

**„Kwestionariusz badania satysfakcji pracowników UMK”**

**Rok akademicki 2019/2020**

**RAPORT PODSUMOWUJĄCY DLA WYDZIAŁU FARMACEUTYCZNEGO**

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

Kwestionariusz w roku akademickim 2019/2020 wypełniły 42 osoby, poprzez zaznaczenie właściwej odpowiedzi (wartości) na skali od „całkowicie się nie zgadzam” (1) do „całkowicie się zgadzam” (5). Na końcu każdej sekcji kwestionariusza pojawiało się miejsce na komentarze i uwagi, które również podlegały analizie.

## CZĘŚĆ I. ANALIZA ANKIET

TABELA 1. WIZERUNEK	ŚREDNIA OCEN
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>	
● Wydział/Instytut, na/w którym pracuję jest renomowanym ośrodkiem naukowym.	3,78
● Wydział/Instytut, na/w którym pracuję jest renomowanym ośrodkiem dydaktycznym.	3,79
● UMK jest profesjonalną i godną zaufania uczelnią.	4,12
<b>Zestawienie komentarzy:</b> Brak	

TABELA 2. WŁADZE UNIwersYTETU	ŚREDNIA OCEN
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>	
● Wprowadzają zmiany niezbędne do efektywnego konkurencyjnego na rynku.	3,57
● Właściwie premiąją zaangażowanie pracowników w wykonywanie swoich obowiązków.	2,58
● Sprawnie realizują cele zawarte w strategii UMK.	3,86
● Sprawiedliwie dbają o potrzeby wszystkich jednostek organizacyjnych UMK (wydziałów, bibliotek, centrów, szpitali itd.).	2,82
● Prowadzą korzystną dla Uniwersytetu politykę inwestycyjną.	3,63
● Prowadzą korzystną dla Uczelni politykę kadrową.	3,10
<b>Zestawienie komentarzy:</b> Istnieją dysproporcje w zaspokajaniu potrzeb jednostek kampusu toruńskiego w porównaniu z bydgoskim (na niekorzyść tego drugiego). Istnieje dysproporcja między dofinansowaniem działalności statutowej wydziałów CM UMK - niektóre wydziały otrzymują mniej pieniędzy pomimo lepszej oceny parametrycznej i osiągnięć naukowych. Premiąją zaangażowanie ? "Szanowni Państwo, Nie wiem, czego chcieliby się dowiedzieć władze UMK studiując odpowiedzi na tak sformułowane pytania. Zestaw tych pytań informuje pracowników ""naszej firmy"" o stanie ducha INDYWIDUÓW oderwanych od rzeczywistości. Kompletnie oderwanych! Zadam Państwu podobne pytanie: 1. Czy podoba się Pani/Panu szalik z żółtej wiskozy, który ostatnio kupiłem, żeby było go widać z daleka? Pozdrawiam serdecznie Koleżanki/Kolegów, które/którzy jeszcze potrafią odróżniać RZECZYWISTOŚĆ od jej pozorów"	

TABELA 3. WŁADZE JEDNOSTKI, W KTÓREJ PRACUJĘ	ŚREDNIA OCEN
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>	
● Wprowadzają zmiany niezbędne do efektywnego konkurowania na rynku.	3,38
● Właściwie premią zaangażowanie pracowników w wykonywanie swoich obowiązków.	2,83
● Sprawnie realizują cele zawarte w strategii (zakresie zadań) jednostki.	3,85
● Sprawiedliwie dbają o potrzeby wszystkich komórek organizacyjnych jednostki (instytutów, katedr, zakładów, pracowni, laboratoriów, klinik, działów itd.).	3,20
● Satysfakcjonująco reprezentują interesy swoich pracowników na forum UMK.	3,54
● Prowadzą korzystną z punktu widzenia interesu jednostki politykę kadrową.	3,32
● Kształtują pozytywne relacje międzyludzkie.	3,24
<b>Zestawienie komentarzy:</b>	
Właściwie premią zaangażowanie pracowników w wykonywanie swoich obowiązków - ten punkt jest prawie martwy - nie bardzo mają czym dysponować	

TABELA 4. BEZPOŚREDNI PRZEŁOŻONY	ŚREDNIA OCEN
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>	
● Wspiera rozwój mojej kariery zawodowej.	3,72
● Traktuje mnie z szacunkiem.	4,19
● Sprawiedliwie traktuje wszystkich podwładnych.	3,62
● Precyzyjnie definiuje przydzielane mi zadania i wyniki, które mam osiągnąć.	3,41
● Potrafi stworzyć atmosferę mobilizującą do pracy.	3,38

● Potrafi kierować zespołem.	3,40
● Ocenia moją pracę wyłącznie na podstawie jakości jej wykonania.	3,85
● Jest otwarty na opinie i pomysły swoich podwładnych.	3,90
● Daje mi pełną informację zwrotną na temat jakości mojej pracy.	3,31
<b>Zestawienie komentarzy:</b>	
Jak ma być otwarty na opinie i propozycje, jeżeli jest ograniczany odgórnie? Przez te wszystkie lata mój bezpośredni przełożony wywierał na mnie presję i traktował mnie bez szacunku. Ale na szczęście w tym roku ta osoba odchodzi na emeryturę i złe traktowanie pracowników się skończy.	

TABELA 5. WSPÓŁPRACA	ŚREDNIA OCEN
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>	
● W zespole, w którym pracuję, mogę liczyć na pomoc współpracowników.	4,10
● W jednostce, w której pracuję, panuje atmosfera zaufania.	3,55
● Przez współpracowników jestem traktowany z szacunkiem.	4,12
● Lubię pracować w swoim zespole.	4,07
● Gdy zachodzi potrzeba współpracy, komórki organizacyjne jednostki, w której pracuję (instytuty, katedry, zakłady, pracownie, laboratoria, kliniki, działy itd.), współdziałają satysfakcjonująco.	3,83
● Gdy zachodzi potrzeba współpracy, jednostki organizacyjne UMK (wydziały, biblioteki, centra, szpitale itd.) współdziałają satysfakcjonująco.	3,56
<b>Dotyczy pracowników badawczo-dydaktycznych</b>	
● Wsparcie pracowników administracji Wydziału i jego 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.).	3,71

<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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/institute, tworzeniu zespołów międzynarodowych itp.).</li> </ul>	3,48
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pracownicy jednostek ogólnouczelnianych (BU, UCI, UCS, SPNJO, itp.) są uprzejmi i pomocni.</li> </ul>	4,03
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pracownicy administracji wydziałowej wykonują swoją pracę profesjonalnie (działają sprawnie, udzielają jednoznacznych wyjaśnień, dotrzymują terminów).</li> </ul>	4,14
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pracownicy administracji wydziałowej (dziekanatu, portierni, biblioteki, obsługi technicznej itp.) są uprzejmi i pomocni.</li> </ul>	4,44
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pracownicy administracji ogólnouniwersyteckiej wykonują swoją pracę profesjonalnie (działają sprawnie, udzielają jednoznacznych wyjaśnień, dotrzymują terminów).</li> </ul>	3,84
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pracownicy administracji ogólnouniwersyteckiej są uprzejmi i pomocni.</li> </ul>	3,94
<p><b>Zestawienie komentarzy:</b>          "Kierownikami Katedr powinny być osoby z dużym dorobkiem naukowym, grantami i wypracowaną współpracą międzynarodową. Kierownicy Katedr powinni być oceniani ze skuteczności pozyskiwania środków zewnętrznych na aparaturę oraz badania naukowe, jak również z pozyskiwania partnerów wśród wiodących zagranicznych ośrodków naukowych." "Pracownicy niebędący nauczycielami to gorsza kategoria. Ciągłe upokarzani, wykorzystywani, źle opłacani. Pogardzani nawet przez władze Uczelni."</p>	

TABELA 6. KOMUNIKACJA	ŚREDNIA OCEN
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Zmiany w moim harmonogramie zajęć dydaktycznych są komunikowane z odpowiednim wyprzedzeniem.</li> </ul>	3,69
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ze swoimi pomysłami i problemami mogę się zwrócić do Władz Uczelni.</li> </ul>	3,44
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ze swoimi pomysłami i problemami mogę się zwrócić do Władz jednostki, w której pracuję.</li> </ul>	3,80
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Załatwiając sprawy służbowe w jednostce, w której pracuję, otrzymuję jasne instrukcje dotyczące sposobu postępowania.</li> </ul>	3,54
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Załatwiając sprawy służbowe w administracji ogólnouniwersyteckiej otrzymuję jasne instrukcje dotyczące sposobu postępowania.</li> </ul>	3,54
<ul style="list-style-type: none"> <li>● USOS usprawnia moją pracę.</li> </ul>	3,44

● Strona WWW UMK zawiera wyczerpujące informacje (bieżące ogłoszenia dla pracowników, aktualne informacje o sposobach załatwiania typowych spraw pracowniczych).	3,65
● 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).	3,53
● Rozumiem, w jaki sposób wykonywane przeze mnie zadania służą realizacji strategii (zakresu zadań) jednostki, w której pracuję.	3,83
● Obieg dokumentów na linii jednostka, w której pracuję-administracja ogólnouniwersytecka przebiega szybko i sprawnie	3,55
<b>Dotyczy pracowników badawczo-dydaktycznych</b>	
● Otrzymuję pełną informację zwrotną na temat wyników swojej oceny okresowej.	3,71
<b>Zestawienie komentarzy:</b> Brakuje wersji anglojęzycznej opisu jednostek wydziałowych CM - w wersji anglojęzycznej opis każdej jednostki nadal jest w języku polskim USOS leży, a jego potencjał jest kompletnie niewykorzystany	

TABELA 7. WARUNKI PRACY	ŚREDNIA OCEN
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>	
● Uczelnia zapewnia mi dobre warunki pracy.	3,36
● Procedury wykonywania obowiązków służbowych w jednostce, w której pracuję, ułatwiają efektywne wykonywanie pracy.	3,40
● Pracuję w otoczeniu przyjaznym pod względem ergonomii i higieny.	3,55
● Pracuję na stanowisku bezpiecznym dla zdrowia i życia.	3,88
● Posiadam niezbędne zasoby (materiały, sprzęt, technologię itd.), aby dobrze wykonywać swoją pracę.	3,31
● Moja praca pozwala mi na zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.	3,50
<b>Dotyczy pracowników badawczo-dydaktycznych</b>	
● Rozkład moich zajęć w skali roku akademickiego jest zgodny z moimi oczekiwaniami.	3,83

**Zestawienie komentarzy:**

Pisząc o warunkach pracy mam na myśli warunki płacowe, czy jest bezpieczne stanowisko pracy nie uwzględniam pandemii Covid "Woda na dni upalna dostarczana gdy jest już zimno. Odzież ochronna i obuwie profilaktyczne - z ogromnym opóźnieniem. Brak ośrodków ochronnych w związku z pandemią." Zbyt mały nacisk na przestrzeganie zasad BHP, zapewnienie warunków bezpiecznych dla zdrowia.

TABELA 8. WYNAGRODZENIE	ŚREDNIA OCEN
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>	
● 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.	2,68
● Zasady premiowania/otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia (w projektach, za nadgodziny, za pracę w komisjach, za pracę organizacyjną itp.) są jasno określone.	2,87
● Świadczenia socjalne są sprawiedliwie dystrybuowane.	3,78
● Ponadwymiarowe obowiązki są dodatkowo wynagradzane.	3,08
● Mam poczucie, że jeżeli rzetelnie wywiążę się ze swoich obowiązków, moje zatrudnienie na UMK nie jest zagrożone.	3,49
● Jestem sprawiedliwie wynagradzany za pracę, którą wykonuję.	2,71
● Indywidualne wyniki pracowników są uwzględniane w systemie wynagrodzeń.	2,49
<b>Zestawienie komentarzy:</b>	
Indywidualne wyniki pracowników są uwzględniane w systemie wynagrodzeń - ten punkt jest wirtualny. Wynagrodzenie jest zawsze w dolnych widełkach. "Wynagrodzenie to katastrofa - dotyczy pracowników gorszego sortu, niebędących. Nadgodziny nie są wypłacane - jedynie można wykorzystać wolne godziny. Premiowania i nagradzania brak."	

TABELA 9. ROZWÓJ	ŚREDNIA OCEN
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>	
● Uczelnia umożliwia mi rozwój kompetencji zawodowych.	3,33
● System awansu zawodowego w Jednostce, w której jestem zatrudniony, jest sprawiedliwy.	3,08
● System awansu zawodowego w Jednostce, w której jestem zatrudniony, jest czytelny.	3,15

● Moja praca daje mi możliwość rozwoju.	3,81
<b>Dotyczy pracowników badawczo-dydaktycznych</b>	
● 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.	3,28
● 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.	3,22
<b>Zestawienie komentarzy:</b> System awansu zawodowego w Jednostce, w której jestem zatrudniony, jest sprawiedliwy - przez zapisy Ustawy 2.0, został wypaczony.	

TABELA 10. MOTYWACJA I SATYSFAKCJA	ŚREDNIA OCENA
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>	
● Moje obecne miejsce pracy jest bliskie ideału.	2,95
● Moja obecna praca spełnia moje oczekiwania.	3,62
● Jestem zadowolony ze swojego obecnego miejsca pracy.	3,76
● Czuję się silnie zmotywowany do pracy.	3,24
<b>Zestawienie komentarzy:</b> Brak	

TABELA 11. ZAANGAŻOWANIE I LOJALNOŚĆ	ŚREDNIA OCEN
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>	
● Wierzę, że w wyniku tego badania nastąpią pozytywne zmiany na UMK.	3,15
● W pracy zawsze jestem gotów do dodatkowego wysiłku, gdy jest to konieczne.	4,36
● Nie myślę o zmianie pracy.	3,90



● Mógłbym z przekonaniem polecić swojemu znajomemu pracę na UMK.	3,44
● Jestem otwarty na zmiany prowadzące do poprawy funkcjonowania jednostki, w której pracuję.	4,45
● Czuję się emocjonalnie związany ze swoim miejscem pracy.	4,14
<b>Zestawienie komentarzy:</b> Wszystko zależy od jednostki.	

TABELA 12. GODNOŚĆ OSOBISTA	% TAK
● 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?	11,9
<b>Zestawienie komentarzy</b> Obecnie już nie, ale przez ostatnie lata były próby mobbingu w moim miejscu pracy. Nie wiem, kto odpowiada za ten formularz, ale nie można wybrać odpowiedzi "NIE". Życzę zdrowia uniwersyteckim statystykom :-) Mobingu dotyczy to wszystkich Pracowników "niebędących" "1) zakaz przyjaźni z osobami z ""niewłaściwych"" jednostek otrzymany od bezpośredniego przełożonego, 2) zakaz współpracy z osobami z innych jednostek badawczych, 3) nakaz dopisywania do artykułów naukowych technika i asystenta, którzy nie uczestniczą w prowadzonych badaniach, ich planowaniu, czy interpretacji wyników badań, 4) informacja o niewykonywaniu obowiązków służbowych ""w ogóle"" przekazana przez bezpośredniego przełożonego, 5) przekazywanie zadań innych pracowników przez bezpośredniego przełożonego z powodu ich zatrudnienia w drugim miejscu pracy, 6) komentowanie zakresu tematyki prac magisterskich oraz wytykanie niewiedzy opiekuna do studentów na seminariach magisterskich;, z czego niewiedzą wykazywał się przełożony i wcześniej akceptował wszystkie pomysły na realizację eksperymentalnych pracy magisterskich, 7) komentowanie ubioru i wyglądu przez bezpośredniego przełożonego;"	

TABELA 13. PANDEMIA	ŚREDNIA OCENA
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>	
● Władze UMK właściwie zadbały o bezpieczeństwo pracowników i studentów w okresie pandemii.	3,83
● Władze UMK klarownie komunikowały informacje dotyczące zasad wykonywania obowiązków zawodowych w nowej sytuacji.	3,63
● Władze UMK dostarczyły niezbędnego wsparcia umożliwiającego realizację zdalnej pracy.	3,10
● Władze jednostki, w której pracuję sprawnie zorganizowały proces zdalnego nauczania.	3,44

<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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.</li> </ul>	3,40
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Moi przełożeni w zespołach, w których pracuję, sprawnie zorganizowali proces zdalnej pracy.</li> </ul>	3,75
<p><b>Zestawienie komentarzy:</b>  "Brak środków ochrony. 20 maseczek jednorazowych (na pół roku) - to chyba kpina. Płynów do dezynfekcji brak." Forma zdalna jest "uboższą" wersją zajęć z wyboru w ekstremalnych warunkach, jaką jest choćby pandemia i w żaden sposób nie są równoważne z tradycyjną formą. Wolę zajęcia tradycyjne. Zajęcia zdalne, choćby były prowadzone w bardzo kreatywny sposób i z ogromnym zaangażowaniem ze strony prowadzącego są mniej efektywne niż zajęcia w formie tradycyjnej, bezpośredniej. Nie można od studentów oczekiwać włączenia kamer ponieważ żadna aplikacja tego nie udźwignie technicznie. Część studentów symuluje kłopoty natury technicznej...., część studentów jedynie uruchamia komputer wykonując w tym czasie inne czynności.. a prowadzący traci dużo czasu na "uruchomienie grupy", zachęcanie do odezwania się za laptopów. itp. Drugie tyle czasu zajmuje udowodnienie że zajęcia on-line się odbyły- czyli harmonogramy, sprawozdania itp.... Zajęcia online w mojej ocenie mogą jedynie służyć realizacji wykładów.</p>	

## **CZĘŚĆ II. WNIOSKI (Wydziałowy Koordynator ds. Jakości Kształcenia):**

1. Obszarem wymagającym poprawy jest sposób wynagradzania i premiowania pracowników.
2. Poprawy wymaga również system awansu zawodowego. Pracownicy powinni być informowani na bieżąco czy spełniają wymagane kryteria awansu zawodowego.
3. Należy uzupełnić opisy w wersji anglojęzycznej jednostek wydziałowych CM.
4. Obszarem wymagającym poprawy jest również przestrzeganie godności osobistej w miejscu pracy przez innych pracowników. Należy zwrócić uwagę, że wskaźnik naruszeń godności osobistej wzrósł z 2,4% w latach 2017/2018 do wartości 11,9% w latach 2019/2020.

## **CZĘŚĆ III. REKOMENDACJE (Wydziałowa Rada ds. Jakości Kształcenia):**

Członkowie Rady ds. Jakości Kształcenia rekomendują zrównoważenie potrzeb jednostek kampusu toruńskiego w porównaniu z bydgoskim. System podwyżek dla pracowników powinien być jasno zdefiniowany. Kryteria awansu zawodowego powinny być ogólnie dostępne, aby każdy z pracowników miał do nich dostęp. Pracownik powinien mieć świadomość na jakiej podstawie może awansować. System premiowania pracowników powinien być spójny na każdym Wydziale w kampusie bydgoskim.

dr hab. Krzysztof Łączkowski, prof. UMK  
/-/  
Koordynator ds. Jakości Kształcenia  
Wydziału Farmaceutycznego