



Dąbrowa Górnicza, 18.03.2025

rodzaj dokumentu: odpowiedź na interpelację nr BRM.627.2025

znak sprawy: WPZ.0003.6.2025

sprawa dotyczy: zmiany Statutu Żłobka Miejskiego w Dąbrowie Górniczej oraz likwidacji stanowiska

data wpływu interpelacji do Prezydenta: 4.03.2025 r.

Państwo
Martyna Głowacka
Kamil Dybich
Grzegorz Przewieźlik
Radni Rady Miejskiej
w Dąbrowie Górniczej

Szanowni Państwo Radni,

W odpowiedzi na interpelację dotyczącą zmiany Statutu Żłobka Miejskiego w Dąbrowie Górniczej informuję, że zadane przez Państwa pytania dotyczą kwestii organizacyjnych związanych z kierowaniem jednostką. W związku z powyższym przekazuję odpowiedzi Dyrektora Żłobka Miejskiego w załączeniu.

Z poważaniem,

Zastępca Prezydenta Miasta
Marek Węgrzynowicz

Załącznik:

1. Pismo nr AZ.100/28/2025.F2.ADS

Otrzymują do wiadomości:

1. Biuro Rady Miejskiej
2. Biuro Organizacyjne

Dąbrowa Górnicza, 18.03.2025 r.

AZ.100./30/2025.F2.BK

Pani Agnieszka Grobelna
Z-ca Naczelnika
Wydział Polityki Społecznej
I Promocji Zdrowia

W odpowiedzi na pismo z dnia 07.03.2025 r. wyjaśniam:

Ad. 1.

Zmiana organizacji w Żłobku, w tym likwidacja stanowiska Zastępcy Dyrektora, wynikała z utworzenia nowych filii placówki. Konieczne było ujednolicenie zasad funkcjonowania wszystkich filii, co pozwoliło na podniesienie jakości opieki nad dziećmi. Wprowadzony model zarządzania zakładał powołanie kierowników w każdej filii, którzy sprawują bezpośredni nadzór nad ich funkcjonowaniem.

Nowe rozwiązanie zostało zweryfikowane w praktyce w okresie długotrwałej nieobecności zastępcy dyrektora i okazało się optymalne. Powierzenie zarządzania poszczególnymi filiami kierownikom usprawniło proces podejmowania decyzji, co bezpośrednio przełożyło się na lepszą opiekę nad dziećmi.

Obecnie kadra kierownicza wykazuje większe zaangażowanie i poczucie odpowiedzialności za swoje placówki. Kierownicy mają realny wpływ na organizację pracy, dostosowując ją do specyfiki danej filii, jej warunków lokalowych i otoczenia społecznego. Dzięki temu poprawiła się efektywność funkcjonowania żłobka oraz warunki pobytu dzieci.

Dodatkowo obecność kierownika w każdej filii ułatwia komunikację z rodzicami, którzy mogą zgłaszać swoje potrzeby i uwagi bezpośrednio na miejscu, bez konieczności oczekiwania na decyzję dyrektora lub zastępcy. Szybsze podejmowanie decyzji w indywidualnych sprawach zwiększa zaufanie do placówki i daje rodzicom poczucie realnego wpływu na jej funkcjonowanie.

Przykładem usprawnienia organizacyjnego jest również możliwość podpisywania umów przez kierowników w poszczególnych filiach. To rozwiązanie jest wygodne dla rodziców, którzy mają bezpośredni kontakt z placówką, do której uczęszcza ich dziecko, i mogą na miejscu uzyskać wszelkie niezbędne informacje.

Ad. 2.

Wprowadzona zmiana organizacyjna przyniosła korzyści dla całej jednostki. Każda filia posiada obecnie kierownika, który bezpośrednio nadzoruje pracę personelu i dba o jakość opieki nad dziećmi – co stanowi podstawowy cel działalności żłobka.

Zamiast jednego zastępcy dyrektora, nadzorującego wszystkie filie z poziomu centrali, każda placówka ma teraz osobę odpowiedzialną za jej codzienne funkcjonowanie. W efekcie:

- dzieci mają zapewnioną bardziej stabilną i lepiej zorganizowaną opiekę,
- rodzice szybciej uzyskują odpowiedzi na swoje pytania i zgłoszenia,
- pracownicy czują większą odpowiedzialność za swoje obowiązki i mają większą decyzyjność,
- organizacja pracy stała się bardziej elastyczna i efektywna, co przełożyło się na wyższą jakość usług.

Ad. 3.

W wyniku zmian organizacyjnych wszyscy kierownicy oraz pracownicy administracji otrzymali nowe zakresy obowiązków, dostosowane do nowej struktury zarządzania. Dyrektor nadzoruje całą jednostkę przy wsparciu kierowników, którzy odpowiadają za funkcjonowanie poszczególnych filii. Likwidacja stanowiska zastępcy dyrektora nie wiązała się z koniecznością zatrudniania dodatkowych pracowników administracyjnych.

Ad. 4. i Ad. 5

Przed podjęciem decyzji o zmianie modelu zarządzania przeprowadzono szczegółową analizę wpływu tej reorganizacji na funkcjonowanie placówki. Rozwiązanie to zostało zweryfikowane w okresie długotrwałej nieobecności zastępcy dyrektora i uznane za optymalne dla zapewnienia stabilnego działania żłobka.

Decyzje kadrowe dotyczące pracowników są podejmowane przez dyrektora jednostki i nie wymagają konsultacji z osobą, której dotyczą. Informowanie pracowników o zmianach następuje w wymaganej formie i zgodnie z obowiązującymi przepisami. Praktyka konsultowania decyzji personalnych z poszczególnymi pracownikami byłaby niestandardowa i niezgodna z zasadami zarządzania.

Ze zdziwieniem przyjmujemy informację o wiadomościach mailowych kierowanych przez pracowników żłobka do Państwa Radnych. Do dyrektora żłobka nie wpłynęły żadne sygnały – ani w formie pisemnej, ani ustnej – które wskazywałyby na niewłaściwe zarządzanie placówką. Wręcz przeciwnie, otrzymaliśmy liczne wyrazy uznania od rodziców, którzy wyrażają swoje zadowolenie z poziomu opieki nad dziećmi.

W związku z powyższym będziemy wdzięczni za przekazanie nam treści tych wiadomości, abyśmy mogli się z nimi zapoznać i – jeśli okaże się to zasadne – podjąć odpowiednie działania w celu dalszego usprawniania funkcjonowania jednostki. Warto przy tym zaznaczyć, że jeśli wiadomości te stanowią skargi, powinny one zostać rozpatrzone zgodnie z właściwymi procedurami.

Rozumiemy oczekiwania pracowników dotyczące konsultacji zmian organizacyjnych oraz powierzania im nowych obowiązków, jednak to dyrektor odpowiada za zarządzanie jednostką, organizację pracy i podział kompetencji. Żłobek Miejski jest przede wszystkim instytucją zapewniającą opiekę nad dziećmi, a wprowadzone zmiany miały na celu poprawę jakości tej opieki.

Mamy nadzieję, że powyższe wyjaśnienia są dla Państwa Radnych satysfakcjonujące. Zapewniamy, że dokładamy wszelkich starań, aby Żłobek Miejski w Dąbrowie Górniczej funkcjonował na najwyższym poziomie organizacyjnym i merytorycznym.

DYREKTOR
ŻŁOBKA MIEJSKIEGO
w Dąbrowie Górniczej

mgr Beata Kasprzyk