

System wewnętrznej komunikacji w Zespole Żłobków Miejskich w Rybniku

Celem wprowadzenia systemu wewnętrznej komunikacji jest stworzenie w placówce atmosfery wzajemnego szacunku, zaufania i współpracy. Sprawna komunikacja w zespole zwiększa komfort pracy, wpływa na lepszą organizację zadań oraz bezpośrednio przekłada się na jakość opieki, wychowania i edukacji dzieci.

Zakres systemu wewnętrznej komunikacji :

- 1) Zasady etyczne w relacjach personel – personel ;
- 2) Ustaloną drogę rozwiązywania konfliktów między personelem;
- 3) Sposoby wzajemnej wymiany informacji na temat pracy.

Personel Zespołu Żłobków Miejskich w Rybniku postępuje zgodnie z przyjętym w zespole Kodeksem Etyki, Wewnętrzną Polityką Antymobbingową, przyjęta w zespole kontrolą zarządzającą.

1. ZASADY ETYCZNE W RELACJACH PERSONEL – PERSONEL :

- Każda osoba w zespole jest traktowana z szacunkiem, bez względu na wiek, płeć, pochodzenie, wyznanie, stan zdrowia czy przekonania.
- Dobre relacje między pracownikami są podstawą skutecznej i profesjonalnej pracy.
- Obowiązuje wzajemne wsparcie, życzliwość i współpraca – w szczególności w sytuacjach trudnych lub stresujących.
- Wszelkie sytuacje niejasne lub budzące wątpliwości wyjaśniane są w sposób bezpośredni, otwarty, z zachowaniem kultury osobistej.
- W zespole dąży się do konstruktywnego rozwiązywania problemów – krytyka ma charakter merytoryczny i nie jest prowadzona publicznie w sposób podważający autorytet drugiej osoby.
- Wszyscy pracownicy mają prawo wyrażać swoje opinie i potrzeby w atmosferze bezpieczeństwa i zrozumienia.

- Obowiązuje dbałość o dobrą atmosferę pracy, opartą na wzajemnym zaufaniu i otwartości.
- Personel dba o dobrą atmosferę pracy — nie dopuszcza się działań o charakterze mobbingu, dyskryminacji czy plotkarstwa.

2. DROGA ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW POMIĘDZY PERSONELEM :

- W przypadku nieporozumień lub trudności w relacjach między pracownikami, pierwszym krokiem jest bezpośrednia, spokojna rozmowa zainteresowanych osób w celu wyjaśnienia sytuacji.
- Jeśli rozmowa nie przynosi efektu lub osoba nie czuje się na siłach rozmawiać bezpośrednio, należy zwrócić się do kierownika żłobka lub wyznaczonego pracownika odpowiedzialnego za mediacje.
- Konflikt lub nieporozumienie, które wpływa negatywnie na bezpieczeństwo lub dobrostan dzieci, należy niezwłocznie zgłosić osobie kierującej instytucją.

Osoba kierująca placówką zobowiązana jest do:

- wysłuchania stron konfliktu,
- podjęcia działań mediacyjnych,
- w razie potrzeby — skorzystania z pomocy specjalisty (np. psychologa).

Rozwiązanie konfliktu odbywa się z poszanowaniem godności wszystkich stron, w atmosferze poufności i szacunku.

3. SPOSOBY WZAJEMNEJ WYMIANY INFORMACJI NA TEMAT PRACY :

- Regularne spotkania zespołu, podczas których omawiane są:
 - bieżące sprawy związane z organizacją pracy,
 - informacje o dzieciach, ich funkcjonowaniu i potrzebach,
 - plany pracy i działania wychowawczo-edukacyjne,
 - podsumowania i wnioski z obserwacji.
- Elektroniczne formy komunikacji, w szczególności:
 - zamknięta grupa komunikacyjna WhatsApp,
 - szybkie wiadomości w zamkniętej grupie lub poprzez sms w pilnych sprawach.
- Nieformalne spotkania integracyjne, sprzyjające budowaniu relacji i dobrej atmosfery w zespole.

- Możliwość indywidualnych rozmów z osobą kierującą placówką — każdy pracownik może zgłosić potrzebę takiej rozmowy w dowolnym momencie.
- Informacje o pracy zespołu, sprawach organizacyjnych czy sytuacjach dotyczących dzieci przekazywane są w sposób rzetelny i terminowy.

DYREKTOR
ZESPOŁU ŻŁOBKÓW
MIEJSKICH W RYBNIKU

mgr Sylwia Płukis

