



JarosLove z miłości do ludzi

JarosLove - z miłości do ludzi

JarosLove - z miłości do technologii – miasto nowoczesnie zarządzane i współtworzone przez mieszkańców

Planując odpowiedzialny, zrównoważony, a przede wszystkim zakończony sukcesem, rozwój lokalny należy jednocześnie ustalić cele dotyczące funkcjonowania lokalnej administracji. Założeniem jest, aby Urząd Miasta Jarosławia wraz z jednostkami organizacyjnymi stał się profesjonalną, sprawnie działającą instytucją publiczną, pretendującą do najlepszych administracji samorządowych w Polsce. Ważnym jest, aby Urząd był instytucją otwartą, dostępną i życzliwą dla mieszkańców, a zarazem realizującą skutecznie, efektywnie i terminowo wszystkie powierzone działania na rzecz rozwoju lokalnego i dobrego życia mieszkańców.

Horyzontalny przegląd stanu obecnego funkcjonowania lokalnej administracji

Strukturę organizacyjną urzędu określa Regulamin Organizacyjny Urzędu Miasta Jarosławia wprowadzony Zarządzeniem nr 57/2015 Burmistrza Miasta Jarosławia z dnia 13 marca 2015 r. z późniejszymi zmianami. W strukturę urzędu wchodzi następujące jednostki organizacyjne: Wydział Organizacyjno-Administracyjny, Kancelaria Burmistrza Miasta, Wydział Finansowo-Księgowy, Urząd Stanu Cywilnego, Biuro Informatyki i Przetwarzania Danych, Wydział Gospodarki Nieruchomościami, Mieniem Komunalnym i Ochrony Środowiska, Wydział Rozwoju Miasta i Infrastruktury Technicznej, Wydział Spraw Społecznych i Obronnych, Wydział Oświaty, Straż Miejska, Wieloosobowe stanowisko ds. zamówień publicznych, Samodzielne stanowiska ds. audytu i kontroli, Samodzielne stanowisko ds. obsługi prawnej, Samodzielne stanowisko ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, Biuro Pozyskiwania Funduszy, Inspektor Ochrony Danych.

W urzędzie funkcjonują ponadto: Pełnomocnik Burmistrza ds. Ochrony Informacji Niejawnych usytuowany organizacyjnie w strukturze Wydziału Spraw Społecznych i Obronnych, który podlega bezpośrednio burmistrzowi, Rzecznik Prasowy usytuowany organizacyjnie w strukturze Kancelarii Burmistrza Miasta, Administrator Bezpieczeństwa Informacji.

Dodatkowo na terenie miasta Jarosławia działają:

- spółki komunalne: Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Jarosławiu Sp. z o.o., Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Jarosławiu Sp. z o.o., Jarosławskie Towarzystwo Budownictwa Społecznego Sp. z o.o., Miejski Zakład Komunikacji w Jarosławiu Sp. z o.o.,
- jednostki budżetowe: Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji im. Burmistrza Adolfa Dietziusa w Jarosławiu, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Jarosławiu,
- jednostki oświatowe i edukacyjne: Szkoły Podstawowe (nr 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11 z Oddziałami Integracyjnymi), Miejskie Przedszkola (nr 1, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12), Miejski Żłobek Radosny Zakątek w Jarosławiu,
- instytucje kultury: Miejska Biblioteka Publiczna w Jarosławiu, Jarosławski Ośrodek Kultury i Sztuki (wcześniej – Miejski Ośrodek Kultury w Jarosławiu), Centrum Kultury i Promocji w Jarosławiu.

Miasto Jarosław podzielone jest na dzielnice (jednostki pomocnicze Gminy Miejskiej Jarosław). Nie posiadają osobowości prawnej. Działalność prowadzą w ramach osobowości prawnej Miasta na podstawie upoważnień określonych w Statucie. Każda z dzielnic posiada Statut, który określa zadania, zakres działań, organy, zasady o tryb wyboru organów, nadzór i kontrolę nad działalnością dzielnic.

Diagnoza potencjał oraz deficytów i problemów

W miesiącach lipiec – sierpień 2020 roku pracownicy Urzędu Miasta Jarosław (dyrektorzy wydziałów i osoby pracujące na samodzielnych stanowiskach) oraz dyrektorzy i prezesi jednostek organizacyjnych Miasta Jarosławia w tym prezesi spółek komunalnych i dyrektorzy instytucji kultury

wypełnili ankiety dotyczące diagnozy stanu rozwoju instytucjonalnego w 6 obszarach: zarządzanie strategiczne; zarządzanie finansowe; koordynacja działań w obrębie jst; jakość i dostępność usług publicznych; przejrzystość, partnerstwo i aktywność społeczna.

Zebrane ankiety stanowiły podstawę do zweryfikowania aktualnych informacji na temat rozwoju instytucjonalnego. Wynika z nich, że Miasto Jarosław posiada strategię rozwoju miasta, posiada również kilka innych dokumentów strategicznych, które wymagają aktualizacji. Dysponuje w dużej mierze wykwalifikowaną kadrą, ale jednocześnie ma wiele deficytów w rozwoju instytucjonalnym, o których mowa poniżej.

W Urzędzie przeprowadzono samoocenę działania jst za pomocą ankiety OECD, która potwierdziła większość wniosków wynikających z ankiety dotyczącej diagnozy stanu rozwoju instytucjonalnego w 6 wyżej wskazanych obszarach. Poniżej wskazano przegląd obszarów, które mają kluczowy wpływ na poprawę funkcjonowania lokalnej administracji.

Potencjały w obszarze zarządzanie strategiczne

Urząd Miasta Jarosławia posiada „Strategię rozwoju miasta na lata 2016 - 2020” przygotowaną w trybie ekspercko-partnerskim. Dokument ten został opracowany przy aktywnym udziale mieszkańców, władz Miasta oraz partnerów społeczno-gospodarczych, uczestniczących w konsultacjach społecznych, prowadzonych zarówno na etapie diagnozowania potencjałów, problemów i potrzeb rozwojowych Miasta, jak również określania kierunków jego rozwoju. Miasto posiada również znaczną część strategii sektorowych/funkcjonalnych, które są spójne z celami Strategii rozwoju miasta. Strategia rozwoju miasta jest zgodna z dokumentami strategicznymi o zasięgu regionalnym i ponadregionalnym: z Krajową Strategią Rozwoju Regionalnego 2010-2020, Strategią rozwoju społeczno – gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020 oraz ze Strategią MOF Jarosław-Przeworsk.

Potencjały w obszarze zarządzanie finansowe

W JST wdrożono oprogramowanie do zarządzania finansami miasta wspierające proces planowania i monitorowania wykonania budżetu oraz wieloletnich planów finansowych i wieloletnich planów inwestycyjnych. Do zarządzania projektami Skarbnik wykorzystuje specjalistyczne oprogramowanie. Proces planowania budżetu określa uchwała nr 194/XX/07 RMJ z 27.10.2007 r. W strukturze Urzędu funkcjonuje komórka, tj. Biuro Pozyskiwania Funduszy, odpowiedzialna za poszukiwanie zewnętrznych źródeł finansowania dla działań strategicznych, a także wieloosobowe stanowisko ds. zamówień publicznych odpowiedzialne za proces udzielania zamówień publicznych oraz wsparcie w zakresie ich prowadzenia. Pracownicy pełniący kluczowe role w procesie zarządzania finansami posiadają kompetencje niezbędne do skutecznej realizacji zadań. Burmistrz i kadra kierownicza aktywnie uczestniczą w procesie zarządzania finansami oraz posiadają odpowiednie kwalifikacje.

Potencjały w obszarze koordynacja działań wewnątrz JST

Istnieje praktyka tworzenia zespołów do różnych zadań wielodziedzinowych, np. do obsługi Biuletynu Informacji Publicznej. Część kadry zarządzającej zadaniami (projektami) wielodziedzinowymi (np. Biuro Pozyskiwania Funduszy, Jarosławski Ośrodek Kultury i Sztuki i Centrum Kultury i Promocji), posiada kompetencje z zakresu zarządzania projektami. Wszyscy pracownicy BPF przeszli wiele szkoleń, warsztatów i seminariów z zakresu realizacji, wdrażania, monitorowania i zarządzania projektami unijnymi oraz byli koordynatorami wielu projektów. Dyrektorzy większości jednostek JST mają również przygotowanie z zarządzania projektami.

Potencjały w obszarze zarządzanie zasobami ludzkimi

Proces zarządzania zasobami ludzkimi został opisany i określa zasady wyboru pracowników na podstawie zdefiniowanych kryteriów naboru, umożliwia poszukiwanie pracowników według trzech kryteriów: wiedzy, umiejętności i zachowań. Proces zarządzania zasobami ludzkimi jest dużo szerszy niż tylko nabór. Dlatego zarządzeniami została uregulowana kwestia oceny okresowej, szkoleń oraz

wynagradzania. Funkcjonuje również polityka szkoleń dotycząca kwestii podnoszenia kompetencji pracowników. W JST znaczna część jednostek i spółek przyjęła procedury antymobbingowe i niedyskryminacyjne. JST dysponuje oprogramowaniem wspierającym proces komunikacji wewnętrznej – pocztą elektroniczną, sieciami wewnętrznymi, a w przypadku Urzędu Miasta także intranetem.

Potencjały w obszarze jakość i dostępność usług publicznych

W ostatnim roku rozpoczęto proces badania sposobu funkcjonowania kontroli zarządczej odnoszącej się m.in. do usług publicznych realizowanych przez urząd. Co 3-4 lata realizowane są badania (ostatnie, czwarte z kolei, w 2019 r.) dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców i oceny działania służb mundurowych, w tym ankieta (2016, 2019) wypełniana przez uczestników otwartych spotkań z Burmistrzem dotycząca m.in. oceny pracy urzędu. Istnieje obsługa w urzędzie osób z niepełnosprawnością ruchową, oferowane są ponadto niektóre usługi on - line w aplikacji e-Jarosław oraz dostęp ze strony internetowej miasta, poprzez link do ePUAP. Uprawnienia i odpowiedzialność za realizację usług publicznych - w obszarze wydawania decyzji administracyjnych i dużej części zadań bardziej złożonych - są delegowane do poziomu zapewniającego ich skuteczną i sprawną realizację. Ciągłość świadczenia usług publicznych w urzędzie jest zapewniona poprzez system zastępstw opisany w Regulaminie Organizacyjnym i Regulaminie Pracy. Dotyczy także części jednostek miejskich. W zakresie podstawowych usług publicznych o charakterze masowym w JST funkcjonuje wyspecjalizowany zespół obsługi klientów. Kompetencje pracowników odpowiedzialnych za realizację usług publicznych, a także w zakresie kompetencji miękkich są uzupełniane. Dostęp do usług publicznych świadczonych przez JST jest częściowo wzmocniony w sferze informatycznej poprzez program e-urząd, a także elementy tzw. wirtualnego biura obsługi. Warunki techniczne na stanowiskach pracy umożliwiają elektroniczne procedowanie części spraw na poziomie interakcyjnym. Zrealizowano projekt e-Jarosław, dzięki któremu rozpoczęto proces, który uwzględnia e-usługi.

Potencjały w obszarze przejrzystość, partnerstwo i aktywność społeczna

W BIP lub odpowiednio na stronie internetowej JST są publikowane co najmniej wymagane prawem informacje, a wnioski o udostępnienie informacji publicznej są realizowane w ustawowym terminie. Uchwalono, upowszechniono i wdrożono zasady konsultacji. Uchwalono również zasady realizacji inicjatyw, a także zasady realizacji obywatelskiej inicjatywy uchwałodawczej.

Obok obligatoryjnych ciał opiniodawczych działają: Młodzieżowa Rada Miasta, Rada Seniorów, Rada Programowa ds. Sportu, a także Rada Rozwoju. Zadania o charakterze ponadlokalnym realizowane są w partnerstwie (np. w drodze porozumień, związków komunalnych, umów o partnerstwie zawieranych dla konkretnych projektów, w innych formach).

W JST w znacznej części podmiotów samorządowych istnieją procedury i są wdrażane zasady etycznego postępowania, w tym zapobiegania zjawiskom korupcji i sytuacjom konfliktu interesów. Miasto Jarosław posiada program współpracy z organizacjami pozarządowymi, który jest wypracowywany wspólnie z tymi organizacjami. W JST funkcjonuje zespół odpowiedzialny za koordynację działań z zakresu dostępu do informacji publicznej. Władze JST oraz kierownicy średniego szczebla analizują na bieżąco możliwości, a także krótko i długofalowe korzyści oraz koszty wynikające z podejmowania współpracy międzysamorządowej w obszarach funkcjonalnych i w wypadku korzystnego bilansu planują lub podejmują takie inicjatywy. Szereg wspólnych projektów to potwierdza, m. in. dot. MOF Jarosław – Przeworsk. Na stronie internetowej JST są zamieszczane przystępnie formułowane informacje o otwartych spotkaniach burmistrza z mieszkańcami, o konsultacjach i innych inicjatywach, np. jednostek organizacyjnych JST czy Rad Dzielnic, włączających mieszkańców w działania na rzecz miasta.

W ramach opracowywania Planu Rozwoju Instytucjonalnego rozpoznano również deficyty i problemy w zakresie funkcjonowania lokalnej administracji

- 1) Brak wielu potrzebnych uchwał, zarządzeń i regulacji organizacyjnych zarówno w UMJ jak i w innych jednostkach JST; niska jakość merytoryczna szeregu aktów prawnych (słabości to m.in.: nieprecyzyjne wskazywanie odpowiedzialności za realizację zadania, brak określenia osoby nadzorującej, dopuszczanie do częstych pomyłek czy niespójności w przyjętych regulacjach i niekorygowanie licznych błędów, dotyczy to choćby Reg. Org. urzędu).
- 2) Brak albo niekonsekwentne egzekwowanie odpowiedniej realizacji części uchwał i zarządzeń przez właściwe komórki i jednostki organizacyjne, z powodu m.in. braku jasno określonej odpowiedzialności za stały monitoring sposobu realizacji przyjętych regulacji czy zadań, a także z racji słabego upowszechniania wiedzy o przyjętych regulacjach wśród pracowników JST.
- 3) Brak stałego, wyraźnego powiązania Strategii Rozwoju Miasta z bieżącymi działaniami. Daleka od kompletności transmisja ustaleń zawartych w SRM na polityki sektorowe, polityki operacyjne i budżet miasta (cele strateg. nie są wyróżnione w budżecie).
- 4) Nieprzygotowanie struktury organizacyjnej JST do wprowadzenia zarządzania strategicznego, o czym świadczy choćby brak jednej, wyodrębnionej komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za koordynację całego procesu, o jasno i całościowo określonych zadaniach, a także nieprzygotowanie dużej części kadry zarządzającej.
- 5) Nieadekwatność podziału zadań w strukturze organizacyjnej JST do potrzeb; brak wyodrębnienia szeregu wyspecjalizowanych komórek wewn. bądź stanowisk odpowiedzialnych za koordynację zadań np. w różnych dziedzinach współpracy z partnerami społecznymi bądź z powołanymi w JST ciałami opiniującymi.
- 6) Reg. Org. urzędu - nieprecyzyjny, nieaktualny, posiadający luki, z nierzadko pozbawionym logiki podziałem zadań między komórki organizacyjne UMJ - utrudniający niepotrzebnie pracę i współpracę różnych komórek.
- 7) Nie zawsze adekwatne, z punktu widzenia skuteczności i terminowości uzyskanych efektów, delegowanie zadań.
- 8) Niedostatek umiejętności po stronie personelu w zakresie prawidłowego diagnozowania problemów i wyzwań rozwojowych oraz wyboru adekwatnych do nich środków zaradczych.
- 9) Deficyt w JST osób z kwalifikacjami odpowiednimi do wdrażania nowoczesnych rozwiązań czy to w sferze zarządzania personelem czy w zakresie zarządzania projektowego, stąd np. realizowanie zadań strategicznych/projektowych przez osoby nie zawsze mające odpowiednie kompetencje i w sposób odbiegający od metodyki zarządzania projektowego.
- 10) Brak wdrożonych systemowych rozwiązań w zakresie zarządzania strategicznego i zarządzania personelem, nieskuteczny system motywacyjny.
- 11) Słaba współpraca pozioma w JST wpływająca z silnie ugruntowanej wśród personelu tendencji do skupienia się niemal wyłącznie na swojej działce i nie wrywania się do innych zadań, ale także z braku promowania i nagradzania dobrych przykładów takiej współpracy. Dokonanie istotnej zmiany w tym zakresie to bardzo trudne wyzwanie.
- 12) Wąski zasób informacji, dostępnej np. na stronie internetowej miasta, o współpracy JST z różnymi sektorami, środowiskami, ciałami opiniotwórczymi i jej efektach, a także udziale JST w różnego rodzaju stowarzyszeniach, partnerstwach, współpracy międzynarodowej itp. i pokłosisi tego udziału.
- 13) Zbyt rzadkie wykorzystanie konsultacji społecznych jako mechanizmu włączania społeczności w proces przygotowywania ważnych dokumentów czy decyzji o szerokim wpływie na sytuację mieszkańców (np. strategii sektorowych, budżetu miasta, stawek opłat lokalnych).
- 14) Technologie informatyczne, mimo różnych istniejących możliwości, są dalekie od pełnego ich wykorzystania, tak przez pracowników JST (np. intranet, elektroniczny obieg dokumentów), jak i mieszkańców (e-urząd). Część z zakupionych rozwiązań informatycznych (strona internetowa miasta, e-urząd) nie jest opracowana w sposób do końca przemyślany i dlatego nie stanowi zintegrowanej całości z wcześniejszymi, co tworzy problemy z ich właściwym wykorzystaniem: np. do świadczenia e-usług dla użytkowników zewnętrznych.

- 15) Brak opracowanych standardów usług świadczonych przez JST i ich dostępności.
- 16) Doraźne działania na rzecz doskonalenia sposobu funkcjonowania JST; brak konsekwentnych działań opartych na poszukiwaniu i promowaniu dobrych praktyk, talentów organizacyjnych, badaniu usług, wdrażaniu wniosków jakie z nich wypływają oraz monitorowania procesu realizacji zadań (zwłaszcza strategicznych) i ich efektów.
- 17) Zagrożeniem dla poprawy stanu rozwoju instytucjonalnego jest niedostatek dobrze wykwalifikowanych kadr w JST i małe szanse na pozyskanie fachowców w wielu dziedzinach ze względu na niezachęcające płace. Osoby z wysokimi kwalifikacjami przenoszą się albo dojeżdżają do większych, konkurencyjnych ośrodków (np. Rzeszowa) oferujących lepsze zarobki i lepsze perspektywy indywidualnego rozwoju.
- 18) Pogorszenie sytuacji gospodarczej kraju w wyniku drugiej fali pandemii koronawirusa może znacząco zmniejszyć wpływy do budżetu miasta, a także doprowadzić do szeregu problemów wymagających pilnego działania i tym samym utrudnić albo wręcz czasowo zablokować poczynania naprawcze w JST, a w szczególności te, które będą wymagały środków finansowych bądź złożonych, czasochłonnych działań.
- 19) Do niekorzystnej okoliczności, o której mowa w pkt. 18, może niestety dołączyć kolejna, a mianowicie zmiana prawa, sygnalizowana ostatnio w mediach, polegająca na zwiększeniu ryczałtu skarbu państwa w podatkach PIT. Byłby to kolejny krok uszczuplający budżety wszystkich samorządów, a tym samym ograniczający możliwości działania.
- 20) Obecny poziom rozwoju instytucjonalnego JST jest wygodny dla zdecydowanej większości pracowników. Wymogi do spełniania na co dzień nie są wygórowane, a praca, choć przeważnie niskopłatna, jest stabilna. Przy słabym systemie motywacyjnym, o czym wypowiadają się respondenci w arkuszach diagnostycznych, trudno oczekiwać powszechnej gotowości i determinacji do wprowadzenia zmian i to wymagających uczenia się wielu nowych rzeczy, rozwiązywania problemów, konieczności odejścia od części dobrze znanych rutyn. Pamięć organizacyjna ma jednak skłonność do sprowadzania nowych rozwiązań do starych kolein. Poza tym inercja każdego urzędu jest bardzo duża i stanowi to poważne zagrożenie dla każdej próby zmian. Dlatego kluczowym wyzwaniem będzie, z jednej strony, znalezienie wystarczająco licznej grupy pracowników (nie tylko kadry zarządzającej), którzy będą chcieli odegrać rolę pionierów torujących drogę na wyższe piętro rozwoju instytucjonalnego JST oraz długofalowe, konsekwentne i skuteczne ich wsparcie, a z drugiej, umiejętne przekonanie (nie tylko słowem) przynajmniej większości pracowników JST do potrzeby i celowości zmian.

Standardy dostępności

Przy opracowywaniu Planu Rozwoju Instytucjonalnego uwzględniono wytyczne dotyczące zapewnienia równych szans dla wszystkich zainteresowanych osób, bez względu na ich płeć, wiek oraz stopień niepełnosprawności. W całym procesie tworzenia dokumentacji oraz przewidzianych do realizacji działań nie stosuje się jakichkolwiek kryteriów, które byłyby dyskryminujące ze względu na płeć czy niepełnosprawność.

W planowanych inwestycjach przyjęto rozwiązania techniczne, organizacyjne, cyfrowe, których celem jest zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami, na równi z osobami pełnosprawnymi, dostępu do efektów realizacji projektu w zakresie: zrozumienia, udziału, użytkowania, komunikowania się, korzystania z ich efektów.

W odpowiedzi na powyższe wyzwania przy dużym zaangażowaniu społeczności lokalnej, użyciu metody SMART oraz narzędzia matrycy logicznej projektu wyznaczono spójne i komplementarne ze sobą cele dla całości projektu, na które składają się cele dedykowane pod Plan Rozwoju Instytucjonalnego i Plan Rozwoju Lokalnego. Aby zaplanować rozwój lokalny zakończony sukcesem należy wypracować niezbędne podstawy instytucjonalne, dlatego pokazanie roli Plan Rozwoju Instytucjonalnego w tym miejscu jest niezbędne.



Partycypacja społeczna

Zgodnie z głównym motto projektu - „Człowiek jest najważniejszy” Wnioskodawca zaplanował i przeprowadził możliwie najszerszy zakres partycypacji społecznych ze wszystkimi grupami społecznymi oraz na każdy etapie opracowywania wniosku (również przy przygotowywaniu koncepcji do I etapu naboru). Formy tych konsultacji różniły się od tych typowych i stosowanych do tej pory, zespół roboczy przygotowujący kompletną fiszkę projektową planował wydarzenia partycypacyjne tak, aby być jak najbliżej ludzi i móc z nimi porozmawiać. Takie metody partycypacji społecznych są z pewnością dużo bardziej czasochłonne i trudniejsze, jednakże ich efekty są znacząco lepsze niż tych, które ograniczają się jedynie do wypełniania i zbierania ankiet.

W ramach partycypacji społecznej użyto narzędzia mapowania oraz włączenia interesariuszy, dzięki czemu zaangażowano osoby z każdej grupy wiekowej oraz przedstawiciele niemal wszystkich środowisk i grup społecznych funkcjonujących w mieście: zaczynając od przedszkolaków, uczniów i przedstawiciele szkół podstawowych, uczniów i przedstawiciele szkół ponadpodstawowych, osób dorosłych, osób z niepełnosprawnościami, matek z dziećmi, studentów i władz uczelni oraz naukowców z Państwowej Wyższej Szkoły Techniczno-Ekonomicznej, seniorów, mniejszości narodowych i etnicznych, przedsiębiorców, sportowców i reprezentantów Rady Programowej ds. sportu, organizacji religijnych, przedstawiciele NGO, posłów i senatora, Rad Dzielnic, Rady Seniorów, Młodzieżowej Rada Miasta, przedstawiciele kultury, sztuki i rzemiosła, lokalnych artystów, turystów, przedstawiciele Starostwa Powiatowego i Powiatowego Urzędu Pracy, przedstawiciele służb mundurowych na przedstawicielach sąsiadujących JST stowarzyszonych w ramach Miejskiego Obszaru Funkcjonalnego Jarosław – Przeworsk kończąc.

Partycypacja społeczna przybierała bardzo różne i innowacyjne formy, takie jak: Tablica Marzeń oraz związany z nią challenge dla innych miast na portalu Facebook, spotkania i warsztaty plenerowe, Marzenia Maluszków, Mini Rada Miasta Przedszkolaków, konkurs plastyczny dla dzieci, sondy uliczne, spotkania burmistrza w siedmiu dzielnicach, spotkania on-line, nabór pomysłów na

przedsięwzięcia, profil projektowy na Facebooku (<https://tiny.pl/7n9jx>) oraz tradycyjne ankiety w formie papierowej i elektronicznej. Ponadto przez cały okres opracowywania projektu działał punkt informacyjny „JarosLove – z miłości do ludzi”, w którym każdy mieszkaniec mógł zgłosić swoje pomysły i opinie.

Na uwagę zasługują nowatorskie działania związane z marzeniami mieszkańców, które można streścić w tytule przeprowadzonego konkursu plastycznego wśród najmłodszych tj. „Jarosław moich marzeń”. W ten sposób zespół roboczy zachęcał mieszkańców do marzeń na temat przyszłości ich miasta. Odbyło się 9 wydarzeń w formie Tablic Marzeń, na których każdy przechodzień mógł odpowiedzieć na pytania: „Za co kochasz Jarosław? Jaki jest Jarosław Twoich marzeń? Na co byś wydał 40 mln złotych na rzecz rozwoju miasta?”. Wydarzenia te przybrały dodatkowo formę sondy ulicznej, podczas której członkowie zespołu roboczego zachęcali mieszkańców do rozmowy i dzielenia się swoimi pomysłami, w tym również w zakresie rozwoju instytucjonalnego gminy. Wnioskodawca skorzystał również ze swoich endogenicznych potencjałów miasta zachęcając uczniów klasy dziennikarskiej z jarosławskiego liceum, którzy również przeprowadzili sondę uliczną. Dodatkowo, na okres około miesiąca, Tablice Marzeń zostały postawione na stałe w czterech uczęszczanych miejscach miasta. Otwartość, serdeczność mieszkańców oraz chęć podzielenia się swoimi opiniami przeszła oczekiwania zespołu, co było impulsem do podzielenia się tą dobrą praktyką z innymi miastami biorącymi udział w Programie Rozwój Lokalny poprzez zapoczątkowanie challenge'u #MiastoMarzeń na portalu Facebook, któremu przyświecała idea: „Różne miasta – takie same marzenia!”.

Kolejną ciekawą inicjatywą, spowodowaną koniecznością zachowania dystansu społecznego, była przeprowadzona debata i warsztaty plenerowe na świeżym powietrzu ze wszystkimi radami miasta. W miejskim parku spotkali się przedstawiciele Rady Miasta Jarosławia, Rady Seniorów, Młodzieżowej Rady Miasta i Rady Programowej ds. Sportu, przedsiębiorców i NGO, aby pracować nad wizją rozwoju miasta.

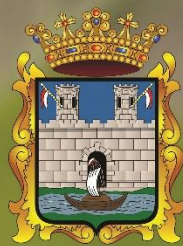
Kolejnymi działaniami, którymi miasto Jarosław może się wyróżnić są te skierowane do najmłodszych mieszkańców miasta. Dzieci z miejskich przedszkoli przez cały rok prowadziły działania pt. „Jarosław – to miasto me, tu słońce budzi mnie”, mające na celu zintegrowanie grupy rówieśniczej poprzez zainteresowanie bogatymi walorami miasta Jarosławia. W projekcie wykorzystano specyficzne formy pracy charakterystyczne dla „Małych dziennikarzy”, „Małych Reporterów” i „Małych Fotografów”. Poszczególne elementy uczyły odpowiedzialności, punktualności, poznania historii miasta oraz zgodnej pracy w zespole.

Zwieńczeniem tych działań były dwa wydarzenia w jednym z miejskich przedszkoli tj. nagranie spotu, na którym dzieci wypowiadały swoje marzenia i pomysły na rozwój miasta. Drugim z nich była Mini Rada Miasta Przedszkolaków, czyli demokratyczny wybór, w formie posiedzenia Rady Miasta, zaproponowanych działań do zrealizowania w projekcie.

Podsumowując, łączna liczba osób która wzięła udział w procesie partycypacji od początku przygotowywania projektu wynosi ponad 4 500 osób, z czego 1684 osoby wypełniły różnego rodzaju ankiety. Wypełnione arkusze i liczne spotkania z mieszkańcami pomogły zespołowi w diagnozie stanu miasta w każdym z projektowych wymiarów, w wyznaczeniu kluczowych zasobów, w określeniu celów do których projekt powinien prowadzić oraz odpowiadających im działań.

Również na etapie wdrażania projektu planowana jest tak szeroko zakrojona partycypacja społeczna. Niemal do każdego działania dopasowane będą szkolenia dla pracowników, studentów, uczniów, przedstawicieli NGO i mieszkańców. Aby zainteresowani Jarosławianie mogli czynnie zaangażować się we wdrażanie projektu potrzebują niezbędnej wiedzy dotyczącej każdej planowanej inwestycji. Każde zamówienie i działanie będzie przedmiotem konsultacji przy wykorzystaniu szeregu sprawdzonych w okresie przygotowywania wniosku metod.

Planowane do utworzenia Centrum Aktywności Lokalnej (CAL) oraz Punkt Obsługi Mieszkańców (POM) również wzmocnią proces partycypacji. Zadaniem POM będzie pełnienie stałego punktu konsultacyjnego, w którym każdy mieszkaniec będzie mógł zgłosić swoje uwagi. Natomiast w CAL odbywać się będą liczne i regularne spotkania w różnych formach: otwarte debaty, world cafe, warsztaty przyszłościowe, spotkania z burmistrzem, badania ankietowe oraz te dotychczas sprawdzone podczas etapu przygotowywania kompletnego projektu, czyli np. Tablice Marzeń.



JAROSŁAW