

**„Kwestionariusz badania satysfakcji pracowników UMK”**

**Rok akademicki 2021/2022**

**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 2021/2022 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.

### Zwrotność odpowiedzi w podziale na jednostki

Jednostka organizacyjna	zwrotność UMK
Studium Praktycznej Nauki Języków Obcych (Toruń)	54,84%
Wydział Nauk Biologicznych i Weterynaryjnych	35,57%
Wydział Chemii	33,56%
UCI	30,91%
Wydział Matematyki i Informatyki	29,17%
Wydział Humanistyczny	28,90%
Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania	28,82%
Wydział Nauk Historycznych	27,12%
Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	26,98%
Wydział Filozofii i Nauk Społecznych	26,89%
<b>Wydział Farmaceutyczny</b>	<b>25,43%</b>
Administracja w Toruniu	25,31%
Wydział Sztuk Pięknych	25,11%
Inne jednostki UMK lok. Toruń	24,42%
Wydział Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej	22,67%
Wydział Teologiczny	21,95%
Wydział Nauk o Polityce i Bezpieczeństwie	20,31%
Inne jednostki UMK lok. Bydgoszcz	19,15%
Wydział Prawa i Administracji	16,43%
Biblioteka Uniwersytecka	15,35%
Wydział Nauk o Zdrowiu	14,72%
Wydział Lekarski	13,21%
Administracja w Bydgoszczy	12,36%
Uniwersyteckie Centrum Sportowe (Toruń)	11,63%
Akademickie Centrum Kultury i Sztuki "Od Nowa"	8,70%

**Zwrotność UMK 25,76%**

### Zwrotność odpowiedzi UMK w podziale na charakter pracy

Charakter pracy	zwrotność UMK
prac. administracji	29,40%
nauczyciele akademicy	27,63%
prac. inżynieryjno-techniczni	21,95%
prac. biblioteczni	13,04%
prac. obsługi	1,96%

### Zwrotność odpowiedzi UMK w podziale na stanowisko pracy

Stanowisko	Zwrotność UMK
kierownicze	30,49%
niekierownicze	16,21%

### Zwrotność odpowiedzi jednostki w podziale na charakter pracy

Charakter pracy	Zwrotność odpowiedzi
prac. inżynieryjno-techniczni	26,79%
nauczyciele akademicy	25,63%
prac. administracji	12,50%

### Średnia ocena jednostki w podziale na aspekty

Aspekt	średnia ocena jednostki	średnia ocena UMK
przełożony	3,86	3,71
współpraca	3,82	3,83
zaangażowanie i lojalność	3,62	3,68
komunikacja	3,53	3,53
pandemia	3,51	3,65
wizerunek	3,47	3,68
warunki pracy	3,34	3,53
władze jednostki	3,11	3,13
rozwój	3,08	3,27
motywacja i satysfakcja	2,90	3,12
władze uniwersytetu	2,66	2,84
wynagrodzenie	2,55	2,85

## CZĘŚĆ I. ANALIZA ANKIET

TABELA 1. WIZERUNEK	średnia ocena jednostki	średnia ocena UMK
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>		
• Wydział/Instytut, na/w którym pracuję jest renomowanym ośrodkiem naukowym.	3,48	3,74
• Wydział/Instytut, na/w którym pracuję jest renomowanym ośrodkiem dydaktycznym.	3,45	3,66
• UMK jest profesjonalną i godną zaufania uczelnią.	3,49	3,66
<b>Zestawienie komentarzy:</b> Bardzo duży chaos administracyjny utrudnia pracę - długi okres oczekiwania na umowy, maile kierowane do administracji bez odpowiedzi, odsyłanie od jednego pracownika do drugiego, zaginione umowy i takie przykłady można by mnożyć. Na moim wydziale zatrudnia i nagradza się pracowników którzy wykazują minimalną aktywność zawodową. Nasza Uczelnia (CM UMK) stoi na szarym końcu uczelni medycznych w Polsce, w wielu edycjach grantów NCN i NCBiR w ogóle nie pojawiają się naukowcy z UMK, a jeśli już to są to zdecydowanie przypadki rzadkie, tym bardziej jeśli zestawić je z ilością grantów, jakie w każdym rozdaniu otrzymują naukowcy z innych uczelni. Nierówne traktowanie pracowników. Tegoroczne zamknięcie rekrutacji na kierunki niestacjonarne w CM w ostatniej chwili i pozostawienie kandydatów "na lodzie" to ujmą dla powagi Uczelni. "Zajęcia z przedmiotów kierunkowych są prowadzone przez pracowników technicznych (bez odpowiednich kompetencji). Nauczyciele akademicy prowadzą różne zajęcia w tym samym czasie (np. ćwiczenia i seminarium pokrywają się 30 minut), za zgodą przełożonych. Dostają przykaz dopisywania osób do publikacji, które są wykazywane w ewaluacji jako n0. Czyli publikujący muszą jeszcze więcej pracować, a pracownicy bez publikacji mogli dalej nic nie robić."		

TABELA 2. WŁADZE UNIwersYTETU	średnia ocena jednostki	średnia ocena UMK
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>		
• Władze Uniwersytetu prowadzą korzystną dla Uczelni politykę kadrową.	2,61	2,67
• Władze Uniwersytetu prowadzą korzystną dla Uniwersytetu politykę inwestycyjną.	2,90	3,11
• Władze Uniwersytetu sprawiedliwie dbają o potrzeby wszystkich jednostek organizacyjnych UMK.	2,20	2,42
• Władze Uniwersytetu sprawnie realizują cele zawarte w strategii UMK.	3,31	3,38
• Władze Uniwersytetu właściwie premiuja zaangażowanie pracowników w wykonywanie swoich obowiązków.	2,11	2,36
• Władze Uniwersytetu wprowadzają zmiany niezbędne do efektywnego konkurencyjnego na rynku.	2,94	3,14
<b>Zestawienie komentarzy:</b> "1) Dysproporcje w dodatkach do wynagrodzeń z projektów naukowych są zbyt duże - obecnie jest to 300% dla nauczycieli wobec jedynie 80% dla pracowników inżynieryjno-technicznych. 2) Brak możliwości zatrudnienia na stanowisku badawczym/naukowym BEZ obowiązkowego pensum dydaktycznego - pomimo, iż jest to prawnie przewidziane przez Ministerstwo." "Brak inwestycji ze wspólnych źródeł Uniwersytetu na wydziałach bydgoskich.		

Zamrożone płace od kilku lat przy szalejącej inflacji nie zachęcają do angażowania się w cokolwiek. "Jeśli Uczelnia zatrudnia młodych naukowców, z priorytetowych zespołów badawczych, którzy posiadają własne granty z NCN na pół etatu dydaktycznego, na stanowisku asystenta, za śmieszne wynagrodzenia, to coś tu jest nie tak. Jeśli zanim złoży się wniosek o grant do Działu Nauki, najpierw trzeba pisać wniosek o pozwolenie na złożenie wniosku, a jak się go dostanie, to jeszcze trzeba pisać osobne wnioski o taskawe umożliwienie stworzenia miejsca pracy (oczywiście finansowanego z otrzymanych w grantach pieniędzy) to coś tu jest nie tak. Jeśli od 2015 roku obowiązuje ustawa o organizmach genetycznie modyfikowanych i zakładach inżynierii genetycznej, a w 2022 roku nikt w CM nie wie, jak taki zakład założyć i jakie wymagania trzeba spełnić, to coś tu jest nie tak. Jeśli w dziale nauki i projektów nikt nie wie co i jak wypełnić w konkursach NCBiR np. LIDER, to coś tu jest nie tak. Jeśli od 10 lat Katedra... nie może się doprosić o przekazanie i dostosowanie do użytku kilku nieużywanych pomieszczeń w budynku na Karłowicza, to coś tu jest nie tak." Katedry/poszczególni pracownicy nie są równo traktowani. Na uczelni brakuje profesjonalnych nowoczesnych sprzętów do nauki studentów i przygotowania ich do pracy w zawodzie. Odmienne traktowane są kampusy toruński i bydgoski Pracownicy na stanowiskach inżynieryjno-technicznych mimo posiadania takiego samego wykształcenia i kompetencji zarabiają znacząco mniej niż nauczyciele akademicy. Dodatkowo obecny regulamin wynagrodzeń jest krzywdzący dla pracowników na stanowiskach inżynieryjno-technicznych zatrudnianych w grantach badawczych. Nauczyciele akademicy mogą dodatkowo zarobić z grantu badawczego 300% swojego wynagrodzenia, podczas gdy pracownicy inż-tech. tylko 80% swojego podstawowego wynagrodzenia przy wykonywaniu w granicach takich samych zadań. Jest to skrajnie demotywujące i przyczynia się do nieskładania przez pracowników wniosków o nowe granty, ponieważ ogranicza ich limit 80% podstawowego wynagrodzenia. Sytuację dodatkowo pogarsza fakt, że zwykle w grantach funduszy przeznaczonych na wynagrodzenia nie można przeksięgować na inną kategorię kosztów, co w praktyce oznacza, że Władze Uniwersytetu wolą zwrócić pieniądze do jednostki przyznającej grant niż zapłacić pracownikom za ich pracę daleko wykraczającą poza podstawowe obowiązki. Wystarczy zmienić słowo "nauczyciel" na słowo "pracownik" w Regulaminie wynagrodzeń przy Dodatku Rektorskim związanym z pracą w grantach, aby wyeliminować tę niesprawiedliwość i właściwie premiować zaangażowanych pracowników. Obecna sytuacja nijak ma się do realizacji celów strategicznych Uniwersytetu, ponieważ demotywuje pracowników i pokazuje, że na Uczelni nie warto się starać o nowe projekty badawcze. Zarobki w grupie pracowników inżynieryjno-technicznych są skrajnie niskie (bliskie najniższej krajowej) dla osób z wyższym wykształceniem, dodatkowo nadal podnoszących swoje wykształcenie i kompetencje (np. poprzez realizowanie doktoratu), a obecny regulamin wynagrodzeń powoduje, że nawet poprzez staranie się o granty zewnętrzne nie można podnieść wynagrodzenia do godziwej stawki. W niedalekiej przyszłości spowoduje, to rezygnację z pracy osób zaangażowanych i chcących się rozwijać, czego nie można nazwać korzystną polityką kadrową. Pracownicy w wieku emerytalnym nie wypełniają swoich obowiązków. Pracownicy techniczni zatrudnieni na całym etacie przebywają w pracy przez 6 godzin. Uniwersytet nie jest w stanie właściwie wynagrodzić pracowników inżynieryjno-technicznych blokując dodatkowe wynagrodzenie wynikające z pracy w grantach naukowych do 80% pensji podstawowej. Jest to niesprawiedliwość, zwłaszcza porównując do nauczycieli akademickich, u których taki limit to 300%. Jest to tym bardziej rażące, iż instytucje finansujące (NCN, NCBiR...) nie ograniczają wypłat w taki sposób. Uniwersytet żąda od pracowników wynagrodzeń, na które sam nie musi inwestować żadnych pieniędzy... Zarobki w żaden sposób nie motywują pracowników. Np. pensja asystenta jest pensją głodową. Uczelnia traktuje swoich pracowników przedmiotowo poprzez wysokie wymagania stawiane pracownikom i nieadekwatne wynagrodzenia. Zarobki zbliżone do minimalnej krajowej w renomowanej Instytucji to hańba dla polskiej Nauki.

TABELA 3. WŁADZE JEDNOSTKI, W KTÓREJ PRACUJĘ	średnia ocena jednostki	średnia ocena UMK
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Władze jednostki, w której pracuję kształtują pozytywne relacje międzyludzkie.</li> </ul>	3,30	3,18
<ul style="list-style-type: none"> <li>Władze jednostki, w której pracuję prowadzą korzystną z punktu widzenia interesu jednostki politykę kadrową.</li> </ul>	3,06	2,98
<ul style="list-style-type: none"> <li>Władze jednostki, w której pracuję satysfakcjonująco reprezentują interesy swoich pracowników na forum UMK.</li> </ul>	3,06	3,15
<ul style="list-style-type: none"> <li>Władze jednostki, w której pracuję sprawiedliwie dbają o potrzeby wszystkich komórek organizacyjnych jednostki.</li> </ul>	3,10	3,02
<ul style="list-style-type: none"> <li>Władze jednostki, w której pracuję sprawnie realizują cele zawarte w strategii (zakresie zadań) jednostki.</li> </ul>	3,40	3,54
<ul style="list-style-type: none"> <li>Władze jednostki, w której pracuję właściwie premiąją zaangażowanie pracowników w wykonywanie swoich obowiązków.</li> </ul>	2,67	2,75

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Władze jednostki, w której pracuję wprowadzają zmiany niezbędne do efektywnego konkurowania na rynku.</li> </ul>	3,20	3,28
<p><b>Zestawienie komentarzy:</b></p> <p>Jak możecie tworzyć ankiety, w których pytacie o "właściwe premiowanie zaangażowania pracowników w wykonywanie swoich obowiązków" gdy zarobki na Uczelni nie pozwalają godnie żyć? Jednostka, w której pracuje funkcjonuje sprawnie, choć zarządzanie mogłoby być nieco konkretniejsze. Na tyle na ile pozwalają władze uczelni, zatrudniane są nowe, kompetentne osoby, choć stanowiska, wymiary etatów i wynagrodzenia pozostawiają wiele do życzenia - gdyby nie środki pozyskiwane z innych źródeł (granty, Uczelnia Badawcza) byłoby ciężko. Jednostka prowadzi działalność badawczo-usługową, którą stara się w miarę możliwości rozwijać, pracownicy są zachęceni do pisania własnych grantów i uzyskują w tym zakresie wszelką możliwą pomoc. przełożeni sami wysyłają linki do szkoleń, zachęcają do udziału w konferencjach, znajdują finansowanie, by wysłać pracowników na kursy/szkolenia, wyjazdy zagranicę itp. Czasem mankamentem jest bardzo płaska hierarchia i właściwie rodzinna atmosfera panująca w jednostce, która przeszkadza w zdecydowanym egzekwowaniu obowiązków. Nie do zaakceptowania jest brak możliwości zatrudnienia na stanowisku badawczym/naukowym BEZ obowiązkowego pensum dydaktycznego - pomimo, iż jest to prawnie przewidziane przez Ministerstwo. Nie posiadają środków na premiowanie zaangażowania pracowników. Ponownie, pracownik inżynierjno-techniczny za zaangażowanie w rozwój naukowy Uczelni nie dostaje żadnej nagrody ani zachęty - pomimo, iż jego osiągnięcia są wykorzystywane przy ewaluacji Wydziału (liczba N). Władze Wydziału nie premiuje zaangażowanych osób. Osoby wykonujące absolutne minimum swoich obowiązków (albo nawet niewywiązujące się z obowiązków) zarabiają dokładnie tyle samo co pracownicy zaangażowani, starający się o nowe projekty i dbający o rozwój Uniwersytetu. W moim odczuciu oceny okresowe pracowników, to fikcja, nie mająca żadnego przełożenia na dalszą pracę. Pracownicy zaangażowani potrzebni są w momencie ewaluacji, ale nie są w żaden sposób premiowani za swoją pracę. W czasie ewaluacji nagle włączają się do "n" osoby na stanowiskach inż-tech., ponieważ piszą więc publikacji niż niektórzy nauczyciele akademicy. Osoby wykraczające poza swoje podstawowe obowiązki nie są w żaden sposób nagradzane, a osoby niewykonujące swoich obowiązków nie ponoszą żadnych konsekwencji. Takie zarządzanie nie kształtuje pozytywnych relacji międzyludzkich oraz promuje bylejąkość. Dodatkowo demotywuje to robienia czegokolwiek więcej niż absolutne minimum.</p>		

TABELA 4. BEZPOŚREDNI PRZEŁOŻONY	średnia ocena jednostki	średnia ocena UMK
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezpośredni przełożony daje mi pełną informację zwrotną na temat jakości mojej pracy.</li> </ul>	3,71	3,57
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezpośredni przełożony jest otwarty na opinie i pomysły swoich podwładnych.</li> </ul>	4,12	3,85
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezpośredni przełożony ocenia moją pracę wyłącznie na podstawie jakości jej wykonania.</li> </ul>	4,00	3,76
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezpośredni przełożony potrafi kierować zespołem.</li> </ul>	3,55	3,66
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezpośredni przełożony potrafi stworzyć atmosferę mobilizującą do pracy.</li> </ul>	3,80	3,54
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezpośredni przełożony precyzyjnie definiuje przydzielane mi zadania i wyniki, które mam osiągnąć.</li> </ul>	3,57	3,64
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezpośredni przełożony sprawiedliwie traktuje wszystkich podwładnych.</li> </ul>	3,65	3,56
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezpośredni przełożony traktuje mnie z szacunkiem.</li> </ul>	4,46	4,18
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezpośredni przełożony wspiera rozwój mojej kariery zawodowej.</li> </ul>	3,88	3,66

**Zestawienie komentarzy:**

Ogrom obowiązków dydaktycznych i innych funkcji pełnionych na uczelni, w tym związanych z działalnością badawczo-usługową, sprawiają, iż czasami brakuje czasu na efektywne zarządzanie zespołem, poprzez stawianie konkretnych i jasnych wytycznych, ale te obowiązki niejako przejmują pracownicy szczebel niżej, więc nie ma z tym jakiegoś większego problemu. W końcu ktoś musi dbać o szeroki obraz, a szczegółami może zajmować się ktoś inny. Mój bezpośredni przełożony jest jednym z niewielu pozytywnych aspektów pracy na Uniwersytecie. Stara się stwarzać pracownikom możliwości rozwoju. Stara się o środki zewnętrzne, dzięki czemu mamy fundusze na prowadzenie badań oraz mamy możliwość zarobienia dodatkowych pieniędzy jako wykonawcy w grantach. Każdy pracownik traktowany jest z szacunkiem oraz promowana jest praca zespołowa. Jesteśmy motywowani do starania się projekty zewnętrzne. Bezpośredni przełożony jest otwarty na pomysły pracowników. Zespół zbudowany jest z wykształconych i kompetentnych ludzi, którzy są traktowani bardziej jak partnerzy niż podwładni. Dostajemy dużą dozę samodzielności, co sprzyja rozwojowi.

TABELA 5. WSPÓŁPRACA	średnia ocena jednostki	średnia ocena UMK
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>Gdy zachodzi potrzeba współpracy, jednostki organizacyjne UMK współdziałają satysfakcjonująco.</li></ul>	3,23	3,28
<ul style="list-style-type: none"><li>Gdy zachodzi potrzeba współpracy, komórki organizacyjne jednostki, w której pracuję, współdziałają satysfakcjonująco.</li></ul>	3,53	3,67
<ul style="list-style-type: none"><li>Lubię pracować w swoim zespole.</li></ul>	4,16	4,09
<ul style="list-style-type: none"><li>Pracownicy administracji ogólnouniwersyteckiej są uprzejmi i pomocni.</li></ul>	3,74	3,80
<ul style="list-style-type: none"><li>Pracownicy administracji ogólnouniwersyteckiej wykonują swoją pracę profesjonalnie.</li></ul>	3,61	3,67
<ul style="list-style-type: none"><li>Pracownicy administracji wydziałowej są uprzejmi i pomocni.</li></ul>	4,20	4,27
<ul style="list-style-type: none"><li>Pracownicy administracji wydziałowej wykonują swoją pracę profesjonalnie.</li></ul>	3,90	4,11
<ul style="list-style-type: none"><li>Pracownicy jednostek ogólnouczelnianych są uprzejmi i pomocni.</li></ul>	3,81	3,88
<ul style="list-style-type: none"><li>Przez współpracowników jestem traktowany z szacunkiem.</li></ul>	4,29	4,23
<ul style="list-style-type: none"><li>W jednostce, w której pracuję, panuje atmosfera zaufania.</li></ul>	3,75	3,51
<ul style="list-style-type: none"><li>W zespole, w którym pracuję, mogę liczyć na pomoc współpracowników.</li></ul>	4,25	4,14

<ul style="list-style-type: none"> <li>Wsparcie pracowników administracji ogólnouniwersyteckiej i jej władz sprzyja realizacji przedsięwzięć naukowych i organizacyjnych.</li> </ul>	3,27	3,29
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wsparcie pracowników administracji Wydziału i jego władz sprzyja realizacji przedsięwzięć naukowych i organizacyjnych.</li> </ul>	3,47	3,69
<p><b>Zestawienie komentarzy:</b>  Ciężko odpowiedzieć na te pytania, bo to kwestia bardzo indywidualna. W niemal każdym dziale są osoby niezwykle profesjonalne, kompetentne i sprawne, które zawsze chętnie pomogą i aż miło się z nimi współpracuje (tutaj mogę wymienić p. .... z dziekanatu WF, p. .... z dziekanatu WF, czy p. ...., która kiedyś pracowała w Dziale Nauki, i ku ogólnemu ubolewaniu, już tam nie pracuje). Natomiast są też i takie osoby, z którymi pracuje się bardzo ciężko, więc ogólny odbiór jest taki, że na dwoje babka wróżyła. Dział BHP czy informatyczny to w ogóle dramat - wydaje mi się, że ludzie tam zatrudnieni pracują tylko dla siebie, zupełnie nie rozumiejąc potrzeb naukowców. Pracownicy niebędący nauczycielami to gorszy sort; pogardzani, wykorzystywani itd. "Wsparcie i współpraca z Działem Nauki i Projektów CM pozostawia wiele do życzenia. Na pochwałę zasługuje natomiast praca i zaangażowanie pracowników administracji Wydziału Farmaceutycznego."</p>		

TABELA 6. KOMUNIKACJA	Średnia ocena jednostki	Średnia ocena UMK
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Obieg dokumentów na linii administracja ogólnouniwersytecka -inna jednostka przebiega szybko i sprawnie.</li> </ul>		2,99
<ul style="list-style-type: none"> <li>Obieg dokumentów na linii jednostka, w której pracuję-administracja ogólnouniwersytecka przebiega szybko i sprawnie</li> </ul>	3,46	3,12
<ul style="list-style-type: none"> <li>Otrzymuję pełną informację zwrotną na temat wyników swojej oceny okresowej.</li> </ul>	3,76	3,88
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rozumiem, w jaki sposób wykonywane przeze mnie zadania służą realizacji strategii (zakresu zadań) jednostki, w której pracuję.</li> </ul>	3,47	3,66
<ul style="list-style-type: none"> <li>Strona WWW jednostki, w której pracuję, zawiera wyczerpujące informacje.</li> </ul>	3,70	3,69
<ul style="list-style-type: none"> <li>Strona WWW UMK zawiera wyczerpujące informacje.</li> </ul>	3,68	3,54
<ul style="list-style-type: none"> <li>USOS usprawnia moją pracę.</li> </ul>	3,48	3,67
<ul style="list-style-type: none"> <li>Załatwiając sprawy służbowe w administracji ogólnouniwersyteckiej otrzymuję jasne instrukcje dotyczące sposobu postępowania.</li> </ul>	3,52	3,50
<ul style="list-style-type: none"> <li>Załatwiając sprawy służbowe w jednostce, w której pracuję, otrzymuję jasne instrukcje dotyczące sposobu postępowania.</li> </ul>	3,70	3,71
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ze swoimi pomysłami i problemami mogę się zwrócić do Władz jednostki, w której pracuję.</li> </ul>	3,59	3,61



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ze swoimi pomysłami i problemami mogę się zwrócić do Władz Uczelni.</li> </ul>	2,84	3,01
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zmiany w moim harmonogramie zajęć dydaktycznych są komunikowane z odpowiednim wyprzedzeniem.</li> </ul>	3,67	3,73

#### Zestawienie komentarzy:

Całkowity brak komunikacji i zgodności pomiędzy Collegium Medicum w Bydgoszczy, a resztą Uniwersytetu w Toruniu. Otrzymałoby dofinansowanie na badania z Rektoratu w Toruniu NIE MA MOŻLIWOŚCI z niego skorzystać w Collegium Medicum w Bydgoszczy z powodu braku jednolitego systemu zamówień (Toruń = X-Primer, Bydgoszcz = WorkFlow). Pytanie o USOS to jawna kpina. "Strony www UMK są fatalne w nawigacji, ciężko cokolwiek znaleźć, jeżeli nie jest to na osobnym ""kafelku"". USOS nie jest wykorzystywany ani do tworzenia planu, ani do rezerwacji sal a tym samym nie ma wpływu na usprawnienie pracy, czy też tworzenia harmonogramu zajęć." USOS na CM UMK funkcjonuje jedynie do wystawiania ocen. Wielka różnica pomiędzy funkcjonowaniem USOS na UMK a na CM UMK. W jednostce, w której jestem zatrudniony wszystko przebiega sprawnie, mamy super-sekretarkę (p. ....), która jest jedną z najbardziej kompetentnych osób w tej materii, jakie znam. Problem pojawia się, gdy przychodzi do innych jednostek. Na odpowiedź ze strony działu informatycznego, czy w ogóle załatwienie jakiegokolwiek sprawy z nimi (czy to podłączenie gniazdka internetowego, czy zakup i zainstalowanie oprogramowania, czy realizację zamówień) trzeba czekać bardzo długo, a sprawy przeciągają się niemiłosiernie. Dział Nauki i projektów też mógłby szybciej odpowiadać/realizować sprawy, bo kiedy przychodzi do rozliczania grantów/składania raportów etc. to często sprawy załatwane są na ostatnią chwilę, choć tutaj bardzo często jest to wynikiem przedłużonego czasu oczekiwania na podpis osób reprezentujących uczelnię na konkretnych dokumentach. Z problemami/pomysłami mogę się udać do przełożonych, po czym moje problemy są umniejszane, a pomysły wyśmiewane lub przypisywane innym.

TABELA 7. WARUNKI PRACY	średnia ocena jednostki	średnia ocena UMK
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moja praca pozwala mi na zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.</li> </ul>	3,04	3,26
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posiadam niezbędne zasoby (materiały, sprzęt, technologię itd.), aby dobrze wykonywać swoją pracę.</li> </ul>	3,10	3,48
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pracuję na stanowisku bezpiecznym dla zdrowia i życia.</li> </ul>	3,71	3,90
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pracuję w otoczeniu przyjaznym pod względem ergonomii i higieny.</li> </ul>	3,33	3,54
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedury wykonywania obowiązków służbowych w jednostce, w której pracuję, ułatwiają efektywne wykonywanie pracy.</li> </ul>	3,45	3,44
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozkład moich zajęć w skali roku akademickiego jest zgodny z moimi oczekiwaniami.</li> </ul>	3,77	3,88
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uczelnia zapewnia mi dobre warunki pracy.</li> </ul>	3,11	3,38

#### Zestawienie komentarzy:

"Gigantycznym problemem są zbyt małe fundusze na środki trwałe takie jak komputery czy meble. Dodatkowo okres oczekiwania na nowe meble czy komputery to ok. rok, co powoduje, że ciężko mówić o ergonomii w miejscu pracy. Pomieszczenia bardzo nie są odpowiednio przystosowane oraz jest ich za mało, co często wymusza siedzenie dużej ilości osób w jednym biurze, wywierając tym samym negatywny wpływ na produktywność." "BRAK DODATKÓW NA DOJAZD DO PRACY !!!! Jeśli pracownik mieszka w Toruniu, a zatrudniony jest w Bydgoszczy, jego wydatki na codzienny dojazd do pracy (samo paliwo) sięgają 1400 zł miesięcznie !! Komunikacja kolejowa nie wchodzi w rachubę ze względu na nieregularny tryb pracy w laboratorium często do późnych godzin wieczornych." Mój komfort pracy był jak dotąd zapewniony. Jednakże, po wprowadzeniu ograniczeń odnośnie przyznawania stypendium za wysokopunktowane publikacje oraz obniżenie tzw. wczasów pod gruszą zdecydowanie obniżył moją motywację do pracy. Tym bardziej, że jestem osobą, która cały czas podnosi swoje kwalifikacje i angażuje się w promocję Uczelni na wielu poziomach. Po kilku tygodniach pracy nadal nie posiadam swojego służbowego fartucha ochronnego. Uczelnia nie zapewnia pracownikom nic poza wodą z kranu.

Przeładowanie obowiązkami dydaktycznymi: jeśli zajęcia trwają 5h lekcyjnych, powiedzmy od 8 do 11:15 to pozostaje mi 45 minut na załatwienie innych obowiązków. Jestem zatrudniony na 1/2 etatu, to przy 4 grupach w tygodniu pozostaje tylko jeden dzień na przygotowanie się do zajęć, czy załatwienie innych spraw. Takie sprawy, jak przygotowanie/sprawdzanie kolokwiiów siłą rzeczy wykonuje już po godzinach pracy, za co nikt mi nie płaci. Dodatkowo, uczelnia nie zapewnia wystarczającej ilości kamer, słuchawek i mikrofonów, by na raz wszyscy pracownicy jednostki mogli prowadzić zajęcia online, więc korzystamy ze sprzętu prywatnego. Wielokrotnie zdarzało się, że takie rzeczy jak płyn do mycia naczyń, mydło, ręczniki papierowe, baterie, czy drobne odczynniki potrzebne na zajęciach (cukier, olej, drożdże piekarskie, jajka kupowaliśmy w jednostce albo z własnej kieszeni, albo z pieniędzy zrzutkowych, bo były potrzebne na cito, a czas realizacji takich zamówień jest zdecydowanie za długi. Ponadto zdarza się, iż wykonujemy takie prace jak: przenoszenie mebli/lodówek/sprzętu naukowego, jak również dokonujemy drobnych napraw typu obłuzowana śrubka, naprawa drobnego sprzętu laboratoryjnego - bo znowu, jest potrzebny od zaraz, a na reakcję ze strony odpowiedniego działu czeka się czasem tygodniami, jak nie dłużej. Przypomnę, że rutynowo robią to osoby zatrudnione na stanowiskach dydaktycznych/naukowo-dydaktycznych i nikt im za to nie płaci. Co więcej brakuje wykwalifikowanego personelu sprząającego, który nie bałby się sprzątnąć w laboratoriach - obecnie zatrudnione panie, choć bardzo miłe i uczynne, nie sprząją w niektórych laboratoriach, bo boją się, że coś popsują. Uczelnia z pewnością zapewnia żenujące wynagrodzenie! Moja praca nie pozwala mi na zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, zwłaszcza wtedy, kiedy sprawdzam w weekendy prace magisterskie (za darmo) przy wykorzystaniu prywatnych zasobów (komputer). "Wynagrodzenie w stosunku do liczby wykonywanych obowiązków i odpowiedzialności powierzanej pracy jest nieproporcjonalne. Będąc osobą wykształconą i pracując na uczelni nie można z pensji utrzymać się, pokryć podstawowych kosztów życia. Brak jakiegokolwiek perspektywy na podwyżkę (chociażby wyrównującą inflację). Podstawowy sprzęt do pracy często stary, o ograniczonej funkcjonalności."

TABELA 8. WYNAGRODZENIE	średnia ocena jednostki	średnia ocena UMK
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indywidualne wyniki pracowników są uwzględniane w systemie wynagrodzeń.</li> </ul>	2,06	2,39
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jestem sprawiedliwie wynagradzany za pracę, którą wykonuję.</li> </ul>	2,04	2,60
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mam poczucie, że jeżeli rzetelnie wywiązuję się ze swoich obowiązków, moje zatrudnienie na UMK nie jest zagrożone.</li> </ul>	3,33	3,46
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ponadwymiarowe obowiązki są dodatkowo wynagradzane.</li> </ul>	2,69	2,95
<ul style="list-style-type: none"> <li>Świadczenia socjalne są sprawiedliwie dystrybuowane.</li> </ul>	2,96	3,27
<ul style="list-style-type: none"> <li>Zasady premiowania/otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia są jasno określone.</li> </ul>	2,50	2,65
<ul style="list-style-type: none"> <li>Zasady premiowania/otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia zachęcają mnie do podejmowania dodatkowego wysiłku w mojej pracy.</li> </ul>	2,28	2,64

#### Zestawienie komentarzy:

"1. brak ujmowania w pensum i tym samym wynagradzania opieki nad pracami magisterskimi (ćwiczenia specjalistyczne i metodologia badań) - 100/275 godzin w USOS, 0 godzin w pensum, 2. świadczenia socjalne ujmują przychód a nie dochód; to dochód faktycznie określa stan naszego portfela""1200 zł na rękę za prowadzenie zajęć dydaktycznych (co prawda 1/2 etatu) to śmiech na sali, nawet za pełen etat asystenta, przy obecnej inflacji pojedyncza osoba nie jest w stanie samodzielnie się utrzymać za te pieniądze i musi szukać sposobów na dorobienie. Co więcej, jeśli przed oceną parametryczną zatrudniało się ludzi na etaty dydaktyczne zamiast na naukowo-dydaktyczne, żeby lepiej wyglądać w statystykach, to takie podejście nie stanowi dobrej motywacji dla młodego naukowca - skąd ma mieć pewność, że Uczelnia, kiedy jej się nie będą zgadzać cyferki, nie podejmie kroków do kolejnych przetasowań na stanowiskach. A nadmienię, iż zostałem zatrudniony na stanowisku dydaktycznym, zamiast naukowo-dydaktycznym, pomimo bycia członkiem priorytetowego zespołu badawczego w ramach uczelni badawczej i pomimo faktu posiadania własnego grantu NCN. Na dobrą sprawę powinienem napisać do NCN pismo w sprawie rozwiązania umowy grantowej, bo będąc zatrudniony na stanowisku dydaktycznym nie powinienem w ogóle robić nauki - całą realizację grantu wykonuje ""po pracy"", we własnym zakresie, w czasie, za który nikt mi nie płaci. Nie mam przekonania, by uczelnia była zainteresowana zatrudnianiem i odpowiednim wynagradzaniem młodych naukowców.

Pomijając wszystko inne, jeśli dostaję, dla łatwych rachunków, 1200zł miesięcznie za przeprowadzenie zajęć dydaktycznych i mam 4 grupy, po 5h lekcyjnych każda, a w każdej jest około 8 studentów, to z tych prostych faktów wynika, że: 1200zł/ 4 tygodnie to 300zł/tydzień. 300zł/4 grupy to 75zł na grupę na tydzień, 75zł/4h zegarowe to 18,75zł i 75zł/8 osób = 9,3zł. Z tego wynika, że studenci dostają edukację wycenioną na niecałe 10 zł - taki jest wymiar dbałości uczelni o jakość kształcenia. Przypomnę, że rynkowe ceny 1 godziny korepetycji z biologii czy chemii dla jednej osoby oscylują w przedziale 50-150 zł - to też wskazuje jak bardzo pracownicy dydaktyczni są niedopłacani. "Do otrzymania świadczenia socjalnego trzeba przedłożyć PIT małżonka? Zmiana, którą wprowadziła Uczelnia spowodowała, że pracownik otrzyma mniejsze świadczenie. Dodatkowo został zabrany dodatek świąteczny. Mój komfort pracy był jak dotąd zapewniony. Jednakże, po wprowadzeniu ograniczeń odnośnie przyznawania stypendium za wysokopunktowane publikacje oraz obniżenie tzw. wczasów pod gruszą zdecydowanie obniżył moją motywację do pracy. Tym bardziej, że jestem osobą, która cały czas podnosi swoje kwalifikacje i angażuje się w promocję Uczelni na wielu poziomach. Osoby na stanowiskach technicznych wykonują bardzo trudną pracę, często są niezastąpione i są prawymi rękami pracowników naukowo dydaktycznych. Często pracują z materiałem zakaźnym i mutagennymi odczynnikami - codziennie narażają swoje zdrowie. Ponadto są to osoby z wyższym wykształceniem a zarabiają tyle samo co pracownicy porządkowi. Myślę, że podwyżki są konieczne. Najniższą krajową zarabiają osoby po podstawówce a nie kierunkach ścisłych.

Ponawiam argument o ograniczeniu możliwości wynagradzania pracowników inżynierjno-technicznych (80% pensji podstawowej w porównaniu do 300% dla nauczycieli akademickich). Jest to OGROMNIE demotywujący element pracy na Uniwersytecie, w szczególności kiedy pracownicy inżynierjno-techniczni w grantach mają często takie samo wyższe wykształcenie jak asystent naukowy i jako pracownik grantu mają często taki sam zakres obowiązków. Wierzę, że zniesienie tego ograniczenia w stopniu ZNA CZNYM przyczyni się do poprawy jakości pracy jak i jakości nauki na uczelni. Pracownicy na stanowiskach inżynierjno-technicznych mimo posiadania takiego samego wykształcenia i kompetencji zarabiają znacząco mniej niż nauczyciele akademicy. Dodatkowo obecny regulamin wynagrodzeń jest krzywdzący dla pracowników na stanowiskach inżynierjno-technicznych zatrudnianych w grantach badawczych. Nauczyciele akademicy mogą dodatkowo zarobić z grantu badawczego 300% swojego wynagrodzenia, podczas gdy pracownicy inż-tech. tylko 80% swojego podstawowego wynagrodzenia przy wykonywaniu w grantie takich samych zadań. Jest to skrajnie demotywujące i przyczynia się do nieskładania przez pracowników wniosków o nowe granty, ponieważ ogranicza ich limit 80% podstawowego wynagrodzenia. Sytuację dodatkowo pogarsza fakt, że zwykle w grantach funduszy przeznaczonych na wynagrodzenia nie można przeksięgować na inną kategorię kosztów, co w praktyce oznacza, że Władze Uniwersytetu wolą zwrócić pieniądze do jednostki przyznającej grant niż zapłacić pracownikom za ich pracę daleko wykraczającą poza podstawowe obowiązki. Wystarczy zmienić słowo "nauczyciel" na słowo "pracownik" w Regulaminie wynagrodzeń przy Dodatku Rektorskim związanym z pracą w grantcie, aby wyeliminować tę niesprawiedliwość i właściwie premiiować zaangażowanych pracowników. Obecna sytuacja nijak ma się do realizacji celów strategicznych Uniwersytetu, ponieważ demotywuje pracowników i pokazuje, że na Uczelni nie warto się starać o nowe projekty badawcze. Zarobki w grupie pracowników inżynierjno-technicznych są skrajnie niskie (bliskie najniższej krajowej) dla osób z wyższym wykształceniem, dodatkowo nadal podnoszących swoje wykształcenie i kompetencje (np. poprzez realizowanie doktoratu), a obecny regulamin wynagrodzeń powoduje, że nawet poprzez staranie się o granty zewnętrzne nie można podnieść wynagrodzenia do godziwej stawki. W niedalekiej przyszłości spowoduje, to rezygnację z pracy osób zaangażowanych i chcących się rozwijać, czego nie można nazwać korzystną polityką kadrową. Pracownicy naukowo- dydaktyczni na tych samych stanowiskach na innych uczelniach w Polsce, w tym mających statut uczelni badawczej mają o co najmniej 20% wyższą podstawę wynagrodzenia. Wynagrodzenia zależą od przełożonych i nie zależą od jakości mojej pracy. A zmiana regulaminu świadczeń socjalnych stanowczo obniżyła ich jakość. "Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego będącego jednocześnie naukowcem odpowiedzialnym za projektu naukowe jest wręcz żenująco niskie !!!!! BRAK DODATKÓW NA DOJAZD DO PRACY, powoduje, że ponad 1/3 miesięcznego wynagrodzenia wydawana jest na sam dojazd do pracy, niezbędny do wykonania pracy. Jest to skandaliczne traktowanie pracowników, zwłaszcza, że uczelnia rozmieszczona jest w dwóch miastach oddalonych od siebie o 50km."

TABELA 9. ROZWÓJ	średnia ocena jednostki	średnia ocena UMK
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fundusze na rozwój pracowników przydzielane są sprawiedliwie w jednostce, w której pracuję.</li> </ul>	3,16	3,27
<ul style="list-style-type: none"> <li>Moja praca daje mi możliwość rozwoju.</li> </ul>	3,38	3,54
<ul style="list-style-type: none"> <li>System awansu zawodowego w Jednostce, w której jestem zatrudniony, jest czytelny.</li> </ul>	2,96	3,08
<ul style="list-style-type: none"> <li>System awansu zawodowego w Jednostce, w której jestem zatrudniony, jest sprawiedliwy.</li> </ul>	2,67	3,05
<ul style="list-style-type: none"> <li>Uczelnia umożliwia mi rozwój kompetencji zawodowych.</li> </ul>	3,13	3,39
<ul style="list-style-type: none"> <li>Zasady ubiegania się o fundusze na rozwój pracowników obowiązujące w jednostce, w której pracuję, są jasno określone.</li> </ul>	3,29	3,26
<b>Zestawienie komentarzy:</b>		
"1) Brak jasnych regulacji czy publikowane przez wielu autorów (pracowników UMK) prace naukowe mogą służyć do rozwoju naukowego TYLKO JEDNEGO pracownika - np. czy te same prace mogą służyć zarówno do habilitacji, jak i doktoratu. 2) Brak możliwości opłacenia kursów podnoszących kompetencje pracowników, zarówno ze środków własnych jednostki, jak i z zewnętrznych projektów naukowych."		

Jednostka, w której jestem zatrudniony promuje pisanie własnych grantów, umożliwia i wysyła na szkolenia, przełożeni sami z siebie promują takie zachowania, wysyłają linki do szkoleń/webinariów/konferencji/stażów. Nie ma problemów z uzyskaniem zgody kierownictwa na tego typu sprawy, co więcej aktywnie znajdowane są środki na ich realizację, kierownicy okresowo organizują większe wyjazdy na międzynarodowe konferencje, na które jedziemy całym zakładem. Kryteria awansu zawodowego są jasne, ale nieprzestrzegane. "Moja praca daje mi możliwość rozwoju, ale tylko za sprawą mojego bezpośredniego przełożonego, który sam stara się stwarzać pracownikom warunki do rozwoju. System awansu jest dla mnie nieczytelny, ponieważ mimo spełniania wymagań na wyższe stanowisko, wykonywania pracy wykraczającej poza obowiązki, ciężko jest wynegocjować jakąkolwiek podwyżkę wynagrodzenia."

TABELA 10. MOTYWACJA I SATYSFAKCJA	średnia ocena jednostki	średnia ocena UMK
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Czuję się silnie zmotywowany do pracy.</li> </ul>	2,72	2,95
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jestem zadowolony ze swojego obecnego miejsca pracy.</li> </ul>	3,21	3,55
<ul style="list-style-type: none"> <li>Moja obecna praca spełnia moje oczekiwania.</li> </ul>	3,10	3,32
<ul style="list-style-type: none"> <li>Moje obecne miejsce pracy jest bliskie ideału.</li> </ul>	2,55	2,63

#### Zestawienie komentarzy:

"1) Grupa, w której pracuję jest zespołem złożonym z młodych i ambitnych naukowców. Niemniej ze względów finansowych obawiam się, że nie będą mogli dłużej w tej grupie pracować. Sam tylko codzienny dojazd do pracy pochłania ponad 1/3 miesięcznej pensji. 2) Pod względem finansowym moja praca nie tylko nie spełnia oczekiwań, lecz jest wręcz niewystarczająca do życia. 3) Pracownik UMK musi za prywatne pieniądze (z jakże małej pensji) kupić sobie komputer do stanowiska pracy, aby w ogóle móc wykonywać swoje obowiązki. 4) Warunki przyznawania dodatków za wysokopunktowane publikacje zostały ostatnio zmienione na NIEKORZYŚĆ PRACOWNIKÓW - jest to zdecydowanie DEMOTYWUJĄCY krok, odbierający pracownikom zachętę do prowadzenia badań." Mój komfort pracy był jak dotąd zapewniony. Jednakże, po wprowadzeniu ograniczeń odnośnie przyznawania stypendium za wysokopunktowane publikacje oraz obniżenie tzw. wczasów pod gruszą zdecydowanie obniżył moją motywację do pracy. Tym bardziej, że jestem osobą, która cały czas podnosi swoje kwalifikacje i angażuje się w promocję Uczelni na wielu poziomach. "Moje miejsce pracy jest dalekie od ideału przede wszystkim przez niskie wynagrodzenie oraz krzywdzący dla pracowników inż.-tech. system wynagradzania w grantach, który opisałam w poprzednich komentarzach. Nie zmieniałam miejsca pracy tylko ze względu na mojego bezpośredniego przełożonego, który stara się jak może, aby we własnym zakresie stworzyć nam godne warunki pracy oraz dać możliwości rozwoju. Jeśli Uczelnia nie zmieni polityki wynagradzania pracowników, to niestety będę musiała szukać innej pracy, mimo że bardzo lubię prowadzić badania naukowe." Motywacją do pracy jest moja silna wola i cechy charakteru Obecna praca na stanowisku dydaktycznym nie spełniona moich oczekiwań, ze względu na absurdalnie niskie wynagrodzenie. jeśli przy następnym przedłużaniu umowy nie znajdą zmiany w stanowisku (z asystenta na adiunkta i z połowy etatu na cały) to zamierzam poszukać innej pracy - te obecną, w podanym wymiarze, podjąłem jedynie, by móc dokończyć Grant z NCNu i doktorat - by nie musieć szukać czegoś na boku gdzie indziej, bo przeszkadzałoby to w dokończeniu powyższych spraw. Nie zmienia to faktu, iż realia płacowe na uczelni nijak się mają do realiów finansowych rzeczywistego świata - przy inflacji 12% - pensje stoją w miejscu i jest tak od lat - z pracy na uczelni singiel nie jest w stanie wynająć mieszkania i utrzymać się od pierwszego do pierwszego, co jest po prostu uwłaczające dla osoby z wyższym wykształceniem, właściwie z doktoratem. O wzięciu kredytu na własne M nie wspominając. Nic dziwnego, że młodzi naukowcy odchodzą z uczelni dop sektora prywatnego, gdzie są wynagradzani odpowiednio do swojej wiedzy i kompetencji. To oburzające, żeby kasjerka w Biedronce czy lidlu zarabiała więcej, niż asystent na uczelni, uczący trudnych przedmiotów studentów, którzy ponoć mają być elitą i przyszłością narodu. Niestety benefity płynące z pracy na uczelni, takie jak nienormowany, zadaniowy czas pracy, możliwość rozwoju osobistego, czy prestiż nie wytrzymują zderzenia z rzeczywistością - jakoś Enea nie chce przyjąć 45 prestiży za rachunek za prąd, a spółdzielnia nie przyjmuje w rozliczeniu za czynsz artykułów z if: 5,37

TABELA 11. ZAANGAŻOWANIE I LOJALNOŚĆ	średnia ocena jednostki	średnia ocena UMK
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Czuję się emocjonalnie związany ze swoim miejscem pracy.</li> </ul>	4,16	3,96
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jestem otwarty na zmiany prowadzące do poprawy funkcjonowania jednostki, w której pracuję.</li> </ul>	4,33	4,31
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mógłbym z przekonaniem polecić swojemu znajomemu pracę na UMK.</li> </ul>	2,84	3,09
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nie myślę o zmianie pracy.</li> </ul>	3,15	3,45
<ul style="list-style-type: none"> <li>W pracy zawsze jestem gotów do dodatkowego wysiłku, gdy jest to konieczne.</li> </ul>	4,28	4,20
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wierzę, że w wyniku tego badania nastąpią pozytywne zmiany na UMK.</li> </ul>	2,91	3,02
<p><b>Zestawienie komentarzy:</b></p> <p>Do poprzedniego roku akademickiego byłam gotowa na większe poświęcenie, ale niestety za wykonaną pracę zostają nagradzani nie jej wykonawcy, tylko inne osoby. Dobrymi chęciami jest piekło wybrukowane. Dopóki nie zmieni się mentalność osób zarządzających Uczelnią, to nic się nie zmieni. Dopóki nie dojdziemy do wniosku, że naukowcy, by robić naukę muszą być dobrze opłacani (i nie mam tu na myśli pensji w okolicy 3500zł na rękę, bo to nie jest adekwatne wynagrodzenie do wykształcenia i obowiązków), że nie mogą być przetwarzani dydaktyką i obowiązkami administracyjnymi, to żadne szkolenia z pozytywnego myślenia, zarządzania zespołem, czy owoce czwartki niczego nie zmieniają. Dopóki nie zdamy sobie sprawy, że to administracja jest dla naukowców, a nie na odwrót, to żadne kursy komunikacji dla pracowników administracyjnych nie przyniosą efektu. Dopóki nie będziemy na każdym kroku wspierać i promować pracowników i katedr posiadających/ubiegających się o granty, to nadal będziemy na szarym końcu rankingu wśród uczelni. Nie można w nieskończoność pchać tego wózka zwanego Uczelnią na oddaniu, lojalności, zaangażowaniu i gotowości do poświęceń szeregowych pracowników, którzy wykonują nadmiarową, nieodpłatną pracę, często poza swoim czasem pracy, czy też zakresem obowiązków - bo w efekcie kończymy z całą masą niezadowolonych, rozczarowanych Uczelnią i nauką jako taką, wypalonych zawodowo ludzi, do których z ubolewaniem się zaliczam. W obecnym kształcie, nie poleciłbym nikomu pracy w CM UMK - są miejsca, w których zdecydowanie bardziej docenią odpowiednio wykwalifikowanego pracownika. Głęboko wierzę i mam nadzieję, że ta ankieta nie jest kolejnym pustym formularzem do wypełnienia, który nic nie zmieni. Staralam się w komentarzach jak najdokładniej opisać powody moich odpowiedzi, licząc, że pomoże to poprawić funkcjonowanie Uniwersytetu. Bardzo lubię prowadzić badania naukowe i zespół, w którym pracuje i nie chciałabym zmieniać pracy, ale będę do tego zmuszona jeśli nie zostaną wprowadzone zmiany w wynagrodzeniach pracowników. Mimo mojego wyższego wykształcenia i wysokich kompetencji (które dodatkowo stale staram się podnosić), nie mam zdolności kredytowej pozwalającej mi kupić mieszkanie i pensja niewiele wyższa niż najniższa krajowa jest dla mnie po prostu przykra. Nie wierzę, że w wyniku tego badania nastąpią pozytywne zmiany na UMK. "Obawiam się, że władze Uczelni nie wyciągną wniosków z tej ankiety... Angażuję się w obowiązki dydaktyczne i naukowe w więcej niż 100%, także w czasie prywatnym (co potwierdzić mogą magistranci) - a w zamian otrzymuję głodową pensję, której 1/3 pochłaniają koszty samego dojazdu do pracy, bez możliwości uzyskania dodatków za dojazd od pracodawcy. Uwzględniając konieczność zakupu nawet komputera do laboratorium z prywatnych pieniędzy... Trudno być lojalnym wobec takiego pracodawcy..."te badania to kpina z ludzi</p>		

TABELA 12. GODNOŚĆ OSOBISTA	% TAK	
	Jednostka	UMK
<ul style="list-style-type: none"> <li>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?</li> </ul>	15,25	17,10
<p><b>Zestawienie komentarzy</b></p> <p>Nierówne traktowanie, faworyzowanie wybranych osób, brak szacunku do pracy pozostałych. Brak szacunku do wolnego czasu, wymuszanie kontaktu i pracy w trakcie dni wolnych od pracy: weekendów, urlopu czy zwolnienia lekarskiego, utrudnianie wybranym osobom wykonywania dodatkowych czynności, odsuwanie wybranych osób od intratnych projektów. Nakładanie obowiązków ponad siły pracownika, żeby wykorzystać to później przeciwko komuś, kto nawet nie ma szansy i czasu, żeby się z nich wywiązać. Dyskryminowanie ze</p>		

względem na przebyte choroby. Słowne molestowanie seksualne zostało zgłoszone do przełożonych, jednakże winny nie poniósł żadnych konsekwencji. Dyskryminacja i umniejszanie problemów przez bezpośredniego przełożonego również zostało zgłoszone. Zaznaczyłem odpowiedź NIE a system uparcie zaznacza TAK. Czy to może jakiś rodzaj hakowania moich odpowiedzi? Jeszcze raz to powtórzę: w moim miejscu pracy nie ma mobbingu. Pod tym względem jest wszystko cacy Pracownik niebędący nauczycielem na każdym kroku swojej pracy odczuwa, że jest gorszy od nauczycieli. Nie szanuje się tych ludzi. Zmusza się ich do realizacji zadań nie będących w ich zakresie, np. wykonywanie prac licencjackich, magisterskich, doktorskich itp. System wynagradzania i premiowania to skandal ... "Sprawa, o której piszę poniżej jest dość trywialna, jednak wiele osób na co dzień boryka się z tym problemem. W Collegium Medicum istnieje bardzo duży problem z parkowaniem samochodu. Na jeden z parkingów, zlokalizowanym przy DS nr 3, wydawane były we wrześniu br. przepustki, jednak nikt nie został poinformowany o tym fakcie - osoba odpowiedzialna za to nie przesłała stosownej informacji do Katedr CM UMK.. Opiekun parkingu oraz Kierownik Działu Administracyjno-Gospodarczego CM UMK nie potrafią odpowiedzieć czemu tak się stało i jakie są kryteria przyznawania przepustek. W przypadku drugiego parkingu, zlokalizowanego przy budynku WF (ul. Jurasza 2, Bydgoszcz), został on ograniczony wyłącznie dla pracowników jednego budynku WF. Pracownik DAG CM UMK, opiekujący się tym budynkiem, nie potrafi odpowiedzieć kto i na jakiej podstawie wydał taką decyzję. Nie znam innego przykładu parkingu uniwersyteckiego, który ograniczony jest tylko dla pracowników jednego budynku. Co więcej, na tym parkingu nadal parkują osoby nie pracujące w tym budynku, ponieważ otrzymały pilot do bramy lub wpuszczani są przez portiera. Ograniczenie parkingu tylko dla pracowników jednego budynku jest rodzajem segregacji pracowników - o tym, że pracownik może tam zaparkować decyduje więc tylko to, że dana Katedra jest zlokalizowana w tym budynku. Parkują tam także pracownicy pobliskiego Szpitala i Apteki Uniwersyteckiej. Kierownik DAG CM UMK nie reaguje na te uwagi, nie odpisuje na maile i unika rozmowy telefonicznej. Łamię w ten sposób zasady określone w kpa."

TABELA 13. PANDEMIA	średnia ocena jednostki	średnia ocena UMK
<b>Dotyczy wszystkich pracowników</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Moi przełożeni w zespołach, w których pracuję, sprawnie zorganizowali proces zdalnej pracy.</li> </ul>	3,76	3,77
<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>	3,67	3,94
<ul style="list-style-type: none"> <li>Władze jednostki, w której pracuję sprawnie zorganizowały proces zdalnego nauczania.</li> </ul>	3,44	3,67
<ul style="list-style-type: none"> <li>Władze UMK dostarczyły niezbędnego wsparcia umożliwiającego realizację zdalnej pracy.</li> </ul>	3,06	3,18
<ul style="list-style-type: none"> <li>Władze UMK klarownie komunikowały informacje dotyczące zasad wykonywania obowiązków zawodowych w nowej sytuacji.</li> </ul>	3,54	3,72
<ul style="list-style-type: none"> <li>Władze UMK właściwie zadbały o bezpieczeństwo pracowników i studentów w okresie pandemii.</li> </ul>	3,57	3,74

#### Zestawienie komentarzy:

Bezpośredni przełożony nie organizował zajęć zdalnych podczas pandemii ponieważ "nie wierzy w pandemię", do czego przyznaje się na forum. Jeśli przez wsparcie umożliwiającego realizację zdalnej pracy rozumiemy również niezbędny sprzęt, to odpowiedź brzmi nie. "Przez dwa lata pandemii otrzymałem 20 maseczek jednorazowych i dwie przyłbice. Nauczyciele przebywali w domu, a gorszy sort (niebędący) musiał chodzić do pracy bez żadnych zabezpieczeń." Uważam, że niektóre zajęcia (np. seminaria i wykłady) mogą być przeprowadzone online z dokładnie takim samym efektem końcowym co zajęcia stacjonarne. W niektórych przypadkach, efekt jest nawet lepszy, gdyż studenci nie czują tak wielkiej presji na zajęciach online. Wykłady powinny być realizowane w formie on-line szczególnie w przypadku kiedy jest wola studentów. Wystarczy przeliczyć ilość zakupionych w czasie pandemii zestawów (kamerka internetowa+słuchawki+mikrofon), dodać do nich wyposażenie będące już na stanie jednostek i podzielić przez ilość nauczycieli akademickich a uzyska się odpowiedź. Szkolenia z moodla zostały przeprowadzone zbyt późno, Zerowe wsparcie jeśli chodzi o przygotowanie materiałów online dla studentów - koleżanki z pracy same, własnymi aparatami/kamerami nagrywały materiały szkoleniowe dla studentów. Właściwie przez pierwsze 6 miesięcy pandemii nikt nie wiedział, jakiego oprogramowania używać, jak

weryfikować tożsamość studentów i ich samodzielne wykonanie zadań. Zajęcia realizowane online są alternatywą do ich braku (tak jak było podczas pandemii), natomiast ich efektywność jest niska. W sytuacji, kiedy można prowadzić zajęcia stacjonarnie, to zajęcia online są stratą czasu.

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

1. Obszarem wymagającym poprawy jest sposób wynagradzania i premiowania pracowników. Szczególną uwagę należy tutaj zwrócić na premiowanie indywidualnych wyników pracowników w systemie wynagrodzeń.
2. Poprawy wymaga również system awansu zawodowego. Pracownicy powinni być informowani na bieżąco czy spełniają wymagane kryteria awansu zawodowego.
3. Brak dodatków świątecznych jak również zmiana kryteriów przyznawania stypendiów za wysokopunktowane publikacje zdecydowanie obniżyła motywację pracy przez pracowników.
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. W roku 2021/2022 obserwujemy kolejny niepokojący wzrost tego wskaźnika do wartości 15,25%.

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