

„Kwestionariusz badania satysfakcji pracowników UMK”

Rok akademicki 2021/2022

RAPORT PODSUMOWUJĄCY dla Wydziału Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej

Poniższy raport został przedstawiony Radzie Dziekańskiej WFAiS 14 grudnia 2022 r.

Badanie zostało przeprowadzone w okresie od czerwca do września 2022 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”. Na poziomie Uczelni ankietę wypełniło 1123 na 4359 pracowników, na poziomie WFAiS 68 na 252 uprawnionych (9 miejsce wg jednostek UMK).

Ogólne wyniki wskazują, że średnie parametry* są bliskie średnim Uczelni i wskazują na niski lub umiarkowany poziom zadowolenia, zatem najniższy w porównaniu z poprzednimi ankietami. Parametry były następujące: *przełożony* 4,03 (vs 3,71), *współpraca* 3,98 (vs 3,98), *wizerunek* 3,86 (vs 3,86), *warunki pracy* 3,78 (vs 3,53), *pandemia* 3,65 (vs 3,74), *zaangażowanie i lojalność* 3,68 (vs 3,71), *rozwój* 3,65 (vs 3,27), *komunikacja* 3,53 (vs 3,61), *władze jednostki* 3,59 (vs 3,13), *motywacja i satysfakcja* 3,40 (vs 3,12), *wynagrodzenie* 3,09 (vs. 2.85), *władze Uniwersytetu* 2,84 (vs. 2,71).

*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.

Spis wykresów i tabel (wg kolejności pojawiania się w raporcie).

- TABELA 1. Wizerunek
- TABELA 2. Władze Uniwersytetu
- TABELA 3. Władze jednostki, w której pracuję
- TABELA 4. Bezpośredni przełożony
- TABELA 5. Współpraca
- TABELA 6. Komunikacja
- TABELA 7. Warunki pracy
- TABELA 8. Wynagrodzenie
- TABELA 9. Rozwój
- TABELA 10. Motywacja i satysfakcja
- TABELA 11. Zaangażowanie i lojalność
- TABELA 12. Godność
- TABELA 13. Działania podjęte na UMK w warunkach pandemii

TABELA 1. WIZERUNEK	
	ŚREDNIA OCEN
Dotyczy wszystkich pracowników	
•UMK jest profesjonalną i godną zaufania uczelnią.	3,50
• Wydział/Instytut, na/w którym pracuję jest renomowanym ośrodkiem dydaktycznym.	3,80
• Wydział/Instytut, na/w którym pracuję jest renomowanym ośrodkiem naukowym.	4,28
Zestawienie komentarzy:	
Narzekania na trudności realizacji zakupów – długotrwała procedura, biurokracja. Wskazanie, by nauczanie podążało za potrzebami rynku pracy.	
TABELA 2. WŁADZE UNIWERSYTETU	
	ŚREDNIA OCEN
Dotyczy wszystkich pracowników	
• Sprawnie realizują cele zawarte w strategii UMK.	2,96
• Wprowadzają zmiany niezbędne do efektywnego konkurowania na rynku.	2,74
• Prowadzą korzystną dla Uniwersytetu politykę inwestycyjną.	2,87
• Prowadzą korzystną dla Uczelni politykę kadrową	2,58
• Właściwie premiąją zaangażowanie pracowników w wykonywanie swoich obowiązków.	2,55
•Sprawiedliwie dbają o potrzeby wszystkich jednostek organizacyjnych UMK (wydziałów, bibliotek, centrów, szpitali itd.).	2,57
Zestawienie komentarzy:	
Pojawił się komentarz, że nałożenie wysokiego zysku na WFAiS w 2022 r. wskazuje na „karanie Wydziału za największą liczbę grantów na UMK”. Istnieje zbyt duża dysproporcja między nagrodami dla nauczycieli akademickich i pracowników nie będących nauczycielami. Zbyt niskie środki finansowe przeznaczone są na utrzymanie i remontowanie Instytutu Astronomii, który zajmuje duży obszar. Pracownicy badawczy nie powinni tracić czasu na czynności księgowe (narzekanie na XPrimer). Wyrażono opinię o komplikowaniu procedur, np. zakupowych. Nisko oceniony został aspekt umiędzynarodowienia UMK: narzekanie na brak możliwości komunikacji w języku angielskim, np. brak tłumaczenia oficjalnych komunikatów. Brak wsparcia administracyjnego obcokrajowców (sugestia powołania centrum pomocy do m.in. meldunku, wyszukania lekarza anglojęzycznego, etc.) Brak wsparcia podczas wnioskowania o granty międzynarodowe. Niskie płace pracowników technicznych i administracji w porównaniu z płacami na rynku pracy, w efekcie nie są zatrudniani najlepsi specjaliści. Brak wyboru dań wegetariańskich i wegańskich na stołówkach UMK.	
TABELA 3. WŁADZE JEDNOSTKI, W KTÓREJ PRACUJĘ	
	ŚREDNIA OCEN
Dotyczy wszystkich pracowników	
• Sprawnie realizują cele zawarte w strategii (zakresie zadań) jednostki.	3,77
• Wprowadzają zmiany niezbędne do efektywnego konkurowania na rynku.	3,49
• Satisfakcjonująco reprezentują interesy swoich pracowników na forum UMK.	3,64
• Prowadzą korzystną z punktu widzenia interesu jednostki politykę kadrową.	3,52
•Sprawiedliwie dbają o potrzeby wszystkich komórek organizacyjnych jednostki (instytutów, katedr, zakładów, pracowni, laboratoriów, klinik, działów itd.).	3,56
•Właściwie premiąją zaangażowanie pracowników w wykonywanie swoich obowiązków.	3,40
• Kształtują pozytywne relacje międzyludzkie.	3,73
Zestawienie komentarzy:	

Pozytywne opinie w stosunku do władz jednostki, jednocześnie negatywne w odniesieniu do władz Uczelni. Sugestia, by część spraw (zakupy, umowy) mogła być realizowana na szczeblu jednostki a nie centralnym.

Pozytywny komentarz dotyczący osób z administracji i obsługi.

Wskazanie na brak konsekwencji w stosunku do osób, przez które Uczelnia poniosła szkody wizerunkowe.

TABELA 4. BEZPOŚREDNI PRZEŁOŻONY

	ŚREDNIA OCEN
Dotyczy wszystkich pracowników	
• Potrafi kierować zespołem.	3,97
• Precyzyjnie definiuje przydzielane mi zadania i wyniki, które mam osiągnąć.	3,84
• Potrafi stworzyć atmosferę mobilizującą do pracy.	3,83
• Daje mi pełną informację zwrotną na temat jakości mojej pracy.	3,63
• Ocenia moją pracę wyłącznie na podstawie jakości jej wykonania.	4,10
• Sprawiedliwie traktuje wszystkich podwładnych.	4,13
• Jest otwarty na opinie i pomysły swoich podwładnych.	4,23
• Wspiera rozwój mojej kariery zawodowej.	4,05
• Traktuje mnie z szacunkiem.	4,49

Zestawienie komentarzy:

Wskazanie, by nie dyskryminować płci, np. używać zaimków w obydwu formach: „he/she” omawiając kwestie nowych zatrudnień.

Sugestia, by kierownicy katedr mieli zmniejszone pensa dydaktyczne do 60h, aby mogli przeznaczyć czas na bardziej profesjonalną działalność organizacyjną.

TABELA 5. WSPÓŁPRACA

	ŚREDNIA OCEN
Dotyczy wszystkich pracowników	
• W jednostce, w której pracuję, panuje atmosfera zaufania.	3,87
• W zespole, w którym pracuję, mogę liczyć na pomoc współpracowników.	4,46
• Lubię pracować w swoim zespole.	4,31
• Przez współpracowników jestem traktowany z szacunkiem.	4,49
• Gdy zachodzi potrzeba współpracy, komórki organizacyjne jednostki, w której pracuję (<i>instytuty, katedry, zakłady, pracownie, laboratoria, kliniki, działy itd.</i>), współdziałają satysfakcjonująco.	3,89
• Gdy zachodzi potrzeba współpracy, jednostki organizacyjne UMK (<i>wydziały, biblioteki, centra, szpitale itd.</i>) współdziałają satysfakcjonująco.	3,13
Dotyczy pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych	
• Pracownicy administracji wydziałowej (<i>dziekanatu, portierni, biblioteki, obsługi technicznej itp.</i>) są uprzejmi i pomocni.	4,55
• Pracownicy administracji ogólnouniwersyteckiej są uprzejmi i pomocni.	3,68
• Pracownicy jednostek ogólnouczelnianych (<i>BU, UCI, UCS, SPNJO, itp.</i>) są uprzejmi i pomocni.	3,89
• Pracownicy administracji wydziałowej wykonują swoją pracę profesjonalnie (<i>działają sprawnie, udzielają jednoznacznych wyjaśnień, dotrzymują terminów</i>).	4,35
• Pracownicy administracji ogólnouniwersyteckiej wykonują swoją pracę profesjonalnie (<i>działają sprawnie, udzielają jednoznacznych wyjaśnień, dotrzymują terminów</i>).	3,52
• Wsparcie pracowników administracji Wydziału i jego władz sprzyja realizacji przedsięwzięć naukowych i organizacyjnych (<i>przy pozyskiwaniu środków finansowych na realizację projektów, organizowaniu konferencji, publikowaniu prac naukowych, realizowaniu wyjazdów zagranicznych, tworzeniu zespołów projektowych wykraczających poza pojedyncze katedry/instytuty, tworzeniu zespołów międzynarodowych itp.</i>).	4,02

• Wsparcie pracowników administracji ogólnouniwersyteckiej i jej władz sprzyja realizacji przedsięwzięć naukowych i organizacyjnych (przy pozyskiwaniu środków finansowych na realizację projektów, organizowaniu konferencji, publikowaniu prac naukowych, realizowaniu wyjazdów zagranicznych, tworzeniu zespołów projektowych wykraczających poza pojedyncze katedry/instytuty, tworzeniu zespołów międzynarodowych itp.).	3,24
---	------

Zestawienie komentarzy:

Narzekanie na trudności podczas zawierania umów między Uczelnią a firmami zewnętrznymi oraz dokonywanie centralnych zakupów. Wyrażono opinię, że administracja ogólnouczelniana nie wykazuje chęci pomocy w rozwiązaniu danego problemu, ale stosowana jest tzw. „psychologia”. Zauważa się brak motywacji pracowników administracji, brak sumienności wykonywania pracy przez pracowników administracji ogólnouczelnianej (np. brak odpowiedzi na wysyłane maile). Realizacja zakupów to proces długotrwały, konieczność organizacji przetargów. Pojawił się też pozytywny komentarz: „Lubię pracować na UMK”.

TABELA 6 KOMUNIKACJA

	ŚREDNIA OCEN
Dotyczy wszystkich pracowników	
• Ze swoimi pomysłami i problemami mogę się zwrócić do Władz Uczelni.	3,02
• Rozumiem, w jaki sposób wykonywane przeze mnie zadania służą realizacji strategii (zakresu zadań) jednostki, w której pracuję	3,67
• Ze swoimi pomysłami i problemami mogę się zwrócić do Władz jednostki, w której pracuję.	4,11
• Załatwiając sprawy służbowe w jednostce, w której pracuję, otrzymuję jasne instrukcje dotyczące sposobu postępowania.	4,02
• Załatwiając sprawy służbowe w administracji ogólnouniwersyteckiej otrzymuję jasne instrukcje dotyczące sposobu postępowania.	3,36
• Strona WWW UMK zawiera wyczerpujące informacje. (bieżące ogłoszenia dla pracowników, aktualne informacje o sposobach załatwiania typowych spraw pracowniczych)	3,35
Dotyczy administracji ogólnouniwersyteckiej	
• Obieg dokumentów na linii jednostka, w której pracuję-administracja ogólnouniwersytecka przebiega szybko i sprawnie	2,94
Dotyczy pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych	
• Otrzymuję pełną informację zwrotną na temat wyników swojej oceny okresowej.	4,16
Dotyczy pracowników jednostek dydaktycznych:	
• Strona WWW jednostki, w której pracuję, zawiera wyczerpujące informacje. (bieżące ogłoszenia dla pracowników, aktualne informacje o programach studiów i planach zajęć oraz sposobach załatwiania typowych spraw służbowych)	3,70
• USOS usprawnia moją pracę.	3,48
• Zmiany w moim harmonogramie zajęć dydaktycznych są komunikowane z odpowiednim wyprzedzeniem.	4,00
Zestawienie komentarzy:	
Wskazano na konieczność tłumaczenia informacji, dokumentów na język angielski. Kilukrotnie narzekania na brak informacji zwrotnych administracji ogólnouczelnianej o wyniku załatwienia spraw (odmowa/zgoda). Opinia, że oceny okresowe nie mają znaczenia, że trudno znaleźć użyteczne informacje na www.	

TABELA 7 WARUNKI PRACY

	ŚREDNIA OCEN
Dotyczy wszystkich pracowników	
• Uczelnia zapewnia mi dobre warunki pracy.	3,57
• Pracuję w otoczeniu przyjaznym pod względem ergonomii i higieny.	3,96
• Pracuję na stanowisku bezpiecznym dla zdrowia i życia.	4,13

• Posiadam niezbędne zasoby (materiały, sprzęt, technologię itd.), aby dobrze wykonywać swoją pracę.	3,82
• Procedury wykonywania obowiązków służbowych w jednostce, w której pracuję, ułatwiają efektywne wykonywanie pracy.	3,56
• Moja praca pozwala mi na zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.	3,43
Dotyczy pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych:	
• Rozkład moich zajęć w skali roku akademickiego jest zgodny z moimi oczekiwaniami.	4,10
Zestawienie komentarzy:	
Wskazano, że konieczne jest użycie środków grantowych na wyposażenie miejsca pracy. Narzekanie na chłód w miejscu pracy, brudne toalety, długotrwały proces zakupu laptopa (6-12 mcy). Opinia o długotrwałej procedurze zakupowej, która utrudnia pracę. Opinia, że praca dydaktyczna zabiera zbyt dużo czasu i trudno o „work-life balance”. Zaproponowano, by realizować pracę naukową a pensum powinno być zależne od osiągnięć naukowych.	

TABELA 8 WYNAGRODZENIE

	ŚREDNIA OCEN
Dotyczy wszystkich pracowników	
• Jestem sprawiedliwie wynagradzany za pracę, którą wykonuję.	3,15
• Indywidualne wyniki pracowników są uwzględniane w systemie wynagrodzeń.	2,81
• Ponadwymiarowe obowiązki są dodatkowo wynagradzane.	3,02
• Zasady premiowania/otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia (w projektach, za nadgodziny, za pracę w komisjach, za pracę organizacyjną itp.) są jasno określone.	2,68
• Zasady premiowania/otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia (w projektach, za nadgodziny, za pracę w komisjach, za pracę organizacyjną itp.) zachęcają mnie do podejmowania dodatkowego wysiłku w mojej pracy.	2,89
• Świadczenia socjalne są sprawiedliwie dystrybuowane.	3,48
• Mam poczucie, że jeżeli rzetelnie wywiązuję się ze swoich obowiązków, moje zatrudnienie na UMK nie jest zagrożone.	3,69
Zestawienie komentarzy:	
Uwaga, że pracownicy są słabo wynagradzani, konieczne jest podniesienie wynagrodzeń, by mieć podwyższoną pensję, konieczne jest samozatrudnienie w grantach. Narzekanie na likwidację przejrzystego systemu stypendiów rektorskich, co spowodowało obniżenie motywacji do pracy. Wskazano na niekompletną listę czasopism, za które przyznawane są stypendia JM Rektora i fakt nieuwzględniania doktorantów w stypendiach za publikacje. Krytyka braku dodatkowych premii za osiągnięcia, za wykonywane działania na rzecz UMK o ile honoraria nie są przewidziane w projektach. Wyrażono opinię, że zmiany w systemie świadczeń socjalnych to jedynie zmiany kosmetyczne.	

TABELA 9 ROZWÓJ

	ŚREDNIA OCEN
Dotyczy wszystkich pracowników	
• Uczelnia umożliwia mi rozwój kompetencji zawodowych.	3,56
• System awansu zawodowego w Jednostce, w której jestem zatrudniony, jest czytelny.	3,55
• System awansu zawodowego w Jednostce, w której jestem zatrudniony, jest sprawiedliwy.	3,63
• Moja praca daje mi możliwość rozwoju.	4,09
Dotyczy pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych	
• Zasady ubiegania się o fundusze na rozwój pracowników (na krajowe i międzynarodowe konferencje, krajowe i międzynarodowe staże badawcze i dydaktyczne, szkolenia itd.) obowiązujące w jednostce, w której pracuję, są jasno określone.	3,42

• Fundusze na rozwój pracowników (na krajowe i międzynarodowe konferencje, krajowe i międzynarodowe staże badawcze i dydaktyczne, szkolenia itd.) przydzielane są sprawiedliwie w jednostce, w której pracuję.	3,44
Zestawienie komentarzy:	
Prośba o warsztaty rozwijające kompetencje miękkie, takie jak: asertywna komunikacja, praca w zespole oraz rozwijające umiejętności zawodowe.	
TABELA 10 MOTYWACJA I SATYSFAKCJA	
	ŚREDNIA OCEN
Dotyczy wszystkich pracowników	
• Jestem zadowolony ze swojego obecnego miejsca pracy.	3,66
• Moja obecna praca spełnia moje oczekiwania.	3,57
• Moje obecne miejsce pracy jest bliskie ideału.	2,96
• Czuję się silnie zmotywowany do pracy.	3,41
Zestawienie komentarzy:	
Wyrażono opinie, że zmiany organizacyjne systematycznie obniżają motywację do pracy, a działalność administracji ją utrudnia.	
TABELA 11 ZAANGAŻOWANIE I LOJALNOŚĆ	
	ŚREDNIA OCEN
Dotyczy wszystkich pracowników	
• W pracy zawsze jestem gotów do dodatkowego wysiłku, gdy jest to konieczne.	4,24
• Jestem otwarty na zmiany prowadzące do poprawy funkcjonowania jednostki, w której pracuję.	4,41
• Czuję się emocjonalnie związany ze swoim miejscem pracy.	4,00
• Nie myślę o zmianie pracy.	3,51
• Mógłbym z przekonaniem polecić swojemu znajomemu pracę na UMK.	3,19
• Wierzę, że w wyniku tego badania nastąpią pozytywne zmiany na UMK.	2,79
Zestawienie komentarzy:	
Opinie, że nie poleciłbym/abym miejsca pracy na UMK z powodu niskich zarobków i słabego zarządzania Uczelnią.	
TABELA 12 GODNOŚĆ	
	ŚREDNIA OCEN
Dotyczy wszystkich pracowników	
• Czy w miejscu pracy naruszana jest Pani/Pana godność osobista przez innych pracowników w sposób mogący nosić znamiona mobbingu, molestowania seksualnego, dyskryminacji lub w innej postaci?	5,88% TAK 94.12% NIE
Zestawienie komentarzy:	
Wyrażono opinię, że Uczelnia powinna rzetelnie zajmować się nauką oraz jej przekazywaniem i być ponad podziałami, powinna być miejscem przyjaznym dla wszystkich.	
TABELA 13 DZIAŁANIA PODJĘTE NA UMK W WARUNKACH PANDEMII	
	ŚREDNIA OCEN
Dotyczy wszystkich pracowników	
• Władze UMK właściwie zadbały o bezpieczeństwo pracowników i studentów w okresie pandemii.	3,77
• Władze UMK klarownie komunikowały informacje dotyczące zasad wykonywania obowiązków zawodowych w nowej sytuacji.	3,78
• Władze UMK dostarczyły niezbędnego wsparcia (instrukcje, szkolenia itp.) umożliwiające realizację zdalnej pracy.	3,25
Dotyczy wszystkich pracowników (z wyjątkiem pracowników administracji ogólnouniwersyteckiej)	

• Władze jednostki, w której pracuję sprawnie zorganizowały proces zdalnego nauczania (uruchomiły formularz rejestracji zajęć, zadbały o komunikację niezbędnych informacji pracownikom i studentom itp.).	3,85
• Moi przełożeni w zespołach, w których pracuję, sprawnie zorganizowali proces zdalnej pracy (uruchomili właściwe narzędzia internetowe, zadbali o sprawną komunikację w zespole itp.).	4,02
Zestawienie komentarzy:	
Pozytywnie oceniono samodzielną pracę Wydziału nad organizacją zajęć zdalnych. Pojawiło się narzekanie na brak informacji w języku angielskim, narzekanie na używany system Webex. Złożono postulat, aby możliwe było dalsze prowadzenie zajęć zdalnych oraz egzaminów dyplomowych, wykorzystując nowoczesne metody nauczania. Jednocześnie stwierdzono, że zajęcia zdalne to „zło konieczne”.	

Osobne pytanie do analizy wyłączone ze wskaźnika satysfakcji:

• W odniesieniu do zajęć, które mogą być realizowane online, deklaruje gotowość ich zdalnego prowadzenia również po ustaniu pandemii, zgodnie z przyjętymi w tym względzie regulacjami wewnątrzuczelnianymi.	3,82
--	------

Podsumowanie:

Zauważa się utrzymujące narzekanie na długotrwałość procedur zakupowych (w porównaniu z raportem ankiety Satysfakcji Pracowników 2020), zarówno „małej elektroniki”, jak i większej aparatury. Krytykuje się komunikację z administracją ogólnouczelnianą – konieczne jest wprowadzenie obowiązkowego stosowania komunikatów zwrotnych dotyczących otrzymania wiadomości, informacji o nieobecności danego pracownika itp. Wskazano na konieczność wprowadzenia dwujęzycznych komunikatów informacyjnych oraz dokumentacji. Na Wydziale FAiIS od lat używa się dwujęzycznych komunikatów władz Wydziału czy jednostek. Dodatkowo, Rady Dyscypliny Astronomii odbywają się w języku angielskim mając na względzie fakt, że część jej członków to osoby nie posługujące się językiem polskim.

Znalazł się też praktyczny komentarz dot. działania USOSweb:

1. Wyszukiwanie osób powinno dawać priorytet osobom z wydziału,
2. Małe załączniki (do kilkuset kB) mogłyby być dostępne do pobrania do końca semestru (praca z kodami z zajęć podczas sesji),
3. Dodać kompilator LaTeXa w treści maili (jak LaTeXiT w Thunderbirdzie),
4. Dodać kolorowanie składni podstawowych języków w mailach.

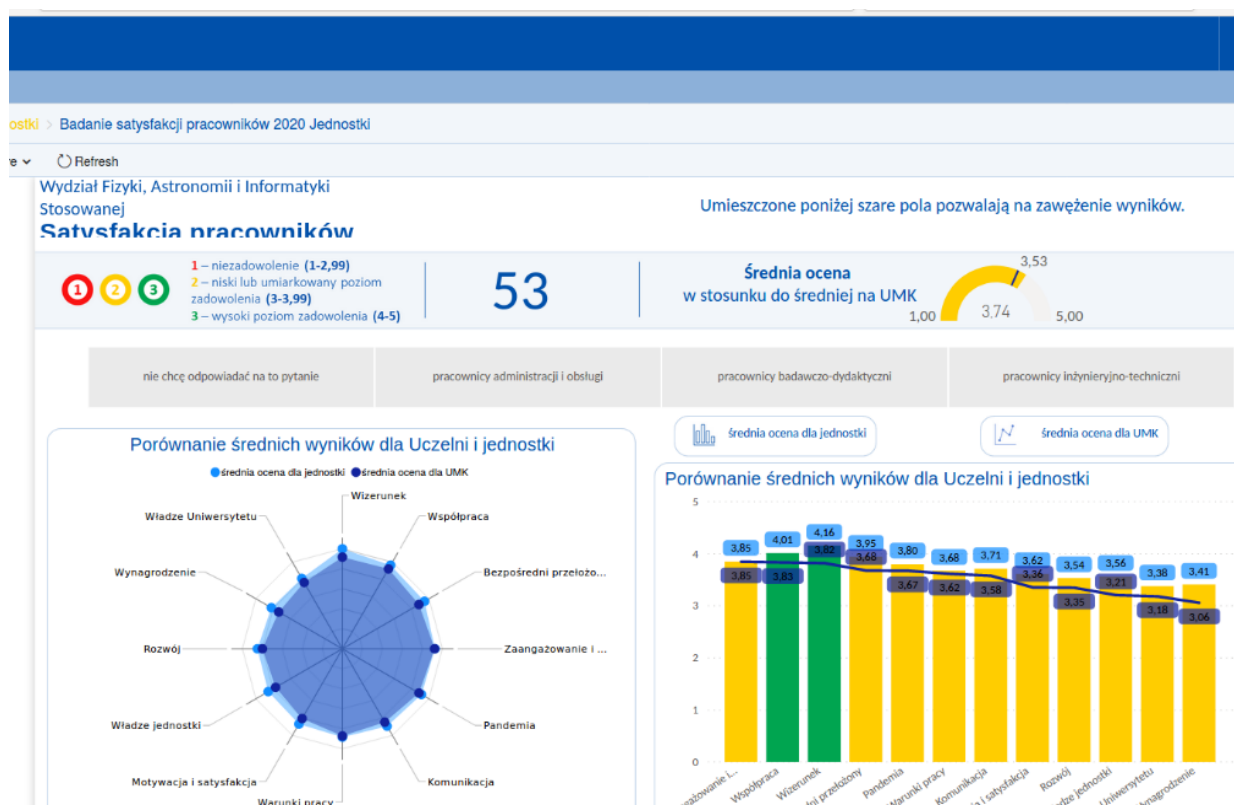
dr hab. Anna Bartkiewicz, prof. UMK

prof. dr hab. Winicjusz Drozdowski

Przewodnicząca WRJK

Dziekan WFAiIS

Porównanie ogólnych parametrów między ankietami 2020 a 2022



Satysfakcja pracowników 2022

Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej

1 – niezadowolenie (1-2,99)
2 – niski lub umiarkowany poziom zadowolenia (3-3,99)
3 – wysoki poziom zadowolenia (4-5)

26,98%
zwrotność jednostki

Średnia ocena jednostki
w stosunku do średniej UMK

1,00 3,64 3,43 5,00

charakter pracy

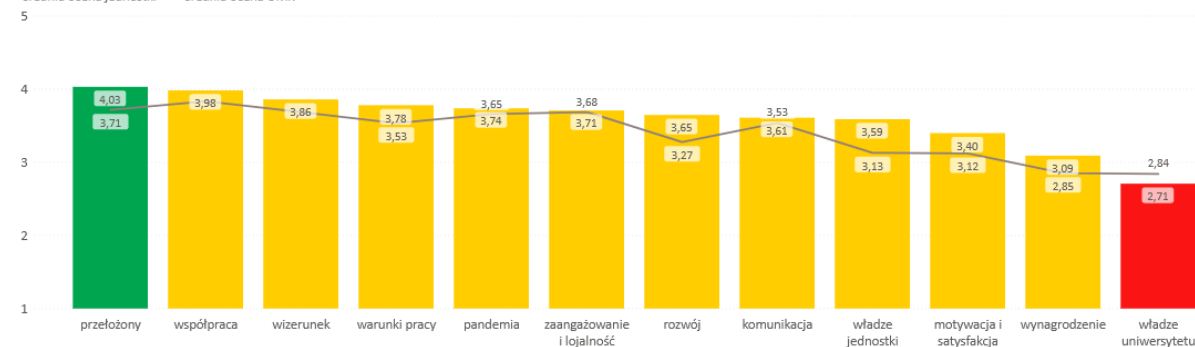
- ☐ nauczyciele akademicy
☐ prac. administracji
☐ prac. inżynieryjno-techniczni

stanowisko

- ☐ kierownicze
☐ nie chcę odpowiadać na to pytanie
☐ niekierownicze

Średnia ocena jednostki w podziale na aspekty

● średnia ocena jednostki — średnia ocena UMK



ć jednostki

średnia ocena w podziale na aspekty

średnia ocena w podziale na pytania

godność

komentarze