p>a) Projekt dokumentacji likwidacji barier architektonicznych w budynkach urzędu(I kw. 2023 – II kw. 2023 r.)</p> <p>b) Wdrożenie projektu, tj. wykonanie prac związanych z likwidacją barier architektonicznych w budynkach urzędu (I kw. 2024 – IV kw. 2027 r.)</p>	<p>Zakład Obsługi Urzędu Miejskiego w Koninie</p>

l.p.	Nazwa przedsięwzięcia w ramach działania	Opis oraz zakres przedmiotowy przedsięwzięcia w ramach działania	Opis zadań w ramach przedsięwzięcia	Podmiot odpowiedzialny za przedsięwzięcie
		sprawie wprowadzenia Standardów dostępności oraz Wytocznych Projektowania bez Barier dla Miasta Konina.		

Źródło: Zespół Miejski UM w Koninie.



Aby ocenić zasadność, adekwatność i racjonalność proponowanych działań, a także ich wpływ na realizację celów PRI i – w szerszym zakresie – PRL, posłużono się tabelą. Przyjęto następującą konwencję:

- w rubryce „Zasadność” opisano związek działania z powiększaniem kompetencji kadr samorządu i podnoszeniem jakości usług,
- w rubryce „Racjonalność” scharakteryzowano wpływ na standardy działania, w tym otwartość i przejrzystość,
- w rubryce „Adekwatność” odniesiono się do spełnienia potrzeb mieszkańców i innych grup klientów.

Tematykę włączenia mieszkańców, ogólnego zwiększenia potencjału instytucjonalnego zamieszczono w części opisowej, pod tabelą.



**Tabela 4. Uzasadnienie doboru działań PRI.**

Działanie [nr działania]	Wpływ na cel PRI	Zasadność	Racjonalność	Adekwatność	Wpływ na wdrożenie PRL
1. Rozwojowy urząd (działanie podstawowe - nieinwestycyjne)	(I Samorząd gotowy do realizacji NŚR) TAK, ponieważ przedsięwzięcia składające się na to działanie mają kluczowe znaczenie dla realizacji całej NŚR (zarządzanie NŚR, działania edukacyjne i promocja, budowa partnerstw, rozwój kwalifikacji i kompetencji pracowników, wreszcie opracowanie Planu Smart City.	TAK, ponieważ realizacja działania będzie prowadzić do zwiększenia kompetencji pracowników, co jest niezbędne nie tylko do zarządzania i wdrażania NŚR, ale i do prowadzenia polityki miejskiej w zmieniającym się otoczeniu. Potrzebne będzie też zwiększenie wiedzy odbiorców o prowadzonych działaniach.	TAK – dzięki realizacji działania zostaną wypracowane nowe standardy zarządzania a także partnerstw publiczno-prywatnych, co powinno usprawnić działania rozwojowe w Koninie. Zwiększenie wiedzy odbiorców o prowadzonych działaniach pomoże we włączeniu ich w politykę rozwoju miasta.	TAK – działanie odpowiada na istotne potrzeby w zakresie lepszej koordynacji pracy w Urzędzie Miejskim i współpracy z innymi jednostkami, a przez to lepszej obsługi klientów, inwestorów.	TAK, ponieważ przedsięwzięcia składające się na to działania mają stanowić podstawy wdrażania całej NŚR, a więc i całości zakresu Planu Rozwoju Lokalnego.
2. Rozwojowy urząd (działanie uzupełniające)	(I Samorząd gotowy do realizacji NŚR) Wdrożenie Planu Smart City pomoże w dalekosiężnym procesie realizacji Nowej Ścieżki Rozwoju Konina.	TAK – Konin jako miasto inteligentne w procesach decyzyjnych będzie mógł wykorzystywać pomysły i opinie mieszkańców,	TAK .Podstawową korzyścią transformacji Miasta Konina w kierunku Smart City dla mieszkańców będą przede	TAK, ponieważ zarówno warsztaty z liderami społecznymi i instytucjonalnymi, jak i wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników i mieszkańców	TAK, gdyż sprawnie działające instytucje, wyposażone w odpowiednie aplikacje przyczynią się do budowy inteligentnego miasta, rozwijającego się w optymalny, zrównoważony sposób.



Działanie [nr działania]	Wpływ na cel PRI	Zasadność	Racjonalność	Adekwatność	Wpływ na wdrożenie PRL
		które są wyrażane w procesach konsultacji społecznych.	wszystkim wysokiej jakości spersonalizowane e-usługi, zorientowane na potrzeby i wygodę mieszkańców. Społeczność otrzyma lepszy dostęp do kompleksowej informacji o mieście, co wspiera zaangażowanie się w życie miasta oraz zwiększa świadomość mieszkańców miasta. Dzięki temu zwiększa się przejrzystość podejmowania decyzji w sektorze publicznym, a mieszkańcy będą mogli żyć w zdrowszym środowisku.	wskazują, że główną barierą rozwoju instytucjonalnego administracji lokalnej jest brak standardów dostępności i modelowej obsługi klienta urzędu. Wskutek realizacji działania wzrośnie znaczenie partycypacji społecznej. Dzięki otwartym danym i otwartości liderów miejskich tworzone będą nowe usługi, które ułatwiają codzienne funkcjonowanie w mieście. Mieszkańcy oszczędzą czas i pieniądze na sprawy urzędowe, mogąc je załatwić bez wychodzenia z domu.	

Działanie [nr działania]	Wpływ na cel PRI	Zasadność	Racjonalność	Adekwatność	Wpływ na wdrożenie PRL
3. E-urząd (działanie podstawowe - nieinwestycyjne)	TAK (Cel 2 Samorząd sprawny i przystępny) (Cel 3 Samorząd otwarty na współzrządzenie) Głównym celem działania jest usprawnienie i podniesienie standardów działania samorządu lokalnego oraz budowanie zaufania obywateli do instytucji publicznych na poziomie samorządu lokalnego. Efektem działania będzie nowoczesny, inteligentny i zintegrowany system informatyczny, którego zadaniem będzie wsparcie skutecznego zarządzania miastem/NŚR.	TAK. Wdrożenie zintegrowanego systemu informatycznego przyczyni się do podwyższenia poziomu usług oferowanych przez samorząd.  Rozwój nowych e-usług, nowe oprogramowanie do partycypacji społecznej oraz dostępne kanały komunikacji zwiększą zarówno przystępność UM dla klientów jak i otwartość na współzrządzenie.	TAK. W wyniku realizacji działania będzie miało miejsce usprawnienie i podniesienie standardów działania samorządu lokalnego poprzez stworzenie zintegrowanego systemu informatycznego do zarządzania jednostkami administracji publicznej oraz rozwój nowych e-usług. Tego typu innowacje, jak pokazuje rok 2020, są niezbędne dla zachowania sprawności działania administracji.	TAK - przeprowadzone dogłębne analizy w ramach II etapu projektu „Rozwój lokalny” w postaci: warsztatów grupowych z liderami społecznymi i kierownikami instytucjonalnymi, wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników i mieszkańców wskazują, że główną barierą rozwoju instytucjonalnego administracji lokalnej jest nadmierna biurokracja oraz mała liczba uruchomionych nowych e-usług. Szereg nowych usług elektronicznych dotyczyć będzie zagadnień zgłaszanych przez mieszkańców: • partycypacji społecznej (w tym konsultacji społecznych i współzrządzenia) z wykorzystaniem geoportalu,	TAK Działanie jest zintegrowane z innymi działaniami PRI i PRL tworząc efekt synergii o zwiększonym wpływie na rozwój lokalny miasta Konina.

Działanie [nr działania]	Wpływ na cel PRI	Zasadność	Racjonalność	Adekwatność	Wpływ na wdrożenie PRL
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• zgłaszania wniosków o interwencje w zakresie nieprawidłowości w infrastrukturze miejskiej,</li> <li>• kompleksowej obsługi Konińskiego Budżetu Obywatelskiego,</li> <li>• obsługi NGO oraz inicjatywy lokalnej,</li> <li>• zapisów na szkolenia, konkursy, wydarzenia,</li> <li>• aplikowania na wolne stanowiska urzędnicze,</li> <li>• przyjmowania wniosków na Konińską Kartę Seniora oraz przyjmowanie wniosków na Konińską Kartę Rodziny 3+,</li> <li>• rejestracji aktów stanu cywilnego.</li> </ul>	
4. E-urząd (działanie podstawowe inwestycyjne)	<p>TAK (Cel 2 Samorząd sprawny i przystępny) (Cel 3 Samorząd otwarty na współzrządzenie)</p> <p>Funkcjonowanie kompleksowego systemu umożliwi mieszkańcom i podmiotom</p>	TAK - Utworzony system obejmie następujące obszary: podatki lokalne, opłaty lokalne, księgowość budżetowa, zasoby ludzkie, prowadzenie	TAK - Dzięki wdrożeniu systemu administracja publiczna otrzyma kompleksowe wsparcie, przekładające się na poprawę	<p>TAK - Działanie jest odpowiedzią na zdiagnozowane w PRI problemy polegające na:</p> <p>- potrzebie zmiany/aktualizacji: obecnego systemu informatycznego, który</p>	TAK - Działanie jest zintegrowane z innymi działaniami PRI i PRL tworząc efekt synergii o zwiększonym wpływie (przez sprawniejsze zarządzanie i obieg dokumentów) na rozwój lokalny miasta Konina.

Działanie [nr działania]	Wpływ na cel PRI	Zasadność	Racjonalność	Adekwatność	Wpływ na wdrożenie PRL
	gospodarczym korzystanie z elektronicznych usług publicznych i zasobów informacyjnych oferowanych przez administrację publiczną, w tym możliwość zdalnego prowadzenia konferencji, konsultacji społecznych.	ewidencji, zarządzanie dokumentami, elektroniczne usługi publiczne oraz kontrola i analiza realizacji zadań. Natomiast potencjałem miasta jest duża chęć zdobywania przez pracowników nowych kwalifikacji informatycznych.	jakości i efektywności realizowanych procesów, a także oszczędność i standaryzację podstawowych czynności.	był by bardziej zintegrowany i zawierał by komunikację pomiędzy urzędem a jednostkami, małej ilości załatwianych spraw elektronicznie (7,12% korespondencji, wysyłanych odpowiedzi 2,04%),  - braku nowych narzędzi do prowadzenia pracy zdalnej, wideokonferencji oraz elektronicznych konsultacji społecznych oraz niewystarczającym wsparciu technologicznym w zarządzaniu finansami oraz rozwoju nowych e-usług dla mieszkańców i przedsiębiorców.	
5. Dostępny i otwarty urząd (działanie podstawowe - nieinwestycyjne)	TAK (II Samorząd sprawny i przystępny) Wyniki partycypacyjnie prowadzonych badań na etapie diagnozy wskazują, że głównymi barierami rozwoju	TAK – szczególnie audyt procesów i towarzyszących im procedur będzie źródłem wiedzy o	TAK - efektem działania będzie wzmocnienie zdolności JST do tworzenia trwałych mechanizmów	TAK – wyniki konsultacji pokazują, że kluczowe potrzeby interesariuszy dotyczą m. in. ułatwienia orientacji w budynkach Urzędu Miejskiego,	TAK, ponieważ: Umożliwi wykonanie działania 3. Dostępny i otwarty urząd (podstawowego, inwestycyjnego). Opracowana

Działanie [nr działania]	Wpływ na cel PRI	Zasadność	Racjonalność	Adekwatność	Wpływ na wdrożenie PRL
	instytucjonalnego administracji lokalnej są brak standardów dostępności, modelowej obsługi klientów urzędu.	faktycznym funkcjonowaniu Urzędu Miejskiego i pozwoli lepiej zaplanować zmiany w jednostce.	partycypacji społecznej.	jednolitych oznaczeń poziomych i pionowych w budynkach użyteczności publicznej, opracowanie aplikacji na temat dostępności przestrzeni miejskiej.	dokumentacja przyczyni się do realizacji działań na rzecz praktycznej dostępności, wskazanych w działaniu "Dostępny i otwarty urząd"-działania podst. - inwestycyjne). Natomiast „Aplikacja - dostępna przestrzeń miejska” i wypracowane procedury/towarzyszące im procesy zostaną wdrożone i kontynuowane w okresie trwałości proj.
6. Dostępny i otwarty urząd (działanie podstawowe - inwestycyjne)	TAK - działanie przez usprawnienie i podniesienie standardów działania samorządu przyczyni się do wykonania celów II i III PRI, a przez to zasadniczego celu w wymiarze instytucjonalnym (Lepsze dostosowanie administracji lokalnej do potrzeb swoich obywateli).	TAK - Budynki UM w Koninie nie posiadają w przeważającej części (90 %) tzw. fakturowych oznaczeń nawierzchni (oznaczenia poziome). Brak (100 %) także skierowanych do osób niewidomych oznaczeń pionowych. Działanie ma spowodować całościową	TAK – w wyniku działania budynki Urzędu Miejskiego zostaną dostosowane do aktualnych standardów dostępności.	TAK - przeprowadzone dogłębne analizy w ramach II etapu projektu „Rozwój lokalny” w postaci: warsztatów grupowych z liderami społecznymi i kierownikami instytucjonalnymi, wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników i mieszkańców wskazują, że główną barierą rozwoju instytucjonalne -go administracji lokalnej	TAK - głównym celem działania jest zwiększenie dostępności przestrzeni miejskiej dla grup wrażliwych czy zagrożonych wykluczeniem społecznym ze względu na ich ograniczenia, przez co zostanie im ułatwiony udział w życiu miasta i poprawi się ich jakość życia.

Działanie [nr działania]	Wpływ na cel PRI	Zasadność	Racjonalność	Adekwatność	Wpływ na wdrożenie PRL
		przemianę w tym zakresie.		jest brak standardów dostępności, modelowej obsługi klienta urzędu.	
7. Dostępny i otwarty urząd (działanie uzupełniające)	(Cel 2 Samorząd sprawny i przystępny) TAK, ponieważ: efektem działania będzie jakość funkcjonowania osób ze szczególnymi potrzebami w obiektach Urzędu Miejskiego w Koninie, przez co instytucja ta stanie się dla nich bardziej przystępna. Spełnia to zasadniczy cel w wymiarze instytucjonalnym (Lepsze dostosowanie administracji lokalnej do potrzeb swoich obywateli).	TAK, ponieważ: Miasto Konin boryka się z wieloma problemami i ograniczeniami instytucjonalnymi, wśród których do kluczowych należą niedostosowanie obiektów UM pod względem dostępności oraz obecnych norm użytkowych.	TAK, ponieważ: Realizacja działania pozwoli zaoszczędzić czas klientów i urzędników.	TAK - realizacja działania pozwoli osobom ze szczególnymi potrzebami bezpiecznie poruszać się w miejskiej przestrzeni, jakimi są obiekty UM w Koninie.	TAK – bowiem realizacja działania przyczyni się do usprawnienia i podniesienia standardów działania samorządu lokalnego oraz budowy zaufania obywateli do instytucji publicznych na poziomie samorządu lokalnego, przez co w większym stopniu osiągnąć będzie można współdziałania w rozwoju miasta i podnoszenie jakości życia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów Zespołu Miejskiego UM w Koninie.

Zaplanowane w ramach Planu Rozwoju Instytucjonalnego działania i przedsięwzięcia realizowane w przemyślanej, spójnej formie i wzajemnym powiązaniu będą przyczyniać się do rozwiązania problemów, wśród których jako kluczowe, przekrojowe zdiagnozowano:

- niedobór potencjału instytucjonalnego do przeprowadzenia procesowi rozwoju lokalnego,
- brak dostosowania funkcjonowania administracji (zwłaszcza w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych) do zamierzeń rozwojowych i wyzwań współczesności.

Działania Planu są nakierowane na podniesienie kompetencji pracowników w zakresach zdiagnozowanych jako najistotniejsze – kompetencji interpersonalnych i innych określanych jako „miękkie” oraz szkoleń specjalistycznych (językowych, informatycznych).

Bardzo istotne będzie wypracowanie modelu zarządzania projektowego Nową Ścieżką Rozwoju, a także wdrożenie zintegrowanego systemu informatycznego do zarządzania jednostkami administracji publicznej w obszarach podatków i opłat lokalnych, księgowości budżetowej, zasobów ludzkich, prowadzenia ewidencji, zarządzania dokumentami, elektronicznych usług publicznych oraz kontroli i analizy realizacji zadań. Towarzyszyć tym zadaniom będzie realizowany na samym początku audyt procesów i procedur, a następnie opracowanie nowych i aktualizacja dotychczasowych procedur i procesów.

Zakłada się znaczące powiększenie potencjału lokalnej administracji w zakresie świadczenia usług publicznych, zwłaszcza e-usług, ale także obsługi klientów przybywających osobiście do Urzędu poprzez właściwe oznaczenia ułatwiające poruszanie się i załatwianie spraw osobom ze szczególnymi potrzebami.

Na płaszczyźnie komunikacji internetowej planuje się przebudowę miejskiej strony www, BIP oraz wdrożenie Platformy Otwartych Danych, które za pomocą intuicyjnych środków wyrazu mają przybliżyć odbiorcom funkcjonowanie miasta.

W ramach projektu przewiduje się zakup i wdrożenie systemu partycypacji społecznej, dostosowanego do ustawy o dostępności cyfrowej, który za pomocą nowych technologii będzie wspierał uczestnictwo mieszkańców w życiu miasta.

Przedsięwzięcia dotyczące przebudowy serwisów internetowych oraz przedsięwzięcia z zakresu poprawy orientacji i poruszania się wewnątrz budynków Urzędu Miejskiego zgłaszali w ankietach mieszkańcy Konina i sami pracownicy Urzędu.

W sferze pozaurzędowej (ale również w samym UM) pomocna będzie aplikacja - dostępna przestrzeń miejska, swoisty „przewodnik” po miejskiej infrastrukturze w kategoriach dostępności dla różnych grup użytkowników oraz jednolite oznaczenia poziome i pionowe w budynkach Urzędu Miejskiego.

Szereg nowych usług elektronicznych dotyczyć będzie zagadnień zgłaszanych przez mieszkańców:

- partycypacji społecznej (w tym konsultacji społecznych i współzrządzenia) z wykorzystaniem geoportalu,
- zgłaszania wniosków o interwencje w zakresie nieprawidłowości w infrastrukturze miejskiej,
- kompleksowej obsługi Konińskiego Budżetu Obywatelskiego,

- obsługi NGO oraz inicjatywy lokalnej,
- zapisów na szkolenia, konkursy, wydarzenia,
- aplikowania na wolne stanowiska urzędnicze,
- przyjmowania wniosków na Konińską Kartę Seniora oraz przyjmowanie wniosków na Konińską Kartę Rodziny 3+,
- rejestracji aktów stanu cywilnego.

Działania związane z zarządzaniem Nową Ścieżką Rozwoju zwiększą potencjał instytucjonalny konińskiego samorządu, budując doświadczenie w zarządzaniu projektowym, które będzie spożytkowane na rzecz zarządzania wszelkimi politykami miejskimi w dłuższym okresie. Podsumowaniem działań na rzecz zwiększenia zdolności instytucjonalnych będzie opracowanie (w ramach PRI, z uwagi na ogólnomiejski charakter i inicjującą rolę administracji, ale z oddziaływaniem na szeroki zakres różnych działań w PRL) oraz wdrożenie Planu Smart City, integrującego szereg wspomnianych wcześniej nowych rozwiązań i usprawnień w zakresie funkcjonowania infrastruktury miejskiej, e-usług, dostępu do danych, kontaktów z klientami.

Do każdego z przedstawionych powyżej działań przypisano podmiot odpowiedzialny oraz przypisano nadzór Szefom Zespołów Strategicznych. Wszystkie te podmioty stanowią wydziały Urzędu Miejskiego lub są to jednostki podległe Prezydentowi Miasta. Wskazuje to na wykonalność projektu.

Harmonogram realizacji Planu Rozwoju Instytucjonalnego (planowane działania, przedsięwzięcia i zadania) w ujęciu tabelarycznym w formie wykresu Gantta (Adamickiego) przedstawia się następująco:



**Tabela 5. Harmonogram działań Planu Rozwoju Lokalnego Konina.**

Nr działania. przedsięwzięcia	Nazwa zadania	Rok	2021				2022				2023				2024				2025				2026				2027			
			Kwartał				II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I
1.1	a) Powołanie zespołu zarządzającego projektem „Rozwój lokalny”																													
	b) Powołanie zespołów projektowych																													
	c) Audyt/ biegły rewident																													
1.2	a) Działania edukacyjne																													
	b) Działania informacyjno-promocyjne																													
1.3	a) Studia podyplomowe																													
	b) Szkolenia językowe																													
	c) Szkolenia informatyczne																													
	d) Szkolenia miękkie																													
	e) Szkolenia specjalistyczne																													
	f) Warsztaty z zakresu wypracowywania rozwiązań i pracy w grupie																													
	g) Kursy z zakresu zarządzania projektami																													
1.4	a) Opracowanie Planu Smart City																													
2.1	a) Wdrożenie Planu Smart City																													
3.1	a) Budowa nowego zintegrowanego systemu informatycznego do zarządzania jednostkami administracji publicznej																													
	b) Opracowanie i wdrożenie nowych e-usług																													
3.2	a) I etap: zbudowanie/implementacja systemu zarządzania treścią																													
	b) II etap: budowa strony internetowej Platforma Otwartych Danych																													
	c) III etap: budowa nowej strony internetowej Konina																													
	d) IV etap: budowa nowego Biuletynu Informacji Publicznej																													
3.3	a) Przygotowanie szczegółowego opis przedmiotu zamówienia oraz pogłębiona analiza potrzeb i preferencji mieszkańców w zakresie wykorzystywania nowoczesnych technologii do współpracy z miastem																													
	b) Zlecenie opracowania oprogramowania – system do partycypacji społecznej																													
	c) Wdrożenie i doskonalenie systemu/procesu partycypacji społecznej NŚR																													
4.1	a) Budowa nowego zintegrowanego systemu informatycznego do zarządzania jednostkami administracji publicznej (środki trwałe powyżej 10 tys. zł)																													
5.1	a) Przeprowadzenie audytu procesów i towarzyszących im procedur																													
	b) Opracowanie nowych/ aktualizacja starych procedur/ procesów																													

Nr działania. przedsięwzięcia	Nazwa zadania	Rok	2021				2022				2023				2024				2025				2026				2027			
		Kwartał	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
5.2	a) Stworzenie koncepcji planu sytuacyjnego (mapy) dla każdego obiektu/budynku		■	■	■																									
5.3	a) Stworzenie założeń wyglądu aplikacji mobilnej (projekt) oraz funkcji, jakie powinna zawierać		■																											
	b) Opracowanie i wdrożenie aplikacji			■	■	■																								
6.1	a) Realizacja koncepcji jednolitego oznaczenia Urzędu					■	■	■	■	■	■	■	■																	
7.1	a) Projekt dokumentacji likwidacja barier architektonicznych w budynkach urzędu										■	■																		
	b) Wdrożenie projektu													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów Zespołu Miejskiego UM w Koninie.

Można zauważyć pewną logikę realizacji działań w wewnętrznym układzie przedsięwzięć i poszczególnych zadań. Na początek przewidziano do realizacji działania koncepcyjne, szczególnie w zakresie sprawności działania administracji, serwisów informatycznych. W okresie od II kwartału 2021 r. wskazano też warsztaty z zakresu wypracowywania rozwiązań i pracy w grupie oraz kursy z zakresu zarządzania projektami dla pracowników, które powinny poprzedzić szkolenia specjalistyczne. Zaplanowano też zbiór zadań w zakresie przedsięwzięcia 1.1, związanego z zarządzaniem Nową Ścieżką Rozwoju, tak, aby już na starcie zbudować strukturę, która będzie koordynować proces realizacji NŚR, a także może pozostać stałym, wypracowanym sposobem zarządzania projektowego w konińskiej administracji lokalnej.

Podobnie jest z audytem w zakresie zarządzania NŚR (przedsięwzięcie 1.1) - rozpocznie pracę w kolejnym kwartale po powołaniu zespołu zarządzającego i zakończy pracę - kwartał po zakończeniu przewidywanego okresu pracy tego zespołu.

Również zadania w zakresie przedsięwzięć 2.2, 5.2 - 5.3 wykazują czytelną sekwencję według modelu: prace przygotowawcze – opracowanie – wdrożenie, co pozwoli na rozróżnienie odpowiedzialności za działanie poszczególnych podmiotów realizujących.

Plan Rozwoju Instytucjonalnego w kontekście powyższego harmonogramu przedstawia się jako realistyczny, skonkteryzowany i wykonalny w założonym czasie.

Standardy dostępności w działaniach przedstawia poniższa tabela:

**Tabela 6. Standardy dostępności w działaniach PRI.**

<b>Działanie</b>	<b>Rodzaj dostępności</b>
<b>Rozwojowy urząd (działanie podstawowe - nieinwestycyjne)</b>	Edukacyjna: spotkania zespołu zarządzającego i zespołu projektowego, szkolenia i kursy, konsultacje społeczne przy opracowywaniu np. Planu Smart City odbywać będą się w dostępnych dla osób ze szczególnymi potrzebami pomieszczeniach z dostępem do toalet dla osób niepełnosprawnych, bez wystających gablot, reklam czy też innych elementów dekoracyjnych na korytarzach, które mogły by być przeszkodą dla osób z niepełnosprawnościami. Pomieszczenia te będą miały dostęp do parkingu.
<b>Rozwojowy urząd (działanie uzupełniające)</b>	Cyfrowa: powstałe systemy będą zintegrowane i dostosowane do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami tj. z uwzględnieniem wytycznych Web Content Accessibility Guidelines 2.1
<b>E-urząd (działanie podstawowe - nieinwestycyjne)</b>	Cyfrowa: Projektowane produkty i rezultaty oraz nowo uruchomione e-usługi będą dostosowane do obowiązujących wymogów. Wdrożone rozwiązania dotyczące nowych systemów będą zapewniały elektroniczną dostępność urzędu oraz usług dla osób ze szczególnymi potrzebami, z uwzględnieniem wytycznych Web Content Accessibility Guidelines 2.1.
<b>E-urząd (działanie podstawowe - inwestycyjne)</b>	Cyfrowa: Projektowane produkty i rezultaty oraz nowo uruchomione e-usługi będą dostosowane do obowiązujących wymogów. Wdrożone rozwiązania dotyczące nowych systemów będą zapewniały elektroniczną dostępność urzędu oraz usług dla osób ze szczególnymi potrzebami, z uwzględnieniem wytycznych Web Content Accessibility Guidelines 2.1.

<p><b>Dostępny i otwarty urząd (działanie podstawowe - nieinwestycyjne)</b></p>	<p>Architektoniczna: uniwersalne projektowanie przy tworzeniu dokumentacji tj. fakturowe oznaczenia nawierzchni (ostrzegawcze, bezpieczeństwa, ścieżki kierunkowe, przestrzenie uwagi i informacji), tablice tyflograficzne, mapy dotykowe, opisy w języku Braille'a oraz zastosowanie wypukłej, powiększonej czcionki w języku polskim.</p> <p>Cyfrowa: bardziej dostępny, zrozumiały język; procedury w zakresie współzrządzenia będą konsultowane ze środowiskiem osób ze szczególnymi potrzebami) dodatkowo stworzona aplikacja mobilna będzie dostępna na różnych urządzeniach (także mobilnych). Całość wpisuje się w zakres ustawy o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych.</p>
<p><b>Dostępny i otwarty urząd (działanie podstawowe - inwestycyjne)</b></p>	<p>Architektoniczna: fakturowe oznaczenia nawierzchni (ostrzegawcze, bezpieczeństwa, ścieżki kierunkowe, przestrzenie uwagi i informacji), tablice tyflograficzne, mapy dotykowe, opisy w języku Braille'a oraz zastosowanie wypukłej, powiększonej czcionki w języku polskim.</p>
<p><b>Dostępny i otwarty urząd (działanie uzupełniające)</b></p>	<p>Architektoniczna: całość dokumentacji projektowej powinna spełniać wymogi tzw. projektowania uniwersalnego.</p>

Źródło: Opracowanie Zespół Miejski UM w Koninie

## 5. JAKOŚĆ PARTYCYPACJI SPOŁECZNEJ W PLANIE ROZWOJU INSTYTUCJONALNEGO

### 5.1. Partycypacja społeczna na etapie przygotowania Planu

Zarówno proces partycypacji w tworzeniu polityki miasta w Koninie rozpoczęty w marcu 2019 r. podczas prac nad Strategią Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030 i tym samym nowej wizji (idei) miasta, jak i proces partycypacji Nowej Ścieżki Rozwoju (NŚR), realizowany w ramach dwóch następujących po sobie cyklach Deminga, od początku zawierały odniesienia do sfery instytucjonalnej. Strategia została przyjęta w 22.01.2020 r. i już na tym etapie w planach strategicznych miasta znalazły się działania i przedsięwzięcia takie jak:

- Włączanie różnych grup mieszkańców, w tym młodzieży i seniorów:
  - Pełnomocnik ds. młodzieży w Urzędzie Miasta
  - Młodzieżowy Grant Obywatelski
- Senioralny Grant Obywatelski
- Konsultacje społeczne. Nowy przejrzysty system konsultacji społecznych i dialogu z mieszkańcami oparty na platformie online
- Warsztaty strategiczne z mieszkańcami „Realizujemy Razem”
- Mikrogranty dla grup nieformalnych
- Wsparcie w budowaniu kooperatyw sąsiedzkich
- Koniński Budżet Obywatelski
  - Wprowadzenie zgodności ze strategią jako jednego z kryterium oceny
  - Promocja Konińskiego Budżetu Obywatelskiego
  - Wdrożenie systemu internetowego składania i prezentacji wniosków KBO
- Warsztaty tworzenia pomysłów wokół idei miasta
- Obywatelski Budżet Społeczny Inicjatyw Lokalnych
- Mikrogranty dla mieszkańców na inicjatywy własne
- Promocja Konkursu „Wielkopolska Wiara Aktywnie Działa”
- Warsztaty z przygotowywania projektów
- Przewodniki, infografiki, edukacja
- Generator wniosków eNGO. Platforma internetowa
- Otwarcie urzędu na mieszkańców:
  - e-Urząd. Rozwój e-usług, szerokie udostępnianie informacji publicznej i statystycznej, stworzenie mechanizmów kompleksowej obsługi interesanta w biurze obsługi

- Poprawa funkcjonalności Biuletynu Informacji Publicznej i miejskiego portalu www
- Urzędowy System Informacyjny. Nawigacja po urzędzie: tablice informacyjne, wizytówki na drzwiach itp.
- Uproszczenie języka komunikacji, również pism urzędowych
- Udostępnianie otwartych zbiorów danych. Rozwiązania oparte na Otwartych Danych (Open Data)
  - Wykorzystywanie potencjału danych do generowania inicjatyw, aktywizacji społeczeństwa.
  - Transparentność miejskich działań.

Szerzej ten etap procesu opisano w rozdziale VI. Planu Rozwoju Lokalnego.

Wszystkie powyższe działania zostały odzwierciedlone w Planie Rozwoju Instytucjonalnego. Wśród zebranych 527 pomysłów/projektów łącznie było 186 pomysłów od mieszkańców i organizacji pozarządowych, w tym w ramach PRI wchodzące w skład działań E-urząd oraz dotyczących otwartej i dostępnej przestrzeni.

W ramach 3 etapu pierwszego cyklu Deminga (check) przeprowadzono wywiady z 10 liderami instytucjonalnymi i 10 liderami społecznymi w mieście. Wywiady odbyły się 18.II.2020 r. Treści z przeprowadzonych wywiadów uzupełniły charakterystykę miasta opracowaną na podstawie posiadanych dokumentów i obserwacji własnych.

Osobno rozesłano arkusze diagnostyczne dla 6 obszarów istotnych dla funkcjonowania instytucji samorządu (zarządzanie strategiczne, zarządzanie finansami, koordynacja działań w obrębie JST, zarządzanie zasobami ludzkimi, jakość i dostępność usług publicznych oraz przejrzystość, partnerstwo i aktywność społeczna). Zapytania w tym zakresie (drogą poczty elektronicznej) wystosowano do przedstawicieli Urzędu Miejskiego oraz jednostek i spółek – łącznie 16 podmiotów.

Badanie odbyło się w lutym i marcu 2020 r. Polegało ono na uzupełnieniu arkusza diagnostycznego polegającego na dokonaniu samooceny i umożliwiło poznanie potrzeb oraz deficytów w zakresie funkcjonowania lokalnej administracji. Wyniki konsultacji stały się podstawą diagnozy stanu lokalnej administracji.

Ustalono kluczowych interesariuszy, dobranych spośród kategorii zidentyfikowanych w matrycy kluczowych dostawców i użytkowników miasta:

- Osoby starsze (Seniorzy, emeryci, renciści),
- Młodzież (uczniowie szkół podstawowych i ponadpodstawowych),
- Młodzież ucząca się w szkołach ponadpodstawowych, w wieku pow. 15 lat,
- Studenci szkół wyższych,
- Studenci szkół wyższych prowadzonych w Koninie,
- Młode rodziny z dziećmi,
- Pracujący,
- Osoby prowadzące działalność gospodarczą,
- Przedsiębiorcy wdrażający nowe technologie,

- Duże przedsiębiorstwa,
- Osoby zamierzające podjąć aktywności społeczną lub gospodarczą (w tym aktywiści miejscy),
- Organizatorzy stałych wydarzeń w mieście,
- Gminy (i ich jednostki organizacyjne).

Wszystkie te grupy stanowią bądź to istotne kategorie klientów administracji, bądź kluczowych dostawców, korzystających z świadczonych przez Miasto Konin usług publicznych.

Z uwagi na charakter i zakres Planu Rozwoju Instytucjonalnego, ważnymi podmiotami niejako „wewnętrznymi” w kontekście wymiaru instytucjonalnego, byli:

- Prezydent miasta, jego zastępcy i kierownictwo UM,
- Pracownicy Urzędu.

9.III.2020 r. została rozesłana do poszczególnych komórek Urzędu Miejskiego w Koninie, jednostek organizacyjnych i spółek (łącznie 68 podmiotów) szczegółowa ankieta dotycząca tematyki Smart City. Pozyskano informacje o wdrożonych rozwiązaniach z zakresu Smart City oraz o potrzebach i planowanych przedsięwzięciach w tym zakresie. Pozwoliło to wskazać kluczowe potrzeby w zakresie rozwoju inteligentnego miasta.

W dniach 12-17.III.2020 r. prowadzono badanie ankietowe wśród pracowników Urzędu Miejskiego – pracownicy dokonywali oceny funkcjonowania Urzędu. Badanie ankietowe zostało przeprowadzone elektronicznie poprzez wypełnienie kwestionariusza udostępnionego przez odnośnik (badanie internetowe on-line). Udział wzięły 74 osoby (19,5% pytanym). Pozyskano opinie pracowników na temat organizacji UM jako miejsca pracy, a także o znajomości wizji i misji miasta.

Większą skalę miało zorganizowane w dniach 28.IV-11.05.2020 r. badanie ankietowe mieszkańców na temat funkcjonowania UM w Koninie - ocena dostępności usług Urzędu Miejskiego. Badanie to było skierowane do interesariuszy zewnętrznych konińskiej administracji. Starano się szczególnie zidentyfikować dotrzeć do klientów otwartych na e-usługi.

Mieszkańcy miasta wypełnili 526 ankiet. Było to – podobnie jak poprzednie - badanie internetowe on-line. Ankieta była dostępna na stronie internetowej Miasta Konin oraz na profilu FB miasta - Konin. I love it. Zamierzonym i osiągniętym celem było poznanie opinii mieszkańców Konina na temat funkcjonowania Urzędu, w tym dostępności usług potrzebnych, usprawnienia działania administracji i dostosowania jej do potrzeb mieszkańców. Stwierdzono zasadniczą zbieżność podstawowych wskazań na problemy, formułowanych przez klientów i urzędników administracji.

W powyższym badaniu zidentyfikowano specyfikę oczekiwań osób o szczególnych potrzebach – niepełnosprawnych, seniorów, kobiet w ciąży i z małymi dziećmi, zwłaszcza w aspekcie dostępności usług administracji (architektonicznej i cyfrowej).

W kwietniu i maju 2020 r. przeprowadzono dyskusję z Prezydentem Miasta Konina i jego zastępcami. Rozmowa dotyczyła tego, co władarze sądzą na temat otrzymanych wyników badań przeprowadzonych wśród mieszkańców jak i pracowników. Celem spotkania było uzyskanie opinii liderów samorządowych, w tym na temat kierunków rozwojowych Miasta. Potwierdzono gotowość przeprowadzenia daleko idących zmian w instytucjach miejskich,

w tym ugruntowanie zarządzania projektowego, konieczność zmian serwisów internetowych miasta.

25.VI.2020 z udziałem Prezydenta Miasta, Kierownika Biura Prezydenta, Kierownika Wydziału Organizacji i Kadr oraz Zastępcy Kierownika Wydziału Rozwoju Gospodarczego odbyło się badanie przeprowadzone zgodnie z narzędziem samooceny JST według metodologii OECD. Badanie zostało przeprowadzone podczas warsztatów organizowanych przez Związek Miast Polskich i miało na celu poznanie poziomu dojrzałości instytucjonalnej administracji miejskiej w zakresie zarządzania, planowania i realizacji usług publicznych.

Wykorzystano także wyniki badań opinii klientów UM prowadzone cyklicznie przez PWSZ w Koninie.

Pod koniec etapu 3 „check” w cyklu Deminga odbyła się analiza przeprowadzonych działań partycypacyjnych, które posłużyły do określenia Nowej Ścieżki Rozwoju.

Na tym etapie na podstawie wniosków z poprzednich działań sformułowano Nową Ścieżkę Rozwoju pod nazwą Konin. Zielone Miasto Energii, która okazała się tożsama ze Strategią Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030.

Dokonano ponownej klasyfikacji wszystkich 527 pomysłów/projektów zebranych na etapie tworzenia Strategii Rozwoju i dokonano wyboru 114 przedsięwzięć o największym potencjale pobudzania rozwoju miasta oraz potencjału realizacji celów strategicznych NŚR – uruchamiających spiralę rozwojową. W tej grupie znalazło się 14 przedsięwzięć z zakresu Planu Rozwoju Instytucjonalnego.

Oceny dokonano na podstawie następujących kryteriów:

- stopień powiązania pomysłu z Nową Ścieżką Rozwoju – czy pomysł jest spójny z nową ideą miasta, czy sprzyja umacnianiu przekazu tej idei, wzmacnia pozytywnie wizerunek miasta?
- liczba i waga problemów, na które odpowiada pomysł – na ile problemów określonych w diagnozie odpowiada pomysł, czy przedsięwzięcie odpowiada na kluczowe problemy, na ile rozwiązanie tych problemów wpłynie na realizację celów NŚR, na jak dużą grupę interesariuszy będzie miało wpływ?
- liczba i waga potencjałów, na które odpowiada pomysł - na ile potencjałów określonych w diagnozie odpowiada pomysł, czy przedsięwzięcie uruchamia kluczowe potencjały, na ile uruchomienie tych potencjałów wpłynie na realizację celów NŚR, na jak dużą grupę interesariuszy będzie miało wpływ?
- uruchomienie i wykorzystanie zasobów społecznych - w jaki sposób pomysł wskazuje i uruchamia zaangażowanie mieszkańców, partnerów dla dobra wspólnego, w jaki sposób propozycje pomysłów mogą wzmocnić więzi i integrację społeczności, sprzyjać budowaniu wspólnoty?
- innowacyjność i uruchamianie nowych/ kolejnych zasobów - czy przedsięwzięcie stanowi potencjał do tworzenia nowych/innowacyjnych rozwiązań oraz łączenia tych zasobów?
- efektywność i racjonalność – czy pomysł w sposób skuteczny i efektywny pozwala na osiągnięcie celów NŚR, w jakim stopniu pozwala je osiągnąć, czy koszt rozwiązania jest współmierny do zakładanych efektów, czy przedsięwzięcie



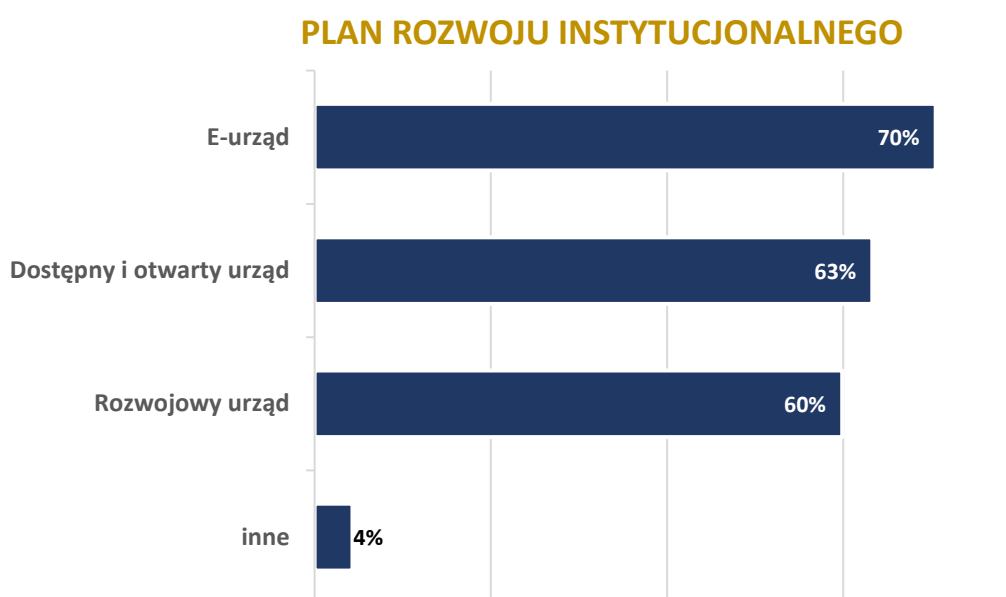
generuje oszczędności w innych obszarach funkcjonowania miasta obecnie lub w przyszłości?

Każde kryterium było oceniane w skali od 0 do 10 punktów. Każde z przedsięwzięć mogło uzyskać maksymalnie 60 punktów. Na podstawie ww. kryteriów wyłoniono 114 przedsięwzięć, uruchamiających spiralę rozwojową NŚR Konina jaką jest „Konin. Zielone Miasto Energii” i Strategii Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030 (w tym 14 z zakresu PRI).

Przed dopełnieniem prac przy opracowaniu PRI wykonano badania ankietowe mieszkańców na temat działań w NŚR (jak poprzednie – z uwagi na zaistniałe warunki epidemiczne – zdalne). W badaniach wzięło udział 326 osób.

Poziom akceptacji poszczególnych działań pokazano poniżej.

**Wykres 4. Wyniki badań ankietowych na temat działań NŚR – w ramach PRI.**



Źródło: opracowanie ZM UM w Koninie.

Powyższa grafika pokazuje na szeroką akceptację przyjętych do realizacji działań, w tym większym stopniu, im bardziej były artykułowane przez klientów konińskich urzędów.

## **5.2. Partycypacja społeczna na etapie realizacji Planu**

„Polityki publiczne nie są w stanie w dzisiejszych warunkach zapewnić wysokiej jakości życia bez aktywnego udziału społeczeństwa” (Monitorowanie procesów rozwoju na poziomie wewnętrznym. Podręcznik, Warszawa, luty 2020, s. 141).

Udział interesariuszy we wdrażaniu Planu Rozwoju Instytucjonalnego będzie kontynuacją ich włączenia w proces przygotowania PRI i został ujęty w formie Zasad zarządzania relacjami z interesariuszami (stanowiących załącznik nr 1 do Procesu Partycypacji). Zasady te zawierają wskazanie grup interesariuszy, ich liczebność, formy, cel i rezultat partycypacji. Określono również działania zmierzające do osiągnięcia zakładanego stopnia partycypacji społecznej oraz terminy ich realizacji – jak to przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 7. Działania partycypacyjne w odniesieniu do celów strategicznych PRI.**

DZIAŁANIA PARTYCYPACYJNE			CELE STRATEGICZNE		
Rodzaj działania partycypacyjnego/ Narzędzie	Częstotliwość i termin/ okres działania	Cel działania	PRI		
			Cel 1. Samorząd gotowy do realizacji NŚR	Cel 2. Samorząd sprawny i przystępny	Cel 3. Samorząd otwarty na współzrządzenie
strony internetowe UM	Na bieżąco. W okresie 2020-2025	Informowanie o działaniach miasta w zakresie działań strategicznych i ich efektów	√	√	√
media społecznościowe UM	Na bieżąco. W okresie 2020-2025	Informowanie o działaniach miasta w zakresie działań strategicznych i ich efektów	√	√	√
spotkania z prezydentami	Organizacja min. 2 spotkań /rok	Uzgadnianie rozwiązań realizacyjnych dotyczących NŚR oraz Strategii	√	√	√
otwarte spotkania, spotkania nieformalne, śniadania, spotkania przy kawie, spacer	Raz na 2 miesiące. W okresie 2020-2025	Uzgadnianie rozwiązań realizacyjnych dotyczących NŚR oraz Strategii	√	√	√
wspólne przedsięwzięcia	Zgodnie z harmonogramem realizacji przedsięwzięć	Realizacja wspólnych przedsięwzięć	√	√	√
konsultacje	Zgodnie z harmonogramem realizacji przedsięwzięć	Uzgadnianie rozwiązań realizacyjnych dotyczących NŚR oraz Strategii	√	√	√
warsztaty strategiczne	Zgodnie z harmonogramem realizacji przedsięwzięć	Uzgadnianie rozwiązań realizacyjnych dotyczących NŚR oraz Strategii	√	√	√

badania ankietowe	Raz do roku przed planowaniem budżetowym, żeby wyniki uwzględnić w aktualizacji planu, NŚR i Strategii	Ewaluacja NŚR, Strategii, wizerunku	√	√	√
-------------------	--	-------------------------------------	---	---	---

Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów Zespołu Miejskiego UM w Koninie.

Konsultacje wprowadzanych w mieście zmian powinny być jak najbardziej reprezentatywne i zbliżone do codziennej aktywności odbiorców, stąd zastosowanie będą mieć formy włączania docierające jak najbliżej codziennej aktywności interesariuszy – media społecznościowe, otwarte spotkania.

Pory konsultacji, warsztatów powinny odpowiadać większości mieszkańców. Jak najwięcej powinno odbyć się ich w plenerze, w powiązaniu z lokalnymi rocznicami, obchodami. Spotkania takie powinny zapewniać dwustronny przepływ informacji – w ich wyniku również osoby prowadzące działania rozwojowe, w tym miejscy decydenci – powinni nabywać wiedzy o zachodzących w lokalnych mikrośrodkach procesach. Chodzi o atmosferę partnerstwa, uczenie się przez doświadczenie, ale też o powiększanie zaufania, poczucia wspólnego zaangażowania na Nowej Ścieżce Rozwoju.

Metody konsultacji projektów będą dopasowane do materii i włączające potencjalnych odbiorców i specjalistów – najpierw lokalnych. Zebrane wyniki zostaną wykorzystane nie tylko w realizacji PRI, ale do bieżącej korekty polityk miejskich. Powinny być także upublicznione w ramach działań edukacyjno-promocyjnych Programu „Rozwój Lokalny”.

Samorząd doloży wszelkich starań do zapewnienia możliwości uczestnictwa jak najszerzej grupie zainteresowanych, także osobom ze szczególnymi potrzebami, przez organizację transmisji, zwłaszcza za pomocą mediów społecznościowych, z możliwością dwukierunkowego przepływu (zadawania pytań i wyrażania opinii w czasie rzeczywistym).

Konsultacje społeczne wdrażanych przedsięwzięć odbywać się będą w dostępnych dla osób ze szczególnymi potrzebami pomieszczeniach, z dostępem do toalet dla osób niepełnosprawnych, bez wystających gablot, reklam czy też innych elementów dekoracyjnych na korytarzach, które mogły by być przeszkodą dla osób z niepełnosprawnościami. Pomieszczenia te będą miały dostęp do parkingu).

Konsultacje internetowe, spotkania zdalne, będą odbywać się z uwzględnieniem wytycznych Web Content Accessibility Guidelines 2.1.

### **5.3. Partycypacja społeczna na etapie oceny efektów PRI**

Na etapie ewaluacji NŚR partycypacja społeczna będzie zapewniona poprzez podejmowanie przez miasto działań polegających na:

- konsultowaniu zgodności wdrażania NŚR z przyjętymi założeniami (ewaluacja NŚR, Strategii, wizerunku - badania ankietowe raz do roku, przed planowaniem budżetowym, żeby wyniki uwzględnić w aktualizacji planu, NŚR i strategii); konsultacje będą

skierowane do określonych w załączonych Zasadach zarządzania relacjami z interesariuszami,

- udziale Rady Rozwoju (jako reprezentacji interesariuszy) w procesie oceny wdrażania NŚR,

Został więc opisany (tu i w poprzednich podrozdziałach) mechanizm zakładający dojrzały i odpowiedzialny proces włączania podmiotów zewnętrznych, przewidujący nie tylko informowanie, ale i konsultowanie i współdecydowanie w procesie rozwoju instytucjonalnego Konina. Ważny jest więc udział Rady Rozwoju jako ciała niezależnego od władzy samorządowej, jako reprezentacji kluczowych i różnorodnych interesariuszy, którzy reprezentują niezależne od siebie dążenia. Uzyskanie pozytywnej opinii tego gremium będzie świadczyć o wypracowaniu wspólnego, szeroko włączającego stanowiska na temat ocen realizacji PRI.

W ramach tego etapu zakłada się również kontrolę (w wyniku ewaluacji) skuteczności przyjętych metod partycypacji. Ocena skuteczności przyjętych metod partycypacji będzie dokonywana przez zespół zarządzający (scharakteryzowany w rozdz. 7) okresowo (co roku) jako element systemu monitoringu NŚR lub doraźnie (w sytuacji zidentyfikowania ryzyka zagrażającego realizacji planu komunikacji z interesariuszami). W ocenie zostaną uwzględnione zagadnienia wynikające z rejestru zagadnień projektowych i rejestru ryzyka. Wyniki dokonanej kontroli mogą wpłynąć na modyfikacje planu komunikacji (w szczególności metod i częstotliwości komunikacji).

Informacja o skuteczności metod partycypacji zostanie podana do wiadomości społeczności lokalnej za pośrednictwem strony internetowej i mediów społecznościowych.

## 6. ANALIZA RYZYKA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Przeprowadzona analiza ryzyka jest zgodna z: zasadami określonymi w *Standardach kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych wprowadzonymi Komunikatem nr 23 Ministra Finansów z 16 grudnia 2019 r.*, wytycznymi zawartymi w *Komunikacie nr 6 Ministra Finansów z dnia 6 grudnia 2012 roku w sprawie szczegółowych wytycznych dla sektora finansów publicznych w zakresie planowania i zarządzania ryzykiem* oraz z podstawowymi metodami zarządzania projektami, czyli PMI oraz PRINCE2.

Analiza ryzyka uwzględnia również Rejestr Ryzyk Operacyjnych Urzędu Miejskiego w Koninie (*Załącznik nr 1 do Sprawozdania z przeprowadzonej w Urzędzie Miejskim w Koninie analizy i oceny ryzyka na dzień 23.04.2020 r.*).

Na podstawie przytoczonych metodyk i wytycznych Ministerstwa Finansów w dokumencie przyjęto następującą procedurę analizy i zarządzania ryzykiem:

1. Identyfikacja ryzyka (rozważenie ryzyk, które mogą mieć wpływ na stopień osiągnięcia celów).
2. Ocena ryzyka (jakościowa i ilościowa ocena, klasyfikacja ryzyk).
3. Sterowanie ryzykiem (zidentyfikowanie reakcji na ryzyko, przydzielenie im właścicieli ryzyka, wykonanie, monitorowanie i kontrolowanie tych reakcji).
4. Monitorowanie ryzyka.

Za ważny aspekt procesu przyjęto także odpowiedni stopień komunikacji z interesariuszami.

### ETAP I: Identyfikacja ryzyka

Wstępem do identyfikacji ryzyka jest zawsze dokładne zrozumienie celów i zadań projektu, jak również tego, co może wpływać na ich osiągnięcie. Proces identyfikacji poprzedzono przeglądem i dokładną analizą sformułowanych celów. Identyfikacja ryzyka została przeprowadzana przed rozpoczęciem projektu, ale będzie także kontynuowana okresowo w trakcie jego realizacji (nie rzadziej niż raz w roku), gdyż nie wszystkie potencjalne zdarzenia mogą być znane przed rozpoczęciem realizacji projektu. Źródeł potencjalnych ryzyk szukano wewnątrz miasta, jak również w środowisku, w jakim miasto funkcjonuje.

W procesie identyfikacji zastosowano następujące techniki:

- **Listy kontrolne:** technika prostej i skutecznej identyfikacji ryzyka opiera się na danych historycznych oraz wiedzy gromadzonej podczas realizacji podobnych projektów w przeszłości.
- **Przegląd dokumentacji:** technika polega na dokonaniu przez Zespół zajmujący się zarządzaniem, analizy planów i założeń projektu doszukując się potencjalnych zagrożeń.

Wymienione techniki identyfikacji ryzyka znalazły zastosowanie zarówno do oceny ryzyk na poziomie działań, programu PRI jak i całej Nowej Ścieżki Rozwoju Konina.

W procesie identyfikacji ryzyka wzięły udział osoby, które są odpowiedzialne za realizację wyznaczonych celów i zadań w ramach PRI oraz osoby je realizujące, w tym w szczególności:

- Katarzyna Rejniak (działanie: Rozwojowy Urząd)

- Rafał Duchniewski (działanie: E-Urząd, Dostępny i otwarty urząd)

Osobą odpowiedzialną za cały proces zarządzania ryzykiem dla PRI jest Kierownik Biura Prezydenta Miasta.

Poniżej przedstawione zostały ryzyka zidentyfikowane na poziomie działań (szczegółowe oceny stanowią załącznik do kart działań) oraz na poziomie PRI. Wszystkie zidentyfikowane ryzyka poddano ocenie pod względem prawdopodobieństwa wystąpienia oraz wpływu na projekt.

**Tabela 8. Ryzyka zidentyfikowane dla działań i PRI**

L.p.	Rodzaj ryzyka	Rozwojowy Urząd (dz. Podstawowe, dz. Uzupełniające)	Dostępny i otwarty urząd (dz. Podstawowe, dz. Uzupełniające)	E-Urząd (dz. Podstawowe, dz. Uzupełniające)	PRI
R1	Brak finansowania w odpowiedniej wysokości	X	X	X	X
R2	Obciążenie finansowania zewnętrznego		X		
R3	Wzrost kosztów inwestycji		X	X	
R4	Zakwestionowanie wydatków kwalifikowanych			X	X
R5	Problemy z zamówieniami publicznymi		X	X	
R6	Niedostateczne kwalifikacje pracowników/urzędników		X		
R7	Niedotrzymanie terminów oddania inwestycji		X		

Źródło: Opracowanie Zespół Miejski UM w Koninie.

## ETAP II: Ocena ryzyka (analiza ryzyka)

Kolejnym krokiem była ocena ryzyka – poznanie jego zakresu i wpływu na osiągnięcie celów. Szacowano istotność ryzyka poprzez określenie prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka oraz ocenę jego skutków. Zastosowano następujące skale jakościowe oceny prawdopodobieństwa oraz skutku danego ryzyka:

**Tabela 9. Skala prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka.**

Bardzo nieprawdopodobne - A (1-25%)	Bardzo niskie bądź niskie prawdopodobieństwo zaistnienia zdarzenia, maksymalnie 25%.
Nieprawdopodobne - B (26-50%)	Mało prawdopodobne zaistnienia zdarzenia, mieszczące się w przedziale 26-50%.
Prawdopodobne - C (51-75%)	Zaistnienie zdarzenia istotnie prawdopodobne, mieszczące się w przedziale 51-75%.
Niemal pewne - D (76-99%)	Zaistnienie zdarzenia wysoce prawdopodobne bądź niemal pewne, w przedziale 76-99%.

Źródło: Opracowanie Zespół Miejski UM w Koninie na podstawie generatora wniosków.

**Tabela 10. Skala oceny skutków ryzyka.**

Minimalny - I (1-25%)	Brak oddziaływania, albo nieznaczny wpływ na cele i spodziewane korzyści projektu, nawet przy braku podjęcia działań zaradczych. Podjęcie działań zaradczych niweluje negatywne skutki oddziaływania prawie w całości.
Umiarkowany - II (26-50%)	Umiarkowane oddziaływanie na cele i spodziewane korzyści projektu, które można dodatkowo minimalizować poprzez podjęcie działań zaradczych. Osiągnięcie średnio- i długookresowych celów nie jest zagrożone, chociaż stopień ich osiągnięcia może odbiegać nieco od zaplanowanych poziomów.
Poważny - III (51-75%)	Silny negatywny wpływ na cele i spodziewane korzyści projektu, które niezwykle trudno jest niwelować podjęciem działań zaradczych. Średnio- i długookresowe cele zostają osiągnięte w stopniu dalekim od zakładanego.
Bardzo poważny - IV (76-99%)	Bardzo poważny, negatywny wpływ na cele i spodziewane korzyści projektu, mogący skutkować poważną albo nawet całkowitą utratą zakładanych efektów. Nawet podjęcie szeroko zakrojonych działań zaradczych nie jest w stanie przeciwdziałać negatywnym skutkom. Średnio- i długookresowe cele nie są osiągnięte, bądź osiągnięte w minimalnym zakresie.

Źródło: Opracowanie Zespół Miejski UM w Koninie na podstawie generatora wniosków.

W opinii Zespołu najważniejsze ryzyka to te, dla których szacowane prawdopodobieństwo wystąpienia można uznać za prawdopodobne (51%-75%), a ich wpływ na projekt jest w stopniu min. umiarkowanym tj. 26-50%. Poniżej wskazano ryzyka, które po dokonaniu analizy, wpisują się w przedmiotowe założenie:

1. **Brak finansowania w odpowiedniej wysokości (R1):** prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka mieści się w przedziale 51-75%. Jest istotnie prawdopodobne, przy

jednoczesnym umiarkowanym, mieszczącym się w granicach 26-50% wpływie na cele i spodziewane korzyści z projektu. Skala **(C II)**

2. **Wzrost kosztów inwestycji (R3):** prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka mieści się w przedziale 51-75%. Jest istotnie prawdopodobne, przy jednoczesnym umiarkowanym, mieszczącym się w przedziale 26-50% wpływie na cele i spodziewane korzyści z projektu. Skala **(C II)**
3. **Zakwestionowanie wydatków kwalifikowanych (R4):** prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka mieści się w przedziale 26-50%. Jego wystąpienie jest mało prawdopodobne, przy jednoczesnym poważnym wpływie na projekt (cele, korzyści) mieszczącym się w przedziale 51-75%, gdyby ryzyko jednak zaistniało. **Skala (B III)**

Wskazane ryzyka znajdują się w kategoriach ryzyk: finansowo-inwestycyjnych. Skalę prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka oraz jego wpływ na projekt przedstawia poniższa tabela.

Prawdopodobieństwo wystąpienia/ wpływ na działania	I	II	III	IV
A				
B			Zakwestionowanie wydatków kwalifikowanych	
C		Wzrost kosztów inwestycji/ Brak finansowania w odpowiedniej wysokości		
D				

Źródło: Opracowanie własne Zespół Miejski UM w Koninie.

Celem rozpoznania problemu wyszczególnione powyżej ryzyka, uznane za najbardziej istotne dla projektu zostały scharakteryzowane w odniesieniu do przyczyny, kategorii wpływu oraz potencjalnych skutków.



**Tabela 11. Charakterystyka ryzyka.**

<b>D</b>	<b>Ryzyko</b>	<b>Kategoria ryzyka</b>	<b>Przyczyna materializacji ryzyka</b>	<b>Kategoria wpływu</b>	<b>Potencjalne skutki</b>
1	Brak finansowania w odpowiedniej wysokości	Finansowo-inwestycyjne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niedośzacowane lub/i nieuwzględnienie wszystkich kosztów realizacji projektu na etapie budżetowania.</li> <li>- Wystąpienie kosztów niekwalifikowanych/korekty finansowe</li> </ul>	Harmonogram, cele	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opóźnienie w realizacji projektu spowodowane poszukiwaniem Wykonawcy, którego oferta będzie mieścić się w planowanym budżecie.</li> <li>- Wzrost wkładu własnego.</li> <li>- Wydłużenie terminu realizacji projektu.</li> <li>- Nieosiągnięcie zakładanych wskaźników</li> </ul>
3	Wzrost kosztów inwestycji	Finansowo-inwestycyjne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wzrost cen rynkowych nieprzewidziany na etapie projektowania budżetu.</li> <li>- Konieczność podjęcia dodatkowych, istotnych dla projektu działań celem osiągnięcia wskaźników, ale nieprzewidzianych przez Wnioskodawcę na etapie planowania budżetu.</li> </ul>	Cele projektu, wskaźniki	Wstrzymanie/ograniczenie realizacji inwestycji. Projekt nie osiągnie zakładanych wskaźników.
4	Zakwestionowanie wydatków kwalifikowanych	Finansowo-inwestycyjne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niezachowanie zasad ponoszenia kosztów kwalifikowanych.</li> <li>- Brak właściwego udokumentowania kosztów.</li> <li>- Zastosowanie nie-właściwych procedur wyłonienia Wykonawcy (PZP)</li> <li>- Poniesienie kosztów nieprzewidzianych przez budżet projektu.</li> </ul>	Harmonogram Budżet projektu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wzrost kosztów niekwalifikowanych</li> <li>-Wstrzymanie/ograniczenie zakresu projektu.</li> <li>- Nieosiągnięcie zakładanych wskaźników</li> <li>- Wydłużenie terminu realizacji projektu</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne Zespół Miejski UM w Koninie.

Dla poszczególnych działań zidentyfikowano następujące rodzaje ryzyk:

1. Rozwojowy urząd (działanie podstawowe - nieinwestycyjne)
2. Rozwojowy urząd (działanie uzupełniające)

Ryzyko	Kategoria ryzyka	Wpływ na projekt	Prawdopodobieństwo
Brak finansowania w odpowiedniej wysokości	Finansowo-inwestycyjne	Minimalny	Nieprawdopodobne

3. E-urząd (działanie podstawowe - nieinwestycyjne)

Ryzyko	Kategoria ryzyka	Wpływ na projekt	Prawdopodobieństwo
Problemy z zamówieniami publicznymi	Prawno-administracyjne	Umiarkowany	Nieprawdopodobne
Zakwestionowanie wydatków kwalifikowalnych	Finansowo-inwestycyjne	Poważny	Nieprawdopodobne
Brak finansowania w odpowiedniej wysokości	Finansowo-inwestycyjne	Umiarkowany	Nieprawdopodobne

4. E-urząd (działanie podstawowe - inwestycyjne)

Ryzyko	Kategoria ryzyka	Wpływ na projekt	Prawdopodobieństwo
Problemy z zamówieniami publicznymi	Prawno-administracyjne	Umiarkowany	Nieprawdopodobne
Wzrost kosztów inwestycji	Finansowo-inwestycyjne	Umiarkowany	Prawdopodobne
Zakwestionowanie wydatków kwalifikowalnych	Finansowo-inwestycyjne	Poważny	Nieprawdopodobne

#### 5. Dostępny i otwarty urząd (działanie podstawowe - nieinwestycyjne)

Ryzyko	Kategoria ryzyka	Wpływ na projekt	Prawdopodobieństwo
Obciążenie finansowania zewnętrznego	Finansowo-inwestycyjne	Umiarkowany	Nieprawdopodobne
Niedostateczne kwalifikacje pracowników/urzędników	Zasobowe	Minimalny	Bardzo nieprawdopodobne

#### 6. Dostępny i otwarty urząd (działanie podstawowe - inwestycyjne)

Ryzyko	Kategoria ryzyka	Wpływ na projekt	Prawdopodobieństwo
Brak finansowania w odpowiedniej wysokości	Finansowo-inwestycyjne	Umiarkowany	Prawdopodobne
Wzrost kosztów inwestycji	Finansowo-inwestycyjne	Umiarkowany	Bardzo nieprawdopodobne
Niedotrzymanie terminów oddania inwestycji	Finansowo-inwestycyjne	Umiarkowany	Bardzo nieprawdopodobne

#### 7. Dostępny i otwarty urząd (działanie uzupełniające)

Ryzyko	Kategoria ryzyka	Wpływ na projekt	Prawdopodobieństwo
Brak finansowania w odpowiedniej wysokości	Finansowo-inwestycyjne	Umiarkowany	Prawdopodobne
Problemy z zamówieniami publicznymi	Prawno-administracyjne	Minimalny	Bardzo nieprawdopodobne

Na etapie przygotowywania PRI zrezygnowano z ilościowej oceny ryzyka. Taka ocena zostanie przeprowadzona na etapie wdrażania programu.

#### **ETAP III: Sterowanie ryzykiem (reakcja na ryzyko)**

W stosunku do zidentyfikowanego ryzyka, Zespół Miejski określił rodzaj reakcji na ryzyko (opis w tabeli nr 12), czyli rodzaj działania, jakie należy podjąć w celu zmniejszenia danego

ryzyka do akceptowanego poziomu. Zespół Miejski szczegółowo określił planowane środki zaradcze oraz właściciela ryzyka (wybór dokonany z grup określonych dla danej kategorii ryzyka w I etapie) tylko dla tych ryzyk, które zgodnie z przyjętym założeniem przekroczyły poziom akceptowalny.

Dla wszystkich zidentyfikowanych ryzyk przewidziano reakcję, która pozwoli wyeliminować, zredukować, bądź zneutralizować skutki materializacji ryzyk. Dla zaplanowania reakcji posłużono się następującą klasyfikacją:

Rodzaje reakcji na zagrożenie:

- Unikanie – obejmuje zazwyczaj zmianę jakiegoś aspektu projektu np. zakresu, trybu zaopatrzenia, dostawcy lub kolejności działań tak, aby zagrożenie nie mogło już wpływać, albo aby nie mogło zaistnieć
- Redukowanie – proaktywne działania podjęte w celu zmniejszenia prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzenia lub ograniczenie wpływu zdarzenia
- Przeniesienie – strona trzecia przejmuje odpowiedzialność za część finansowych skutków zagrożenia (np. ubezpieczenie lub zawarcie klauzul umownych)
- Akceptowanie (akceptacja bierna) – podjęcie świadomej i przemyślanej decyzji o braku reakcji na dane zagrożenie po rozpoznaniu, że powstrzymanie się od działania jest bardziej ekonomiczne niż próba reagowania na ryzyko
- Plan rezerwowy (akceptacja czynna) – przygotowanie planu rezerwowego dla działań, które będą podjęte w celu zredukowania skutków zagrożenia, gdy ryzyko się zmaterializuje
- Współdzielenie – partnerzy w projekcie wspólnie pokrywają straty

Rodzaje reakcji na szansę:

- Wykorzystanie – wykorzystanie szansy w celu zapewnienia, że ona zaistnieje, a jej potencjał zostanie wykorzystany
- Wzmocnienie – proaktywne działania podejmowane w celu zwiększenia prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzenia lub zwiększenia wpływu zdarzenia, jeżeli ono wystąpi
- Odrzucenie - podjęcie świadomej i przemyślanej decyzji o niewyeksplorowaniu lub nierozwijaniu szansy po ustaleniu, że jest to bardziej ekonomiczne niż próba podejmowania jakiejś reakcji
- Współdzielenie - partnerzy w projekcie wspólnie dzielą się zyskiem

Zgodnie z przyjętą klasyfikacją oraz na podstawie Rejestru Ryzyk Operacyjnych Urzędu Miejskiego w Koninie (*Załącznik nr 1 do Sprawozdania z przeprowadzonej w Urzędzie Miejskim w Koninie analizy i oceny ryzyka na dzień 23.04.2020 r.*) zaplanowano następujące reakcje dla najważniejszych zidentyfikowanych ryzyk.

**Tabela 12. Reakcje na zidentyfikowane ryzyka.**

Ryzyko	Kategoria reakcji na ryzyko	Właściciel ryzyka	Reakcja na ryzyko
Brak finansowania w odpowiedniej wysokości	Redukowanie	Kierownik zespołu strategicznego	- Ocena zdolności podmiotu do realizacji zadania (np. cele statutowe, zasoby kadrowe, lokalowe, finansowy i rzeczowy wkład własny). - Udział w szkoleniach podnoszących kwalifikacje.

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontrole realizacji zadania.</li> <li>- Monitorowanie dochodów, w tym dochody na projekty.</li> <li>- Monitorowanie realizowanych wydatków, w tym wydatki na projekty.</li> </ul>
Wzrost kosztów inwestycji	Redukowanie	Kierownik zespołu strategicznego	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wnioskowanie do Wydziału Budżetu o zabezpieczenie środków finansowych na realizację zadania zgodnie z kosztorysem inwestorskim.</li> <li>- Wprowadzenie niezbędnych klauzul kontraktowych w umowach z wykonawcą.</li> <li>- Bieżąca analiza kosztów inwestycji i roszczeń finansowych Wykonawcy.</li> <li>- Monitoring realizacji inwestycji, zgodnie z harmonogramem robót oraz uaktualnienie dokumentów kontraktowych.</li> </ul>
Zakwestionowanie wydatków kwalifikowanych	Redukowanie	Kierownik zespołu strategicznego	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Systematyczne uczestnictwo pracowników w szkoleniach podnoszących kwalifikacje, przybliżających praktykę stosowanych regulacji z zakresu kosztów kwalifikowanych, zamówień publicznych, itp.</li> <li>- Ocena zdolności podmiotu do realizacji zadania (np., zasoby kadrowe, lokalowe, finansowy i rzeczowy wkład własny).</li> <li>- Kontrole realizacji zadania.</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne Zespół Miejski UM w Koninie.

Każde ryzyko w trakcie realizacji programu będzie sterowane z wykorzystaniem narzędzi charakterystycznych dla procesu zarządzania ryzykiem, czyli przede wszystkim Rejestru ryzyka. Rejestr ryzyka będzie zawierał przede wszystkim następujące elementy:

- Właściciel ryzyka.
- Kategoria ryzyka.
- Opis ryzyka.
- Wpływ (nieodłączny i rezydualny).
- Prawdopodobieństwo (nieodłączne i rezydualne).
- Poziom ryzyka (nieodłączny i rezydualny).
- Przewidywana reakcja na ryzyko.

#### ETAP IV: Monitorowanie ryzyka (zarządzanie ryzykiem)

Etap ten rozpocznie się w momencie rozpoczęcia wdrażania PRI Zarządzanie ryzykiem będzie miało na celu ustalenie, czy:

1. Wdrożono reakcję na ryzyko.
2. Działania podejmowane w ramach reakcji na ryzyko skutkują oczekiwanymi rezultatami.
3. Przyjęte założenia PRI są aktualne.
4. Podczas realizacji PRI nie doszło do zmian w poziomie ryzyka.
5. Wystąpiły czynniki wyzwalające zidentyfikowane ryzyka.
6. Wystąpiły nowe ryzyka nierozpoznane uprzednio, zagrażające realizacji celów strategicznych.

W ramach tego etapu zostanie opracowany, z wykorzystaniem wyników analizy ryzyka:

- **plan reakcji na ryzyko** (zawierający m.in. szczegółowy harmonogram reakcji na ryzyko),
- **rejestr ryzyka** (zawierający opis ryzyka, ocenę ryzyka, właścicieli ryzyka, reakcje wobec ryzyka, planowane mechanizmy kontroli). Rejestr ryzyka będzie na bieżąco aktualizowany.

Zarządzanie ryzykiem polegać będzie na stałym monitorowaniu i kontroli zidentyfikowanych ryzyk i uwzględni poniższe założenia co do planowanych technik monitorowania i kontroli ryzyka oraz częstotliwości ich stosowania.

Tabela 13. Techniki monitorowania i kontroli ryzyka.

Technika działania	Cel działania	Częstotliwość działania	Źródła informacji
Audyty reakcji na ryzyko	Ustalenie, czy wdrożono reakcję na ryzyko i czy przewidziane reakcje na ryzyko są skuteczne (powodują obniżenie poziomu ryzyka)	Min. 1 raz do roku	<ul style="list-style-type: none"><li>• plan reakcji na ryzyko</li><li>• rejestr ryzyka</li><li>• sprawozdania z realizacji projektu</li></ul>
Przeglądy ryzyka w projekcie	Ponowna analiza zidentyfikowanego ryzyka (czy nie doszło do zmian w poziomie ryzyka)	Min.1 raz do roku	<ul style="list-style-type: none"><li>• rejestr ryzyka</li></ul>
Zestawienia pomiaru wskaźników	Ustalenie, czy przewidywana reakcje na ryzyko są skuteczne	na bieżąco min. 1 raz do roku	<ul style="list-style-type: none"><li>• rejestr ryzyka</li><li>• sprawozdania z realizacji projektu</li></ul>

Analiza ryzyka	rejestr	Ustalenie czy wystąpiły nowe ryzyka nierozpoznane w projekcie	na bieżąco	• rejestr ryzyka
----------------	---------	---	------------	------------------

Źródło: opracowanie własne Zespół Miejski UM w Koninie.

Jeżeli w wyniku kontroli i monitorowania okaże się, że podejmowane wobec ryzyka działania są nieskuteczne, ujawniły się nowe ryzyka lub nastąpiła zmiana okoliczności w sposób znaczący wpływająca na zmianę ryzyka, cykl zarządzania ryzykiem powtórzy się. Jednocześnie istotne zdarzenia mogące mieć potencjalny wpływ na przekroczenia ustalonych w PRI (projekcie) tolerancji będą raportowane Prezydentowi Miasta.

Za zarządzanie ryzykiem na poziomie PRI będzie odpowiadała osoba kierująca wdrożeniem PRI czyli Kierownik Biura Prezydenta Miasta. Zarządzanie ryzykiem będzie odbywać się w oparciu o opisane założenia, z wykorzystaniem elementów metodyki PRINCE2 oraz wytycznych kontroli zarządczej.



## **7. SYSTEM WDRAŻANIA PLANU ROZWOJU INSTYTUCJONALNEGO ORAZ PROCEDURA JEGO MODYFIKACJI**

Dla zapewnienia metodycznego zarządzania Nową Ścieżką Rozwoju Konina i prawidłowej realizacji wszystkich celów NŚR, na mocy [Zarządzenia Nr 14/UM/2020](#) Prezydenta Miasta Konina z dnia 24 lipca 2020 roku w Urzędzie Miejskim w Koninie powołano Grupę Sterującą i Szefów Zespołów Strategicznych działań NŚR oraz kierownika zespołu ds. realizacji Strategii Rozwoju Miasta.

Na początku procesu wdrażania NŚR powstanie Zespół Zarządzający Programem „Rozwój lokalny”, który składać się będzie z wykwalifikowanych (wykształcenie wyższe, ukończone szkolenia z realizacji i rozliczania projektów) i doświadczonych osób (m.in. 2-letnie doświadczenie w realizacji lub rozliczaniu projektów finansowanych z różnych źródeł finansowania) tj. kierownika programu (koordynacja działań, zarządzanie i nadzór nad prawidłową realizacją poszczególnych przedsięwzięć itp.), głównego księgowego (obsługa księgowość działań i przedsięwzięć, wprowadzanie zmian do budżetu i WPF itp.), specjaliści ds. rozliczeń (rozliczanie finansowe programu, opisywanie dokumentów księgowych itp.), specjaliści ds. zamówień publicznych (nadzór nad prawidłowym procesem wyboru wykonawców zgodnie z przepisami PZP itp.), specjaliści ds. promocji (realizacja Planu komunikacji i działań edukacyjnych itp.), specjaliści ds. obsługi prawnej (prawidłowość przygotowywanych umów, uchwał i zarządzeń itp.) oraz Szefów Zespołów Strategicznych (koordynacja działań strategicznych itp.).

Kierownika projektu w wykonywaniu jego zadań będzie wspierał ekspert zewnętrzny (z uwagi na zakres i czas trwania programu), legitymującego się doświadczeniem zarządczym oraz znajomością JST wyłoniony zgodnie z PZP. Jego rolą będzie szeroko pojęte doradztwo zarządcze w zakresie: kierowania, realizowania oraz nadzorowania realizacji programu wraz z pełną znajomością zasad, regulaminów, procedur i wytycznych do EOG. Wysoka jakość usługi zostanie zapewniona poprzez odpowiednie ukształtowanie warunków przetargu (doświadczenie, znajomość funkcjonowania JST) oraz umów cywilnoprawnych (w tym zabezpieczeń umownych).

Szefowie Zespołów Strategicznych, zgodnie z obowiązującym [Zarządzeniem Prezydenta Miasta Konina nr 14/UM/2020](#) z dnia 24 lipca 2020 r. będą przedstawiać Grupie Sterującej raport z realizacji projektu. Spotkania Zespołu zarządzającego odbywać będą się co najmniej raz w miesiącu i dotyczyć będą bieżącej sprawozdawczości, monitoringu wskaźników i zgłaszania ewentualnych problemów i sposobu ich rozwiązania - analiza ryzyka na każdym etapie realizacji projektu. Dodatkowym narzędziem będzie utworzona przez zespół zarządzający lista mailingowa, pozwalająca mieć stały kontakt z koordynatorami poszczególnych przedsięwzięć. Do struktury wdrażania zostanie również włączona powołana Rada Rozwoju jako organ doradczo-opiniujący.

Następnie w związku z realizacją poszczególnych działań powołane zostaną zespoły projektowe, w skład których wchodzić będą Szefowie Zespołów Strategicznych oraz koordynatorzy poszczególnych przedsięwzięć i specjaliści, a także przedstawiciele Partnera krajowego. Zbudowanie w ten sposób schematu zarządzania projektami pozwoli właściwie i prawidłowo realizować projekty zgodnie z kartami przedsięwzięć. Osoby zaangażowane w zarządzanie będą posiadały odpowiednie wykształcenie i doświadczenie, a forma



zaangażowania będzie uzależniona od ilości obowiązków np. cały etat (umowa o pracę), umowa zlecenia lub dodatek specjalny. W celu prawidłowego funkcjonowania Zespołu Zarządzającego oraz zespołów projektowych planowane są spotkania, warsztaty i seminaria w zakresie prawidłowej realizacji projektu i koordynacji realizowanych przedsięwzięć. Spotkania odbywać będą się systematycznie zgodnie z potrzebami.

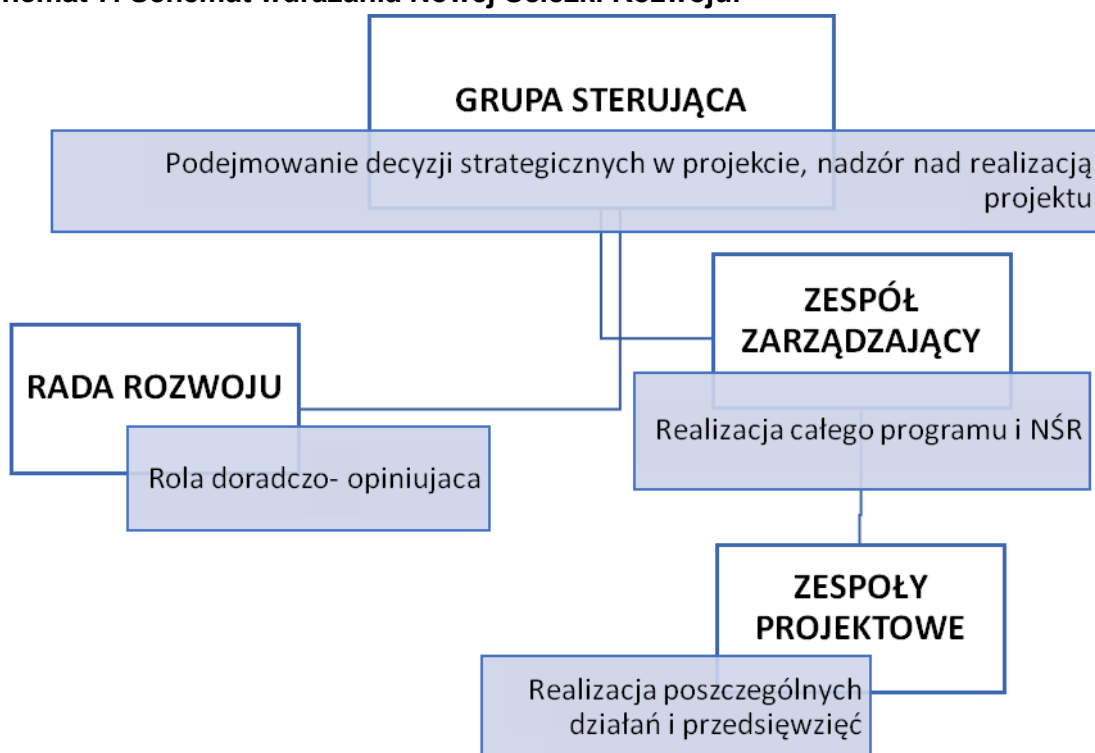
Podstawowymi zadaniami Grupy Sterującej będą:

- podejmowanie kluczowych decyzji dotyczących realizacji strategicznych przedsięwzięć oraz projektów (np. decyzji związanych z wystąpieniem nieoczekiwanych zmian w planie realizacji projektów),
- weryfikacja zgodności przedsięwzięć i projektów z przyjętymi wcześniej celami,
- monitoring realizacji wskaźników produktów i rezultatów w ramach poszczególnych działań

Podstawowymi zadaniami Szefów Zespołów Strategicznych będą:

- kierowanie pracami Zespołu Strategicznego,
- powołanie członków zespołu (kierowników projektów/przedsięwzięć). Szef Zespołu ustala skład osobowy Zespołu, w zależności od potrzeb wynikających z etapu i zakresu prac; powołuje swojego zastępcę, który w razie nieobecności będzie go reprezentował,
- wdrożenie master planu (NŚR) – zadania (cele) do zrealizowania, wykonania w czasie na podstawie Strategii – kart przedsięwzięć/projektów (plan zorientowany na realizację zadań/ zarządzanie przez cele) uwzględniający: problemy, zadania (w tym proces partycypacji), osoby odpowiedzialne za realizację poszczególnych zadań, czas realizacji zadań, koszty, źródła finansowania itp.,
- stymulowanie sprawnej realizacji zespołu strategicznego – łączenie członków, uruchamianie procesów, pozyskiwanie zasobów, nadzór nad wykonywaniem pojedynczych przedsięwzięć i zadań (zadania, czas, budżet, jakość), w tym okresowe sprawozdania z realizacji zadań / monitoring projektów na podstawie master planu – raz na kwartał spotkania z Grupą Sterującą,
- ocena efektywności po-wdrożeniowej – propozycje usprawnień (aktualizacja planowanych przedsięwzięć strategicznych i budżetu),
- stymulowanie uruchomienia realizacji kolejnych przedsięwzięć strategicznych (ze strategii i nowych pojawiających się w wyniku partycypacji z interesariuszami).

**Schemat 7. Schemat wdrażania Nowej Ścieżki Rozwoju.**



Źródło: Zespół Miejski UM w Koninie.

Prawidłowe zarządzanie projektami odbywać będzie się poprzez wdrożenie systemu zarządzania opartego na budowaniu wzajemnego zaufania i wprowadzeniu odpowiedniej procedury. Podczas tworzenia PRI i PRL wypracowano w praktyce metody prawidłowego zarządzania projektami, które w kolejnych etapach będą kontynuowane i realizowane. Przyjęty system wdrażania projektów PRI i PRL jest efektywny i gwarantuje jego realizację, ponieważ Miasto Konin wie co chce robić i jakie ma wyznaczone cele rozwojowe.

Przyjęta NŚR zastępuje obecnie obowiązujący Wieloletni Plan Inwestycyjny i tym samym zostanie wprowadzona do siatki organizacyjnej.

Przyjmuje się następujące zasady tworzenia i funkcjonowania Zestawienia Przedsięwzięć Strategicznych – Nowa Ścieżka Rozwoju 2020-2030:

- Zestawienie Przedsięwzięć Strategicznych tworzone jest na lata 2020-2030.
- Zestawienie Przedsięwzięć Strategicznych NŚR obejmuje zestawienie wieloletnich i jednorocznych zadań podstawowych oraz uzupełniających.
- Zestawienie Przedsięwzięć Strategicznych jest corocznie aktualizowane w zakresie zarówno rzeczowym jak i finansowym, zgodnie z kartą przedsięwzięcia, która składać będzie się ze wskazania potrzeb, opisu przedsięwzięcia, wskaźników, odbiorców, wpływu na cel PRI i PRL oraz źródeł finansowania;
- Za przygotowanie oraz aktualizację kart przedsięwzięć odpowiedzialni są Szefowie Zespołów Strategicznych.
- Zestawienie Przedsięwzięć Strategicznych zawiera:

- nazwę zadania inwestycyjnego i nieinwestycyjnego,
  - realizowane cele Strategii Rozwoju Konina,
  - realizowane cele PRI i PRL,
  - osobę koordynującą wykonanie zadania,
  - okres realizacji zadania,
  - wielkość nakładów finansowych w rozbiciu na poszczególne źródła finansowania.
- Po zatwierdzeniu do realizacji przez Grupę sterującą, projekty będą wprowadzane do Systemu Koordynacji Strategii celem spójnego monitorowania.
  - Zestawienie Przedsięwzięć Strategicznych – Nowa Ścieżka Rozwoju 2020-2030 stanowi podstawę tworzenia projektów budżetów oraz Wieloletniej Prognozy Finansowej.

Sprawozdania opisujące postępowanie w realizacji poszczególnych działań Programu „Rozwój Lokalny” względem przyjętego harmonogramu będą przekazywane sporządzającym roczne Raporty o stanie miasta. W Raportach o stanie miasta informacje o zaawansowaniu realizacji Programu przez miasto Konin będą stanowiły osobny rozdział bądź podrozdział.

Wdrożenie NŚR jest powiązane z corocznymi kluczowymi procedurami zarządczymi tj. przygotowaniem budżetu o czym świadczy proces wprowadzania zmian NŚR (do września danego roku) i wprowadzaniem zmian do budżetu na podstawie Uchwały nr 687 z dnia 30 czerwca 2010r. Rady Miasta Konina w sprawie trybu prac nad projektem uchwały budżetowej oraz rodzaju i szczegółowości materiałów informacyjnych towarzyszących projektów ([https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala\\_szczegoly&kadencja=5&id=687](https://bip.konin.eu/index.php?d=uchwala_szczegoly&kadencja=5&id=687)). Ponadto wdrażanie NŚR będzie zgodne z przepisami ustawy o finansach publicznych (art. 226) oraz Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 10 sierpnia 2020 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wieloletniej prognozy finansowej jednostki samorządu terytorialnego.

Zamiar upowszechnienia zarządzania projektowego poprzez powołanie 35 zespołów projektowych do realizacji każdego z przedsięwzięć w ramach NŚR powoduje, że ten model zarządzania upowszechni się w konińskim samorządzie. Jednocześnie wdrażanie NŚR zostaje ściśle powiązane z realizacją Strategii Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030 poprzez powołanie wspólnego zespołu ds. realizacji Strategii (zarządzeniem nr 14/UM/2020 Prezydenta Miasta Konina z dnia 24 lipca 2020 r.). Oznacza to trwałość zarządzania projektowego co najmniej do 2030 roku, a z pewnością aż do okresu rozliczenia projektów (zgodnie z zasadą n+3, a więc do 2033 r.). Model ten staje się jednocześnie wyzwaniem współczesności, poprzez upowszechnienie realizacji projektów międzysektorowych, w tym w ramach partnerstw, należy założyć, że będzie kontynuowany i rozwijany w dalszej przyszłości. Zdobyta wiedza oraz doświadczenie Zespołu spowoduje, że tak wypracowany model wdrażania będzie naturalnie kontynuowany w dalszej polityce rozwojowej Miasta Konin.

Procedura modyfikacji planu wiąże się z procedurą ewaluacji (opisaną w rodz. 8.3) i nie powinna od niej abstrahować. Z uwagi na specyfikę Programu Rozwój Lokalny mechanizm ewaluacji PRI nie przewiduje zmiany celu głównego ani 3 celów sektorowych PRI, jednak dynamika rozwoju miasta i zmian w otoczeniu może prowadzić do zmiany zapisów dokumentu – modyfikacji sposobu realizacji niektórych przedsięwzięć lub rezygnacji z innych. Ewaluacja *mid-term* będzie dokonana minimum w połowie okresu realizacji Planu, a więc w II połowie

2022 r. na posiedzeniu Rady Rozwoju, podczas którego Grupa Sterująca przedstawi cząstkowy raport ewaluacyjny na bazie systematycznie prowadzonego monitoringu przygotowanego na podstawie Systemu Koordynacji Strategii. Następnie Rada Rozwoju dokona oceny raportu oraz sformułuje dla Prezydenta opinię w zakresie zmian w dokumencie. Zostaną one opracowane siłami własnymi przez Zespół ds. realizacji Strategii Rozwoju Miasta. Ostatecznie projekt zmiany PRI zostanie przedłożony Radzie Miejskiej do uchwalenia.

### **Potencjał partnerów krajowych**

Przy realizacji projektu Miasto Konin korzysta z potencjału partnerów w postaci doświadczonej kadry i wieloletniego doświadczenia już na II etapie programu „Rozwój lokalny” poprzez wsparcie merytoryczne. Natomiast partnerstwo w III etapie programu będzie uregulowane w umowie partnerskiej, gdzie zostaną określone obowiązki partnera, podział zadań i budżet.

Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Koninie to instytucja samorządu województwa Wielkopolskiego, która realizowała wiele projektów unijnych i krajowych w zakresie rozwoju kwalifikacji i kompetencji oraz przedsiębiorczości, dlatego też ARR S.A. jest partnerem w przedsięwzięciach związanych z podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji pracowników (szkolenia miękkie i specjalistyczne).

Kolejnym partnerem jest Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Koninie, wyższa uczelnia publiczna. PWSZ również posiada doświadczenie w realizacji projektów unijnych i norweskich oraz posiada wykwalifikowaną kadrę, która będzie odpowiedzialna za przeprowadzenie kursów językowych i studiów podyplomowych.

## 8. SYSTEM MONITOROWANIA POSTĘPÓW I EWALUACJI EFEKTÓW PROJEKTU

### 8.1. System monitoringu

W rozumieniu ogólnym tego słowa monitoring (monitorowanie) pochodzi z łac. *monitor* - *ostrzegający*. Charakteryzuje się stałą obserwacją, kontrolowaniem oraz nadzorem czegoś. Z języka angielskiego oznacza obserwowanie zjawisk oraz procesów, ostrzeganie, sterowanie czy też kontrolowanie. Określenie to pochodzi także od procesów i zjawisk powiązanych z funkcjonowaniem organizacji. Monitoring nie tylko "przeświewa" i "przeogląda" organizację, ale też sygnalizuje wszelkie niebezpieczeństwa oraz zagrożenia, które mogą się pojawić, znacząc konsekwencje dotychczasowej pracy oraz brak korekt w strategii oraz w funkcjonowaniu organizacji. Monitoring służy badaniu i ocenie sposobu dochodzenia do wyznaczonych celów, a także poziomu ich osiągnięcia.

Celem prawidłowo prowadzonego monitoringu jest systemowe i systematyczne zbieranie, raportowanie i interpretowanie danych opisujących postęp i efekty realizacji PRI. Tak rozumiany monitoring będzie także spełniał rolę systemu wczesnego ostrzegania o ewentualnych nieprawidłowościach. W monitorowaniu brać winny udział wszystkie podmioty zaangażowane we wdrażanie PRI.

Zapis z dokumentów formalnych (Karta oceny merytorycznej) wskazuje, że system monitorowania powinien dotyczyć postępów, a ewaluacja - efektów projektu. Oznacza to dopełniające się podejście, ujmujące przedmiot niejako od wewnątrz (monitoring) i z zewnątrz (ewaluacja). Monitoring ma charakter bardziej rzeczowy (monitoring postępów - bada się produkty i rezultaty bezpośrednie), ewaluacja – wymaga szerszej oceny jakościowej.

Monitoring Planu Rozwoju Instytucjonalnego nie powinien być zbiorem doraźnych czynności, co gorsza podejmowanych ad hoc, lecz permanentnym procesem, powiązaniem ze sprawozdawczością z realizacji PRI.

Monitorowanie, by stać się skutecznym narzędziem w procesie wdrażania strategii, powinno charakteryzować się następującymi zasadami:

- **wiarygodność** - informacja musi być bardzo wiarygodna i musi opierać się na niepodważalnych danych; niedokładne dane systemu monitorowania mogą spowodować podjęcie niewłaściwych działań korygujących,
- **aktualność** - informacje muszą być zbierane, przekazywane i oceniane w sposób ciągły, który umożliwi podjęcie na czas działań korygujących oraz stosownych korekt w momencie aktualizacji Planu,
- **obiektywność** - monitorowanie prowadzone w oparciu o analizę wskaźników porównawczych daje możliwość prowadzenia obiektywnej oceny, niezakłóconej subiektywnością, wynikającą z przywiązania do własnych pomysłów,
- **realizm** - monitorowanie musi być zgodne z realiami miasta; wdrażający PRI powinni dostrzegać przede wszystkim te elementy procesu, które świadczą o wydajności i jakości dostarczanych produktów,
- **koordynacja informacji** - monitorowanie musi być skoordynowane z tokiem pracy tak, aby nie wpłynęło na ich zahamowanie, ani też nie przeszkadzało w realizacji

podejmowanych działań; monitorowanie każdego z etapów projektu powinno wpływać na powodzenie całego Planu; oceny, których dokonuje się w trakcie jego realizacji, powinny być znane członkom Grupy Sterującej wdrażającej PRI, a w przypadku ujawnienia uchybień, należy podjąć działania, których celem będzie naprawienie błędów oraz zapobieżenie powstaniu podobnych sytuacji w przyszłości; informacje płynące z prowadzonego monitoringu powinny docierać do wszystkich członków zespołu tak, aby umożliwić im właściwe podejmowanie decyzji dotyczących realizacji projektu,

- **elastyczność monitorowania** - mechanizm i sam proces monitorowania musi być na tyle elastyczny, aby mógł szybko reagować na zachodzące zmiany; również w przypadku dokonywania zmian i korekt projektu należy dbać o to, aby modyfikować system oceny w sposób dostosowany do zmieniających się oczekiwań w późniejszych etapach projektu,
- **normatywność i operacyjność monitorowania** - skuteczny system monitorowania w przypadku wykrycia uchybień i odchyłeń od przyjętych norm powinien wskazywać, jakie należy podjąć działania korygujące; w sposobie raportowania powinno być zastrzeżone, jakie działania należy podjąć w przypadku, kiedy zakładane w projekcie rezultaty nie zostają osiągnięte bądź ich jakość budzić będzie wątpliwość; w każdym projekcie należy wskazać, jakie działanie może podjąć odbiorca projektu, aby wyrównać dysproporcje i doprowadzić do realizacji założonego celu.

Głównymi elementami podlegającymi monitoringowi (i ewaluacji) będą:

- stopień osiągnięcia wskaźników PRI – zakres w jakim bieżące poziomy wskaźników wypełniają założone w Planie poziomy,
- budżet – stopień wykorzystania środków finansowych w relacji do zakontraktowanych kwot,
- harmonogram – zgodność rzeczowa, czasowa (i kosztorysowa) przedsięwzięć z założeniami,
- Plan Komunikacji – stopień skuteczności przekazu, stopień dotarcia z przekazem do beneficjentów.

Monitoring realizacji wskaźników produktów i rezultatów w ramach poszczególnych działań będzie należał do zadań Grupy Sterującej (ustanowionej na podstawie Zarządzenia nr 14/UM/2020 Prezydenta Miasta Konina). Szefowie Zespołów Strategicznych będą przedkładać okresowe sprawozdania z realizacji zadań i prowadzić bieżący monitoring projektów na podstawie master planu – raportując wymienione czynności raz na kwartał podczas spotkania z Grupą Sterującą. Grupa Sterująca powinna odpowiadać też za pozyskiwanie danych dotyczących osiągnięcia wskaźników oddziaływania.

Sprawozdania z realizacji działań (rzeczowo-finansowe) przedkładane będą przez Grupę Sterującą prezydentowi miasta w cyklach kwartalnych i w formie sprawozdania rocznego, a także staną się elementem corocznego Raportu o stanie miasta. Jednostki organizacyjne Miasta Konina winny samodzielnie dokonywać okresowych przeglądów PRI, a wnioski przekazywać Grupie Sterującej. Wnioski powinny zawierać zarówno informacje o zrealizowanych działaniach, jak i sygnalizować pojawiające się potrzeby korekty zaplanowanych działań bądź wprowadzenia nowych działań do PRI.

Monitoring PRI został wzmocni istniejący system monitorowania strategii (System Koordynacji Strategii).

Monitoring realizacji Nowej Ścieżki Rozwoju odbywać się będzie za pomocą wprowadzonego Zarządzeniem Prezydenta Miasta Konina nr 168/2019 elektronicznego Systemu Koordynacji Strategii znajdującego się na platformie online pod adresem [www.sks.konin.eu](http://www.sks.konin.eu) (Platforma SKS).

Zgodnie z Zarządzeniem, Platforma SKS to narzędzie w postaci platformy elektronicznej, służące do zarządzania realizacją Strategii Rozwoju Miasta oraz Nowej Ścieżki Rozwoju, w tym w szczególności do:

1. gromadzenia informacji o Projektach strategicznych, planowanych realizowanych i zrealizowanych przez Jednostki SKS;
2. koordynowania, konsultowania i wdrażania Projektów strategicznych realizowanych przez Jednostki SKS;
3. gromadzenia raportów dla Projektów strategicznych zrealizowanych przez Jednostki SKS;

Zgodnie z Regulaminem SKS projekty zaplanowane do realizacji przez Jednostki SKS w następnym roku budżetowym/kolejnych latach budżetowych, po ostatecznej akceptacji Zestawienia Przedsięwzięć Strategicznych – Nowa Ścieżka Rozwoju 2020-2030 przez Grupę Sterującą Zespołu ds. realizacji strategii, są wprowadzone do systemu do dnia 30 listopada każdego roku.

Odpowiedzialni Szefowie Zespołów Strategicznych lub wyznaczeni przez nich koordynatorzy zespołów projektowych lub Jednostki SKS wprowadzają swoje projekty do Platformy SKS uzupełniając w systemie Kartę Projektu zawierającą nazwę przedsięwzięcia, wskazanie potrzeb, opis realizacji i celów, wskaźniki, odbiorców, wpływ na cel PRI i PRL, wpływ na realizację Strategii oraz źródła finansowania.

W razie potrzeby karty projektu są na bieżąco aktualizowane zgodnie z postępującą realizacją a problemy i wyzwania występujące podczas realizacji projektu są na bieżąco przedstawiane na miesięcznych spotkaniach Zespołu ds. realizacji strategii.

Po zakończeniu projektu osoby odpowiedzialne składają za pomocą Platformy SKS, w terminie do 30 dni od podanej w karcie projektu daty zakończenia realizacji, Raport dla Projektu Strategicznego stanowiący podsumowanie przeprowadzonego Projektu strategicznego, wraz z opisem zrealizowanych celów oraz wskaźników a także oceną:

- Prawdopodobieństwa realizacji działań, czy działania były realizowane zgodnie z harmonogramem i budżetem i czy przyniosły spodziewane wyniki, czyli produkty (wskaźniki produktu),
- Skuteczności, w jakim stopniu cele zdefiniowane zostały osiągnięte (wskaźniki rezultatu),
- Trwałości, czy pozytywne zmiany wywołane oddziaływaniem projektu będą trwać po jego zakończeniu (wskaźnik oddziaływania) – ocena taka będzie weryfikowana jeszcze w procesie ewaluacji.

Wnioski ze złożonych Raportów dla Projektów Strategicznych są przedstawiane przez Szefów Zespołów Strategicznych Grupie Sterującej na pierwszym możliwym spotkaniu Zespołu ds. realizacji strategii odbywającym się w miesiącu następującym po złożeniu raportu.

## 8.2. Wskaźniki PRI

Tabela 14. Lista wskaźników Planu Rozwoju Instytucjonalnego.

Poziom wskaźnika	Nazwa	Wskaźnik	Jednostka miary	Źródło weryfikacji	Częstotliwość raportowania	Rok bazowy	Wartość bazowa	Wartość docelowa
Cel projektu	<u>Lepsze dostosowanie administracji lokalnej do potrzeb swoich obywateli</u>	Poziom zadowolenia mieszkańców z jakości usług świadczonych przez JST	%	Badania ankietowe	jednorazowo	2020	0	20
		Wzrost zaufania mieszkańców do władz samorządowych	%	Badania ankietowe	jednorazowo	2020	0	20
		Wdrożono Proces Partycypacji Społecznej NŚR Miasta Konin dostosowany do potrzeb interesariuszy (wymiar 3 pkt.2)	Tak/nie	Dokumentacja JST	jednorazowo	2020	Nie	tak
Rezultat nr 1	Wsparcie optymalizacji lokalnej administracji publicznej	Odsetek rekomendacji OECD z Przeglądu Stanu Zarządzania, dotyczących samorządów miejskich, które zostały uwzględnione w PRI i wdrożone w ramach projektu.	%	Monitoring realizacji PRI	Jednorazowo	2020	0	do ustalenia na etapie podpisania umowy
		Liczba pracowników samorządowych przeszkolonych z zakresu doskonalenia zarządzania i/lub doskonalenia	osoby	certyfikat	jednorazowo	2020	0	30



Poziom wskaźnika	Nazwa	Wskaźnik	Jednostka miary	Źródło weryfikacji	Częstotliwość raportowania	Rok bazowy	Wartość bazowa	Wartość docelowa
		świadczonych usług publicznych						
		Liczba wdrożonych nowych rozwiązań technologicznych wspierający proces komunikacji wewnętrznej i zdalnej pracy zespołowej w JST	szt.	Protokół zdawczo-odbiorczy	jednorazowo	2020	0	1
		Wdrożono rozwiązanie technologiczne wspierające proces podnoszenia umiejętności pracowników i jakości świadczonych usług publicznych (np. platforma e-learning, system IT wspierający proces zarządzania, np. dokumentami, projektami i programami, wiedzą i informacją, itp.)	Tak/ NIE	Protokół zdawczo-odbiorczy	jednorazowo	2020	0	TAK
		Liczba wdrożonych nowych rozwiązań instytucjonalnych, zmierzające do usprawnienia i podniesienia standardu działania na poziomie samorządu lokalnego	szt.	Dokumentacja JST	jednorazowo	2020	0	1

Poziom wskaźnika	Nazwa	Wskaźnik	Jednostka miary	Źródło weryfikacji	Częstotliwość raportowania	Rok bazowy	Wartość bazowa	Wartość docelowa
		Liczba wypracowanych w sposób partycypacyjny procedur, w tym nowy kodeks dobrego rządzenia/ kodeks etyczny	szt.	Dokumentacja JST (zarządzenie)	jednorazowo	2020	0	1
		Liczba mieszkańców, która wzięła udział w spotkaniach edukacyjnych/ konsultacyjnych na temat lokalnych mechanizmów partycypacji społ.	osób	Listy obecności	corocznie	2020	0	50
		Wzrost poziomu zadowolenia mieszkańców z kontaktów z administracją lokalną	%	Badania ankietowe	jednorazowo	2020	0	20
		Wdrożenie co najmniej jednego rozwiązania instytucjonalnego zmierzającego do pogłębienia zaufania do instytucji publicznej na poziomie samorządu lokalnego	szt.	Protokół zdawczo-odbiorczy	jednorazowo	2020	0	1
		Liczba wypracowanych nowych mechanizmów partycypacji społecznej – procedura	szt.	Dokumentacja JST	jednorazowo	2020	0	1

Poziom wskaźnika	Nazwa	Wskaźnik	Jednostka miary	Źródło weryfikacji	Częstotliwość raportowania	Rok bazowy	Wartość bazowa	Wartość docelowa
Produkt 1.1	Wykonana samoocena stanu instytucjonalnego metodą OECD w ostatnim roku wdrażania PRI	Wykonano samoocenę stanu instytucjonalnego metodą OECD w ostatnim roku wdrażania PRI	szt.	Dokumenty JST (zarządzenie)	Jednorazowa	2020	0	1
Produkt 1.2	Wypracowany nowy standard procesu konsultacji społecznych	Wypracowano nowy (lub poddano przeglądowi i doskonaleniu) obowiązujący mechanizm partycypacji społecznej	szt.	Dokumenty JST	Jednorazowo	2020	0	1
Produkt 1.3	Przeprowadzone szkolenie kadry zarządzającej – wdrażanie i monitorowanie projektów strategicznych z wykorzystaniem MRL	Liczba pracowników administracji lokalnej przeszkolonych w zakresie wykorzystania MRL	Osoba	Listy obecności	Półroczne	2020	[ustalić na podstawie rejestru ze szkolenia/warsztatu prowadzonego przez DM z II fazy]	[ustalić na podstawie planowanych działań]
Rezultat nr 2	Rozwojowy urząd - CEL 1	Liczba zrealizowanych z sukcesem przedsięwzięć	szt.	Raport z kontroli	jednorazowo	2020	0	35
		Liczba pracowników samorządowych, którzy zdobyli wiedzy i umiejętności z zakresu zarządzania miastem	osoby	certyfikat	jednorazowo	2020	0	20

Poziom wskaźnika	Nazwa	Wskaźnik	Jednostka miary	Źródło weryfikacji	Częstotliwość raportowania	Rok bazowy	Wartość bazowa	Wartość docelowa
		Odsetek rekomendacji OECD z Przeglądu Stanu zarządzania w Samorządzie Lokalnym, dotyczących samorządów miejskich, które zostały uwzględnione w Planie Rozwoju Instytucjonalnego w wdrożenie w ramach projektu	%	Monitoring realizacji PRI	jednorazowo	2020	0	20
		Liczba przedsięwzięć rozwojowych wdrożonych dzięki wykwalifikowanym pracownikom	szt.	Dokumentacja JST	jednorazowo	2020	0	10
		Liczba osób mających świadomość korzyści płynących z wdrożenia technologii Smart City	osoby	certyfiakat	jednorazowo	2020	0	5
Produkt 2.1	Powołane zespoły projektowe	Liczba powołanych zespołów zarządzających	liczba	Dokumentacja JST (zarządzenie)	jednorazowo	2020	0	1
		Liczba powołanych zespołów projektowych	liczba	Dokumentacja JST (zarządzenie)	jednorazowo	2020	0	35
		Liczba dokumentacji podsumowującej projekt i przedstawiającej wypracowane dobre praktyki i doświadczenia	szt.	Dokumentacja JST (zarządzenie)	jednorazowo	2020	0	1
		Liczba działań informacyjno-promocyjnych	szt.	Dokumentacja JST (zarządzenie)	jednorazowo	2020	0	7

Poziom wskaźnika	Nazwa	Wskaźnik	Jednostka miary	Źródło weryfikacji	Częstotliwość raportowania	Rok bazowy	Wartość bazowa	Wartość docelowa
		Liczba opracowanych Planów komunikacji	szt.	Dokumentacja JST (zarządzenie)	jednorazowo	2020	0	1
Produkt 2.2	Wykwalifikowani pracownicy	Liczba pracowników samorządowych przeszkolonych z zakresu doskonalenia zarządzania i/lub doskonalenia świadczonych usług publicznych	osoby	certyfikat	jednorazowo	2020	0	30
Produkt 2.3	Plan Smart City	Liczba opracowanych dokumentów z zakresu Smart City	szt.	Protokół zdawczo-odbiorczy	jednorazowo	2020	0	1
Rezultat nr 3	E-urząd - CEL 2	Wzrost poziom zadowolenia mieszkańców z efektywnej pracy pracowników samorządowych wykorzystujących nowe rozwiązania technologiczne	%	Badania ankietowe	rocznie	2020	0	20
		Liczba mieszkańców/przedsiębiorców korzystających z nowych e-usług	osoby	Rejestr	rocznie	2020	0	500
Produkt 3.1	Nowy zintegrowany system informatyczny do zarządzania jednostkami administracji publicznej	Liczba wdrożonych nowych rozwiązań technologicznych wspierający proces komunikacji wewnętrznej i zdalnej pracy zespołowej w JST	szt.	Protokół zdawczo-odbiorczy	jednorazowo	2020	0	1
		Wdrożono rozwiązanie technologiczne wspierające proces	szt.	Protokół zdawczo-odbiorczy	jednorazowo	2020	0	1

Poziom wskaźnika	Nazwa	Wskaźnik	Jednostka miary	Źródło weryfikacji	Częstotliwość raportowania	Rok bazowy	Wartość bazowa	Wartość docelowa
		podnoszenia umiejętności pracowników i jakości świadczonych usług publicznych (np. platforma e-learning, system IT wspierający proces zarządzania, np. dokumentami, proj. i programami, wiedzą i informacją, itp.)						
Produkt 3.2	Przebudowana strona internetowa urzędu, BIP i Platforma otwartych danych	Wdrożona wspólna platforma zarządzania w Internecie, na której oparte zostaną: strona Internetowa konina, BIP oraz Platforma Otwartych Danych	szt.	Protokół zdawczo-odbiorczy	jednorazowo	2020	0	1
Produkt 3.3	Nowe e-usługi dostępne dla mieszkańców/przedsiębiorców	Liczba nowych e-usług dostępnych dla społeczności lokalnej	szt.	Protokół zdawczo-odbiorczy	jednorazowo	2020	0	20
Rezultat nr 4	Dostępny i otwarty urząd - CEL 2	Wzrost poziomu zadowolenia mieszkańców ze świadczenia przez administrację lokalną usług publicznych	%	Badania ankietowe	corocznie	2020	0	20
		Przygotowane JST do realizacji inwestycji z zakresu jednolitego oznaczenia poziomu i pionowego	szt.	Protokół zdawczo-odbiorczy	jednorazowo	2020	0	1
		Liczba osób korzystających z aplikacji w danym roku	osób	rejestr	corocznie	2020	0	200

Poziom wskaźnika	Nazwa	Wskaźnik	Jednostka miary	Źródło weryfikacji	Częstotliwość raportowania	Rok bazowy	Wartość bazowa	Wartość docelowa
Produkt 4.1	Urząd z nowymi funkcjami dla mieszkańców	Liczba wdrożonych nowych rozwiązań instytucjonalnych, zmierzające do usprawnienia i podniesienia standardu działania na poziomie samorządu lokalnego	szt.	Dokumentacja JST	jednorazowo	2020	0	1
Produkt 4.1	Nowy system/zestaw procesów i procedur urzędowych	Liczba wypracowanych w sposób partycypacyjny procedur, w tym nowy kodeks dobrego rządzenia	szt.	Dokumentacja JST (zarządzenie)	jednorazowo	2020	0	1
Produkt 4.1	Jednolite oznaczenia poziome i pionowe we wszystkich budynkach urzędu	Liczba dokumentacji/planów	szt.	Protokół zdawczo - odbiorczy	jednorazowo	2020	0	1
		Liczba budynków, w których wdrożono jednolite oznaczenia poziome i pionowe	szt.	Protokół zdawczo - odbiorczy	jednorazowo	2020	0	10
Produkt 4.1	Aplikacja - dostępna przestrzeń miejska	Liczba powstałych aplikacji mobilnych dotyczących dostępności przestrzeni miejskiej	szt.	Protokół zdawczo - odbiorczy	jednorazowo	2020	0	1
Rezultat nr 5	Kompetentny urząd - CEL 2	Odsetek mieszkańców zadowolonych ze świadczenia przez administrację lokalną usług publicznych	%	Badania ankietowe	corocznie	2020	0	wzrost o 10%
Rezultat nr 6	Zaangażowana społeczność - CEL 3	Liczba mieszkańców, która wzięła udział w spotkaniach edukacyjnych/ na temat	osób	Listy obecności	corocznie	2020	0	50

Poziom wskaźnika	Nazwa	Wskaźnik	Jednostka miary	Źródło weryfikacji	Częstotliwość raportowania	Rok bazowy	Wartość bazowa	Wartość docelowa
		lokalnych mechanizmów partycypacji społecznej						
		Wzrost poziomu zadowolenia mieszkańców z kontaktów z administracją lokalną	%	Badania ankietowe	corocznie	2020	0	20
		Wdrożenie co najmniej jednego rozwiązania instytucjonalnego zmierzającego do pogłębienia zaufania do instytucji publicznej na poziomie samorządu lokalnego	szt.	Protokół zdawczo-odbiorczy	jednorazowo	2020	0	1
Produkt 6.1	Nowe oprogramowanie do partycypacji społecznej	Liczba wdrożonych nowych rozwiązań technologicznych wspierających proces komunikacji społecznej i deliberacji	szt.	Dokumentacja JST	jednorazowo	2020	0	1
Produkt 6.2	Udoskonalony Procesu Partycypacji Społecznej NŚR Miasta Konin dostosowany do potrzeb interesariuszy	Liczba wypracowanych nowych mechanizmów partycypacji społecznej – procedura	szt.	Dokumentacja JST	jednorazowo	2020	0	1

Źródło: opracowanie własne Zespołu Miejskiego UM w Koninie.



Spośród wskaźników obowiązkowych, pozwalających osiągnąć cel projektu „Lepsze dostosowanie administracji lokalnej do potrzeb swoich obywateli” wskazano – na poziomie rezultatu – oczekiwanego przez Operatora programu – cel „Odsetek rekomendacji OECD z Przeglądu Stanu Zarządzania, dotyczących samorządów miejskich, które zostały uwzględnione w PRI i wdrożone w ramach projektu”.

3 wskaźniki oddziaływania – na poziomie celu nadrzędnego – odpowiadają 3 celom Planu Rozwoju Instytucjonalnego ustalonym na bazie zdiagnozowanej specyfiki miasta i zidentyfikowanych potrzeb.

Analogicznie wskaźniki rezultatu i produktu odnoszą się do wybranych wskaźników rezultatów i produktów, jakie przypisano działaniom i przedsięwzięciom w ramach poszczególnych celów.

Tak więc **planowany system monitorowania uwzględnia wszystkie wymiary monitorowania (produkty, rezultaty, oddziaływanie).**

Poszczególne wskaźniki ustalone fakultatywnie odpowiadają wszystkim działaniom wyszczególnionym w Planie, więc w sposób możliwie najlepszy odzwierciedlają zamiary Miasta. **Wartości bazowe** wskaźników nie powinny budzić wątpliwości, ponieważ zgodnie z rekomendacjami ustalono je na 0, natomiast **wartości docelowe** w większości przypadków odzwierciedlają binarną naturę wskaźników, to znaczy mają obrazować wykonanie działania/przedsięwzięcia – powstanie produktu bądź osiągnięcie rezultatu. W nielicznych przypadkach, dotyczących przeważnie szkoleń pracowników bądź udziału w konsultacjach, zakładane wielkości docelowe opierają się na bieżących doświadczeniach konińskiej administracji, zwłaszcza nabytych podczas uczestnictwa w Programie „Rozwój Lokalny”.

Bieżący monitoring Planu Rozwoju Instytucjonalnego Konina opierać się będzie o wskaźniki produktu i rezultatu zdefiniowane na poziomie kart działania.

Wskaźniki obowiązkowe wprowadzono dla zobrazowania wykonania celu całego projektu (wskaźniki oddziaływania).

Dla każdego z rezultatów (na poziomie 3 celów PRI) przyjęto po 1 celu z palety celów głównych PRI, poza tym (a także na poziomie produktów - poszczególnych działań) przyjęto wskaźniki specyficzne przeniesione z kart działań, dostosowane do specyfiki potrzeb zdiagnozowanych w administracji lokalnej Konina.

### **8.3. Ewaluacja rezultatów wdrożenia Planu**

---

Zakres procesu ewaluacji Planu Rozwoju Instytucjonalnego jest znacznie szerszy aniżeli monitoring wykonania. Koncentruje się bowiem zarówno na rezultatach wynikających z wdrażania projektów strategicznych, jak i na efektywności systemu zarządzania oraz prawidłowości procedur przyjętego procesu decyzyjnego.

Podstawowym celem działań ewaluacyjnych jest ocena zgodności wdrażanych przedsięwzięć z przyjętymi w PRI, a także analiza zmian zachodzących w mieście na skutek realizacji Nowej Ścieżki Rozwoju. Ewaluacja pozwoli określić oddziaływanie samego Planu na stan rozwoju instytucji samorządu i jej relacje wewnętrzne oraz zewnętrzne, a także wpływ wydatkowanych środków na osiąganie zakładanych celów i rezultatów. Wyniki tak prowadzonej oceny powinny być wykorzystywane w celu jak najlepszego dopasowania

realizowanych przedsięwzięć do rzeczywistych potrzeb oraz najbardziej efektywnego wydatkowania środków.

Warunkiem dobrej oceny jest dostępność danych i terminowość raportowania (monitoring i sprawozdawczość opisane we wcześniejszym rozdziale) przez wszystkie podmioty zaangażowane w system wdrażania Planu. Tak prowadzona ewaluacja bada sam Plan i jego długotrwałe efekty (oddziaływania). Wiąże się zatem z przedstawionym wyżej monitoringiem rzeczowym. Jak i w przypadku monitoringu ocena PRI powinna być włączona w istniejący system ewaluacji w mieście.

Jako metodę ewaluacji Planu Rozwoju Instytucjonalnego Konina przyjęto procedurę typu *ex-post* (*po*). Wspomniany typ ewaluacji bada stopień osiągnięcia zamierzonych celów, ich koszt, pozwala ustalić czego i z jakich powodów nie udało się zrealizować, a także jaki wpływ miała realizacja projektów strategicznych na interesariuszy (mieszkańców, przedsiębiorców, NGO itd.). Z uwagi na charakter oceny *ex-post*, przeprowadzenie pełnej ewaluacji będzie możliwe dopiero po zakończeniu okresu realizacji Planu, w momencie, kiedy większość projektów zostanie zrealizowana, a informacje monitoringowe zostaną zebrane. W przypadku prowadzenia badania w innych okolicznościach (np. w momencie przystąpienia do ewentualnej aktualizacji założeń dokumentu) raport ewaluacyjny zostanie dopasowany do stanu realizacji projektów oraz zakresu zebranych danych.

Raport z ewaluacji PRI będzie wykonywany według metodologii przyjętej przez podmiot (zespół) wskazany do jej opracowania. Treść raportu oparta będzie zarówno na przeprowadzanych badaniach ewaluacyjnych, jak i na ocenie danych zastanych, tj. przede wszystkim danych z corocznych raportów monitoringowych, ewidencji i statystyk. Analiza powinna objąć także stopień zgodności zapisów sporządzanych w danym okresie programów sektorowych z zapisami Planu.

Wskaźniki zostały dobrane adekwatnie do celów strategicznych PRI i celów globalnych Programu „Rozwój Lokalny”, tak by można było zbadać:

- Prawdopodobieństwo realizacji działań w PRI – tj. określić, czy działania są realizowane zgodnie z harmonogramem i budżetem i czy przynoszą spodziewane wyniki czyli produkty (wskaźniki produktu),
- Adekwatność działań PRI – tj. określić, czy przewidziane działania zapewnią osiągnięcie założonych rezultatów i czy odpowiadają beneficjentom ostatecznym: mieszkańcom lub pracownikom UM Konina (wskaźniki rezultatu),
- Skuteczność PRI – tj. ocenić w jakim stopniu cele zdefiniowane zostały osiągnięte (wskaźniki rezultatu),
- Trwałość PRI – tj. określić czy można się spodziewać, że pozytywne zmiany wywołane oddziaływaniem projektu będą trwać po jego zakończeniu (wskaźnik oddziaływania). Ma zastosowanie przy ocenie wartości Planu w kategoriach jego użyteczności w dłuższej perspektywie czasowej. W ocenie *ex-post* zaś, zwłaszcza realizowanej w dłuższym odstępie czasu po zakończeniu Planu, można zbadać, na ile zmiany wywołane jego oddziaływaniem są rzeczywiście istotnie trwałe w samej administracji i jej relacjach zewnętrznych.

Należy podkreślić wagę wymiaru ewaluacji Planu, jakim jest analiza wskaźników oddziaływania. Wskaźniki te odnoszą się do oddziaływania na rozwój Konina w znacznie szerszym rozumieniu, wykraczającym poza zakres PRI. Obrazują bowiem percepcję sfery

instytucjonalnej, lokalnej administracji, w ujęciu całościowym, tj. uwzględniając punkt widzenia klientów.

Podstawową rolą raportu ewaluacyjnego jest identyfikacja niedoskonałości i braków przyjętego Planu oraz wskazanie i wprowadzenie odpowiednich rozwiązań i udoskonalień służących ich zniwelowaniu, po to, aby proces zarządzania strategicznego przebiegał sprawnie i nie hamował dynamiki rozwoju miasta. Wnioski płynące z przeprowadzonej analizy ewaluacyjnej *ex-post* stanowią także niezwykle cenny materiał pomocny przy aktualizacji zapisów PRI lub formułowaniu kolejnego tego rodzaju dokumentu, pod kątem zmieniającej się sytuacji w mieście i jego otoczeniu oraz pojawiających się nowych potrzeb i wyzwań rozwojowych.

## 8.4. Procedura zmiany PRI

---

Powołany Zarządzeniem Nr 14/UM/2020 Prezydenta Miasta Konina z dnia 24 lipca 2020 r. Zespół ds. realizacji Strategii Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030, odpowiedzialny będzie za ewaluację i wprowadzanie zmian do Zestawienia Przedsięwzięć Strategicznych – Nowa Ścieżka Rozwoju 2020-2030. Do zadań Zespołu Koordynacyjnego (Grupy sterującej i Szefów Zespołów Strategicznych) należy opiniowanie przedstawionych nowych propozycji przedsięwzięć oraz akceptowanie zmian zgodne z założeniami „Konin Zielone Miasto Energii - Strategia Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030”.

- Procedura zmian PRI wpisuje się w proces wdrażania. W ciągu roku budżetowego zmiany w Zestawieniu Przedsięwzięć Strategicznych mogą być wprowadzane co do zasady jednorazowo zgodnie z potrzebami lub na indywidualny wniosek Prezydenta.
- Za przeprowadzenie aktualizacji zmian NŚR zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Urzędu Miejskiego w Koninie odpowiedzialny jest Wydział Strategii i Marketingu Miasta.
- Procedura aktualizacji zmian PRI i PRL przeprowadzona zostanie zgodnie z następującym harmonogramem:
  - do 28 lutego – poinformowanie Radnych Miasta Konina, Szefów Zespołów Strategicznych oraz Kierowników Wydziałów Urzędu, spółek i jednostek organizacyjnych, mieszkańców i innych interesariuszy o możliwości składania do 31 kwietnia aktualizacji lub nowych pomysłów, które będą wpisywały się w cele strategiczne PRI i PRL (tym samym w Strategię Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030),
  - do 31 maja – przekazanie zebranych pomysłów przez kierownika Zespołu ds. realizacji Strategii Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030 do Szefów Zespołów Strategicznych zgodnie z ich obszarem działania;
  - do 31 lipca - złożenie do kierownika Zespołu ds. realizacji Strategii Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030, nowych oraz zaktualizowanych kart przedsięwzięć przez Szefów Zespołów Strategicznych, które spełniają następujące kryteria określone w Procesie Partycypacji Społecznej NŚR Miasta Konin:

- stopień powiązania pomysłu przedsięwzięcia/ przedsięwzięcia z Nową Ścieżką Rozwoju – czy pomysł jest spójny z nową ideą miasta, czy sprzyja umacnianiu przekazu tej idei, wzmacnia pozytywnie wizerunek miasta?
  - liczba i waga problemów, na które odpowiada pomysł – na ile problemów określonych w diagnozie odpowiada pomysł, czy przedsięwzięcie odpowiada na kluczowe problemy, na ile rozwiązanie tych problemów wpłynie na realizację celów NŚR, na jak dużą grupę interesariuszy będzie miało wpływ?
  - liczba i waga potencjałów, na które odpowiada pomysł - na ile potencjałów określonych w diagnozie odpowiada pomysł, czy przedsięwzięcie uruchamia kluczowe potencjały, na ile uruchomienie tych potencjałów wpłynie na realizację celów NŚR, na jak dużą grupę interesariuszy będzie miało wpływ?
  - uruchomienie i wykorzystanie zasobów społecznych - w jaki sposób pomysł wskazuje i uruchamia zaangażowanie mieszkańców, partnerów dla dobra wspólnego, w jaki sposób propozycje pomysłów mogą wzmocnić więzi i integrację społeczności, sprzyjać budowaniu wspólnoty?
  - innowacyjność i uruchamianie nowych/ kolejnych zasobów - czy przedsięwzięcie stanowi potencjał do tworzenia nowych/innovacyjnych rozwiązań oraz łączenia tych zasobów?
  - efektywność i racjonalność – czy pomysł w sposób skuteczny i efektywny pozwala na osiągnięcie celów NŚR, w jakim stopniu pozwala je osiągnąć, czy koszt rozwiązania jest współmierny do zakładanych efektów, czy przedsięwzięcie generuje oszczędności w innych obszarach funkcjonowania miasta obecnie lub w przyszłości?
- do 15 września - przedstawienie Grupie Sterującej do akceptacji propozycji nowych przedsięwzięć strategicznych przez Szefów Zespołów Strategicznych oraz zaproponowanych zmian w zestawieniu NŚR;

Opracowana procedura zmian PRI jest zgodna z kluczowymi procedurami zarządczymi: [przygotowywaniem budżetu](#), Wieloletniej Prognozy Finansowej oraz art. 226 ustawy o finansach publicznych, [rozporządzeniem w sprawie WPF oraz rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 10 sierpnia 2020 r. poz. 1381](#), przygotowaniem corocznych raportów o stanie miasta oraz monitorowaniem realizowanych programów. Cały ten proces przebiegać będzie w aspekcie konsultacji i partycypacji społecznych z interesariuszami, co jest zgodne z II cyklem Deminga w Procesie Partycypacji Społecznej NŚR Miasta Konina.

Powyżej przedstawiony mechanizm zmian NŚR będzie przeprowadzony corocznie i będzie transparentny z corocznym raportowaniem stanu realizacji PRI i PRL w zakresie osiągniętych wskaźników produktu i rezultatu. Przeprowadzany proces zmian PRI i PRL będzie miał również znaczący wpływ na aktualizację polityki rozwojowej miasta, określonej w Strategii Rozwoju Miasta. Plan 2020-2030.

## Załączniki:

- Matryce logiczne celów strategicznych
- Karty działań
- Zasady zarządzania relacjami z interesariuszami

