**WYNIKI DYSKUSJI – 21.04.2020**

I. Główne problemy i wyzwania zidentyfikowane lub zaobserwowane w poniższych obszarach w Koninie, które powinny zostać wzięte pod uwagę podczas opracowywania Planu Rozwoju Instytucjonalnego (punkt widzenia prezydentów, kierowników, pracownika i mieszkańca), należą do nich:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **l.p.** | **Pytanie** | **Problemy i wyzwania** |
| 1 | Niewystarczająca wiedza i kompetencje urzędników samorządowych do prowadzenia skutecznej polityki rozwoju miast (Czy Państwo je dostrzegacie; co Państwo o nich sadzicie? etc.); | * Szkolenia dla pracowników z nowych przepisów, większa liczba szkoleń (planowanie przestrzenne, inwestowanie, ppp, instrumenty finansowe, decyzje środowiskowe), * Udział w konferencjach – wymiana dobrych praktyk, * Pracownicy, którzy zdobyli wiedzę na szkoleniu nie dzielą się z nią z innymi pracownikami * Organizacja dla pracowników szkoleń specjalistycznych (praca zespołowa/projektowa), wyjazdy studyjne * Obsługa interesanta (miękkie kompetencje) * Brak rozumienia celu rozwoju strategicznego. * Realizacja przez wydziały nie tylko swoich celów ale potrzeba jest patrzeć bardziej szeroko pod względem całego Miasta * Wdrożenie procesów – powołanie zespołów projektowych w zakresie realizacji strategii (myślenie projektowe) * Brak zbierania aktualnych danych o sytuacji w mieście i otoczeniu w celu prowadzenia prawidłowej polityki rozwoju * Spójności dokumentów sektorowych ze Strategią * Brak efektywnych szkoleń * Na pewno wielu z urzędników koncentruje się na bieżącej działalności i nie dostrzega szerszego kontekstu polityki rozwoju miast. Obszar zatem na pewno wymaga wsparcia i szkoleń w tym obszarze. |
| 2 | Czy dostrzegacie brak umiejętności/kompetencji w zakresie prawidłowego diagnozowania problemów i wyzwań rozwojowych oraz wyboru adekwatnych do nich środków zaradczych? | * Brak patrzenia przez pracowników i kierowników prorozwojowo, tylko bieżące tematy. * Brakuje przeszkolenia osób do myślenia projektowego, odpowiednie decyzje zaradcze * Kompleksowość – brak środka zaradczego, np. dan decyzja jest tylko korzystna dla urzędu ale nie koniecznie dla spółek lub mieszkańców, * Pracownicy ze względu na brak wiedzy udzielają wąskich opinii co powoduje, że podejmowane decyzje są całkowicie przemyślane * Brak oddolnych inicjatyw w zakresie rozwoju i zmian funkcjonowania urzędu * Myślenie strategiczne to cecha bardzo ważna, ale niespotykana często. |
| 3 | Czy w urzędzie miasta Konina dostrzegają Państwo niejasny podział zadań pomiędzy poszczególnymi komórkami/ jednostkami samorządu, nakładanie się obowiązków bądź luki kompetencyjne, utrudniony przepływ informacji i mało efektywne procesy decyzyjne? | * Brak przypisania kto czym się zajmuje – postrzeganie mieszkańców. * Jeżeli wszystkim członkom procesu międzywydziałowego zależy to będzie okej * Procesy projektowe * Strategia komunikacji i promocji * Komunikowanie i zbieranie danych * Rozdrobniona struktura miejska * Reorganizacja i doprecyzowania struktury * Ziarnistość wydziałów. * Spory kompetencyjne * Zdarzają się takie przestrzenie. Wiele - jak zawsze w takich przypadkach - zależy od sposobu zarządzania samego kierownictwa, a także reagowania na zaobserwowane deficyty poszczególnych kierowników. Kolejną kwestią są zapisy, to trzeba sprawdzić czy zapisy regulaminów, kart stanowisk pracy, by takie przestrzenie wyeliminować. |
| 4 | Nadmierna biurokracja i przeregulowania, długotrwałe i skomplikowane procedury nieprzyjazne dla lokalnych społeczności; | * Nadmierna biurokracja wynika z nałożonych na urzędników przepisów * Samorządowcy mają nałożone restrykcje * Presja społeczna (wszystko musi być udokumentowane) * Bark odpowiedniego i jednolitego oznaczenia (poziomego i pionowego) w 9 budynkach urzędu, które dostosowane były by do osób ze szczególnymi potrzebami * Nowe e-usługi dla mieszkańców * Mały odsetek spraw załatwianych przez e-puap, może warto przeprowadzić kampanie na ten temat lub stworzyć jedno stanowisko, na którym pracownik wytłumaczy osobie jak korzystać z e-pup * Urzędnik w szkole (kapania informacyjna nt. e-puap i wykonywanych przez urząd zadań) * Dokumentacja dla mieszkańców powinna być pisana w bardziej dostępnym języku i zawierała informację, kto dana sprawą się zajmuje * Aplikacja dla młodych jak poruszać się po urzędzie tzn. gdzie co można załatwić (może scan kodów) * Staramy się podejmować decyzje po przeanalizowaniu problemu * Przeregulowanie przepisów jest naprawdę duże, ale tam gdzie można to robić (np. KBO) nie komplikujemy takich sytuacji. Dobrze byłoby jednak mieć bieżący nadzór nad tym działaniem który nie ograniczy się tylko do sprawdzenia merytorycznego i prawnego zapisów, ale też do zwrócenia uwagi na ich przyjazność w kontakcie z mieszkańcem. * Działania władz są transparentne. Zauważalnym problemem jest moim zdaniem zaangażowanie mieszkańców w rozwój samorządu. A wynika on zarówno ze zbyt ograniczonej edukacji w obszarze wiedzy o samorządzie, jak i dość złożonej strukturze polskiego samorządu (wiele osób nie wie np., co to jest miasto na prawach powiatu) |
| 5 | Co Państwo sadzicie o obowiązujących standardach i poziomie transparentności działań i decyzji podejmowanych przez urzędników i samych władz? |
| 6 | Co sądzicie o braku zaufania społeczności do lokalnych instytucji publicznych i ich kompetencji? | * Przekonania mieszkańców do urzędu i urzędników * Brak świadomości lub wiedzy wśród mieszkańców czym dokładnie zajmuje się urząd * Wciąż spory problem. Zauważalnym problemem jest moim zdaniem zaangażowanie mieszkańców w rozwój samorządu. A wynika on zarówno ze zbyt ograniczonej edukacji w obszarze wiedzy o samorządzie, jak i dość złożonej strukturze polskiego samorządu (wiele osób nie wie np., co to jest miasto na prawach powiatu) |
| 7 | Niewystarczający dialog między urzędnikami/ władzami a mieszkańcami i innymi grupami lokalnych interesariuszy. | * Niejasne dla wszystkich procedury określające proces przeprowadzania konsultacji społecznych * Brak oprogramowania do przeprowadzania konsultacji * Małe zaangażowanie mieszkańców (młodzież, seniorzy) oraz przedsiębiorców w proces konsultacji * Staramy się to zmieniać, szeroko konsultować, informować na bieżąco o naszych działaniach. Jeśli pozwoli na to sytuacja zdrowotna, powrócimy do spotkań z mieszkańcami, które rozpoczęliśmy i prowadziliśmy na poszczególnych osiedlach. |

II. Z uwagi na to , że PRI powinien zostać opracowany **w szerokich konsultacjach** z mieszkańcami i innymi użytkownikami miast, ustalać strategie komunikacji z obywatelami i włączać ich w procesy decyzyjne przeanalizujmy jakimi badaniami Miasto Konin dysponuje na podstawie , których możemy zbudować **DRZEWO PROBLEMÓW**:

1. 6 Arkuszy diagnostycznych zaproponowanych przez ZMP
2. Wywiady pogłębione z Liderami Instytucjonalnymi
3. Kontrola zarządcza (samoocena)
4. Ankieta SMART CITY – na postawie informacji otrzymanych od jednostek
5. Ocena pracy UM w Koninie przeprowadzona przez PWSZ (rok: 2014, 2016, 2018)
6. Ankiety przeprowadzone wśród pracowników urzędu

III. Ustalenia dot. tematu:

1. Ankietę dla mieszkańców - przeprowadzenia badań jakościowych dot. usług świadczonych dla mieszkańców (które usługi spełniają ich oczekiwania, z których nie są zadowoleni, co chcieliby usprawnić w funkcjonowaniu urzędu etc.)
2. Ankieta dla jednostek organizacyjnych i spółek Miasta
3. Przywództwo – co włodarze sądzą na temat otrzymanych wyników z badań przeprowadzonych wśród mieszkańców jak i pracowników.
4. Analiza otrzymanego materiału dot. Deficytów i Problemów w aspekcie uzupełnienia go o Mocne Strony , Szanse i Zagrożenia.

Niniejsza dyskusja ma na celu zwiększyć otwartość, przejrzystości i transparentności urzędu miasta Konina oraz przyczyniać się do BUDOWANIA ZAUFANIA MIESZKAŃCÓW DO WŁADZ MIASTA.