

- Pytanie 3: Ilu z Was kiedykolwiek brało narkotyki w jakiegokolwiek postaci?:
- Około 15% mogłoby okazać się już początkującymi narkomanami.

Drodzy Państwo, to nie są wyniki wyssane z palca. Zapewniam, że rezultaty w takich ankietach byłyby podobne. Każda odpowiedź na wyżej wymienione pytania szokuje. Ale nie wolno zamykać rąk, trzeba działać, i to jak najszybciej. Młodzież potrzebuje naszego wsparcia - w nałóg wpaść jest bardzo łatwo, wyjść znacznie trudniej.

Podsumowując, zagrożeń we współczesnym świecie dla młodzieży jest bardzo wiele. Z wie-

loma jak na razie nie możemy się uporać, co jest jak dotychczas mankamentem nie tylko naszym, ale przede wszystkim także tej zagrożonej młodzieży, która nie zdaje sobie sprawy z zagrożenia. Głównym jednak celem dla zachowania bezpieczeństwa wśród dzieci i młodzieży - to dla nich właśnie przygotowujemy te projekty, to oni są głównymi ich adresatami, i to na ich bezpieczeństwie najbardziej nam przecież zależy. Nie oczekujemy tutaj podziękowań, laurów, braw. Najpiękniejszą zapłatą będzie to, gdy kiedyś Ci młodzi ludzie będą mogli powiedzieć - nie zbłądziłem w życiu, dzięki projektom i ciągłemu edukowaniu przez Strażników. Dziękuję im za wkład, bo wspaniale zrobili to, co do nich należało. Wykazali inicjatywę i za to im dziękuję.

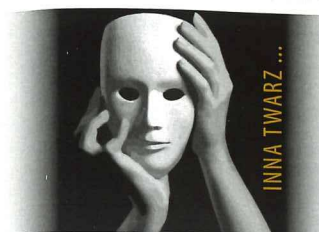
Reasumując, wiemy jakie są nasze priorytety. Musimy realizować je bez względu na bardzo częsty opór ze strony środowiska, innych ludzi, a przede wszystkim dzieci i młodzieży, mając na sercu jednak jej bezpieczeństwo, a w szczególności ochronę uczniów przed przemocą uzależnieniami, demoralizacją oraz innymi przejawami patologii społecznej, która jest priorytetem w naszych działaniach. Jeszcze wiele pracy przed nami, jednak dalej stale i uparcie robimy swoje. Miejmy na uwadze, że obowiązki przez nas pełnione mają niezwykle wielką wagę. Krótko mówiąc, Strażnik Szkolny powinien być nauczycielem nr.2 w szkole - taki wraz z zaangażowaniem powinien być jego obowiązek, powinność i kluczowa funkcja.

Wiesław Jakubowski
Straż Miejska w Swarzędzu



Zadowolenie z pracy strażników i pracowników cywilnych Straży Miejskiej w Kielcach.

■ Sergiusz Parszowski



Zadowolenie z wykonywanej przez ludzi pracy zawodowej jest niezmiernie ważne, zarówno z punktu widzenia jednostki, jak również w kontekście realizacji celów organizacji. Życie zawodowe w znacznym stopniu oddziałuje na nasze życie prywatne. W społeczeństwie praca uważana jest za jedną z najważniejszych życiowych wartości. Ludzie zadowoleni ze swojej pracy są bardziej efektywni i kreatywni, bardziej angażują się w powierzone im zadania, a ponadto silnie identyfikują się ze swoim pracodawcą. Ważność osiągania satysfakcji zawodowej wzrasta w sferze zawodów misyjnych, których przedstawiciele znajdują się w grupie osób szczególnie zagrożonych wypaleniem zawodowym. Zawody misyjne charakteryzują się swoistą usługowością wobec społeczeństwa. Z uwagi na charakter wykonywanych zadań od przedstawicieli wymienionych profesji oczekuje się wysokich kompetencji, empatii, zaangażowania, odpowiedzialności, jak również nienagannej postawy moralnej i etycznej.

Badanie „Zadowolenie z pracy strażników i pracowników cywilnych Straży Miejskiej w Kielcach” przeprowadzono w dniach 18 czerwca - 2 lipca bieżącego roku. Jego celem było poznanie ogólnego poziomu zadowolenia, jak również oceny poszczególnych aspektów pracy w Straży Miejskiej w Kielcach. Na potrzeby badania przygotowano papierową ankietę składającą się z 14 pytań lub stwierdzeń pogrupowanych w następujące kategorie:

zadowolenie z pracy, ocena warunków pracy, motywacja do pracy, kariera zawodowa oraz sytuacja materialna. Z informacji uzyskanych podczas indywidualnych rozmów wynika, iż

w jednostce nie praktykowano dotychczas podobnych przedsięwzięć.

W badaniu, na zasadzie dobrowolności,

uczestniczyła grupa 45 pracowników Straży Miejskiej w Kielcach (36 strażników miejskich oraz 9 pracowników cywilnych)¹. Na zadane pytania odpowiedziało 39 mężczyzn i 6 kobiet. Struktura wieku badanych prezentowała się w sposób następujący: 12 osób w przedziale wiekowym 21-30 lat, 15 osób w przedziale 31-40 lat, 14 osób w przedziale 41-50 lat oraz 4 osoby w wieku powyżej 50 roku życia. Zdecydowana większość badanych zamieszkuje tereny miejskie (34 osoby). Wśród respondentów 38 osób (84,4 %) legitymowało się wykształceniem wyższym (28 z wykształceniem wyższym II - go stopnia oraz 10 osób z wykształceniem wyższym I - go stopnia), zaś pozostałe 7 osób (15,6 %) posiadało wykształcenie średnie. W 7 przypadkach badani zajmowali kierownicze stanowiska, przy czym 38 osób było pracownikami szeregowymi. Staż pracy badanej grupy prezentował się w następująco: do 1 roku - 3 osoby, od 1 roku do 5 lat - 13 osób, od 6 do 10 lat - 11 osób, od 11 do 15 lat - 1 osoba, od 16 do 20 lat - 9 osób oraz 8 osób o stażu pracy powyżej 20 lat.

¹ Według stanu na dzień 31.12.2012 r. struktura Komendy Straży Miejskiej w Kielcach przewiduje 95 etatów - 78 zajmowanych przez strażników miejskich oraz 17 przewidzianych dla pracowników cywilnych.



Sergiusz Parszowski - audytor i doradca ds. bezpieczeństwa. Trener i szkoleniowiec. Stały współpracownik czasopisma „Ochrona Mienia i Informacji”, na łamach którego podejmuje problematykę bezpieczeństwa i porządku publicznego, bezpieczeństwa imprez masowych, ochrony osób i mienia oraz bezpieczeństwa biznesu. Współautor publikacji pt. „Bezpieczeństwo społeczności lokalnych. Programy prewencyjne w systemie bezpieczeństwa”. Pracownik Wydziału Zarządzania Kryzysowego i Bezpieczeństwa Urzędu Miasta Kielce.
Kontakt: sergiusz.parszowski@gmail.com

Zadowolenie z pracy w Straży Miejskiej w Kielcach.

W pierwszej części zapytano o czynniki, które wpływają na zadowolenie oraz niezadowolenie z pracy w Straży Miejskiej w Kielcach. Według badanych na zadowolenie wpływa przede wszystkim stabilne zatrudnienie (tak uważa 48,9 % badanych). Niewiele mniej badanych wskazało na możliwość chronienia ludzi i dbałość o porządek publiczny (42,2 %), jak również na dobre stosunki z kolegami (42,2 %). Istotnymi aspektami wpływającymi na zadowolenie z pracy są również dobre relacje z przełożonymi (31,1 %) oraz dobre warunki pracy (22,2 %). Nikt z respondentów nie wskazał możliwości awansu oraz braku zbędnych formalności, co może świadczyć o niskiej ocenie tychże aspektów pracy.



Wykres 1. Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana(i) zadowolenia z pracy w Straży Miejskiej? (proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi) N=45 (w %)

Źródło: Opracowanie własne.

Najważniejszym czynnikiem wpływającym na niezadowolenie z pracy są natomiast nadmierne oczekiwania ludzi w stosunku do Straży Miejskiej (tak uważa 51,1 % badanych). Następne w kolejności są: małe społeczne znaczenie pracy w Straży Miejskiej (28,9 %), niepewność pracy (26,7 %), ciągłe zmiany organizacyjne (22,2 %) oraz brak możliwości awansu (20 %). W jednym przypadku (2,2 %), w ramach odpowiedzi „Inne”, wskazano system emerytalny jako czynnik wpływający na niezadowolenie z pracy w Straży Miejskiej. Na uwagę zasługuje fakt, że żadna z odpowiedzi nie odnosiła się do złych warunków pracy (sprzętu, wyposażenia

itp.), jak również złych stosunków z kolegami oraz przełożonymi.



Wykres 2. Które z wymienionych rzeczy najbardziej przyczyniają się do Pana(i) niezadowolenia z pracy w Straży Miejskiej? (proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi) N=45 (w %)

Źródło: Opracowanie własne.

Najczęstszą odpowiedzią na pytanie dotyczące czynników utrudniających codzienną pracę w Straży Miejskiej była praca „pod statystykę” (44,4 %). W następnej kolejności wymienione zostały: zbyt duża biurokracja (26,7 %), zbyt wielkie uprzedmiotowienie pracownika (22,2 %) oraz utrudniony przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi jednostki (17,8 %).



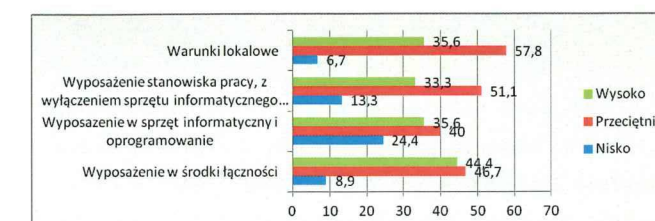
Wykres 3. Co najbardziej utrudnia Panu(i) codzienną pracę w Straży Miejskiej? (proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi) N=45 (w %)

Źródło: Opracowanie własne.

Ocena warunków pracy

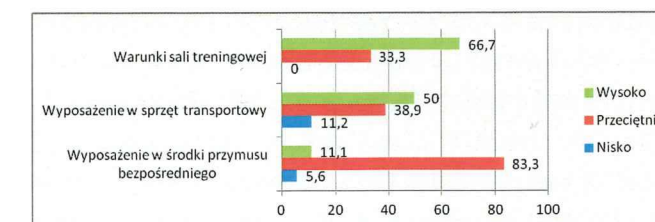
W drugiej części kwestionariusza ankiety respondenci oceniali warunki pracy w Straży Miejskiej. Pierwsze pytanie odnosiło się do jakości narzędzi i miejsca pracy. W oparciu o

trzystopniową skalę (wysoko, przeciętnie, nisko) respondenci poddawali ocenie warunki lokalowe, warunki sali treningowej, wyposażenie stanowiska pracy, wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie, wyposażenie w sprzęt transportowy, wyposażenie w środki łączności oraz środki przymusu bezpośredniego. Z uwagi na zakres wykonywanych zadań przez pracowników cywilnych w badaniu pominięto ich ocenę odnoszącą się do warunków sali treningowej, wyposażenia w sprzęt transportowy oraz w środki przymusu bezpośredniego.



Wykres 4. Jak ocenia Pan(i) niżej wymienione warunki pracy? (wysoko, przeciętnie, nisko) N=45 (w %)

Źródło: Opracowanie własne.



Wykres 5. Jak ocenia Pan(i) niżej wymienione warunki pracy? (wysoko, przeciętnie, nisko) N=36 (w %)

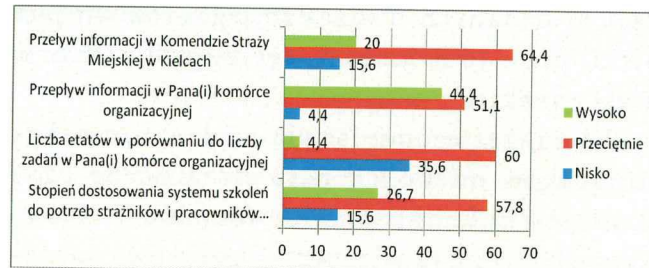
Źródło: Opracowanie własne.

Z analizy powyższych danych wynika, że respondenci wysoko ocenili przede wszystkim wyposażenie w środki łączności (44,4 % wysoko, 46,7 % przeciętnie, 8,9 % nisko). Dobrze oceniane są również warunki lokalowe (35,6 % wysoko, 57,8 % przeciętnie, 6,7 % nisko) oraz wyposażenie stanowisk pracy (33,3 % wysoko, 51,1 % przeciętnie, 13,3 % nisko). Najniżej ocenione zostało natomiast wyposażenie w sprzęt informatyczny i oprogramowanie. Natomiast

24,4 % badanych uważa, że jego poziom jest niski, przy 40 % ocen przeciętnych i 35,6 % ocen wysokich.

W zakresie ocenianym wyłącznie przez strażników miejskich najwyższą ocenę uzyskały warunki sali treningowej (66,7 % wysoko, 33,3 % przeciętnie). Podobnie oceniany jest sprzęt transportowy (50 % wysoko, 38,9 % przeciętnie, 11,2 % nisko). Najślabiej oceniane jest natomiast wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego, jedynie 11,1 % ocen wysokich, przy aż 83,3 % ocen przeciętnych oraz 5,6 % niskich.

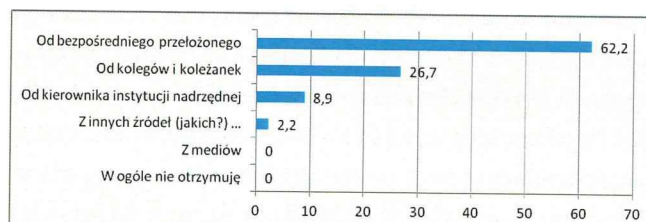
Trójstopniowej ocenie poddane zostały również poszczególne aspekty związane z pracą w Straży Miejskiej. Strażników miejskich i pracowników cywilnych zapytano o przepływ informacji w Komendzie Straży Miejskiej w Kielcach, przepływ informacji w macierzystej komórce organizacyjnej, stopień dostosowania systemu szkoleń do potrzeb zatrudnionych, a także o stosunek liczby etatów do liczby zadań w komórce organizacyjnej. Na podstawie uzyskanych wyników można wysnuć wnioski, że respondenci nie mają większych zastrzeżeń do przepływu informacji wewnątrz własnych jednostek organizacyjnych. Aż 44,4 % badanych oceniło go wysoko, 51,1 % przeciętnie, zaś tylko 4,4 % nisko. Znacznie gorzej respondenci oceniają natomiast przepływ informacji w całej Komendzie Straży Miejskiej w Kielcach. W tym przypadku tylko 20 % odpowiadających oceniło go wysoko, 64,4 % przeciętnie, zaś 15,6 % nisko. Niepokojąco przedstawiają się wyniki dotyczące oceny liczby etatów w porównaniu do liczby wykonywanych zadań przez komórki organizacyjne. W aż 35,6 % przypadkach oceniono ten stosunek nisko, w 60 % przeciętnie, a tylko w 4,4 % wysoko. Stopień dostosowania systemu szkolenia do potrzeb strażników i pracowników cywilnych w 26,7 % przypadków otrzymał ocenę wysoką, w 57,8 % przeciętną, zaś w 15,6 % ocenę niską.



Wykres 6. Jak ocenia Pan(i) następujące aspekty związane z pracą w Straży Miejskiej? N=45 (w %)

Źródło: Opracowanie własne.

Ostatnie z pytań oceniających warunki pracy poświęcone zostało sposobie informowania pracowników o planowanych działaniach kierownictwa Straży Miejskiej. W 62,2 % przypadków źródłem informacji jest przede wszystkim bezpośredni przełożony, w 26,7 % koledzy i koleżanki, natomiast 8,9 % respondentów wskazało na kierownictwo instytucji nadrzędnej. W jednym przypadku (2,2 %) za podstawowe źródło informacji o planowanych działaniach kierownictwa Straży Miejskiej uznano grafiki, plany dyslokacji patroli oraz plany zabezpieczeń.



Wykres 7. W jaki sposób przede wszystkim dowiaduje się Pan(i) o planowanych działaniach kierownictwa swojej jednostki? (proszę o wskazanie 1 odpowiedzi) N=45 (w %)

Źródło: Opracowanie własne.

Motywacja do pracy

W dalszej części kwestionariusza ankiety zapytano o motywację do pracy. Dla większości strażników i pracowników cywilnych najważniejszym czynnikiem motywacyjnym są nagrody pieniężne (odpowiedziało tak 66,7 % badanych). W następnej kolejności znalazły się: dobra opinia

przełożonych (33,3 %), skierowanie na dodatkowe kursy/szkolenia (22,2 %), lepsze warunki pracy (warunki lokalowe, sprzęt) oraz uznanie społeczne (15,6 %). W jednym przypadku (2,2 %) za kluczowy czynnik motywacyjny uznano posiadany charakter, co wskazuje na silną motywację wewnętrzną osoby.



Wykres 8. Co w największym stopniu motywuje Pana(ią) pozytywnie do pracy? (proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi) N=45 (w %)

Źródło: Opracowanie własne.

Kariera zawodowa w Straży Miejskiej

Następna tura pytań dotyczyła kariery zawodowej w Straży Miejskiej, aspiracji i planów zawodowych. W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ustosunkowanie się do listy stwierdzeń i ocen. Jedynie dla 37,5 % badanych praca na obecnie zajmowanym stanowisku jest zgodna z aspiracjami zawodowymi. Przeciwnie uważa 20%, natomiast 42,2 % nie ma w tej kwestii zdania. Cieszyć może natomiast fakt, że aż 66,7 % osób utożsamia się z celami funkcjonowania Straży Miejskiej. Brak identyfikacji z celami zadeklarowało 4,4 % odpowiadających, zaś 28,9 % nie ma zdania. Według 44,4 % respondentów przełożeni dobrze przygotowują pracowników do zmian organizacyjnych, przeciwnego zdania jest 17,8 % badanych.

Zastanawiające są wyniki dotyczące deklarowanej chęci dalszej pracy w Straży Miejskiej. Wprawdzie 66,7 % biorących udział w badaniu opowiada się za kontynuowaniem pracy na zajmowanym stanowisku przez najbliższe 3 lata, niemniej

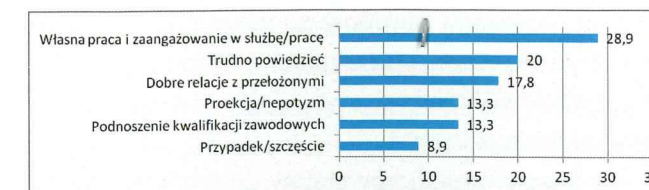
jednak 13,3 % wykazuje przeciwnie zamiary, a 20 % nie ma w tej kwestii sprecyzowanych planów. Co więcej, aż 31,3 % badanych zmieniłoby zajmowane stanowisko na pracę w innej służbie o porównywalnym uposażeniu. Tyle samo osób pozostałoby przy dotychczasowym zatrudnieniu, zaś 35,6 % nie opowiedziało się za żadnym z wyborów.



Wykres 9. Poniżej przedstawiona została lista stwierdzeń i ocen. Proszę ustosunkować się do każdego z nich. N=45 (w %)

Źródło: Opracowanie własne.

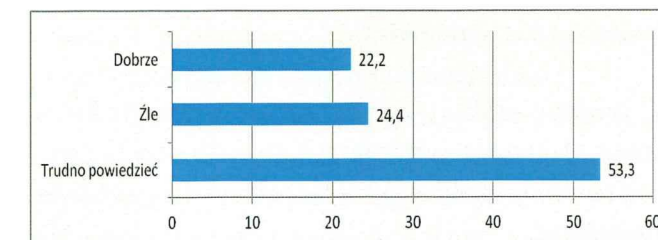
Kolejne pytanie dotyczyło czynnika, który w największym stopniu wpływa na rozwój kariery zawodowej w Straży Miejskiej. Najwięcej osób wskazało własną pracę i zaangażowanie w służbę/pracę (28,9 %). Następne w kolejności były dobre relacje z przełożonymi (17,8 %), podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz protekcja/nepotyzm (po 13,3 %), przypadek/ szczęście (8,9 %). Warto zwrócić uwagę, że aż 20 % badanych nie jest w stanie powiedzieć, co wpływa na rozwój kariery zawodowej.



Wykres 10. Co, Pana(i) zdaniem, najbardziej wpływa na rozwój kariery zawodowej w Straży Miejskiej? (proszę o wskazanie 1 odpowiedzi) N=45 (w %)

Źródło: Opracowanie własne.

Niepokojące wydają się wyniki badania dotyczące oceny przez strażników i pracowników cywilnych możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Straży Miejskiej. Jedynie 22,2 % osób ocenia je dobrze, 24,4 % źle, zaś aż 53,3 % osób nie wie jakie są możliwości rozwoju w jednostce, w której aktualnie pracują.



Wykres 11. Jak Pan(i) ocenia aktualne możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Straży Miejskiej? N=45 (w %)

Źródło: Opracowanie własne.

W sferze planów zawodowych 37,8 % respondentów chciałoby osiągnąć wyższe stanowisko, zaś 24,4 % nie chce nic zmieniać. Aż 26,7 % ma inne plany zawodowe, przy czym 11,1 % zadeklarowało chęć odejścia ze Straży Miejskiej. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące planów zawodowych przedstawia wykres nr 12.

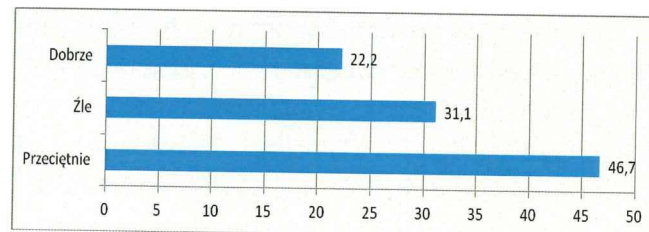


Wykres 12. Co chciał(a)by Pan(i) osiągnąć w sferze zawodowej w ciągu najbliższych 3 lat? N=45 (w %)

Źródło: Opracowanie własne.

Sytuacja materialna

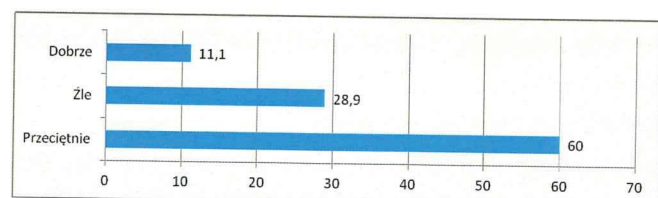
Ostatnie pytania zadane strażnikom i pracownikom Straży Miejskiej w Kielcach dotyczyły ich sytuacji materialnej. Kondycję finansową swojego gospodarstwa domowego dobrze ocenia jedynie 22,2 % zatrudnionych, 31,1 % ocenia źle, natomiast aż 46,7 % przeciętnie.



Wykres 13. Jak Pan(i) ocenia własną (swojej rodziny) sytuację materialną? N=45 (w %)

Źródło: Opracowanie własne.

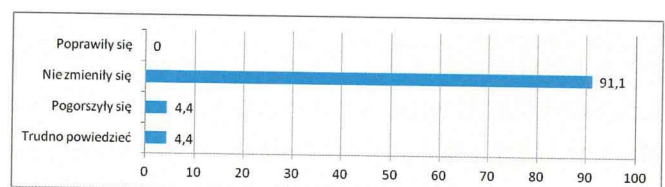
Jeszcze słabiej wypada ocena zarobków w Straży Miejskiej. Jedynie 11,1 % osób uważa swoje zarobki za dobre, 28,9 % ocenia źle, zaś 60 % przeciętnie.



Wykres 14. Jak Pan(i) ocenia swoje zarobki w Straży Miejskiej? N=45 (w %)

Źródło: Opracowanie własne.

Co więcej, w ocenie 91,1 % respondentów zarobki nie zmieniły się w przeciągu ostatniego roku, zaś w 4,4 % pogorszyły się. Żadnemu z respondentów zarobki nie poprawiły się.



Wykres 15. Jak w ciągu ostatniego roku zmieniły się Pana(i) zarobki? N=45 (w %)

Źródło: Opracowanie własne.

Wnioski i rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonych badań oraz szczegółowej analizy uzyskanych wyników wysnuto następujące wnioski:

Większość pracowników Straży Miejskiej wykonuje swoją pracę z poczuciem misji, zaś za jeden z najwięk-

szych jej atutów uznają możliwość chronienia ludzi i dbałość o porządek publiczny. Większość osób w pełni identyfikuje się z celami organizacji.

Wysoko cenione są stabilność zatrudnienia, a także dobre stosunki z kolegami i przełożonymi. Zdarzają się jednak przypadki przedmiotowego traktowania pracowników.

Zadowolające jest wyposażenie w środki łączności i sprzęt transportowy, a także warunki sali treningowej. Za poprawne uznaje się również warunki lokalowe oraz wyposażenie stanowisk pracy (z wyłączeniem sprzętu informatycznego i oprogramowania).

Wiele zastrzeżeń pracownicy mają właśnie do sprzętu informatycznego i oprogramowania. Z uwagi na niebezpieczeństwa związane z wykonywaną pracą strażniczy chcieliby również wyższej jakości środków przymusu bezpośredniego. Trzeba pamiętać, że wymagania względem środków przymusu bezpośredniego zawsze będą wyższe od oczekiwań wobec pozostałego wyposażenia.

Negatywne odczucia związane z pracą determinowane są przez nadmierne oczekiwania ludzi, małe społeczne znaczenie w Straży Miejskiej oraz pracę „pod statystykę”. Miejsce pracy zazwyczaj nie jest uznawane za powód do dumy. Zatrudnieni życzyliby sobie lepszej organizacji pracy, mniejszej biurokracji oraz usprawnionego przepływu informacji w Komendzie. Zadowoleni są jednak z poziomu przepływu informacji we własnych komórkach organizacyjnych.

System szkoleń, choć oceniany względnie poprawnie, nie w pełni odpowiada potrzebom strażników i pracowników cywilnych. Zajmowane obecnie stanowisko nie odpowiada aspiracjom zawodowym większości pracowników. Ich ambicją jest osiągnąć wyższe stanowisko. Wielu zamierza lub chciałoby odejść ze Straży Miejskiej w przypadku znalezienia innego zatrudnienia.

Zasady rozwoju zawodowego nie są jednoznacznie zdefiniowane i znane pracownikom. Większość z nich nie potrafi ocenić szans na awans lub przekonana jest o braku takich możliwości.

Niedopasowanie liczby etatów do wielkości zadań Straży Miejskiej może prowadzić do spadku jakości świadczonych usług publicznych.

Największe oddziaływanie motywacyjne mają nagrody pieniężne, co tylko potwierdza nie zado-

walającą sytuację materialną pracowników Straży Miejskiej. Niemniej jednak równie istotną rolę odgrywają czynniki poza finansowe: dobra opinia przełożonych, dodatkowe kursy i szkolenia, lepsze warunki pracy oraz uznanie społeczne.

Stosunkowo niskie zarobki determinują niekorzystną sytuację materialną znacznej grupy strażników i pracowników cywilnych Straży Miejskiej. Niezaspokojenie najpilniejszych potrzeb może rodzić frustrację i zmuszać do poszukiwania dodatkowych źródeł dochodu. W konsekwencji prowadzi to do rozluźnienia więzi z dotychczasowym pracodawcą.

W odniesieniu do zaprezentowanych powyżej wniosków, jak również uwzględniając wyniki przeprowadzonych badań, kierownictwu Straży Miejskiej w Kielcach przedstawiono następujące rekomendacje:

Należy dołożyć wszelkich starań dla utrzymania dobrej atmosfery w miejscu pracy. Za najważniejsze należy uznać poprawę stosunków pra-

cowniczych pomiędzy poszczególnymi komórkami organizacyjnymi oraz sprawną adaptację nowych pracowników. Służyć powinny temu wspólne szkolenia, spotkania integracyjne, pikniki rodzinne, wdrożenie wolontariatu pracowniczego (np. w zakresie wsparcia potrzebujących, edukacji obywatelskiej, ochrony zwierząt oraz środowiska naturalnego).

Nieustannie budować autorytet strażnika miejskiego oraz poczucie dumy z wykonywanego zawodu. Wyróżniać i nagradzać najlepszych pracowników. Zadbać o właściwy przekaz medialny i nagłaśniać osiągnięcia podległych pracowników. Wyznaczyć osobę odpowiedzialną za prowadzenie polityki informacyjnej Straży Miejskiej.

Dostosować potencjał kadrowy oraz strukturę organizacyjną do liczby oraz rodzaju wykonywanych zadań przez Straż Miejską.

Zapewnić względną stabilizację organizacyjną oraz przewidywalność przyszłych działań. Zaniechać działań „pod statystykę”. Usprawnić procedury i zwiększyć stopień wykorzystania nowych technologii. W przypadku konieczności wprowadzenia zmian organizacyjnych właściwie przygotować podwładnych, informować o przyczynach i ewentualnych skutkach zmian.

Zdiagnozować istniejące bariery komunikacyjne i poprawić przepływ informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi. Organizować wspólne narady i konsultacje. Zapoznać podwładnych z sytuacją kadrowo-finansową, planami inwestycyjnymi oraz ustaleniami

z odpraw i narad kierownictwa. Zapewnić działanie Intranetu w zakresie dostępu do wszelkich dokumentów normatywnych, instrukcji i wytycznych, planów i procedur.

Za priorytetowe należy

uznać z informatyzowanie działań. Wymienić przestarzałe stacje robocze, zakupić niezbędne oprogramowanie oraz wykorzystać możliwości urządzeń mobilnych. Zakup sprzętu komputerowego i oprogramowania powinien zostać wsparty środkami zewnętrznymi (np. z Unii Europejskiej). W ramach posiadanych środków finansowych systematycznie poprawiać stan warunków lokalowych oraz wyposażenia stanowisk pracy.

Wyposażenie w środki przymusu bezpośredniego dostosować do potrzeb strażników. Tylko sprzęt spełniający najwyższe standardy zapewni poczucie komfortu i bezpieczeństwa w trakcie wykonywania zadań.

Zwiększyć transparentność awansów oraz budować system rozwoju kariery zawodowej. W przypadku zmian



organizacyjnych lub wakatów na wyższych stanowiskach w pierwszej kolejności zastosować rekrutację wewnętrzną. Określanie zakresu obowiązków powinno możliwie najpełniej uwzględniać kompetencje, predyspozycje oraz zainteresowania pracowników.

Nieustannie poprawiać jakość i efektywność prowadzonych szkoleń. Program szkoleniowy rozszerzyć o warsztaty kształtujące kompetencje miękkie: komunikacji interpersonalnej, rozwiązywania konfliktów, asertywności, negocjacji, radzenia sobie ze stresem czy kompetencji menadżerskich. Zbudować i rozwijać system zarządzania wiedzą.

W systemie motywacyjnym dominującą pozycję powinny zajmować nagrody pieniężne. Należy stworzyć przejrzysty i zrozumiały dla wszystkich pracowników system premiowania. Celem uniknięcia konfliktów pracowniczych należy informować i szczegółowo uzasadniać każdy przypadek przyznania nagrody.

Zwiększyć wynagrodzenia najsłabiej zarabiających do poziomu zapewniającego zaspokajanie podstawowych potrzeb. System wynagradzania powinien być w dużej mierze uzależniony od efektów pracy poszczególnych pracowników. Wyznaczyć pracowników kluczowych dla organizacji i zapewnić im atrakcyjne wynagrodzenie.

Podsumowanie

Ogólny obraz pracowników Straży Miejskiej w Kielcach, jaki wyłania się po przeprowadzeniu badań, przedstawia ich jako osoby o wysokim poczuciu misji społecznej i odpowiedzialności za skutki podejmowanych działań. Zarazem, narażeni są oni na oddziaływanie licznych stresorów, takich jak: niskie zarobki,

zła sytuacja materialna swoich rodzin, niewielki prestiż społeczny pracy, nadmierne oczekiwania społeczeństwa, niewielkie możliwości rozwoju zawodowego czy nie najlepsza organizacja pracy. W konsekwencji badania nie wykazują pożądaną satysfakcji zawodowej, zaś brak w dłuższej perspektywie czynników motywacyjnych może prowadzić do zmiany miejsca zatrudnienia. Wyniki przeprowadzonych badań, obok oceny zadowolenia strażników i pracowników cywilnych, dostarczają również szerokiej i niezwykle cennej wiedzy na temat kondycji oraz wyzwań stojących przed Strażą Miejską w Kielcach.

Zadowolenie pracowników z wykonywanej pracy zawodowej jest jednym z ważniejszych aspektów zarządzania zasobami ludzkimi w formacjach mundurowych.

Wagę niniejszej problematyki doceniono kilka lat temu w Policji, gdzie badania satysfakcji z pracy policjantów i pracowników cywilnych prowadzone są od siedmiu lat. Dotychczas, podob-

nych badań nie przeprowadzano natomiast w strażach gminnych/miejskich. Faktem jest, iż jako niezależne formacje samorządowe nie posiadają struktury pionowej, właściwej dla instytucji scentralizowanych, przez co przeprowadzenie badań na tak szeroką skalę byłoby zadaniem niezwykle trudnym. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, by wzorem zaprezentowanego przykładu, również w pozostałych oddziałach straży gminnych/miejskich mierzyć cyklicznie poziom zadowolenia zatrudnionych tam osób. Wszak, jak to było we wstępie zasygnalizowane, jest to w interesie zarówno pracowników, jak również kierownictwa poszczególnych jednostek.

Sergiusz Parszowski



MAŁE I DUŻE DYLEMATY ...

Piotr Ichniowski

Bezmyślność czy Bezdusznosc, a może cos zupełnie innego...

Wszyscy narzekamy na to, że ludzie nas nie lubią, że chcielibyśmy mieć lepszy wizerunek, no i w ogóle. Że choć nie jesteśmy zupą pomidorową, to jednak miło by było gdyby ktoś przyznał, że nas lubi.

Kto by nie chciał? No może ja, może jeszcze ze dwie osoby albo trzy. Nieważne jednak kto czego chce. Ważniejsze, kto co widzi na ulicy i jakie wyciąga z tego wnioski. Zdjęcia, dwa z jednego dnia te poniżej...



STRAŻNIK

Kwartalnik dla strażników miejskich i gminnych

**NIE CZEKAJ I JUŻ DZISIAJ
DOŁĄCZ DO NASZEGO
ZESPOŁU REDAKCYJNEGO!**



P. Ichniowski



J. Paralusz



A. Cierzyński

?

?



P. Kubczak



M. Wróbel



Jeśli chcesz dostać się do grona ludzi redagujących kwartalnik „Strażnik”
i razem z nami tworzyć projekt - dołącz do zespołu redakcyjnego!

Jeśli masz chęć do działania, chcesz podzielić się swoją opinią
lub wydarzeniami jakie miały miejsce w Twojej Jednostce
– nie czekaj, tylko skontaktuj się z nami już dzisiaj.

Kontakt

PTH „Technika” sp. z o.o., Poezji 16, 44-113 Gliwice,
e-mail: straznik@technika.gliwice.pl

STRAŻNIK

Nr 3 (8) - III kwartał 2013
cena 20,00 zł - ISSN 2084-2333

**Kwartalnik dla strażników
miejskich i gminnych**



ZBIERALI PODPISY I NASZLI STARUSZKĘ