

Report z badań satysfakcji pracowników Wydziału Filozofii i Nauk Społecznych UMK w roku akademickim 2019/2020

1. Wprowadzenie

Niniejszy raport dotyczący oceny satysfakcji pracowników Wydziału Filozofii i Nauk Społecznych został przygotowany zgodnie z Zarządzeniem nr 253 Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 18 listopada 2020 roku w sprawie badań satysfakcji pracowników w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu i bazuje na wynikach badań, które prowadzone były wśród pracowników Uczelni od czerwca do września 2020 roku.

W badaniu wzięło udział 51 spośród 194 pracowników Wydziału, co stanowi 26,29% wszystkich zatrudnionych osób. Zwrotność ankiet na WFiNS przewyższa średnią wartość na UMK (21,54%), co szczegółowo prezentuje wykres 1.

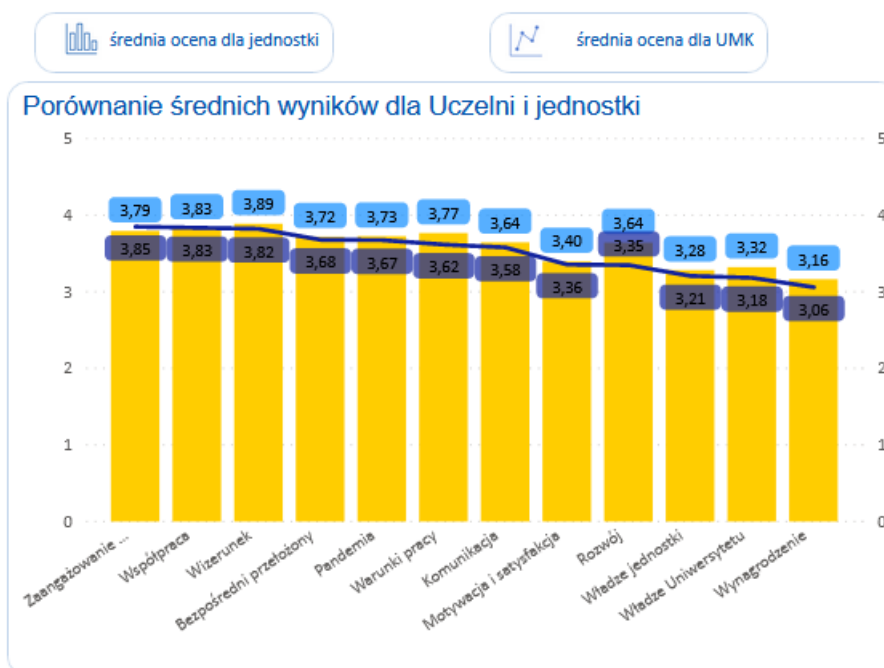


Wykres 1. Zwrotność ankiet oceny satysfakcji pracowników na UMK w roku 2020
(źródło: analizy Uczelnianej Komisji ds. Jakości Kształcenia).

Ankieta objęci zostali pracownicy administracji i obsługi oraz pracownicy naukowo-dydaktyczni, przy czym dla zapewnienia najwyższego poziomu anonimowości wypełniający ankietę nie musiał odpowiadać na pytanie o stanowisko. W badaniu udział wzięło 49 pracowników badawczo-dydaktycznych, 1 pracownik administracji i obsługi, natomiast 1 osoba nie określiła stanowiska zatrudnienia. Wśród badanych niewiele ponad połowa badanych nie pełni funkcji kierowniczych, było to 27 osób. 7 osób zajmuje stanowisko kierownicze. Natomiast 17 osób nie chciało odpowiadać na to pytanie.

Badanie ankietowe obejmowało 12 kategorii analitycznych dotyczących: (1) władz Uczelni; (2) władz Jednostki, w której zatrudniony jest respondent; (3) bezpośrednich przełożonych; (4) warunków pracy; (5) możliwości rozwoju; (6) wynagrodzenia; (7) motywacji i satysfakcji; (8) zaangażowania i lojalności; (9) współpracy; (10) komunikacji wewnątrz Jednostki; (11) wizerunku UMK oraz Jednostki w przestrzeni publicznej oraz (12) funkcjonowania Uczelni i Jednostki w sytuacji pandemicznej. Ostatnia kategoria została w badaniach w roku 2020 umieszczona jako dodatkowa, będąc ważnym czynnikiem zmieniającym warunki zatrudnienia.

Ponadto pracownicy mogli wypowiedzieć się na temat własnych odczuć w zakresie ewentualnego naruszania przez władze Uczelni lub Jednostki godności osobistej. Pytanie o godność wymagało rozstrzygnięcia w tej sprawie (tzn. czy godność jest, czy nie jest naruszana), ale też pracownik mógł wskazać na sytuacje lub kwestie, które godność naruszają i je opisać.



Wykres 2. Porównanie średnich wyników poszczególnych kategorii oceny dla Uczelni i WFiNS (źródło: analizy Uczelnianej Komisji ds. Jakości Kształcenia).

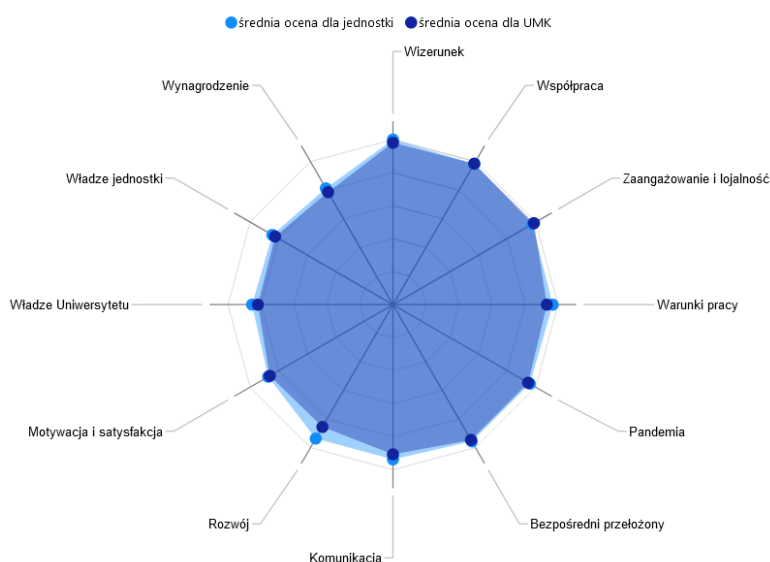
Analiza wszystkich dwunastu kategorii dostarcza wniosków na temat warunków pracy różnych grup zawodowych i ich oceny. Najwyższe średnie oceny WFiNS uzyskał w trzech kategoriach: **Wizerunek** – 3,89, **Współpraca** – 3,83 oraz **Zaangażowanie i lojalność** – 3,79. Najniższe oceny zaś dotyczą **Władz Uczelni** – 3,32, **Władz Wydziału** – 3,28 oraz **Wynagrodzeń** – 3,16. Trzy pierwsze kategorie stanowią mocne strony Wydziału, które mogą

być podstawą do budowania marki jednostki skupiającej dyscypliny naukowe i kierunki kształcenia, które uczą współdziałania, kooperacji, zaangażowania, a przy tym - bazują na wartościach i uczą się te wartości rozumieć i interpretować.

Najgorzej oceniane kategorie mogą być efektem zmian i czynników zewnętrznych, jakich społeczność Wydziału w ciągu ostatnich 2 lat – 2019 i 2020 – doświadczyła, tj. restrukturyzacja – Wydziału i Instytutów, wybranie nowych władz Uczelni, Wydziału i poszczególnych jednostek (Katedr czy Pracowni), a także powołanie przewodniczących dyscyplin, uzyskanie przez UMK statusu Uczelni Badawczej, a także – najtrudniejszy czynnik – pandemii.

Należy równocześnie wskazać, że oceny poszczególnych kategorii w dużej mierze pokrywają się z ocenami średnimi dla UMK (co obrazuje wykres 2). Nieznacznie wyższe niż UMK średnie oceny Wydział uzyskał w przypadku kategorii: **Wizerunek** (średnia WFiNS – 3,89; średnia UMK – 3,82), **Warunki pracy** (średnia WFiNS – 3,77; średnia UMK – 3,62), **Pandemia** (średnia WFiNS – 3,73; średnia UMK – 3,67), **Bezpośredni przełożony** (średnia WFiNS – 3,72; średnia UMK – 3,68), **Komunikacja** (średnia WFiNS – 3,64; średnia UMK – 3,58), **Motywacja i satysfakcja** (średnia WFiNS – 3,40; średnia UMK – 3,36), **Władze jednostki** (średnia WFiNS – 3,28; średnia UMK – 3,21), **Władze Uniwersytetu** (średnia WFiNS – 3,32; średnia UMK – 3,18), **Wynagrodzenie** (średnia WFiNS – 3,16; średnia UMK – 3,06), jednakże najwyższa różnica w ocenach dotyczy kategorii **Rozwój** (średnia WFiNS – 3,64; średnia UMK – 3,35).

Taką samą średnią ocenę jak ocena UMK uzyskał Wydział w jednej kategorii **Współpraca** (3,83). Podobnie – jedna kategoria oceny Wydziału Filozofii i Nauk Społecznych została przez pracowników oceniona nieznacznie i nieznaczco niżej niż średnia UMK, tj. **Zaangażowanie i lojalność** (średnia WFiNS – 3,79; średnia UMK – 3,85).



Wykres 3. Porównanie średnich wyników poszczególnych kategorii oceny na skali od 1 do 5 dla Uczelni i WFiNS (źródło: analizy Uczelnianej Komisji ds. Jakości Kształcenia).

Naruszenie godności osobistej pracownika (w postaci mobbingu, molestowania seksualnego, dyskryminacji lub innych) w skali Uczelni jest problemem, który dotyczy (deklaratywnie) 16% pracowników. Na WFiNS wskaźniki rozkładają się nierównomiernie, co sprawia, że nie można jednoznacznie określić stanu faktycznego. 1 osoba, która nie chciała

określić swojego stanowiska zadeklarowała, że nie jest narażona na utratę godności, natomiast 1 osoba pracująca w dziale administracji lub obsługi wskazała, że doświadczyła utraty godności. Odsetek pracowników badawczo-dydaktycznych, którzy deklarują naruszenie godności, wynosi 26,53%, a tych, którzy nie zgłaszają tego problemu – 73,47%).

2. Analiza poszczególnych kategorii

Analizy poszczególnych kategorii ocen w zależności od zajmowanego stanowiska zdecydowanie się od siebie różnią. Oceny wystawione przez pracownika administracji i obsługi (w ankiecie udział wzięła 1 osoba) są niższe względem ocen pracowników badawczo-dydaktycznych, a formułowane opinie i komentarze – gorsze¹. W niektórych kategoriach różnice w ocenach są znaczące i symptomatyczne. Pracownik administracji najgorzej ocenił kategorie zewnętrzne względem Wydziału, najlepiej zaś – reakcję na pandemię i sposoby poradzenia sobie z problemami z funkcjonowaniem Uczelni w sytuacji zagrożenia epidemicznego.

Z drugiej strony, pracownicy badawczo-dydaktyczni wystawili niewiele ocen jednoznacznie dobrych lub bardzo dobrych – tj. powyżej 4,0. Najlepiej przez tę grupę zostały ocenione następujące kategorie, które zostały docenione przez wszystkich biorących udział w ankiecie: Wizerunek – 3,88, Współpraca – 3,84 oraz Zaangażowanie i lojalność – 3,78.

W opinii pracowników WFiNS Uczelnia jawi się jako instytucja, prowadząca niekiedy niewłaściwą politykę kadrową, generującą nierównomierny rozwój różnych grup zawodowych. Narzędziem tej polityki jest system wynagrodzeń, który zakłada równy poziom płac dla poszczególnych grup pracowniczych, co sprawia, że nie zawsze sprawiedliwie wynagradzani są ci najbardziej aktywni na polu naukowym, dydaktycznym czy organizacyjnym (co nazwane zostało przez jednego pracownika „czarną dziurą uznawalności”). Ponadto – dodatkowe środki finansowe wypłacane za funkcje pełnione na Wydziale/ w Instytutach odczuwane są jako nieproporcjonalne do zakresu obowiązków i odpowiedzialności.

W związku z powyższym, głównym zadaniem do wykonania dla władz Wydziału, jakie deklarują pracownicy, jest przygotowanie i przedstawienie społeczności Wydziału transparentnej i przejrzystej polityki zatrudnieniowej oraz awansowej dla wszystkich grup zawodowych na Wydziale, co wiąże się z jasnymi warunkami udzielania podwyżek i premii. Dotyczy to także udzielania tzw. „zniżki dydaktycznej”. System ten wiązać się powinien z procedurami oceny pracowniczej, jak też – z drugiej strony – z procesem motywowania i wsparcia pracownika w utrzymywaniu *work-life balance*. Trudności w oddzieleniu życia zawodowego i osobistego deklarowało wielu pracowników, nie zawsze wskazując na własne wybory czy konieczność życiową. W kilku komentarzach pojawił się ten problem jako podstawa naruszenia godności, ingerowania w życie osobiste, nadmiernych obowiązków, przydzielanych także w czasie wolnym od pracy zawodowej – wieczorami, podczas weekendów czy urlopu.

Jednakże nauczyciele doceniają warunki pracy, w której dość pozytywnie oceniają bezpośrednich przełożonych (którzy traktują ich z szacunkiem – ocena 4,15, ale nie udzielają dostatecznej informacji zwrotnej – ocena 3,43), samą pracę naukową i dydaktyczną, bezpieczne i wygodne warunki wykonywania pracy, dobrą opiekę socjalną. Lubią pracować w swoim

¹ Nie można w sposób rzetelny dokonać porównania ocen pracowników administracji i pracowników badawczo-dydaktycznych z powodu dysproporcji między liczbą wypełnionych ankiet obu grup (1:49).

zespole (ocena pracowników naukowo-dydaktycznych – 3,73). Warunki pracy pozwalają na rozwój pracownika (przy czym ta opinia nie jest podzielana przez pracownika administracji), choć zdarzają się swoiste patologie instytucjonalne tj. nieprzejrysty sposób rozdzielania środków, po które trzeba „chodzić do władz” czy straszenie za brak „wartościowych i wysoko punktowanych publikacji naukowych”. Praca na Uczelni i na Wydziale przynosi zadowolenie (ocena nauczycieli akademickich – 3,84). Badani nie planują zmiany miejsca zatrudnienia (ocena nauczycieli – 4,08, natomiast ocena pracownika administracji – 3,33). Za ten stan odpowiada także wydziałowa administracja, która oceniana przez pracowników naukowo-dydaktycznych jest bardzo pozytywnie. Pracownicy dziekanatu oceniane są jako osoby pomocne i uprzejme (ocena 4,49) oraz wykonujące profesjonalnie swoją pracę (ocena 4,46). Niższe oceny otrzymała administracja ogólnouczelniana (3,90 – ocena uprzejmości i życzliwości, natomiast – 3,78 – ocena profesjonalizmu osób zatrudnionych w administracji centralnej).

Słabą stroną administracji – także wydziałowej – jest brak intensywniejszego wsparcia w obsłudze grantów naukowych (nie tylko przy rozliczaniu, ale też przy przygotowaniu wniosku grantowego). Satysfakcję pracownikom daje świadomość pracy w najlepszym ośrodku naukowym w Polsce. UMK jest oceniane jako doskonały ośrodek naukowy przez większość nauczycieli (ocena 3,94), podobnie jest z działalnością dydaktyczną (ocena 3,90).

Warto też wzmacniać proces informowania i rozbudowywać strukturę komunikacyjną na Wydziale, w którego skład weszły trzy silne jednostki wydziałowe, posiadające odmienną kulturę organizacyjną. Sposobem na rozwiązanie tego problemu jest dbanie o sprawny przepływ informacji pomiędzy władzami Wydziału a każdym Instytutem i jego pracownikiem. Sami nauczyciele jednakże deklarują poprawną komunikację z bezpośrednimi przełożonymi i administracją, szczególnie w zakresie spraw służbowych (ocena 3,92). Po dość już długim czasie użytkowania uznanie w skuteczności i przydatności zyskuje system USOS (ocena nauczycieli – 3,88).

Ważnym elementem dbania o satysfakcję pracowników jest wsparcie kształcenia zdalnego, m.in. poprzez szkolenia i wsparcie np. poprzez zatrudnienie czasowe osoby – metodyka edukacji zdalnej, która będzie odbywać indywidualne konsultacje z nauczycielem, weryfikując wykorzystane środki i metody prowadzenia zajęć online. W ankiecie ocena nauczycieli w zakresie wsparcia udzielonego przez władze UMK w kształceniu zdalnym wyniosła 3,30, natomiast pomoc w organizacji tej formy kształcenia przez władze Wydziału została oceniona wyżej – 3,49.

Nauczanie zdalne było w początkowej fazie pandemii możliwe dzięki „prywatnemu zaangażowaniu, poczuciu odpowiedzialności, wykorzystaniu prywatnych komputerów, dostępu do Internetu etc.” W miarę możliwości należy wesprzeć pracowników w zakresie sprzętu komputerowego do prowadzenia zajęć. Część służbowych komputerów być może po serwisowaniu mogłaby okazać się sprawna i przydatna do prowadzenia zajęć. Większość nauczycieli deklaruje, że chętnie skorzysta z tej formy kształcenia po ustaniu pandemii (ocena nauczycieli 4,0)

3. Rekomendacje

Wnioski z ankiety nie są jednoznaczne, co związane jest z jej niską zwrotnością w gronie pracowników administracji. Nie pozwala to na sformułowanie zobowiązujących, właściwych dla wszystkich grup pracowniczych rekomendacji, co sprawia, że pierwszą z nich staje się (1) **usprawnienie systemu ankietowania**, by w badaniu mogło wziąć więcej pracowników

z grupy administracji i obsługi. Dotyczy to między innymi promocji badania, ale też zorganizowania możliwości wypełnienia ankiety przez pracowników obsługi, którzy niekoniecznie posiadają służbowy adres mailowy. Pomiary satysfakcji pracowników inicjowane są na szczeblu rektorskim, nie wydziałowym, zatem Wydział może jedynie rekomendować poszerzenie formuły ankiety np. o ankietę w wersji papierowej, przeprowadzanej z zachowaniem anonimowości i poczucia bezpieczeństwa pracownika. Innym problemem jest język, w jakim prowadzona jest ankieta, która jest niedostępna dla pracowników, którzy nie posługują się językiem polskim.

(2) Druga rekomendacja dotyczy **wzmacniania wizerunku Wydziału** jako silnego ośrodka kształcenia i badań naukowych w zakresie nauk społecznych i humanistycznych, który osiąga sukcesy w konkursach o granty naukowe, dydaktyczne, rozwojowe, nie tylko w ramach IDUB, ale w konkursach zewnętrznych, w tym międzynarodowych. Wzmocnienie wizerunku powinno przebiegać dwutorowo – jako działania promocyjne sukcesów pracowników Wydziału, ale też instytucjonalnie – i tu ważne byłoby wydzielenie stanowiska i wyznaczenie osoby, w której zakresie obowiązków byłoby przede wszystkim wsparcie administracyjne dla osób realizujących granty naukowe.

Z punktu widzenia pracownika natomiast ważne jest (3) **przygotowanie kompleksowego i transparentnego systemu i oceny i motywowania pracownika**, który wspierać będzie jego dalszy rozwój, osiągnięcie *work-life balance*, gwarantującego równe traktowanie. Elementem tego systemu powinno być upowszechnianie informacji na temat procedur antymobbingowych i być może – w celach edukacyjnych i zapobiegawczych - szkolenia antymobbingowe i antydyskryminacyjne.

Na koniec należy wskazać na (4) **porzebę większej integracji struktury Uczelni**. Rekomendacja ta dotyczy wzmocnienia skutecznej współpracy pomiędzy administracją a pracownikami naukowo-dydaktycznymi, jak również pomiędzy Wydziałami a administracją ogólnouczelnianą, co może się odbyć poprzez eliminację jednostronnego systemu komunikacji oraz dotychczasowych sposobów obiegu informacji i dokumentów, a także nadmiernej biurokracji. Przykładem braku integracji jest niska świadomość i brak wiedzy na temat działań i konkursów w ramach Inicjatywy Doskonałości – Uczelnia Badawcza (informacje w tym zakresie powinny być skuteczniej dystrybuowane wśród społeczności Uczelni i Wydziału).

4. Harmonogram działań usprawniających

| Lp. | Rekomendacja/ działania usprawniające | Osoba Odpowiedzialna | Termin realizacji |
|-----|--|---|--------------------------|
| 1. | Usprawnienie systemu ankietowania, by w badaniu mogło wziąć więcej pracowników z grupy administracji i obsługi. Wystosowanie uwag i sugestii dotyczących usprawnienia systemu ankietowania do Uczelnianej Rady ds. Jakości Kształcenia UMK | Dziekan Wydziału Filozofii i Nauk Społecznych, Wydziałowy koordynator ds. jakości kształcenia | I i II kwartał 2021 roku |

| | | | |
|----|--|--|---------------------|
| 2. | Wzmacnianie wizerunku Wydziału jako silnego ośrodka kształcenia i badań naukowych w zakresie nauk społecznych i humanistycznych, który osiąga sukcesy w konkursach o granty naukowe, dydaktyczne, rozwojowe | Wydziałowy koordynator ds. jakości kształcenia, Dyrektorzy Instytutów funkcjonujących w ramach WFiNS, osoby zajmujące się promocją WFiNS | Rok 2021 |
| 3. | Przygotowanie kompleksowego i transparentnego systemu i oceny i motywowania pracownika, który wspierać będzie jego dalszy rozwój, osiągnięcie <i>work-life balance</i> , gwarantującego równe traktowanie, w tym organizacja spotkań i szkoleń antydyskryminacyjnych i antymobbingowych dla pracowników naukowo-dydaktycznych oraz pracowników administracji i obsługi | Dziekan Wydziału Filozofii i Nauk Społecznych, Dyrektorzy Instytutów w ramach WFiNS | Rok 2021 |
| 4. | Wzmocnienia skutecznej współpracy pomiędzy administracją a pracownikami naukowo-dydaktycznymi, jak również pomiędzy Wydziałem a administracją ogólnouczelnianą | Wydziałowy koordynator ds. jakości kształcenia | I i II kwartał 2021 |