

Kilépésem története

2015 márciusában besokalltam az önkormányzattól. Március végén bejelentetem a kerület vezetőségének, hogy nem szeretnék a kötelező 2 hónap után az intézményben dolgozni. Gond nélkül tudomásul vették. Utolsó munkanapon 2015 május végén volt.

Kilépésem okait magamnak is össze kell foglalnom.

1. Jogszabályi kényszer miatt az intézmény átalakításához kezdett az önkormányzat. 100 fő alatti közintézményeknek 2015-ben nem lehetett már önálló gazdasági egységük. Az önkormányzat erre egyetlen megoldást látott, a gazdasági egység minimálisra redukálást. Nem mérlegelte – az eddigi önálló munkánk elismeréseként pl. - esetlegesen feladatok átadásával a dolgozói létszám 100-ra növelését, vagy nem mérlegelte közhasznú kft-vé alakulását. De joga van hozzá.

Az alkalmat, az átszervezést kihasználva a műszaki alkalmazottak létszámát is csökkentette 2 fővel 5-ről 3-ra, indok nélkül.

Próbáltam még a döntésem előtt szóban, majd írásban is jelezni, hogy működési problémákat fog okozni a 7 fő elvonása (5 irodai és 2 műszaki státusz) de válaszra se méltattak. Több alkalommal kértem telefonon szóbeli egyeztetésre lehetőséget még a döntés előtt, de elutasításban volt részem, hogy majd írásban. Mind a mai napig nem kaptam választ kérdéseimre. Pontosabban részben igen, mert - távozásom jelzése után - az átvételi nehézségekre ráébredve, már 1 fővel csökkentették az átvenni tervezettek létszámát (iroda) és engedélyezték, hogy megbízási díjjal eggyel több műszakis lehessen. Igazam elismerése - természetesen - várat magára. (Azóta is nőtt az intézmény irodájának létszáma – 2016 nyarán több fő látja el ugyan azokat a feladatokat, mint 2015 tavaszán. Sikerült új tevékenységgel bővíteni az intézményt azóta, így létszámát növelni. Sőt a némileg megnövelt intézményt sikerült ketté vágni, így két vezető látja el ma közel ugyan azokat a feladatokat.)

2. A jogszabályi kényszerrel nem magyarázható az a buzgóság, amivel a műszaki részlegünket akarják csonkítani. 5 fő helyett 3 főre csökkentenék a létszámot. Napi 16 óra portaszolgálat - 2x8 óra - és az intézmény rendszeres szállítási, üzemeltetési, karbantartási tevékenysége nem oldható meg 3 fővel. Ismét hangsúlyozom a jogszabályi változás a műszaki személyzetet nem érintette.

Az is érdekes, hogy annak a részlegnek a létszámát szeretnék csökkenteni, amelyik az elmúlt években az intézmény gázfogyasztását pl. 50%-kal (!) redukálni tudta. (<http://www.soroksar.hu/2015-aprilis-14-21-napirendi-pont-beszamoló-64-oldal>). Nem dicséretet, támogatást, tapasztalatcsere igényét veti fel az eredmény, hanem az egység szétszedését.

3. A szerkezeti átalakítás elviekben az intézmény döntési szabadságát nem korlátozta volna, de az önkormányzat valamilyen téves szerepértelmezése folytán nem így gondolja.

- Azonnal utasítást kaptam, hogy minden munkaügyi kérdésben egyeztessenek, ami később engedélyezéssé változott.

- Minden (!) pénztári kifizetéshez engedélyt kellett kérni.

- Kötelezettség vállalásainkat nem egyszerűen ellenjegyzti az önkormányzat, hanem egy illegális pénzügyi bizottság dönt felőlük (a köznyelv KGB-nek nevezi), ahol nem engedélyezték az intézmény jelenlétét. Eredményéről telefonos tájékoztatást kapunk 1-2 napon belül. Írásban nem.

Érdekes a testület érdektelensége is. Éves beszámoló leadásakor jelentettem be lemondásomat és kilépésemet. Egyetlen egy kérdés hangzott el: "Összefügg-e kilépésem az átszervezéssel?" Válaszom az volt, hogy igen, de nem a tényével, hanem a módjával. További kérdés még a beszámolóval kapcsolatban se hangzott el.

Összegzésül 1:

Mi voltunk az utolsó önálló intézménye az önkormányzatnak. Lehet, hogy a többi intézmény viszonya hasonló, mint amit számunkra terveznek, de én nem szeretnék ilyen intézményben dolgozni.

Ugyanakkor nem sajnálom az itt töltött 18 évet. Sok mindent tudtunk csinálni kollégáimmal. Részben az önkormányzat tudtával, nem túl lelkes támogatásával, részben tudta nélkül, az elfogadást később elérve. Kb. 100 millió forint pályázati pénzt hoztunk (rendelő felújítása több lépcsőben, informatikai fejlesztések pl.), még az EU előtti időkben. Szakfeladatokkal bővítettük tevékenységünket (egészségügyi járóbeteg szakellátás, jelzőrendszeres házi segítségnyújtás, közösségi pszichiátriai ellátás) de olyan apró lépések is jóérzéssel töltöttek el, hogy szabad wifi-t hoztunk létre a rendelőben, a bölcsődében a szülők bankkártyával is tudnak fizetni.

2015. decemberében járt volna le vezetői megbízatásom. Tervem az volt, hogy pályázati anyagom ZÖLD lesz. Kiteljesítését terveztem az eddig végzett munkámnak, amit a környezetérzékeny intézményvezetés kifejezéssel lehet leírni. Odafigyeltünk az energia fogyasztásunkra - gáz, villany -, vízfogyasztásra, a csatorna szolgáltatás igénybevételére, a kommunális hulladék csökkentésére, szelektív hulladékgyűjtésre, a papír felhasználás csökkentésére. Eszköz beszerzéseinknél az energia hatékonyság fontos döntési szempont volt. A munkánk szervezésénél a párhuzamosságok kiváltásra, a folyamatok egyszerűsítésére törekedtünk úgy, hogy a szabályosság ne szenvedjen hátrányt. Eközben fejlesztettük az intézmény informatikai és kommunikációs infrastruktúráját. Sikerült saját erőből, saját lebonyolításban napkollektor rendszert kiépítenünk a bölcsődében.

Az ez év tavaszi tapasztalataim arra engedtek következtetni, hogy eredményeink érdektelenek az önkormányzat számára. Ha most azok, mért lennének mások egy későbbi pályázat esetén. A munkámon kívül nincs más ajánlólevelem. Arra a következtetésre jutottam, hogy ahol nem értékelnek, hol nem veszik figyelembe a véleményemet, de még nem is kíváncsiak rá, és még a munkámat is korlátozzák, onnan el kell menni.

Összegzésül 2:

Kár, hogy eluralkodott az a gyakorlat, hogy önálló intézményvezetőre nincs szükség. Csak valami hivatalnokra a ki jelent és utasításokat hajt végre. Mindent a hivatal akar kézivezérléssel irányítani, felügyelni, eldönteni, akkor is, ha nincs az adott kérdésről elég információja, az információk megszerzésére és elemzésére pedig, se ideje, se kíváncsisága nincs, és ha mégis lenne, apparátus hiányában rengeteg időt veszteget el.

A felelős vezető nem csak azért van, hogy ő vigye el a balhét, ha baj van. A megfelelő operatív munkához önállóság is szükséges akár a munkaügyi akár a pénzügyi döntéseket nézzük. Természetesen az önkormányzat testülete döntse el mennyi pénzből gazdálkodhat egy-egy intézménye, de a mindennapi folyamatokba ne szóljon bele. Ellenőrizzen a jogszabályokban előírt módokon, de ne csicskáltassa az intézményeit és annak alkalmazottait.

Átmeneti, likviditási problémák esetén indokolt lehet vészintézkedéseket hozni, pl. zárolást elrendelni. Az elmúlt években azonban az önkormányzatnak bőven volt pénze. Jelenleg semmi sem indokolja, hogy pl. a mindennapi működést akadályozó üzemzavar elhárítását, tönkre ment számítástechnikai eszköz kicserélését csak úgy lehessen megoldani - elfogadott költségvetés, meglévő forrás mellett - több szinten egyeztetni kelljen az önkormányzattal, aki a "bizalom" jeleként ismét lefolytat egy-egy eljárást az igény valóságosságának ellenőrzésére - műszaki osztály, informatika.

Ezek a kóros munkafolyamatok jelentősen rontják a szervezetek hatékonyságát, gerjesztik a bizalmatlanságot, defenzív döntési stratégiák erősödéséhez vezetnek. Magyarul minden drágább lesz és hangulat romlik. Ilyen helyen nem akarok dolgozni. Még meglévő kreatitásomat, építeni akarásomat olyan helyen fogom kamatoztatni, ahol igény van rá és értékelik.

Utóirat: Ezt a pár sort 2015-ben írtam, csak nem akartam feltenni a honlapra még, hátha csak az indulat beszél belőlem. 2016-ban újraolvasva is úgy gondolom, hogy jól döntöttem. Újra olvasva 2017.01.22.
Ok.