



## Podsumowanie ankiety „Satysfakcja pracowników 2020” - raport dla Uczelnianej Rady ds. Jakości Kształcenia

*Poniższy raport został przedstawiony na Radzie Dziekańskiej WFAiIS oraz Radzie Dyscypliny Nauki Fizyczne w dniu 8 lutego 2021 r.*

Badanie zostało przeprowadzone w okresie od czerwca do września 2020 r. Zastosowano skalę od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało „całkowicie się nie zgadzam”, 2 – „nie zgadzam się”, 3 – „ani tak ani nie”, 4 – „zgadzam się”, 5 – „całkowicie się zgadzam”. Była też możliwość wybrania odpowiedzi „nie mam zdania”. W ankiecie znalazły się 3 rodzaje pytań: 1) prośba o ustosunkowanie się do stwierdzeń dotyczących różnych zagadnień, 2) pytania otwarte, w których uczestnicy mogli wypowiedzieć się na dany temat, 3) pytanie typu tak/nie dotyczące jednego zagadnienia związanego z naruszaniem godności.

Na poziomie Uczelni ankietę wypełniło 22,94% pracowników (tj. 837); na poziomie Wydziału FAiIS 25,36%, tj. 53 pracowników. WFAiIS ułożył się na ósmym miejscu pod względem zwrotności (na 27 jednostek). Warto zauważyć, że 76 osób nie podało informacji o jednostce zatrudnienia. Wśród 53 pracowników 42 należy do grupy pracowników badawczo-dydaktycznych, 5 do administracji i obsługi a 4 do pracowników inżynieryjno-technicznych; 2 osoby nie zaznaczyły przynależności do grupy pracowników.

Ogólne podsumowanie wyników wskazuje, że wszystkie średnie parametry\* są równe lub wyższe niż średnie dla Uczelni, tj. parametry z zakresu *zaangażowanie i lojalność* 3,85 (vs 3,85), *współpraca* 4,01 (vs 3,83), *wizerunek* 4,16 (vs 3,82), *bezpośredni przełożony* 3,95 (vs 3,68), *pandemia* 3,80 (vs 3,67), *warunki pracy* 3,68 (vs 3,62), *kommunikacja* 3,71 (vs 3,58), *motywacja i satysfakcja* 3,62 (vs 3,36), *rozwój* 3,54 (vs 3,35), *władze jednostki* 3,56 (vs 3,21), *władze Uniwersytetu* 3,38 (vs. 3,18), *wynagrodzenie* 3,41 (vs. 3,06).

\*Dane liczbowe interpretuje się jako: od 1 do 2,99 – niezadowolenie, od 3 do 3,99 – niski lub umiarkowany poziom zadowolenia, od 4 do 5 – wysoki poziom zadowolenia.

W grupie pracowników inżynieryjno-technicznych pojawiło się niezadowolenie (3,00) w kwestii *rozwój*. Dwie osoby, które nie podały przynależności do grupy pracowników, wskazały na niezadowolenie z władz Uniwersytetu (2,57).

Szczegółowe omówienie wyników ankiety z podziałem na grupy pytań:

**1) Bezpośredni przełożony:** wszystkie aspekty zostały ocenione powyżej 3,67, w szczególności „Bezpośredni przełożony traktuje mnie z szacunkiem”.

**2) Rozwój:** widać zadowolenie z możliwości rozwoju w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych: wszystkie aspekty oceniono między 3,15 („Zasady ubiegania się o fundusze na rozwój pracowników obowiązujące w jednostce, której pracuję, są jasno określone”) a 4,07 („Moja praca daje mi możliwość rozwoju”). Pojawiły się też komentarze o brak funduszy na dokształcanie

pracowników, np. na kursy językowe, kursy języków programowania i brak możliwości pozyskania funduszy poza katedrą na zagraniczne szkolenia. Niezadowolenie wyrażono w aspektach „System awansu zawodowego w Jednostce, w której jestem zatrudniony, jest sprawiedliwy” (2,00) oraz „System awansu zawodowego w Jednostce, w której jestem zatrudniony, jest czytelny” (2,33). W grupie pracowników administracji i obsługi niski poziom zadowolenia wyrażono przy ocenie aspektu „System awansu zawodowego w Jednostce, w której jestem zatrudniony, jest czytelny” (3,00).

**3) Władze Uniwersytetu:** niskie i umiarkowane zadowolenie wyrazili pracownicy badawczo-dydaktyczni (odpowiedzi między 3,10 a 3,68). W komentarzach podniesiono kwestie związane z Uczelnią Badawczą na poziomie Uczelni i Wydziału. Wskazano na konieczność istnienia sprawnie działającej administracji wspierającej naukowców w realizacji prac badawczych: „Trzy osoby obsługujące w DAN cały uniwersytet, to stanowczo za mało”. Znany, i niestety ciągle istniejący jest problem długoczasowych zakupów: „Zakup komputera na naszej uczelni to prawdziwy wyczyn”. Wskazano na „problem” zaangażowania w dydaktykę, które nie jest docenione na Uczelni, jak i skrytykowano zatrudnianie osób bez dorobku naukowego. Uzyskiwanie grantów nie ma wpływu na wysokość pensji. W grupie pracowników administracji i obsługi wyrażono niezadowolenie w aspekcie: Władze Uniwersytetu sprawiedliwie dbają o potrzeby wszystkich jednostek organizacyjnych UMK, właściwie premiują zaangażowanie pracowników w wykonywanie swoich obowiązków i prowadzą korzystną dla Uczelni politykę kadrową. Skomentowano, że zwalnianie nadzwyczajnych dydaktyków z powodu braku habilitacji jest szkodą dla studentów, społeczeństwa i gospodarki. W grupie pracowników inżynierjno-technicznych silne niezadowolenie wykazano w aspekcie: Władze Uniwersytetu sprawiedliwie dbają o potrzeby wszystkich jednostek organizacyjnych UMK.

**4) Komunikacja:** wyrażono zadowolenie ze sposobu i przebiegu komunikacji we wszystkich grupach. Skomentowano, że przeważnie pisma kierowane do administracji ogólnouniwersyteckiej nie mają odpowiedzi zwrotnych. Zasugerowano usprawnienia systemu USOSweb, które zostaną przekazane Uczelnianej Radzie ds. Jakości Kształcenia. Jedyne niezadowolenie wyrażono w grupie ankietowanych bez podanej przynależności do grupy pracowników w aspekcie: „Ze swoimi pomysłami i problemami mogę zwrócić się do Władz Uczelni” (3,0).

**5) Warunki pracy:** średnie ocen wszystkich grup kolejnych aspektów wskazują na umiarkowane lub wysokie zadowolenie z warunków pracy, przyjaznego otoczenia, bezpieczeństwa, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Wiele komentarzy pojawiło się w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, które można podsumować następująco: narzekanie na sprzęt komputerowy, w szczególności jego brak do dydaktyki zdalnej („zakup sprzętu komputerowego oraz jego specyfikacja to kpina”), brak odpowiednich mebli biurowych i laboratoryjnych (konieczne środki zewnętrzne), „paraliż” zakupów mebli przez administrację centralną, mimo posiadanych środków przez zamawiających, obciążenie czynnościami administracyjnymi w przypadku prowadzenia projektu zewnętrznego.

**6) Współpraca:** jest to jeden z najwyższej ocenionych parametrów. Wyrażono umiarkowane lub wysokie zadowolenie z różnych aspektów współpracy (m.in. współpraca w zespole, zaufanie, traktowanie z szacunkiem przez współpracowników, współdziałanie komórek organizacyjnych jednostki) przez wszystkich ankietowanych. W grupie pracowników badawczo-dydaktycznych pojawiło się wiele komentarzy: „coraz trudniej załatwia się konkretne sprawy w administracji ogólnouniwersyteckiej (na szczeblu kierowniczym)”, „sprawność zauważa się w ramach przyjętych procedur, brak kreatywności w poszukiwaniu rozwiązań”. Pojawiło się narzekanie na konkretne

osoby z działów administracji ogólnouniwersyteckiej oraz Wydziału dotyczące długotrwałego załatwiania spraw (spowalnianie ich).

**7) Motywacja i satysfakcja:** w ogólności wyrażono zadowolenie (powyżej 3,0), jednakże pracownicy badawczo-dydaktyczni oraz inżynierijno-techniczni nisko ocenili aspekt: „moje obecne miejsce pracy jest bliskie ideału”. Pojawił się komentarz w grupie pracowników administracji i obsługi, że motywacja jest wewnętrzna a nie zewnętrzna. W grupie pracowników badawczo-dydaktycznych w komentarzach wyrażono opinię, że nieprofesjonalne podejście kierownictwa administracyjnego Uczelni obniżyło satysfakcję i motywację pracy („...zakup aparatury, sprzętu i materiałów, inwentaryzacja, organizacja adaptacji pomieszczeń laboratoryjnych, zatrudnianie pracowników jest torturą.”). Pojawił się też komentarz: „Przestałem być zadowolony z miejsca pracy, kiedy okazało się, że na plecach najciężej pracujących naukowców mała grupa ludzi zawłaszczyła IDUB”, a także: „Pracuję w tym miejscu gdyż lubię to co robię”.

**8) Wizerunek:** najwyżej oceniony parametr, wyrażono wysoki poziom zadowolenia. W grupie pracowników badawczo-dydaktycznych jedynie aspekt „Wydział/Instytut, na/w którym pracuję jest renomowanym ośrodkiem dydaktycznym” oceniono niżej (3,83). Skomentowano podwyżkę JM Rektora po otrzymaniu statutu Uczelni Badawczej, system wyłaniania Centrów Doskonałości i Emerging Fields w ramach ID-UB, podkreślono niską ocenę zarządzania administracją na Uczelni oraz konieczność inwestycji w pracownie dydaktyczne na Wydziale („sprzęt z lat 50.”).

**9) Wynagrodzenie:** niski lub umiarkowany poziom zadowolenia wyrażono w większości aspektów niniejszego tematu w grupach pracowników administracji i obsługi oraz badawczo-dydaktycznych. Pracownicy administracji i obsługi niżej (w zakresie 2,50-3,00) ocenili aspekty: „zasady premiowania/otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia są jasno określone”, „ponadwymiarowe obowiązki są dodatkowo wynagradzane” oraz „indywidualne wyniki pracowników są uwzględniane w systemie wynagrodzeń”, zaś pracownicy inżynierijno-techniczni jedynie aspekty: „mam poczucie, że jeżeli rzetelnie wywiążę się ze swoich obowiązków, moje zatrudnienie na UMK nie jest zagrożone” (4,25), „świadczenia socjalne są sprawiedliwie dystrybuowane” (4,00) oraz „jestem sprawiedliwie wynagradzany za pracę, którą wykonuję” (3,75) ocenili wyżej. Niezadowolenie wyrazili odnośnie zasad premiowania (jako zachęty, jasnych zasad przyznawania, wynagradzania ponadwymiarowych obowiązków, sprawiedliwego wynagradzania za pracę). W grupie pracowników badawczo-dydaktycznych aspekty zostały ocenione w zakresie 3,14-3,95, gdzie maksymalna ocena dotyczy aspektu: „mam poczucie, że jeżeli rzetelnie wywiążę się ze swoich obowiązków, moje zatrudnienie na UMK nie jest zagrożone”. Komentarze dotyczyły minimalnych wynagrodzeń na danych stanowisku, progu świadczeń socjalnych (propozycja skali ciągłej) oraz wynagradzania za uzyskanie grantów.

**10) Pandemia:** we wszystkich grupach pracowników najwyżej oceniono (powyżej 4,00) aspekt: „władze UMK właściwie zadbały o bezpieczeństwo pracowników i studentów w okresie pandemii”. Jednakże niezadowolenie wyrażono w braku niezbędnego wsparcia umożliwiającego realizację pracy zdalnej. W grupie pracowników inżynierijno-technicznych niezadowolenie wyrażono również z aspektów: „władze UMK klarownie komunikowały informacje dotyczące zasad wykonywania obowiązków zawodowych w nowej sytuacji” oraz „władze jednostki, w której pracuję sprawnie zorganizowały proces zdalnego nauczania”. W grupie pracowników badawczo-dydaktycznych wyrażono wysoki poziom zadowolenia, choć skomentowano negatywnie możliwości szybkiego zakupu sprzętu do nauczania zdalnego jak mikrofon, słuchawki, kamerki.

**11) Władze jednostki:** umiarkowanie lub wysoko oceniono wszystkie aspekty, przy czym najwyżej w grupie pracowników administracji i obsługi. Komentarze w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych dotyczyły występowania złej atmosfery pod wpływem polityki kadrowej, braku przekazu informacji i brak jasnych zasad premiowania pracowników.

**12) Zaangażowanie i lojalność:** średnie oceny we wszystkich grupach pracowników wskazały, że pracownicy są gotowi do dodatkowego wysiłku, gdy jest to konieczne i są otwarci na zmiany prowadzące do poprawy funkcjonowania jednostki, w której pracują. Wyrażono negatywną opinię, zarówno w niskiej ocenie, jak i komentarzach, że możliwe są zmiany na podstawie niniejszej ankiety.

**13) Na pytanie o naruszanie godności osobistej** w miejscu pracy 38 osób odpowiedziało „nie” a 4 „tak”. W komentarzach podano, iż zgłaszanie spraw do władz Uczelni nie ma sensu („I tak nic nie zrobi”), opisano incydent deklaracji lojalności „podczas zebrania pewnej Rady”, istnienie mobbingu wśród pracowników technicznych i konieczność wielojęzycznego podejścia w różnych dziedzinach funkcjonowania Uczelni.

## Podsumowanie:

- Ostre komentarze wskazują na istniejące problemy i frustrację w szczególności na procedury zakupowe na Uczelni, wątpliwości co do systemu ID UB.

- Zauważa się niskie lub nawet brak zadowolenia z komunikacją w władzami Uczelni, administracją ogólnouczelnianą, zaś umiarkowane lub wysokie z pracy na Wydziale – „lubimy tu (na Wydziale) być”.

dr hab. Anna Bartkiewicz, prof. UMK

przewodnicząca WRJK

## Zestawienie graficzne wyników ankiet dla wszystkich ankietowanych:

