



RADNY MIASTA BYDGOSZCZY
JAROSŁAW WENDERLICH

380.1.

Bydgoszcz, 21.05.2022

URZĄD MIASTA BYDGOSZCZY
Rada Miasta Bydgoszczy

wpływ
dnia 23. 05. 2022

nr wpływu 380.1

ilość załączników wzmiank 1

Szanowna Pani

Monika Matowska

Przewodnicząca Rady Miasta Bydgoszczy

Na podstawie art.24 ust.3 ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym składam interpelację do Prezydenta Bydgoszczy dot. sytuacji pracowników ADM.

Pracownicy ADM niedawno wypełniali ankiety antymobbingowe, z których jak informuje prasa można wyciągnąć wnioski o potencjalnych zjawiskach mobbingowych, przemęczeniu oraz niedocenianiu finansowym. W związku z powyższą informacją uprzejmie proszę o udzielenie odpowiedzi na poniższe pytania:

1. Jakie jest oficjalne stanowisko w sprawie wyników ankiety antymobbingowej? Czy sprawa ta została lub zostanie drobiazgowo zbadana? Jakie wyciągnięto wnioski i wprowadzono zmiany?
2. Czy w przeszłości wyniki takich ankiet wskazywały na potencjalne przypadki mobbingu?
3. Jaka jest średnia wysokość pensji pracowników zatrudnionych w ADM?

Z poważaniem

Jarosław Wenderlich



PREZYDENT BYDGOSZCZY

Rafał BRUSKI

Bydgoszcz, 31 maja 2022r.

RM.0003.380.1.2022

Pan

Jarosław Wenderlich

Radny Rady Miasta Bydgoszczy

W odpowiedzi na Pana interpelację w sprawie sytuacji pracowników Administracji Domów Miejskich „ADM” Spółka z o. o. w Bydgoszczy, informuję:

W ramach prewencji antymobbingowej, w roku 2009 w Spółce wprowadzono „Procedurę przeciwdziałania mobbingowi w Administracji Domów Miejskich ADM Spółka z o. o.”. W celu przeciwdziałania i sankcjonowania mobbingu w „ADM” powołano 2 organy: Komisję antymobbingową (składającą się z czterech osób) oraz Męża Zaufania. Dwaj członkowie Komisji, w tym Mąż Zaufania, wybierani się spośród pracowników Spółki, w drodze głosowania, na dwuletnią kadencję. Jednym z zadań Komisji jest przyjmowanie zgłoszeń oraz podejmowanie działań zarówno o charakterze prewencyjnym jak i interwencyjnym.

Zarówno w roku poprzednim, jak i bieżącym, Komisja antymobbingowa nie odebrała zgłoszeń mogących wskazywać na występowanie zjawiska mobbingu w Spółce.

Niezależnie od funkcjonowania wskazanej powyżej Komisji, Spółka reaguje również na wszelkie inne sygnały, mogące wskazywać na niewłaściwe traktowanie pracowników, w tym na ewentualny mobbing. Ważną rolę spełniają w tym zakresie funkcjonujące w Spółce trzy związki zawodowe. W przypadku wszystkich zgłaszanych nieprawidłowości Zarząd Spółki przeprowadza postępowanie wyjaśniające. Dotychczas nie stwierdzono nieprawidłowości, które mogłyby zostać uznane za działania o charakterze mobbingu.

W związku z trwającą w ostatnich dwóch latach pandemią, normalny tryb funkcjonowania komórek organizacyjnych Spółki uległ dużym zaburzeniom. Zarząd Spółki zauważył trudności, z jakimi borykali się pracownicy, zmuszeni do zastępowania osób przebywających w kwarantannach oraz na zwolnieniach lekarskich, jak również pracujący w dużo większym stresie, z uwagi na narzucone przez władze publiczne obostrzenia oraz obawę o własne zdrowie. Należy przy tym zauważyć, że zmiana nastrojów pracowników dotyczy nie tylko „ADM” Sp. z o. o., ale jest zauważana w bardzo wielu organizacjach i przedsiębiorstwach, które wskazują podobne trudności po okresie pandemicznych obostrzeń. Mając zatem na uwadze fakt, że praca w zwiększonym stresie mogła wywoływać niepożądane zachowania w relacjach między przełożonymi a pracownikami a także pomiędzy samymi pracownikami, Zarząd Spółki w porozumieniu z Komisją antymobbingową zdecydował o przeprowadzeniu badania ankietowego wśród pracowników, dotyczącego ewentualnych przejawów mobbingu. Badanie

zostało przeprowadzone w miesiącu kwietniu 2022r. Miało ono charakter anonimowy i dobrowolny. Udział w badaniu wzięło 126 pracowników, tj. około 47% ogółu pracowników Spółki, która zatrudnia 267 osób. Przeprowadzono dogłębną analizę odpowiedzi udzielonych przez pracowników, zarówno w zakresie sygnalizowanych przez nich nieprawidłowości oraz ich częstotliwości, jak również pod względem nasilenia zjawisk niepożądanych przez pracowników w poszczególnych komórkach Spółki. Z uwagi na fakt, że pytania ankiety pozwoliły zgromadzić informacje w bardzo szerokim zakresie, ale o dużym stopniu ogólności, w kolejnym etapie Spółka dokonuje diagnozy problemów, które zgłaszają pracownicy w poszczególnych komórkach organizacyjnych. Poprawa komfortu psychicznego pracowników Spółki wymaga bowiem nie tyle działań jednakowych dla całej Spółki, ile rozpoznania dominujących problemów w danej komórce organizacyjnej, ponieważ zakres zadań realizowanych przez poszczególne komórki „ADM” Sp. z o. o. jest bardzo odmienny i inne są czynniki obniżające komfort pracy.

Po przeprowadzaniu szczegółowej analizy problemów dominujących w poszczególnych komórkach organizacyjnych Spółki planowane jest przeprowadzenie szkoleń dla pracowników Spółki w obszarze: radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy, umiejętności budowania pozytywnych relacji między pracownikami, umiejętności rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy, umiejętność rozpoznawania i klasyfikowania zachowań dot. mobbingu, dyskryminacji oraz nierównego traktowania w środowisku pracy. Niezależnie od szkoleń w przypadku, gdyby w toku konsultacji z przedstawicielami danej komórki organizacyjnej ujawnione zostały problemy natury indywidualnej, np. w relacjach przełożony-podwładni, podjęte zostaną działania zindywidualizowane, skierowane na rozwiązanie konkretnego problemu. Na podstawie ogólnych wyników ankiety nie jest jednak w chwili obecnej możliwe stwierdzenie, czy takie indywidualne problemy (szczególnie wskazanie konkretnych osób, które według pracowników mogą stosować w relacjach pracowniczych mobbing), zostaną przez pracowników zgłoszone.

Odpowiadając na pytanie dotyczące średniej wysokości pensji pracowników zatrudnionych w „ADM” Sp. z o. o. wskazuję, że średnie wynagrodzenie brutto za okres styczeń - kwiecień 2022r. wyniosło 5530,82 zł.

Otrzymują:

1. Adresat
2. Monika Matowska, Przewodnicząca RM
3. ADM a/a

z wyrazami wdzięczności

[Podpis]

w/z PREZYDENTA MIASTA
Maria Wasiak
Zastępca Prezydenta Miasta