

Raport
Ocena satysfakcji pracowników
Wydział Prawa i Administracji UMK
2022

Ankieta zawiera stwierdzenia, które należy ocenić poprzez zaznaczenie właściwej odpowiedzi (wartości w skali od „całkowicie się nie zgadzam” (1) do „całkowicie się zgadzam” (5). Możliwe jest także wybranie wartości „nie mam zdania”. Na końcu każdej sekcji kwestionariusza dostępne jest miejsce na pozostawienie komentarza lub opinii wykraczających poza zagadnienia ujęte w ankiecie.

CZĘŚĆ I – Informacyjno-statystyczna

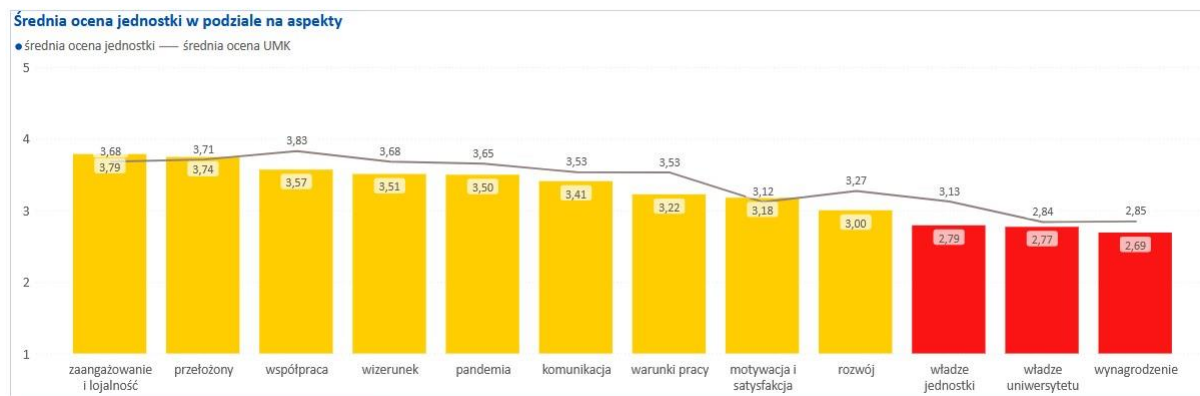
1. RESPONSYWNOŚĆ: Wydział Prawa i Administracji – 16,43% (w poprzednim badaniu: 19,83%).

Ankiety wypełniło **23 pracowników WPiA na 140 osób uprawnionych; 22 pracowników naukowych (23,16%) i 1 pracownik administracji (5%)**.

Średnia UMK wyniosła 25,76% (w poprzednim badaniu: 22,94%). Ankiecie poddano pracowników 25 jednostek organizacyjnych UMK; WPiA ze swą zwrotnością sytuuje się na 19 miejscu (w poprzednim badaniu na 12 miejscu). Responsywność na WPiA spadła.

2. Ogólna średnia ocena poziomu satysfakcji – 3,30 (w poprzednim badaniu: 3,61) na tle średniej UMK - 3,43 (w poprzednim badaniu: 3,53).

Pod uwagę wzięto w badaniu następujące komponenty:



- **Zaangażowanie i lojalność – 3,79** (w poprzednich dwóch cyklach badań odpowiednio: 3,97 i 3,85; w przypadku tego komponentu średnia WPIA jest wyższa niż średnia ocena UMK: 3,68).
- **Przełożony – 3,74** (w poprzednich badaniach odpowiednio: 3,84 i 3,68; w przypadku tego komponentu średnia WPIA jest wyższa niż średnia ocena UMK: 3,71)
- **Współpraca – 3,57** (w poprzednich badaniach: 3,63 i 3,81; znacząco wyższa średnia ocena UMK: 3,83)
- **Wizerunek – 3,51** (w poprzednich badaniach: 3,96 i 3,82; średnia ocena UMK: 3,68)
- **Pandemia – 3,50** (w poprzednich badaniach: 3,79 i 3,67; średnia ocena UMK: 3,65)
- **Komunikacja – 3,41** (w poprzednich badaniach: 3,80 i 3,58; średnia ocena UMK: 3,53)
- **Warunki pracy – 3,22** (w poprzednich badaniach: 3,75 i 3,62; średnia ocena UMK: 3,53)
- **Motywacja i satysfakcja – 3,18** (w poprzednich badaniach: 3,43 i 3,36; średnia ocena UMK: 3,12)
- **Rozwój - 3,0** (w poprzednich badaniach: 3,39 i 3,35; znacząco wyższa średnia UMK: 3,27). Przy uwzględnieniu odpowiedzi tylko nauczycieli akademickich ocena WPIA – 2,98.
- **Władze jednostki – 2,79** (w poprzednich badaniach: 3,09 i 3,21; znacząco wyższa średnia ocena UMK: 3,13)
- **Władze Uniwersytetu – 2,77** (w poprzednich badaniach: 3,24 i 3,28; średnia ocena UMK: 2,84)
- **Wynagrodzenie – 2,69** (w poprzednich badaniach: 3,33 i 3,06; średnia ocena UMK: 2,85)

DANE SZCZEGÓŁOWE:

3. KOMUNIKACJA: średnia ocena WPIA: 3,41 (średnia ocena UMK: 3,53)

| | Mediana jednostki | Średnia ocena jednostki | Średnia ocena jednostki za 2019/2020 | Średnia ocena UMK |
|--|-------------------|-------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| | | | | |

| | | | | |
|--|------------|-------------|-------------|-------------|
| Obieg dokumentów na linii adm. ogólnouniwersytecka - jednostki przebiega szybko i sprawnie | - | - | - | 2,99 |
| Obieg dokumentów jednostka, w której pracuję – adm. ogólnouniwersytecka przebiega szybko i sprawnie | 4,0 | 3,68 | - | 3,88 |
| Otrzymuję pełną informację zwrotną na temat swojej oceny okresowej | 4,0 | 3,68 | - | 3,88 |
| Rozumiem, w jaki sposób wykonywane przeze mnie zadania służą realizacji strategii (zakresu zadań) jednostki | 4,0 | 3,77 | - | 3,66 |
| Strona WWW jednostki, w której pracuję, zawiera wyczerpujące informacje | 4,0 | 3,45 | - | 3,69 |
| Strona WWW UMK zawiera wyczerpujące informacje | 4,0 | 3,43 | 4,00 | 3,54 |
| USOS usprawnia moją pracę | 4,0 | 3,73 | 4,09 | 3,67 |
| Załatwiając sprawy służbowe w adm. ogólnouniwersyt. otrzymuję jasne instrukcje dotyczące sposobu postępowania | 3,0 | 3,38 | 3,91 | 3,50 |
| Załatwiając sprawy służbowe w jednostce, w której pracuję, otrzymuję jasne instrukcje dotyczące sposobu postępowania | 3,0 | 3,17 | 3,74 | 3,71 |
| Ze swoimi pomysłami i problemami mogę zwrócić się do Władz jednostki, w której pracuję | 3,0 | 2,91 | 3,17 | 3,61 |
| Ze swoimi pomysłami i problemami mogę zwrócić się do Władz Uczelni | 3,0 | 2,95 | 3,48 | 3,01 |
| Zmiany w moim harmonogramie zajęć dydaktycznych są komunikowane z odpowiednim wyprzedzeniem | 4,0 | 3,60 | 4,13 | 3,73 |
| SUMA: | 4,0 | 3,41 | | 3,53 |

W komentarzach pojawiły się głosy, że biurokracja wydziałowa jest zbyt rozbudowana. Inny głos wskazał, że trudno załatwić sprawy w uniwersytecie w okresie urlopowym, nawet jeśli wiele adresów pracowników jest podane na stronie UMK. Zauważono też, że brakuje aktualnych informacji w języku angielskim na stronach www.

4. MOTYWACJA I SATYSFAKCJA: średnia ocena WPiA: 3,18 (średnia ocena UMK: 3,12)

| | Mediana jednostki | Średnia ocena jednostki | Średnia jednostki za 2019/2020 | Średnia ocena UMK |
|--|-------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Czuję się silnie zmotywowany do pracy. | 3,0 | 3,22 | 3,22 | 2,95 |

| | | | | |
|--|------------|-------------|------|-------------|
| Jestem zadowolony ze swego obecnego miejsca pracy. | 4,0 | 3,61 | 3,87 | 3,55 |
| Moja obecna praca spełnia moje oczekiwania. | 3,0 | 3,26 | 3,70 | 3,32 |
| Moje obecne miejsce pracy jest bliskie ideału. | 3,0 | 2,59 | 2,91 | 2,63 |
| SUMA | 3,0 | 3,18 | | 3,12 |

W komentarzach oceniono, że zasady ministerialne „wspierania” nauki i ewaluacji w istocie powodują demotywację. Podkreślono też w kilku przypadkach, że praca badawczo-dydaktyczna daje satysfakcję/jest realizacją pasji. Wyniki nie są jednak w opinii respondentów doceniane na uniwersytecie.

5. PANDEMIA: średnia ocena WPiA: 3,50 (średnia ocena UMK: 3,65)

| | Mediana jednostki | Średnia ocena jednostki | Średnia jednostki za 2019/2020 | Średnia ocena UMK |
|---|-------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Moi przełożeni w zespołach, w których pracuję, sprawnie zorganizowali proces zdalnej pracy | 3,50 | 3,45 | - | 3,77 |
| W odniesieniu do zajęć, które mogą być realizowane online, deklaruje gotowość ich zdalnego prowadzenia również po ustaniu pandemii, zgodnie z reg. wewnątrzuczelnianymi | 4,0 | 3,86 | 4,43 | 3,94 |
| Władze jednostki, w której pracuję, sprawnie zorganizowały proces zdalnego nauczania | 3,0 | 3,13 | 3,61 | 3,67 |
| Władze UMK dostarczyły niezbędnego wsparcia umożliwiającego realizację zdalnej pracy | 3,0 | 3,18 | 3,45 | 3,18 |
| Władze UMK klarownie komunikowały informacje dotyczące zasad wykonywania obowiązków zawodowych w nowej sytuacji. | 4,0 | 3,61 | 3,48 | 3,72 |
| Władze UMK właściwie zadbały o bezpieczeństwo pracowników i studentów w okresie pandemii. | 4,0 | 3,74 | 4,14 | 3,74 |
| SUMA: | 4,0 | 3,50 | | 3,65 |

W komentarzach wskazano, że problemy organizacyjne występowały na początku pandemii, później jednak uzyskano wsparcie/zorganizowano szkolenia, respondenci docenili pomocną postawę pracowników UCI. Narzędzia, z których korzystano, ocenia się jako pomocne. Respondenci zadeklarowali wolę korzystania z nich na dłużej, podczas spotkań administracyjnych pracowników (zebrania, posiedzenia Rady Dyscypliny, komisji doktorskich), podczas zajęć o utrudnionej interakcji

(wykłady dla nawet kilkusetosobowej grupy studentów). Pojawił się postulat umożliwienia pracownikowi prowadzenia zajęć zdalnych do 30% spotkań bez dodatkowej zgody.

6. PRZEŁOŻONY: średnia ocena WPiA: 3,74 (średnia ocena UMK: 3,71)

| | Mediana jednostki | Średnia ocena jednostki | Średnia jednostki za 2019/2020 | Średnia ocena UMK |
|---|-------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Bezpośredni przełożony daje mi pełną informację zwrotną na temat jakości mojej pracy | 4,0 | 3,70 | 3,96 | 3,57 |
| Bezpośredni przełożony jest otwarty na opinie i pomysły swoich podwładnych. | 4,0 | 3,61 | 3,83 | 3,85 |
| Bezpośredni przełożony ocenia moją pracę wyłącznie na podstawie jakości jej wykonania | 4,0 | 3,83 | 3,65 | 3,76 |
| Bezpośredni przełożony potrafi kierować zespołem | 4,0 | 3,78 | 3,65 | 3,66 |
| Bezpośredni przełożony potrafi stworzyć atmosferę mobilizującą do pracy | 3,0 | 3,43 | 3,78 | 3,54 |
| Bezpośredni przełożony precyzyjnie definiuje przydzielane mi zadania i wyniki, które mam osiągnąć | 4,0 | 3,91 | 3,70 | 3,64 |
| Bezpośredni przełożony sprawiedliwie traktuje wszystkich podwładnych | 4,0 | 3,78 | 3,87 | 3,56 |
| Bezpośredni przełożony traktuje mnie z szacunkiem | 4,0 | 4,09 | 4,26 | 4,18 |
| Bezpośredni przełożony wspiera rozwój mojej kariery zawodowej. | 4,0 | 3,57 | 3,83 | 3,66 |
| SUMA: | 4,0 | 3,74 | | 3,71 |

7. ROZWÓJ: średnia ocena WPiA: 3,00 (średnia ocena UMK: 3,27)

| | Mediana jednostki | Średnia ocena jednostki | Średnia jednostki za 2019/2020 | Średnia ocena UMK |
|---|-------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Fundusze na rozwój pracowników przydzielane są sprawiedliwie w jednostce, w której pracuję. | 3,00 | 2,82 | 2,82 | 3,27 |

| | | | | |
|---|------------|-------------|------|-------------|
| Moja praca daje mi możliwość rozwoju. | 4,00 | 3,57 | 4,09 | 3,54 |
| System awansu zawodowego w jednostce, w której jestem zatrudniony, jest czytelny. | 3,00 | 2,90 | 3,50 | 3,08 |
| System awansu zawodowego w jednostce, w której jestem zatrudniony, jest sprawiedliwy. | 2,50 | 2,73 | 3,17 | 3,05 |
| Uczelnia umożliwia mi rozwój kompetencji zawodowych. | 3,0 | 3,00 | 3,70 | 3,39 |
| Zasady ubiegania się o fundusze na rozwój pracowników obowiązujące w jednostce, w której pracuję, są jasno określone. | 3,0 | 2,95 | 3,00 | 3,26 |
| SUMA: | 3,0 | 3,00 | | 3,27 |

Wśród opinii pojawia się twierdzenie, że awans/ docenienie pracy nie są uzależnione od wykonywanej pracy. W komentarzach pojawiły się głosy, że środki na rozwój są zbyt małe, dofinansowanie konferencji i wyjazdów następuje z „tzw. środków własnych”. Kontrola nad działaniami w sferze finansowej jest znikoma i środki finansowe są przyznawane uznaniowo. Oceniono, że polityka wydziałowa i wydatki nie są transparentne, nie wszystkie zasady rozdzielania funduszy są określone. Obciążenie pracą zdaniem jednego z respondentów nie zostawia czasu na rozwój.

8. WARUNKI PRACY: średnia ocena WPIA: 3,22 (średnia ocena UMK: 3,53)

| | Mediana jednostki | Średnia ocena jednostki | Średnia jednostki za 2019/2020 | Średnia ocena UMK |
|---|-------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Moja praca pozwala mi na zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. | 3,00 | 2,61 | 3,18 | 3,26 |
| Posiadam niezbędne zasoby (materiały, sprzęt, technologię itd.) | 3,00 | 3,00 | 3,39 | 3,48 |
| Pracuję na stanowisku bezpiecznym dla zdrowia i życia | 4,00 | 3,91 | 4,22 | 3,90 |
| Pracuję w otoczeniu przyjaznym względem ergonomii i higieny. | 4,00 | 3,64 | 3,91 | 3,54 |
| Procedury wykonywania obowiązków służbowych w jednostce, w której pracuję, ułatwiają efektywne wykonywanie pracy. | 3,00 | 2,95 | 3,23 | 3,44 |
| Rozkład moich zajęć w skali roku akademickiego jest zgodny z moimi oczekiwaniami. | 2,50 | 3,18 | 4,00 | 3,88 |
| Uczelnia zapewnia mi dobre warunki pracy. | 4,00 | 3,30 | 3,74 | 3,38 |
| SUMA: | 3,00 | 3,22 | | 3,53 |

Wśród komentarzy zaznaczono, że rzutniki w salach są słabej jakości. Odnotowano brak dostępu do materiałów biurowych, jak tonery. Pojawił się także głos o braku pomocy pracowników biblioteki w

skanowaniu. Obciążenie obowiązkami (także administracyjnymi) zdaniem niektórych ankietowanych nie pozwala na zachowanie równowagi między życiem prywatnym i zawodowym, brak wsparcia dla nauczycieli-rodziców. W niektórych komentarzach wskazuje się, że zbytne obciążenie dydaktyką nie pozwala na rozwój naukowy.

9. WIZERUNEK: średnia ocena WPiA: 3,51 (średnia ocena UMK: 3,68)

| | Mediana jednostki | Średnia ocena jednostki | Średnia jednostki za 2019/2020 | Średnia ocena UMK |
|---|-------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------|
| UMK jest profesjonalną i godną zaufania uczelnią | 3,00 | 3,48 | 3,96 | 3,66 |
| Wydział/Instytut, na/w którym pracuję, jest renomowanym ośrodkiem dydaktycznym. | 3,00 | 3,48 | 3,96 | 3,66 |
| Wydział/Instytut, na/w którym pracuję, jest renomowanym ośrodkiem naukowym. | 4,00 | 3,57 | 3,96 | 3,74 |
| SUMA: | 3,00 | 3,51 | | 3,68 |

W komentarzach pojawił się postulat przygotowania lepszej oferty studiów dla obcokrajowców. Oceniono, że współpraca międzynarodowa rozwija się na podstawie indywidualnych kontaktów, nie ma oferty naukowej wydziału. Pojawiły się komentarze o niewłaściwej relacji między dydaktykami a studentami. Ankiety zajęć dydaktycznych według jednej z opinii nie spełniają swego zadania i służą obniżaniu poziomu nauczania, ponieważ poszukuje się jedynie zadowolenia studentów, a ci szukają łatwych zaliczeń, system zajęć powinien się zmienić. Kadra według komentarzy reprezentuje różny poziom, nie powinno się zatrudniać tych, którzy już nic nie robią. Wskazano, że pozycja wydziału spadła w rankingu „Perspektyw”.

10. WŁADZE JEDNOSTKI: średnia ocena WPiA: 2,79 (średnia ocena UMK: 3,13)

| | Mediana jednostki | Średnia ocena jednostki | Średnia jednostki za 2019/2020 | Średnia ocena UMK |
|---|-------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Władze jednostki, w której pracuję kształtują pozytywne relacje międzyludzkie | 2,00 | 2,57 | 2,70 | 3,18 |
| Władze jednostki, w której pracuję prowadzą korzystną z punktu widzenia interesu jednostki politykę kadrową | 2,00 | 2,52 | 3,09 | 2,98 |

| | | | | |
|--|------|------|------|------|
| Władze jednostki, w której pracuję satysfakcjonująco reprezentują interesy na forum UMK. | 3,00 | 3,05 | 3,26 | 3,15 |
| Władze jednostki, w której pracuję sprawiedliwie dbają o potrzeby wszystkich komórek organizacyjnych jednostki | 2,00 | 2,52 | 2,68 | 3,03 |
| Władze jednostki, w której pracuję sprawnie realizują cele zawarte w strategii (zakresie zadań) jednostki. | 3,00 | 3,23 | 3,57 | 3,54 |
| Władze jednostki, w której pracuję właściwie premią zaangażowanie pracowników w wykonywanie swoich obowiązków. | 2,00 | 2,61 | 3,04 | 2,75 |
| Władze jednostki, w której pracuję wprowadzają zmiany niezbędne do efektywnego konkurowania na rynku | 3,00 | 3,10 | 3,32 | 3,28 |
| SUMA: | 3,00 | 2,79 | | 3,13 |

Oceniono w kilku komentarzach, że polityka wydziałowa i wydatki nie są transparentne, system przyznawania środków katedrom/zakładom nie jest przejrzysty. Polityka kadrowa wedle niektórych komentarzy ma osobisty charakter. Nie istnieje forum dyskusji ogólnowydziałowej. Nie premiuje się wystarczająco pracy organizacyjnej i dydaktycznej.

11. WŁADZE UNIwersYTETU: średnia ocena WPiA: 2,77 (średnia ocena UMK: 2,84)

| | Mediana jednostki | Średnia ocena jednostki | Średnia jednostki za 2019/2020 | Średnia ocena UMK |
|---|-------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Władze uniwersytetu prowadzą korzystną dla Uczelni politykę kadrową. | 3,00 | 2,71 | 3,24 | 2,67 |
| Władze Uniwersytetu prowadzą korzystną dla Uniwersytetu politykę inwestycyjną | 3,00 | 2,90 | 3,50 | 3,11 |
| Władze Uniwersytetu sprawiedliwie dbają o potrzeby wszystkich jednostek organizacyjnych UMK. | 2,00 | 2,37 | 2,81 | 2,42 |
| Władze Uniwersytetu sprawnie realizują cele zawarte w strategii UMK. | 3,00 | 3,25 | 3,59 | 3,38 |
| Władze Uniwersytetu właściwie premią zaangażowanie pracowników w wykonywanie swoich obowiązków. | 2,00 | 2,25 | 2,81 | 2,36 |
| Władze Uniwersytetu wprowadzają zmiany niezbędne do efektywnego konkurowania na rynku. | 3,00 | 3,10 | 3,43 | 3,14 |
| SUMA: | 3,00 | 2,77 | | 2,84 |

Według komentarzy nie prowadzi się w uniwersytecie korzystnej polityki kadrowej, nie odzwierciedla ona rzeczywistych potrzeb uczelni. Działalność dydaktyczna i organizacyjna nie są premiowane. Nagrody następują na wniosek kierowników, nie są zobiektywizowane. Podział środków na jednostki uczelniane nie jest sprawiedliwy.

12. WSPÓŁPRACA: średnia ocena WPIA: 3,57 (średnia ocena UMK: 3,83)

| | Mediana jednostki | Średnia ocena jednostki | Średnia jednostki za 2019/2020 | Średnia ocena UMK |
|--|-------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Gdy zachodzi potrzeba, jednostki organizacyjne UMK współdziałają satysfakcjonująco. | 3,00 | 3,22 | 3,06 | 3,28 |
| Gdy zachodzi potrzeba, komórki organizacyjne jednostki, w której pracuję, współpracują satysfakcjonująco. | 3,00 | 3,42 | 3,27 | 3,67 |
| Lubię pracować w swoim zespole. | 4,00 | 3,78 | 3,78 | 4,09 |
| Pracownicy administracji ogólnouniwersyteckiej są uprzejmi i pomocni. | 4,00 | 3,68 | 4,00 | 3,80 |
| Pracownicy administracji ogólnouniwersyteckiej wykonują swoją pracę profesjonalnie. | 4,00 | 3,71 | 3,86 | 3,67 |
| Pracownicy administracji wydziałowej są uprzejmi i pomocni. | 4,00 | 3,76 | 4,09 | 4,27 |
| Pracownicy administracji wydziałowej wykonują swoją pracę profesjonalnie. | 4,00 | 3,71 | 4,00 | 4,11 |
| Pracownicy jednostek ogólnouczelnianych są uprzejmi i pomocni. | 4,00 | 3,90 | 4,10 | 3,88 |
| Przez współpracowników jestem traktowany z szacunkiem. | 4,00 | 4,05 | 3,91 | 4,23 |
| W jednostce, w której pracuję, panuje atmosfera zaufania. | 2,00 | 2,83 | 2,70 | 3,51 |
| W zespole, w którym pracuję, mogę liczyć na pomoc współpracowników. | 4,00 | 3,91 | 3,78 | 4,14 |
| Wsparcie pracowników administracji ogólnouniwersyteckiej i jej władz sprzyja realizacji przedsięwzięć naukowych i organizacyjnych. | 4,00 | 3,10 | 3,19 | 3,29 |
| Wsparcie pracowników administracji Wydziału i jego władz sprzyja realizacji przedsięwzięć naukowych i organizacyjnych. | 3,00 | 3,19 | 3,30 | 3,69 |
| SUMA: | 4,00 | 3,57 | | 3,83 |

W komentarzach pojawiła się krytyczna uwaga dotycząca pracy w systemie X-primer. Uznano, że pracownicy administracyjni podchodzą „z nieufnością” do grantów i wydatków. Pracownicy administracyjni wydziału są uprzejmi, ale nie dość pomocni. Doceniono możliwość tworzenia zespołów według wspólnych zainteresowań.

13. WYNAGRODZENIE: średnia ocena WPiA: 2,69 (średnia ocena UMK: 2,85)

| | Mediana jednostki | Średnia ocena jednostki | Średnia ocena jednostki za 2019/2020 | Średnia ocena UMK |
|---|-------------------|-------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| Indywidualne wyniki pracowników są uwzględniane w systemie wynagrodzeń. | 2,00 | 2,23 | 2,70 | 2,39 |
| Jestem sprawiedliwie wynagradzany za pracę, którą wykonuję. | 2,00 | 2,41 | 3,27 | 2,60 |
| Mam poczucie, że jeśli rzetelnie się wywiązuję ze swoich obowiązków, moje zatrudnienie na UMK nie jest zagrożone. | 2,00 | 2,64 | 3,43 | 3,46 |
| Ponadwymiarowe obowiązki są dodatkowo wynagradzane. | 4,00 | 3,24 | 3,91 | 2,95 |
| Świadczenia socjalne są sprawiedliwie dystrybuowane. | 3,00 | 3,26 | 4,40 | 3,27 |
| Zasady premiowania/otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia są jasno określone. | 2,00 | 2,57 | 2,86 | 2,65 |
| Zasady premiowania/otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia zachęcają mnie do podejmowania dodatkowego wysiłku w mojej pracy. | 3,00 | 2,59 | 2,77 | 2,64 |
| SUMA: | 3,00 | 2,69 | | 2,85 |

Wynagrodzenie oceniono zarówno w odpowiedziach, jak i komentarzach jako niskie. Skrytykowano wykonywanie dodatkowych obowiązków bez dodatkowego wynagrodzenia. Zasady premiowania oceniono w komentarzach jako nieznanne (poza premiami za publikacje).

14. ZAANGAŻOWANIE I LOJALNOŚĆ: średnia ocena WPiA: 3,79 (średnia ocena UMK: 3,68)

| | Mediana jednostki | Średnia ocena jednostki | Średnia ocena jednostki | Średnia ocena UMK |
|--|-------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| | | | | |

| | | | za 2019/2020 | |
|---|-------------|-------------|-----------------|-------------|
| Czuję się emocjonalnie związany ze swoim miejscem pracy | 4,00 | 3,96 | 4,30 | 3,96 |
| Jestem otwarty na zmiany prowadzące do poprawy funkcjonowania jednostki | 4,00 | 4,35 | 4,48 | 4,31 |
| Mógłbym z przekonaniem polecić swojemu znajomemu pracę na UMK. | 3,00 | 3,09 | 3,52 | 3,09 |
| Nie myślę o zmianie pracy. | 4,00 | 3,82 | 4,00 | 3,45 |
| W pracy jestem zawsze gotów do dodatkowego wysiłku, gdy jest to konieczne | 4,00 | 4,26 | 4,35 | 4,20 |
| Wierzę, że w wyniku tego badania nastąpią pozytywne zmiany na UMK. | 3,00 | 3,18 | 3,10 | 3,02 |
| SUMA: | 4,00 | 3,79 | | 3,68 |

Mimo stosunkowo pozytywnych wyników tego punktu ankiety w komentarzach zauważa się, że związek emocjonalny z miejscem pracy słabnie. Wyrażono brak wiary w zmiany na lepsze. Ankiety zdaniem respondentów nie przekładają się na poprawę warunków.

15. GODNOŚĆ

60, 87% respondentów (14 osób) uznało, że w miejscu pracy (jednostka) jest naruszana ich godność osobista. W poprzednim badaniu uznało tak **39,13%** respondentów. Spośród pracowników UMK 17,10% pracowników uznało, że naruszana jest ich godność osobista (w poprzednim badaniu: 16,01%).

16. ALERTY: GODNOŚĆ, MOBBING, MOLESTOWANIE

W komentarzu wskazano, że wprawdzie godność osobista samego piszącego/ej nie została dotknięta, jednak zna takie przypadki. W odniesieniu do kwestii mobbingu jeden z respondentów ocenił, że jest to problem na uczelni. Uznano też, że przedstawianie wyników ankiet dotyczących zajęć dydaktycznych następuje w sposób graniczący z mobbingiem. Inny respondent wskazał, że przez sytuacje mobbingowe i dyskryminację na uczelni odchodzą wartościowi pracownicy. W odniesieniu do kwestii molestowania jeden z respondentów wskazał, że nie miał takiego problemu. Inny ocenił, że przypadki takie są zamiatane pod dywan, a sprawcy są nadal zatrudniani.

CZĘŚĆ II - Identyfikacja istniejących problemów oraz rekomendowane działania:

1. Informacja o stanie realizacji rekomendacji zadeklarowanych w poprzednim raporcie

Rekomendacje poprzedniego raportu w części związane były ze skutkami ograniczeń pandemicznych. Zasygnalizowane wówczas problemy w dużej mierze zostały rozwiązane/ nie są już odczuwalne ze względu na powrót do zajęć stacjonarnych. Część pracowników wzięła udział w szkoleniach poświęconych wykorzystaniu dostępnych technologii nauczania zdalnego. Na Wydziale udostępniono komputery do pracy zdalnej w razie potrzeb, są one dostępne na portierni WPiA bez zbędnych formalności.

Inne z zaleceń dotyczyło stworzenia forum rozmowy z pracownikami na temat rozwoju naukowego i kwestii awansowych. Realizowano zapowiedziane w rekomendacjach spotkania Przewodniczącego Rady Dyscypliny z Kierownikami i pracownikami katedr, ostatnia tura odbywała się od września 2022 r.

2. Opis podstawowych problemów wymagających działań:

- **Responsywność ankiet** – ogólny wynik jest niższy niż w poprzednim badaniu z uwagi na dołączenie personelu administracyjnego; ta grupa jest w przeprowadzonym badaniu minimalnie reprezentowana. Liczbowy udział nauczycieli akademickich jest niemal taki sam jak w poprzednim badaniu, wynik frekwencji pracowników wydziału ogólnie na tle UMK jest jednak niski. Spośród wydziałów jedynie dwa wydziały CM uzyskały niższe wyniki. Co więcej, pracownicy wyrażają wątpliwość, czy procesy badań jakościowych mogą przynieść realne rezultaty.
- Niepokojący jest **spadek wszystkich komponentów oceny satysfakcji** pracowników WPiA. Tylko trzy komponenty są wyższe niż średnia UMK (zaangażowanie i lojalność/ przełożony/ motywacja i satysfakcja). Niektóre komponenty są znacząco niższe niż średnia UMK, nawet o 0,3. Dużo wyższy niż w przypadku średniej UMK jest odsetek pracowników WPiA, którzy uznali, że ich godność osobista została naruszona.
- Zauważalny jest przebijający przez różne komponenty oceny **wysoki poziom frustracji i demobilizacji pracowników**. Zauważalny jest zarówno przy ocenach dotyczących faktów (niskie wynagrodzenie - najniżej oceniony na WPiA komponent), jak i ocenach subiektywnych (ocena pracy władz Uniwersytetu i jednostki). Pracownicy źle oceniają atmosferę na Uczelni i w jednostce, źle oceniają politykę kadrową oraz brak transparentności polityki finansowej na szczeblu ogólnouniwersyteckim i wydziałowym.
- W komentarzach sformułowano oczekiwania wobec pracowników biblioteki i administracji, by ci pomagali w skanowaniu materiałów. Skarżono się na brak materiałów biurowych. Zwrócono uwagę na dysfunkcję sprzętu w niektórych salach.

3. Rekomendowane działania usprawniające:

- Część rozwiązań zasygnalizowanych problemów pozostaje poza zasięgiem Wydziału; co więcej, tylko część sygnalizowanych problemów można rozwiązać na poziomie ogólnouniwersyteckim.
- Częściową odpowiedzią na poczucie braku transparentności decyzji finansowych na poziomie wydziałowym może być publikacja informacji dotyczących wyników naboru aplikacji na środki pozostające w gestii Dziekana WPIA (mikrogranty) – warto upublicznić informację, jaką kwotę rozdysponowywano, ilu pracowników złożyło wnioski (ile wniosków), na jaką kwotę, ile wniosków zostało odrzuconych z powodów formalnych/ merytorycznych, np. brak wskazania efektów naukowych. Takie informacje są udostępniane przez Władze Dziekańskie podczas posiedzeń Rady Dziekańskiej, jednak nie są przekazywane pracownikom Katedr. Kierownicy Katedr powinni zadbać o lepszą cyrkulację przedstawianych im informacji do pracowników Katedr.
- Zasygnalizowane w bieżącym badaniu problemy z rzutnikami zostały częściowo rozwiązane – w części sal przed nowym rokiem akademickim zainstalowano nowe rzutniki. Pracownicy uzyskali także dostęp do własnego punktu ksero, w którym zapewniono szybką kopiarkę, a także komputer z dostępem do Internetu i drukarką. Mogą korzystać z zapasów papieru na miejscu. Miejsce to służyć ma m.in. kserowaniu materiałów zajęciowych, zaliczeniowych, kart egzaminacyjnych, drukowaniu publikacji etc. bez dodatkowego obciążenia pracowników administracji. Skaner dobrej jakości dostępny jest w Bibliotece WPIA. Pracownicy administracyjni powinni dokonywać pełnej inspekcji sprzętu i przeglądu infrastruktury we wszystkich salach przez rozpoczęciem zajęć w semestrze zimowym, kolejny raz podczas przerwy międzysemestralnej. Powinni także reagować od razu na wszelkie zgłaszane im problemy techniczne.

Wydziałowy Koordynator ds. Jakości Kształcenia

dr hab. Anna Tarnowska