



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY  
PRACOWNIKÓW  
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA  
[www.mzzp.pl](http://www.mzzp.pl)

60-967 POZNAŃ UL. STRZESZYŃSKA 58  
NIP 778-14-29-172

Mail: [jerzy.wiertelak@enea.pl](mailto:jerzy.wiertelak@enea.pl); [janusz.sniadecki@mzzp.pl](mailto:janusz.sniadecki@mzzp.pl)

Tel: 68 328-18-49; Tel: 61 856-11-25; Tel/Fax 61 856-11-55

Poznań 04 czerwca 2017 r.

**Zarząd**  
**ENEA Centrum sp. z o.o.**  
**ul. Górecka 1**  
**60-201 Poznań**

MZZ/2017

### **Szanowni Państwo**

W nawiązaniu do przedstawionego Regulaminu Jednostek Organizacyjnych jak również Regulaminu Przedsiębiorstwa Spółki oraz naszej oceny powyższego, biorąc pod uwagę iż w dniu 05 czerwca 2017 r. odbędzie się spotkanie w przedmiotowej sprawie, pozwalamy sobie przedstawić poniżej opinię pracowników dotyczącą omawianego obszaru, czyli osób bezpośrednio zainteresowanych sukcesem spółki, a co za tym idzie, rozwojem i bezpieczeństwem miejsc pracy.

*„Na wstępie należy zwrócić uwagę na fakt, że diagnoza postawiona przez Zarząd, a następnie zwizualizowana na prezentacji przez Panią Dyrektora Majchrzycką i Ziółkowską jest oczywiście słuszna. To znaczy, że proces realizacji spraw, które wpływały do Spółki ENEA Centrum zarówno drogą mailową, jak przez kancelarię w formie pisemnej był niespójny i zbyt skomplikowany. Czas realizacji nie mieścił się w wyznaczonych terminach, a ilość reklamacji utrzymuje się wciąż na wysokim poziomie.*

*Pytanie jakie należy w tym miejscu zadać brzmi: czy problem realizacji zadań przez naszych pracowników wynika tylko i wyłącznie ze złej organizacji, czy jest to raczej głębszy problem systemowy, którego geneza leży w filozofii zarządzania organizacją i jej poszczególnymi składowymi.*

*Niestety, według strony społecznej geneza sięga 2013 r., gdy duża grupa pracowników Enea Operator została przeniesiona do ENEA Centrum. Model funkcjonowania Spółki z zaciąganiem kadry kierowniczej z zewnątrz Grupy oraz sposób przydzielania kompetencji poszczególnym pracownikom był wyrazem arogancji w stosunku do ludzi, często z wieloletnim stażem. Przed pracownikami roztaczano utopijne wizje świetlanej przyszłości z wymarzoną ścieżką kariery. Rzeczywistość zweryfikowała ambitne plany, a dla większości pracowników nastąpił czas bałaganu, chaosu i nerwowej atmosfery.*

*Proces decyzyjny w stylu gospodarki nakazowo-rozdzielczej, archaiczny i nieprzystający do wyzwań jakie jawią się na horyzoncie sprawia, że większość pracowników ma poczucie frustracji i braku podmiotowości. Nie raz zdarzyło się usłyszeć pracownikowi zatrudnionemu na umowę „śmieciową”, że jak mu się nie podoba, to może się przecież zwolnić. Karygodne wypowiedzi z ust przełożonych, absolutnie niedopuszczalne, zdarzają się niestety także obecnie, czego efektem była skarga, a następnie kontrola PIP. Jest to tym bardziej niezrozumiałe, że rynek pracy (np. w Poznaniu 1,8% wskaźnik bezrobocia) jest coraz trudniejszy dla pracodawców.*

Według strony społecznej, zdarzenia te mają swoją genezę w brakach kompetencyjnych części kadry kierowniczej, o czym informowaliśmy Zarząd w ubiegłym roku. Jakikolwiek zmiany organizacyjne mają tylko i wyłącznie sens, gdy nastąpią zmiany mentalne w zarządzaniu naszą Spółką. Budowanie zespołów pracowników z charyzmatycznymi liderami, którzy będą potrafili wyzwolić motywację u swoich podwładnych powinno stać się dla obecnego Zarządu priorytetem na najbliższe tygodnie i miesiące. Zmiany zaproponowane przez Dyrektorów Pionów, choć słuszne, według strony społecznej nie rozwiążą problemów Spółki, a jedynie „kupią” trochę czasu odwołując to co nieuchronne, czyli dalszą deprecjację wartości kapitału ludzkiego w organizacji.

Dlaczego rekrutacje do nowej struktury obejmują tylko niewielką część stanowisk kierowniczych? Czy Kierownicy zespołów, którzy mają zastąpić Koordynatorów, to tylko zmiana nazewnictwa, czy ukryte awanse dla części pracowników? Czy termin 1 Lipca, czyli początek sezonu urlopowego, to najlepszy termin na wdrożenie tych zmian? Czy Zarząd ENEA Centrum potrafi uczciwie i przekonująco odpowiedzieć na te pytania?

Lekarstwem na całe zło miał być program zmiany pokoleniowej. Na razie sprawnie, drogo i bez logicznego uzasadnienia pozbywamy się wielu wysokiej klasy specjalistów, których wiedza, doświadczenie i kompetencje zostaną bezpowrotnie utracone (ten problem dotyczy wszystkich pracodawców GK ENEA wdrażających, znany wszystkim irracjonalny PZP). Za kilka tygodni rozpoczyna się sezon urlopowy. Jeżeli Zarząd chce przekonać Związek, że w dwa, trzy tygodnie nastąpi płynne przekazanie wiedzy, kompetencji i umiejętności młodemu pokoleniu, to może oznaczać tylko dwie rzeczy. Albo kompletnie nie słucha i ignoruje to, o czym informuje strona społeczna, albo wychodzi z założenia że ma patent na wiedzę i sam robi to lepiej. Najbliższe miesiące pokażą, kto miał rację.

Jeżeli Zarząd bezrefleksyjnie będzie się upierał co do formy i czasu wprowadzenia zmian organizacyjnych, do czego jako pracodawca ma oczywiście prawo, to według strony społecznej nie tylko niczego nie naprawi, ale wręcz pogłębi problemy z jakimi przyjdzie nam, jako Firmie, zmierzyć się w najbliższych miesiącach. Jeżeli jednak okaże się, że scenariusz Związków Zawodowych się ziści, to będzie to wątpliwa satysfakcja, ponieważ reperkusje dotkną przede wszystkim szeregowych pracowników.”

Nie ukrywamy, że z zawartymi powyżej uwagami i spostrzeżeniami utożsamiamy się w całości, co oznacza iż oczekujemy od pracodawcy zajęcia stanowiska w sprawie. Jeżeli nie w dniu 05 czerwca 2017 r., co przyjmiemy ze zrozumieniem, to w najbliższych tygodniach.

Z poważaniem:

MIĘDZYzakładowy  
Związek Zawodowy Pracowników  
Grupy Kapitałowej ENEA  
Przewodniczący  
Zarządu Międzyzakładowego

Jerzy Wiertelak