

## Drzewo problemów

<b>Skutek</b>	1	Niezadowolenie mieszkańców ze świadczonych usług publicznych	2	Brak poczucia u mieszkańców społecznej odpowiedzialności za rozwój miasta	3	Nieefektywne planowanie strategiczne i finansowe oraz brak odpowiednich zasobów ludzkich do pracy
<b>Problem główny</b>	<b>Niedostateczny potencjał instytucjonalny lokalnej administracji publicznej i niski kapitał społeczny mieszkańców</b>					
<b>Problem niższego rzędu</b>	1	Niska jakość usług świadczonych przez instytucje publiczne	2	Niezadawalający poziom partnerstw międzysektorowych oraz udziału mieszkańców w procesach opiniotwórczych i decyzyjnych	3	Niezadawalający poziom zarządzania w instytucjach publicznych
	1.1	Niewystarczające kompetencje pracowników	2.1	Brak systemu/narzędzi aktywizacji i partycypacji społecznej	3.1	Niskiej jakości planowanie utrzymania przyszłej infrastruktury
	1.2	Niski poziom motywacji pracowników	2.2	Niedostateczne standardy dostępności w trakcie konsultacji społecznych (np. brak tłumacza języka migowego)	3.2	Brak systemowego wsparcia, na poziomie organizacyjnym i technicznym, procesu komunikacji wewnętrznej w UMIG i jednostkach podległych gminie
<b>Przyczyna</b>	1.3	Bardzo niski poziom cyfryzacji usług administracyjnych	2.3	Dominacja perspektywy doraźnego „załatwiania spraw”	3.3	Zadania z zakresu planowania i zarządzania strategicznego wykonywane przez poszczególne wydziały UMIG a nie zespoły zadaniowe
	1.4	Niewystarczająca dostępność usług administracyjnych świadczonych drogą bezpośrednią dla osób ze specjalnymi potrzebami	2.4	Słabe struktury współpracy między samorządem a mieszkańcami, organizacjami pozarządowymi, biznesem i innymi JST	3.4	Brak wyspecjalizowanego zespołu HR wspierającego zarządzających w procesie rekrutacji
	1.5	Brak szkoleń w zakresie kompetencji miękkich związanych z obsługą interesariusza	2.5	Słaba edukacja w zakresie promowania aktywności obywatelskiej	3.5	Brak regulaminu awansowania oraz narzędzi badania kwalifikacji zawodowych
	1.6	Brak systematycznego monitoringu jakości świadczonych usług administracyjnych, społecznych i technicznych	2.6	Brak zaufania społeczności do lokalnych instytucji publicznych	3.6	Brak systematycznego badania poziomu zadowolenia pracowników
	1.7	Niechęć do zmian, obawa przed porażką	2.7	Struktura organizacyjna UMIG nie uwzględniająca komórek/stanowisk zajmujących się współpracą z przedsiębiorcami	3.7	Struktura organizacyjna UMIG nie uwzględniająca komórek/stanowisk zajmujących się systemowo statystyką i analityką wielodziedzinową

## Drzewo celów

działania inwestycyjne

<b>Oczekiwany skutek</b>	1	Wysoki poziom zadowolenia mieszkańców ze świadczonych usług publicznych	2	Mieszkańcy z wysokim poziomem poczucia społecznej odpowiedzialności za rozwój miasta	3	Efektywne planowanie strategiczne, finansowe i odpowiednie zasoby ludzkie do pracy
<b>Cel nadrzędny</b>	Wysoki poziom standardów działania i kompetencji lokalnej administracji publicznej oraz świadczonych przez nią usług					
<b>Cel bezpośredni</b>	1	Wysoka jakość usług świadczonych przez instytucje publiczne	2	Wysoki poziom partnerstw międzysektorowych oraz udziału mieszkańców w procesach opiniotwórczych i decyzyjnych	3	Odpowiedni poziom zarządzania w instytucjach publicznych
<b>Rezultat</b>	1.1	Podniesione kompetencje pracowników	2.1	Funkcjonujący system/narzędzia aktywizacji i partycypacji społecznej	3.1	Podniesiona jakość planowania utrzymania przyszłej infrastruktury
<b>Rezultat</b>	1.2	Podniesiony poziom motywacji pracowników	2.2	Podniesione standardy dostępności w trakcie konsultacji społecznych	3.2	Istniejące systemowe wsparcie, na poziomie organizacyjnym i technicznym, procesu komunikacji wewnętrznej w UMIG i jednostkach podległych gminie
<b>Rezultat</b>	1.3	Podniesiony poziom cyfryzacji usług publicznych	2.3	Odwroćenie podejścia do załatwiania spraw	3.3	Wykonywanie zadań z zakresu planowania i zarządzania strategicznego przez zespoły zadaniowe
<b>Rezultat</b>	1.4	Wysoka dostępność usług administracyjnych świadczonych drogą bezpośrednią	2.4	Wzmocnione struktury współpracy między samorządem a mieszkańcami, organizacjami pozarządowymi, biznesem i innymi JST	3.4	Istnieje wyspecjalizowany zespół HR wspierający zarządzających w procesie rekrutacji
<b>Rezultat</b>	1.5	Ukończone szkolenia pracowników w zakresie kompetencji miękkich związanych z obsługą interesariusza	2.5	Wzmocniona edukacja w zakresie promowania aktywności obywatelskiej	3.5	Istniejący regulamin awansowania oraz konkretne narzędzia badania kwalifikacji zawodowych
<b>Rezultat</b>	1.6	Istniejący systematyczny monitoring jakości świadczonych usług administracyjnych, społecznych i technicznych	2.6	Zbudowane zaufanie społeczności do lokalnych instytucji publicznych	3.6	Usystematyzowanie badań poziomu zadowolenia pracowników
<b>Rezultat</b>	1.7	Zachęcenie do zmian, zniwelowana obawa przed porażką	2.7	Komórki/stanowiska w UMIG zajmujące się współpracą z przedsiębiorcami	<del>3.7</del>	<del>3.7</del>

Rezultaty zostaną osiągnięte poprzez realizację działań i przedsięwzięć zaplanowanych w ramach projektu na kolejnym etapie.