



Prezydent Miasta Rybnika

Bolesława Chrobrego 2

t +48 32 43 92 107, f +48 32 42 24 124

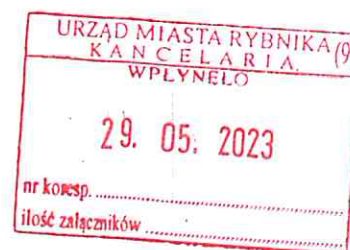
rybnik@um.rybnik.pl

Szanowni Panowie

Michał Chmieliński

Andrzej Wojaczek

Radni Miasta Rybnika



OU-II.0003.9.2023

2023-98982



Rybnik, dnia 26 maja 2023 r.

Odpowiadając na Państwa interpelację z 15 maja br. dotyczącą zmian organizacyjnych w Urzędzie Miasta Rybnika uprzejmie informuję, iż funkcjonowanie każdej organizacji składa się z różnych etapów wiążących się z określonymi zjawiskami, które skutkują koniecznością przeprowadzenia zmian organizacyjnych. Zmiana jest bowiem zjawiskiem nieodłącznie związanym z funkcjonowaniem wszystkich organizacji.

W dokumentacji urzędu nie funkcjonuje dokument, z którego wynika konieczność zmian organizacyjnych, pracodawca ma bowiem prawną możliwość reorganizacji podmiotu, którym kieruje. Skutkiem moich decyzji jest obecnie funkcjonujący schemat organizacyjny Urzędu, stanowiący załącznik do wydanego przeze mnie Zarządzenia. Trudno mi odnieść się do sformułowanych w interpelacji zarzutów braku poprawy działania urzędu jak i braku efektywności podległych mi pracowników, bowiem osobiście zaobserwowałem zjawisko wręcz przeciwne do opisanego w przedmiotowej interpelacji, polegające właśnie na poprawie funkcjonowania podległych mi obszarów. Opór wobec zmiany bierze się m.in. z naturalnego strachu przed nowością, obawą przed zmianą, niechęci do uczenia się nowych procedur a przede wszystkim niechęci w ingerencję w wypracowane do tej pory strefy komfortu, tj. z zakłóceniem funkcjonującej do tej pory rutyny.

Osoby kierujące organizacją często omijają wszelkie potencjalne zmiany szerokim łukiem, twierdząc że zmiany są niepotrzebne, bo skoro coś działa, to nie warto tego

zmieniać. Nierzadko zdarza im się kierować organizacją bez jakichkolwiek zmian na przestrzeni kilkunastu, a nawet kilkudziesięciu lat i utrzymywać wypracowane przed laty procedury.

W tym czasie pojawiają się nowe technologie, zarówno informacyjne, jak i komunikacyjne. W konsekwencji struktury organizacyjne Urzędu muszą stawać się coraz bardziej elastyczne – powinny lepiej odpowiadać na oczekiwania klientów Urzędu, sprzyjać obniżaniu kosztów oraz podążać w kierunku innowacyjności.

Zarządzanie zmianą nie byłoby możliwe, gdyby nie odpowiednia analiza aktualnej sytuacji. Pomocne w tym zakresie okazują się wyniki audytów podmiotów zewnętrznych nie związanych bezpośrednio z organizacją, dzięki którym pracodawca zyskuje nie tylko cenne wskazówki, ale i praktyczne rozwiązania.

W tym zakresie sam posiłkowałem się wynikami projektu doradczego pt. „Projekt racjonalizacji struktury organizacyjnej Urzędu Miasta Rybnika” Instytutu Organizacji INORG Sp. z o.o. z siedzibą w Gliwicach. Wartość brutto tego projektu to 116 850 zł i znajduje się w Biuletynie Informacji Publicznej, podobnie zresztą jak i inne wartości projektów związanych tematycznie.

Zarządzanie zmianami powinno być przemyślane i stopniowe. Musi to być ewolucja, a nie rewolucja. Mając na uwadze, że przy tego typu zmianach organizacyjnych nie da się wypracować koncepcji, która satysfakcjonowałaby wszystkich pracowników to należy jednak dążyć do wypracowania tej najbardziej optymalnej. W tym zakresie już mogę zasygnalizować, iż dzięki konstruktywnej współpracy podległych mi pracowników zarządzanie zmianą jest procesem ciągłym w fazie realizacji, co oznacza iż nie zostało ono w pełni zakończone.

PREZYDENT MIASTA

*Piotr Kuczer*