

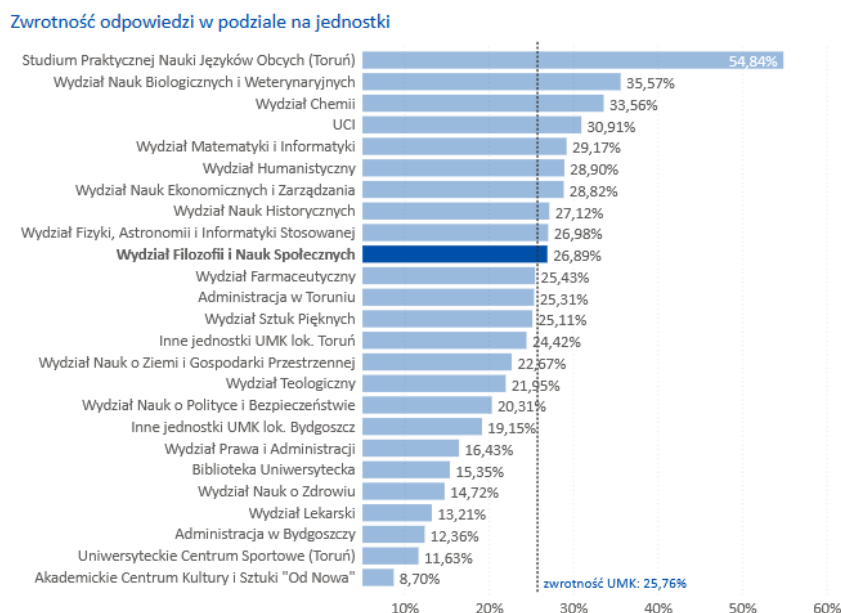
## Raport z badań satysfakcji pracowników Wydziału Filozofii i Nauk Społecznych UMK za rok akademicki 2021/2022

### 1. Wprowadzenie. Charakterystyka próby badawczej

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 na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu.

Badanie satysfakcji pracowników odbywa się nie rzadziej niż raz na dwa lata (ostatnie badanie przeprowadzono w 2020 roku). Tegoroczny raport bazuje na wynikach badań, które prowadzone były wśród pracowników Uczelni od czerwca do września 2022 roku.

W badaniu wzięło udział **57 osób** (w 2020 roku – 51 pracowników) spośród **212 uprawnionych** do wypełnienia ankiet pracowników Wydziału (w 2020 – 194 osoby), co stanowi **26,89%** (w 2020 roku - 26,29%) wszystkich zatrudnionych osób. Zwrotność ankiet na WFiNS przewyższa średnią wartość na UMK **25,76%** (w 2020 roku - 21,54%), co szczegółowo prezentuje wykres 1.

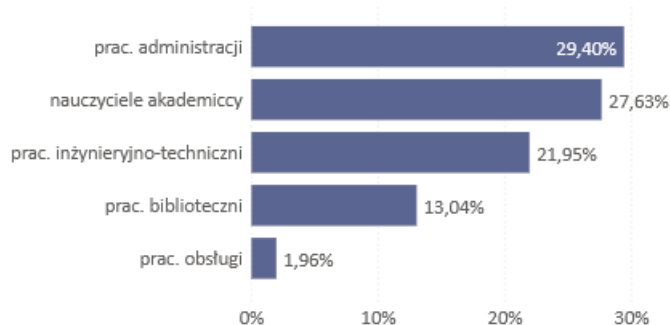


Wykres 1. Zwrotność ankiet oceny satysfakcji pracowników UMK w roku 2022  
(źródło: analizy Uczelnianej Komisji ds. Jakości Kształcenia).

Ankietą objęci zostali pracownicy administracji i obsługi, nauczyciele akademicy, pracownicy inżynieryjno-techniczni, pracownicy biblioteczni, przy czym dla zapewnienia

najwyższego poziomu anonimowości wypełniający ankietę nie musiał odpowiadać na pytanie o stanowisko czy charakter pracy.

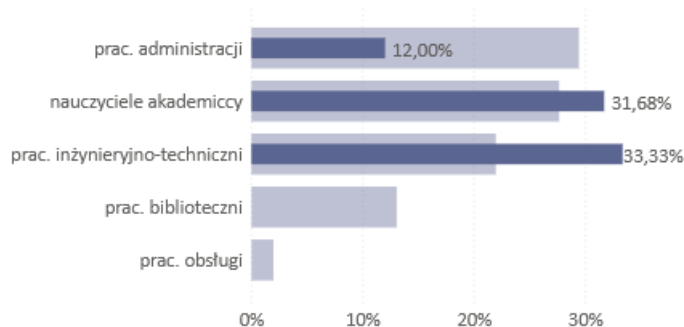
Zwrotność odpowiedzi UMK w podziale na charakter pracy



Wykres 2. Udział poszczególnych grup osób zatrudnionych na UMK biorących udział w badaniu w 2022 roku (źródło: analizy Uczelnianej Komisji ds. Jakości Kształcenia).

W badaniu na WFiNS w grupie 57 osób biorących udział w ankiecie 21 pracowników nie podało informacji o stanowisku, a jedna osoba – o charakterze pracy. 51 osób byli to nauczyciele akademicy (na 161 uprawnionych), 3 osoby to pracownicy administracji (na 25 osób uprawnionych) oraz 2 osoby w grupie pracowników inżynieryjno-technicznych (na 6 osób uprawnionych).

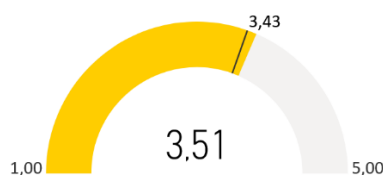
Zwrotność odpowiedzi UMK w podziale na charakter pracy



Wykres 3. Udział poszczególnych grup osób zatrudnionych na WFiNS biorących udział w badaniu w 2022 roku (źródło: analizy Uczelnianej Komisji ds. Jakości Kształcenia).

## 2. Ocena poszczególnych kategorii

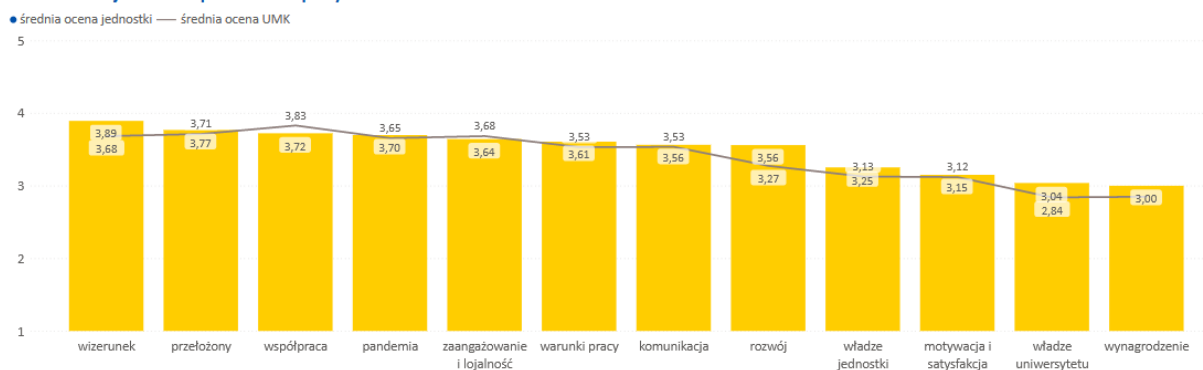
Średnia ocena satysfakcji pracowników WFiNS wyniosła 3,51 i jest nieznacznie wyższa niż średnia ocena dla UMK.



Wykres 4. Średnia ocena satysfakcji pracowników WFiNS wobec oceny UMK (źródło: analizy Uczelnianej Komisji ds. Jakości Kształcenia).

Badanie ankietowe obejmowało 12 kategorii analitycznych dotyczących: (1) władz Uczelni; (2) władz Wydziału/ Jednostki, na 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 Wydziału w sytuacji pandemicznej. Ostatnia kategoria została w badaniach w roku 2020 umieszczona jako dodatkowa, będąc ważnym czynnikiem zmieniającym warunki zatrudnienia.

#### Średnia ocena jednostki w podziale na aspekty



Wykres 5. Porównanie średnich wyników poszczególnych kategorii oceny dla WFiNS i Uczelni w 2022 roku (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 (w 2020 roku – również 3,89), **Przełożony** – 3,77 oraz **Współpraca** – 3,72.

W poprzednim badaniu, w roku 2020, trzy najważniejsze kategorie były następujące: **Wizerunek** – 3,89 (w 2020 roku – również 3,89), **Współpraca** – 3,72 (w 2020 roku – 3,83) oraz **Zaangażowanie i lojalność** – 3,64 (w 2020 roku – 3,79).

Najniższe oceny zaś dotyczą **Motywacji i satysfakcji** – 3,15, **Władz Uniwersytetu** – 3,04 oraz **Wynagrodzeń** – 3,0. W 2020 roku pracownicy WFiNS najniżej ocenili: **Władze Uczelni** – 3,32, **Władze Wydziału** – 3,28 oraz **Wynagrodzenia** – 3,16. Należy jednak zwrócić uwagę, że oceny te były wyższe niż obecnie.

Należy równocześnie wskazać, że oceny poszczególnych kategorii w dużej mierze pokrywają się z ocenami średnimi dla UMK (co obrazuje wykres 5). Wyższe niż UMK średnie oceny Wydział uzyskał w przypadku kategorii: **Wizerunek** (średnia WFiNS – 3,89; średnia UMK – 3,68), **Przełożony** (średnia WFiNS – 3,77; średnia UMK – 3,72), **Pandemia** (średnia WFiNS – 3,70; średnia UMK – 3,65), **Warunki pracy** (średnia WFiNS – 3,61; średnia UMK – 3,53), **Komunikacja** (średnia WFiNS – 3,56; średnia UMK – 3,53), **Rozwój** (średnia WFiNS – 3,56; średnia UMK – 3,27), **Władze jednostki** (średnia WFiNS – 3,25; średnia UMK – 3,13), **Motywacja i satysfakcja** (średnia WFiNS – 3,15; średnia UMK – 3,12), **Władze uniwersytetu** (średnia WFiNS – 3,04; średnia UMK – 2,84), **Wynagrodzenie** (średnia WFiNS – 3,00; średnia UMK – 2,85).

Jedynie dwie kategorie zostały ocenione niżej przez pracowników Wydziału Filozofii i Nauk Społecznych niż generalnie przez pracowników UMK. Były to kategorie: **Współpraca**

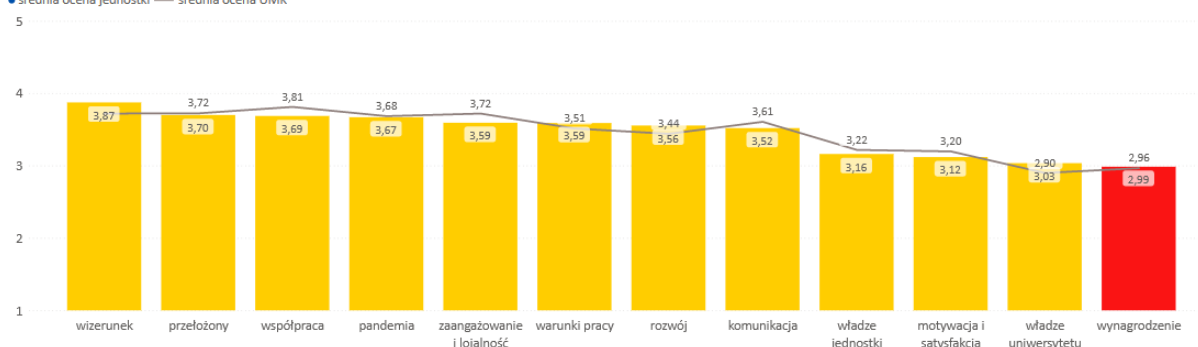
(średnia WFiNS – 3,72; średnia UMK – 3,83) oraz **Zaangażowanie i lojalność** (średnia WFiNS – 3,64; średnia UMK – 3,68).

Inaczej pracę na Uczelni oceniali poszczególne grupy pracowników. Odwrotnie niż w poprzednim badaniu oceny wystawione przez pracowników administracji i pracowników inżyniersko-technicznych są znacznie wyższe niż oceny nauczycieli akademickich.

W grupie pracowników akademickich najwyżej jest oceniany wizerunek i prestiż Uczelni, najniżej – system wynagrodzeń. Tylko ta grupa zawarła komentarze odnośnie wynagrodzeń, wskazując na niepoprawne mechanizmy, np. istnieje zapis, że ponadwymiarowe obowiązki są dodatkowo wynagradzane, jednak dotyczy to jedynie nadgodzin dydaktycznych, nie zaś innych obowiązków. Pracownicy zdają sobie sprawę, że niski poziom wynagrodzeń to problem systemowy, ale w związku ze współpracą z innymi ośrodkami i naukowcami wiedzą, że sposoby wynagradzania pracowników mogą być znacznie bardziej sprawiedliwe, motywujące, elastyczne, doceniające pracę. Prowadzi to do *szukania środków poza uczelnią oraz "rozdrabnianie się" w swoich działaniach*. Pracownicy zwracają uwagę na wysokie wymagania, np. odnośnie znajomości języków obcych, jednak bez możliwości rozwoju tych kompetencji ze strony Uczelni, która *oferuje nam płatne kursy języka angielskiego*. Inną ważną sprawą są obowiązki organizacyjne i związane z pełnioną funkcją, za które otrzymuje się bardzo niskie dodatki (nie są też one podstawą do nagród rektorskich). W komentarzach pojawiły się także uwagi odnośnie świadczeń socjalnych, wskazujących na realne kwestie: *Na UMK jest sporo małżeństw. Nie jest właściwe, że mają przywileje pracownicze naprzemiennie (np. co drugi rok mogą wystąpić o dofinansowanie wakacji pod gruszą, itp)*.

#### Średnia ocena jednostki w podziale na aspekty

● średnia ocena jednostki — średnia ocena UMK

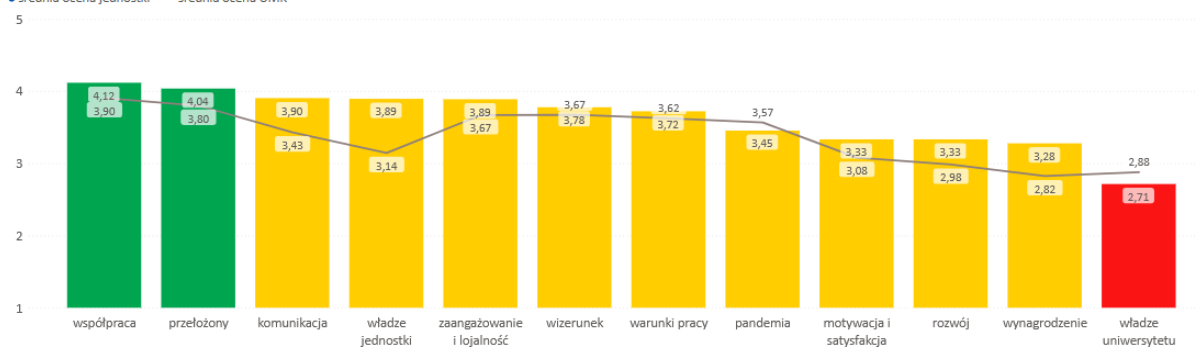


Wykres 6. Porównanie średnich wyników poszczególnych kategorii oceny dla WFiNS i Uczelni w 2022 roku w grupie nauczycieli akademickich (źródło: analizy Uczelnianej Komisji ds. Jakości Kształcenia).

Pracownicy administracji najlepiej oceniają możliwość współpracy oraz przełożonych (są to oceny wyższe niż generalne wskazane przez pracowników Uczelni). W przypadku szczegółowych pytań odnośnie różne aspekty pracy grupa ta nisko (na 3,45) oceniła wsparcie w sytuacji pracy zdalnej, politykę kadrową Uniwersytetu, sprawiedliwe dbanie o wszystkie jednostki Uczelni, otrzymywania jasnych instrukcji dotyczących sposobu postępowania, sposobów wynagradzania i możliwości zgłaszania się z problemami do władz Uczelni.

### Średnia ocena jednostki w podziale na aspekty

● średnia ocena jednostki — średnia ocena UMK

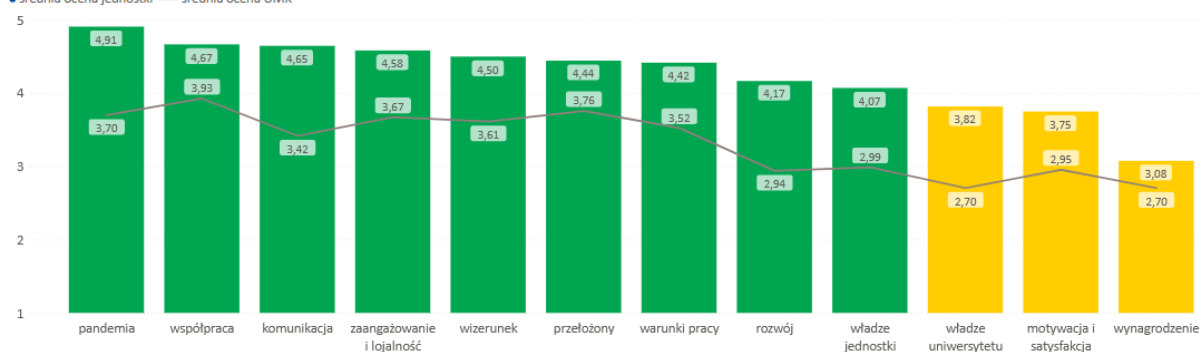


Wykres 7. Porównanie średnich wyników poszczególnych kategorii oceny dla WFiNS i Uczelni w 2022 roku w grupie pracowników administracji (źródło: analizy Uczelnianej Komisji ds. Jakości Kształcenia).

Pracownicy inżyniersko-techniczni szczególnie wysoko ocenili wsparcie Uczelni w czasie pandemii, współpracę, komunikację i inne. Przy czym niższe oceny w tej grupie były na poziomie najwyższych uzyskanych na Wydziale.

### Średnia ocena jednostki w podziale na aspekty

● średnia ocena jednostki — średnia ocena UMK



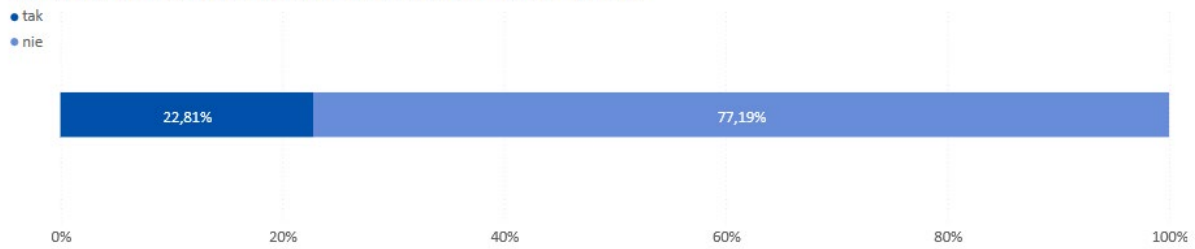
Wykres 8. Porównanie średnich wyników poszczególnych kategorii oceny dla WFiNS i Uczelni w 2022 roku w grupie pracowników inżyniersko-technicznych (źródło: analizy Uczelnianej Komisji ds. Jakości Kształcenia).

## 3. Godność pracownicza

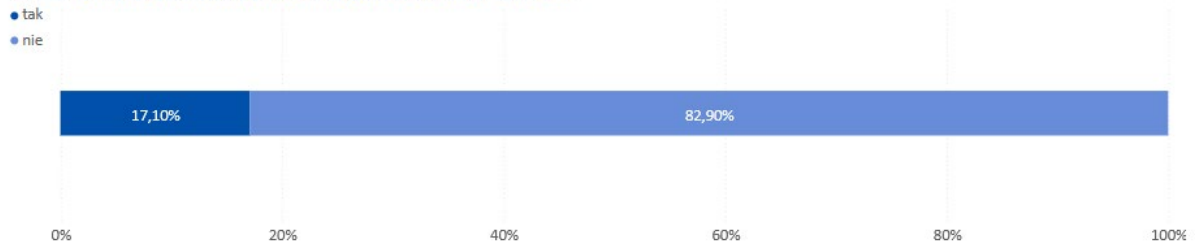
Ponadto pracownicy mogli wypowiedzieć się na temat własnych odczuć w zakresie ewentualnego naruszania przez władze Uczelni lub Jednostki godności osobistej. Pytanie o godność wymagało rozstrzygnięcia w tej sprawie (tzn. czy godność jest, czy nie jest naruszana), ale też pracownik mógł wskazać na sytuacje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

### Porównanie wyników jednostki dotyczących godności względem całego UMK

Czy w miejscu pracy naruszana jest Pani/Pana godność osobista? - wybrana jednostki



Czy w miejscu pracy naruszana jest Pani/Pana godność osobista? - całe UMK



Wykres 3. Porównanie deklaracji naruszenia godności przez pracowników WFiNS i UMK  
(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) 17,10% pracowników (w 2020 roku – 16% pracowników). W przypadku WFiNS naruszenie godności zadeklarowało **22,81%** pracowników. Wskaźniki rozkładają się nierównomiernie pośród grup pracowników, bowiem ani pracownicy administracji, ani pracownicy inżynieryjno-techniczni nie wskazali tego problemu. Natomiast odsetek pracowników badawczo-dydaktycznych, którzy deklarują naruszenie godności, wynosi **25,49%** i jest nieznacznie niższy od wskaźnika z poprzedniego badania (26,53%).

System ankietowy określił w badaniu 2022 roku alerty związane z poszczególnymi kategoriami komentarzy. Są wśród nich kategorie np. godność, wynagrodzenia, mobbing, molestowanie, strach, współpraca. Pojawiają się komentarze wskazujące na konkretne problemy z zarządzaniem jednostkami, nadmierną biurokracją i przeciążeniem obowiązkami, przy zupełnie niejasnym sposobie motywowania czy oceniania, ale też merytoryczne, pozwalające na sformułowanie słabych i mocnych stron Wydziału czy Uniwersytetu. Dla pracowników wartością staje się bycie konkurencyjnym – jako badacze, naukowcy, ale też pracownicy określonej jednostki czy Uczelni. Stąd ważne jest budowanie „marki” – jednostki, Wydziału, Uniwersytetu. Iść za tym powinny konkretne działania promocyjne i komunikacyjne, skonstruowane w sposób celowany do grup interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych. Wiele uwag dotyczy polityki kadrowej, ocenianej jako niesprawiedliwa i niespójna, a nawet jako „rzeź” czy „patologie”. Dotyczy to również sposobu wynagradzania i premiowania najlepszych pracowników (brakuje szczególnie docenienia pracy dydaktycznej). W komentarzach zawarto wiele troski o przyszłość Uczelni. Pracownicy wykazują się na silną identyfikacją z miejscem pracy i intencją zmiany.

## 4. Rekomendacje

W związku z niskim poziomem ankietowania należy podjąć zintensyfikowane działania na rzecz (1) **usprawnienia systemu ankietowania**, by wzięło w badaniu więcej pracowników grupy administracji i obsługi. Za zwiększenie poziomu zwrotności ankiet odpowiadają dwa

główne czynniki – poczucie możliwości wpływu na prowadzone działania organizacyjne, dydaktyczne czy też naukowe oraz proces komunikowania o badaniach ankietowych.

(2) Druga rekomendacja dotyczy **wzmacniania wizerunku Wydziału**, jako ośrodka kształcenia i badań naukowych w zakresie nauk społecznych i humanistycznych. Wizerunek ten powinien być kreowany wśród interesariuszy zewnętrznych, ale też wewnętrznych (studenci i pracownicy). Praca nad wizerunkiem dotyczy zatem strony internetowej, wysyłanych do pracowników komunikatów w formie mailowej, formułowania przejrzystych instrukcji działania.

(3) Należy wprowadzić działania w zakresie **edukacji zdalnej** – dla wzmacniania dydaktycznego potencjału kadry Wydziału.

Z punktu widzenia pracownika natomiast ważny jest również (4) **system oceny i motywowania pracownika**, który wspierać będzie jego dalszy rozwój, osiągnięcie *work-life balance*, gwarantującego równe traktowanie, także w zakresie wynagrodzeń. Jednym z elementów jest tu także wypracowanie kryteriów oceny pracy dydaktycznej, by docenić ten obszar obowiązków zawodowych.

Elementem tego systemu powinno być także upowszechnianie informacji na temat procedur antymobbingowych i – w celach edukacyjnych i profilaktycznych – szkolenia antymobbingowe i antydyskryminacyjne.