

DIAGNOZA **DO PLANU ROZWOJU INSTYTUCJONALNEGO**



SPIS TREŚCI

1. Charakterystyka stanu obecnego funkcjonowania lokalnej administracji	3
Wprowadzenie	3
1.1. Horyzontalny przegląd stanu obecnego funkcjonowania lokalnej administracji	3
1.3. Poglębiony przegląd obszarów, które mają kluczowy wpływ na poprawę funkcjonowania lokalnej administracji.....	8
1.4. Wyniki innych badań opinii oraz analiz przeprowadzonych w mieście w ostatnich latach.....	53
2. Diagnoza deficytów i problemów w zakresie funkcjonowania lokalnej administracji i współpracy z zewnętrznymi interesariuszami.....	58
2.1. Potencjały w zakresie funkcjonowania lokalnej administracji i współpracy z zewnętrznymi interesariuszami.....	58
2.2. Deficyty i problemy w zakresie funkcjonowania lokalnej administracji	61

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). Kadrę urzędu należy więc uważać za zaawansowaną wiekowo, przy czym udział głównych grup w dużej mierze odzwierciedla populację Konina.

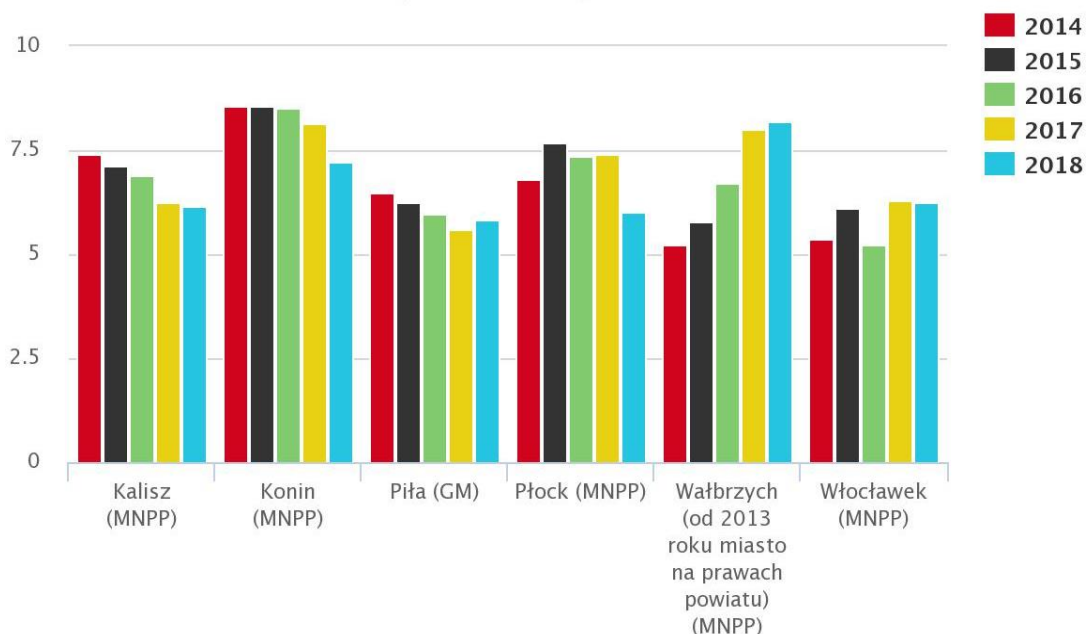
Jeśli chodzi o staż pracy, to największy udział mają 2 grupy osób:

- 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 [%]



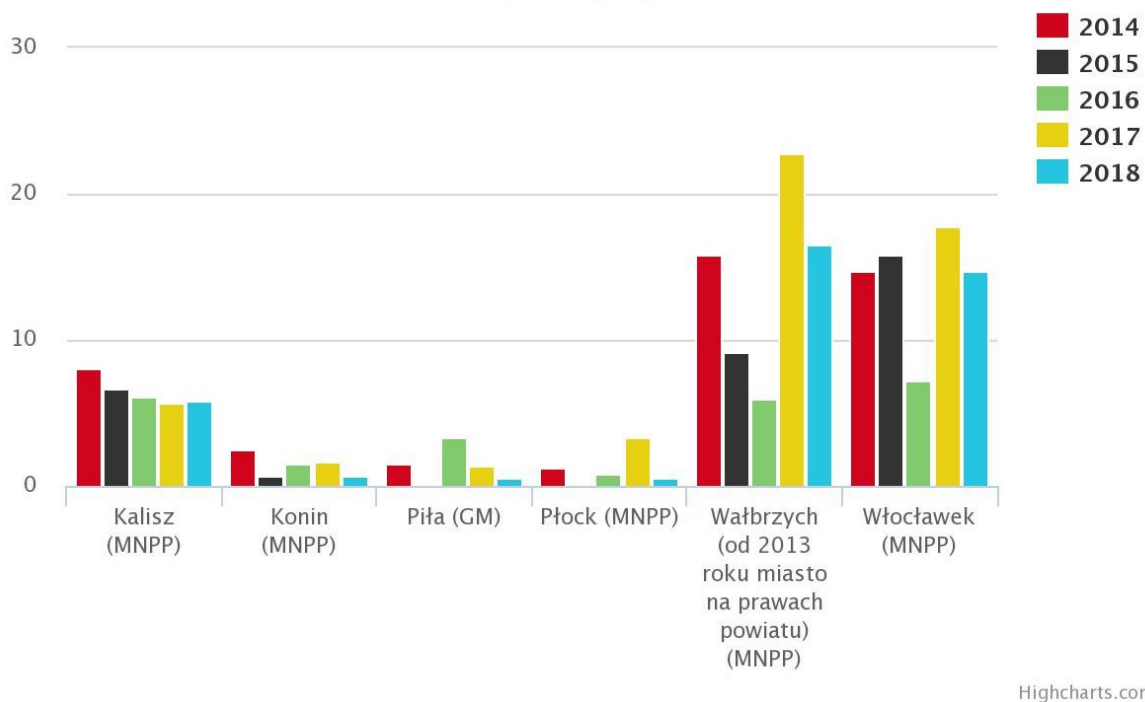
Highcharts.com

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 [%].

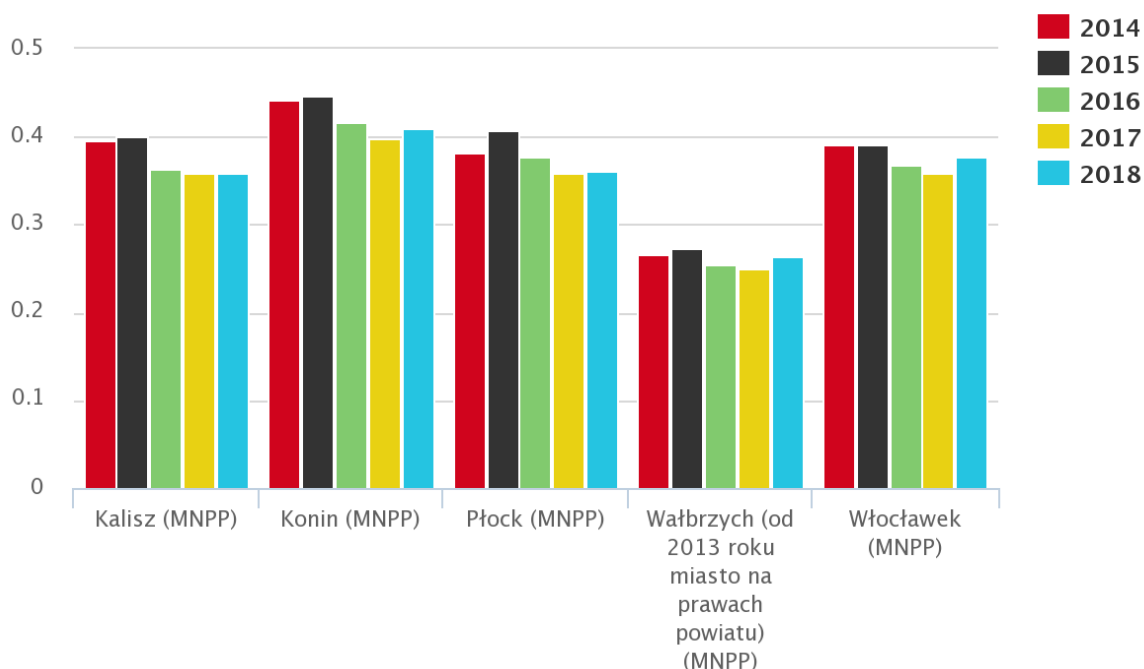


Źródło: System Analiz Samorządowych ZMP <https://www.systemanaliz.pl/prezentacja?q=8JFQCIDhJO>

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. Przysyłanych 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**
- **Umiarkowany 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/działów 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 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=118

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

- 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.

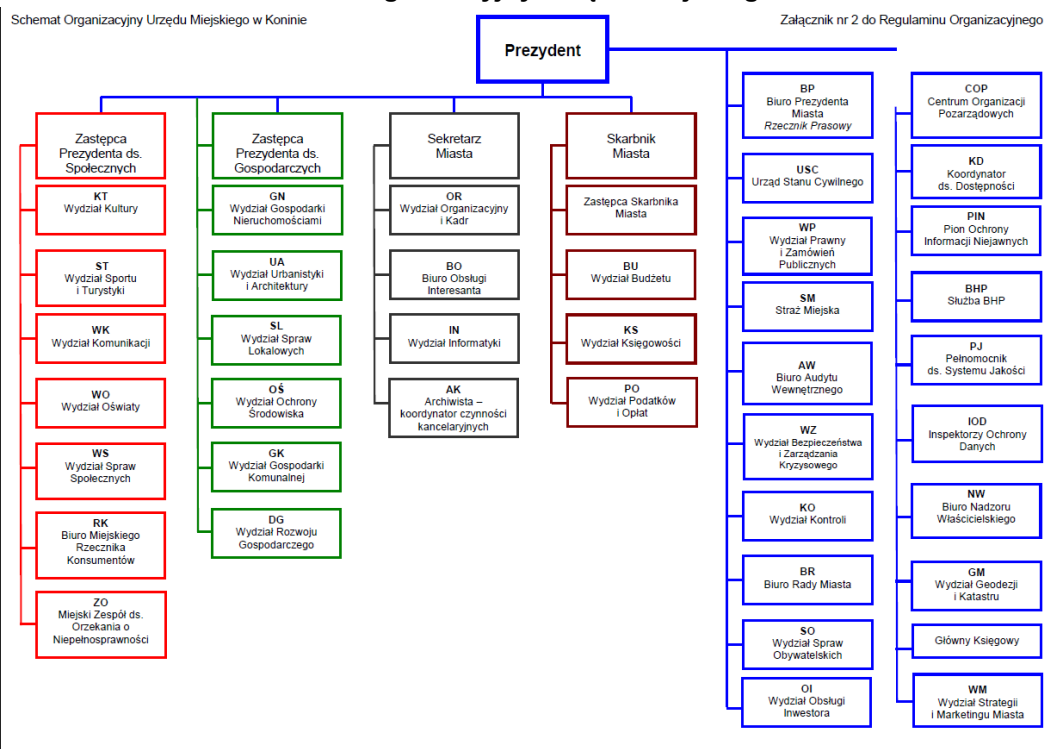
- Ponadto poinformowano pracowników i innych interesariuszy, w jaki sposób jednostki miejskie powinny funkcjonować, aby uczestniczyć w realizacji celów rozwojowych miasta. Oprócz Strategii Rozwoju wszystkie wydziały, jednostki organizacyjne oraz spółki uczestniczyły w stworzeniu dokumentu programy strategiczne, 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
- Gotowy Proces Partycypacji świadczy o utożsamianiu się z celami rozwojowymi miasta jednostek i instytucji miejskich. Wprowadziła 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

- 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 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 doskonałe.

- 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.
- Odbývają 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 doskazywanie 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).

POZIOM WSPÓŁPRAC

- 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&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) rosnące 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). Określona 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
- 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/ZarzdzanieNr9-zaczyniknr2.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 ujednoliconego 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

OBSZAR 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
- 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

(Zmiany wprowadzano 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=zsk_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=zsk_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. Dział 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
- Pewną formą działania tego rodzaju jest współdział 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=zsk_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 wielodziedzinowych.
- 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=zsk_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.

	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. - 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. - 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.
POZIOM KOMPETENCJI	- Kadra zarządzająca zadaniami (projektami) wielodziałowymi posiada kompetencje z zakresu zarządzania projektami oraz ma możliwość skorzystania ze szkoleń w tym zakresie. - W Zarządzeniu Nr 25/2009 Prezydenta Miasta Konina z dnia 10 grudnia 2009 r. w sprawie ustalenia Regulaminu przeprowadzania okresowej oceny 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”. - Tego rodzaju kryteria należą do kategorii kryteriów do wyboru w systemie ocen okresowych.
POZIOM WSPÓŁPRACY	- 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. - 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.
PODSUMOWANIE	Wdrożony system jakości Wewnętrzny system elektronicznego obiegu dokumentów LOTUS (tylko w urzędzie) Niejasny podział zadań pomiędzy poszczególnymi komórkami/ jednostkami, nakładanie się obowiązków bądź luki kompetencyjne, utrudniony przepływ informacji i mało efektywne procesy decyzyjne Potrzebny jest przegląd lub stworzenie nowej struktury organizacyjnej związanej z realizacją nowych zadań strategicznych Potrzeba zmiany/aktualizacji obecnego systemu informatycznego, który był by bardziej zintegrowany i zawierał by komunikację pomiędzy urzędem a jednostkami (usprawnienie systemu obiegu dokumentów) Brak oceny systemu współpracy (potrzebne wyciągnięcie wniosków)

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 zaszerzowania, 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=zkszczegoly&id=107>

<https://bip.konin.eu/index.php?d=zkszczegoly&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_VIIkad_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=344
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 <u>Zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie</u> 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=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=uchwały_all (uchwały RM, w tym akty prawa miejscowego: 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 ujednoliconych dla wszystkich regulacji. Niektóre regulacje są ujednolicone 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 wspomaganej 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

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 – przysyłanie 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 Wytucznych „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=

- 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

- 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
 - 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

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

- 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

Drobnych zmian dokonano w 2019 r. (Uchwałę 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

- 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

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

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

- Obok obligatoryjnych ciał opiniotwórczych 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

Konińska Powiatowa Społeczna Rada ds. Osób Niepełnosprawnych

Obsługą rad zajmuje się COP, co umożliwia 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=zsk_szczegoly&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

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=

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

- 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

„Kompetencje kluczowe szansą rozwoju uczniów 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

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

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

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

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 nastręcza 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-kluczy, 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 koordynację i realizację 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 - 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.
POZIOM KOMPETENCJI	- 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.
POZIOM WSPÓŁPRACY	- 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.

- 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.
 - Odbývają 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 zmieniane 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 SGiPW na preferencyjnych warunkach. W 2018 r. skorzystano z 5 szkoleń, w roku 2019 także z 5 szkoleń, przy niższej w kosztach udziale dla członków SGiPW.

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

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 wytnieniowych 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

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 ożywienia 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 zwizualizowania 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 współudziału 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 współrzędzenie, 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.

Efektem 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% wypowiedziających 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 przypominania 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 / studiuję	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) http://www.konin.pl/index.php/konin-nowa-wizja-miasta.html	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 http://www.konin.pl/index.php/program-wspierania-przedsiębiorczosci.html	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)	
JAKOŚĆ I DOSTĘPNOŚĆ USŁUG PUBLICZNYCH	Oceny ex-ante oddziaływania kluczowych projektów i inwestycji; Audyt wewnętrzny uczestniczy w opiniowaniu wprowadzania nowych usług	Wdrożenie rozwiązań Smart City
	Koniński System Informacji o Terenie (KoSIT) oraz e-usługi z zakresu geodezji, planowania przestrzennego https://kosit.konin.eu/ , KBO http://kbo.konin.pl/ , rejestracja do szkół/przedszkoli www.konin.przedszkola.vnabor.pl Koniński Portal Podatkowy http://podatki.konin.eu	
	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 http://www.konin.pl/index.php/sisms.html	
	Przeprowadzana jest ankieta badająca pracę urzędników	
PRZEJRZYSTOŚĆ, PARTNERSTWO I AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA	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 https://konin.engo.org.pl/konkursy-trwajace oraz wylegarnia pomysłów https://pomysl.konin.pl/	
	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	
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 ZASOBYMI	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)	
JAKOŚĆ I DOSTĘPNOŚĆ USŁUG PUBLICZNYCH	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)	
PRZEJRZYSTOŚĆ, PARTNERSTWO I AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA	Rozmieszczenie Urzędu Miejskiego w wielu lokalizacjach	Nadmierna biurokracja i przeregulowania, długotrwałe i skomplikowane procedury nieprzyjazne 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 przewyciężenia) głównych, zdiagnozowanych problemów dopełnia analizę SWOT sfery instytucjonalnej Miasta Konina.

Schemat 2: Drzewo problemów

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

l.p.	obszar	Następstwa głównego problemu w sferze standardów działania	Następstwa głównego problemu w sferze poziomu kompetencji
1	Zarządzanie strategiczne	- niemożność realizacji przedsięwzięć strategicznych – słabsze osiąganie celów rozwojowych przez miasto - trudności ewaluacji strategii	braki kwalifikacji pracowników – zagrożenie podjęciem niewłaściwych decyzji
2	Zarządzanie finansowe	- niewłaściwa ewaluacja budżetu, ułomność analiz - problem w ustaleniu finansowania działań strategicznych	braki kwalifikacji pracowników – możliwość podjęcia błędnych decyzji, utraty szans rozwojowych
3	Koordynacja działań w obrębie JST	problemy z ustaleniem kształtu współpracy między jednostkami administracji - zniechęcenie – obniżone zaangażowanie pracowników - zwiększone koszty w wyniku niejasnego podziału kompetencji	
4	Zarządzanie zasobami ludzkimi	mniejsza gotowość pracowników do zaangażowania w struktury projektowe - zbyt niska gotowość do podejmowania nowych/zwiększonych obowiązków - problem dostępności usług publicznych dla osób z ograniczoną mobilnością - trudności w doskonaleniu usług publicznych	zbyt wolne nabywanie kompetencji kluczowych i związanych z zarządzaniem strategicznym pomimo wysokich wydatków na szkolenia
5	Jakość i dostępność usług publicznych	problemy z załatwianiem spraw przez Internet, ryzyko niewywiązywania się z zadań administracji - negatywne oceny administracji (także na zewnątrz miasta – niekorzystny wizerunek) - odstręczanie inwestorów	- skargi na pracowników - złe funkcjonowanie pracowników, rotacja kadry

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

podejścia 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
wewnętrznych

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.

