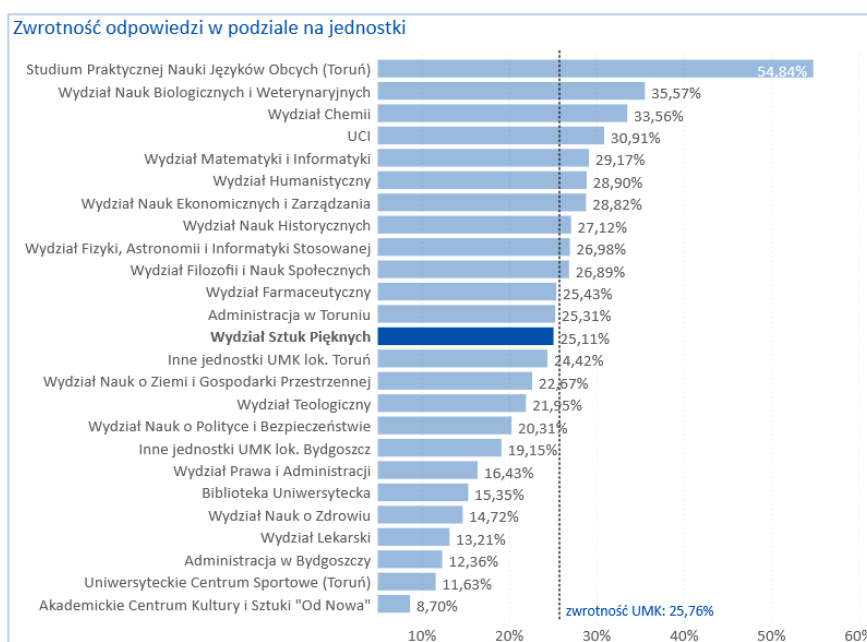


Raport z badania satysfakcji pracowników Wydziału Sztuk Pięknych UMK w roku akademickim 2021/2022

1. Ogólna charakterystyka badania

Raport prezentuje wyniki badania satysfakcji pracowników Wydziału Sztuk Pięknych UMK. Przeprowadzany co dwa lata sondaż zrealizowano w okresie od czerwca do września 2022 roku. Ankieta została skierowana do wszystkich pracowników Wydziału: badawczo-dydaktycznych, administracyjnych i inżyniersko-technicznych. Zasadniczy cel badania stanowiło określenie poziomu satysfakcji pracowników UMK oraz zidentyfikowanie potencjalnych obszarów problemowych, ich źródeł i skali występowania.



Wykres 1. Zwrotność ankiet badania satysfakcji pracowników na UMK w 2022 roku
(źródło: portal Futuro).

W badaniu wzięło udział 55 spośród 219 pracowników Wydziału, co stanowi **25,11%** uprawnionych (wykres 1). Wynik ten uległ znacznej poprawie w stosunku do ubiegłych lat, gdyż w roku 2019/2020 głosy oddało 31 osób (16,23%); w 2017/2018 – 10 osób, w 2016/2017 – 8 osób, zaś w 2015/2016 – 24 osoby. Zwrotność ankiety na WSzP jest niewiele niższa od średniej wartości na UMK, która wyniosła 25,76%.

W ankiecie uczestniczyło 48 nauczycieli akademickich (na 148 uprawnionych), 4 pracowników administracji (na 13 uprawnionych), 1 pracownik inżyniersko-techniczny (na 29 uprawnionych), przy czym 2 osoby nie określiły charakteru pracy. Większość respondentów nie pełni funkcji kierowniczych (33 osoby), podczas gdy 7 zajmuje takie stanowiska; natomiast 14 osób nie chciało udzielić takiej informacji.

Pytania ankietowe dotyczyły 12 aspektów funkcjonowania uczelni i jednostki, w której zatrudniony jest respondent: władz uniwersytetu oraz WSzP; bezpośredniego przełożonego; warunków pracy; rozwoju; wynagrodzenia; motywacji i satysfakcji; zaangażowania i lojalności; współpracy; komunikacji wewnątrz jednostki; wizerunku UMK i wydziału; a także pandemii i jej wpływu na wypełnianie obowiązków zawodowych. Osobną kwestię w ankiecie stanowiło pytanie o ewentualne akty naruszenia w miejscu pracy godności osobistej (w formie mobbingu, molestowania seksualnego, dyskryminacji itp.). Prócz ustosunkowania się do pytań respondenci mogli swobodnie wypowiedzieć się w komentarzach, których liczba wynosi 78 (70 komentarzy nauczycieli akademickich i 8 pracowników administracji). Opinię krytycznych było znacznie więcej niż pozytywnych.

2. Informacja o stanie wdrożenia rekomendacji zadeklarowanych w raporcie z poprzedniego badania i efektach tych działań

Stałą rekomendacją deklarowaną w poprzednich raportach jest **zwiększenie zwrotności ankiety satysfakcji pracowników**. W tym celu: zobligowano nauczycieli akademickich do prowadzenia elektronicznej korespondencji za pomocą USOSmail; informowano o ankietyzacji i jej rezultatach na posiedzeniach rad (działek, dyscyplin, programowych), poprzez stronę internetową WSzP, Fb i USOSmail; przypominano o zakładce „Jakość kształcenia” na stronie WSzP, gdzie można zapoznać się z raportami Wydziałowej Rady ds. Jakości Kształcenia prezentującymi wyniki ankietyzacji. Działania te przyniosły wymierny rezultat, gdyż zwrotność ankiety w stosunku do poprzedniego badania zwiększyła się o prawie 9%. Niemniej jednak należy traktować zabieganie o stały przyrost liczby respondentów jako zadanie ciągłe.

Podjęto również działania zmierzające do podnoszenia satysfakcji pracowników w oparciu o **czytelny system awansowania i premiowania**. Zasady oceniania i awansowania wszystkich grup pracowników zostały zamieszczone na stronie WSzP. Opracowano i opublikowano na stronie WSzP wydziałowe kryteria przyznawania nagród za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne i organizacyjne. Wypada jednak nadmienić, że mimo całkowitego zrealizowania działań usprawniających w tym zakresie, niektórzy uczestnicy tegorocznego badania satysfakcji wyrazili przekonanie o braku transparentnych zasad awansowania i nagradzania pracowników Wydziału.

Zgodnie z rekomendacją wyrażoną w poprzednim raporcie, **usprawniono przepływ informacji** między wszystkimi szczeblami struktury organizacyjnej WSzP. W celu

zapewnienia skutecznych kanałów komunikacyjnych i transparentności w realizowaniu określonych zadań kontynuowano poprawę funkcjonowania strony internetowej WSzP (m.in. okresowo aktualizowane są treści stałe, a na bieżąco uzupełniane komunikaty na stronie głównej, wprowadzono nowe zakładki) oraz Fb, zachęcano kierowników katedr do organizowania cyklicznych spotkań z pracownikami, informowano o możliwości przesyłania za pośrednictwem internetowej skrzynki zgłoszeniowej propozycji poprawy funkcjonowania Uczelni i Wydziału. Działania te znalazły oddźwięk w lepszej średniej ocenie kategorii Komunikacja (punkt 3 raportu).

Wobec powtarzanego od kilku lat w raportach postulatu dotyczącego sukcesywnej **poprawy infrastruktury budynków WSzP**, kontynuowano szereg działań mających na celu zapewnienie: zaplecza socjalnego i przestrzeni rekreacyjnej dla studentów, udogodnień dla osób z niepełnosprawnościami oraz lepszego wyposażenia sal dydaktycznych i pracowni. Najważniejszą inwestycją w tym zakresie stanowi remont budynku głównego WSzP przy ul. Sienkiewicza 30/32, trwający od II kwartału 2022 roku (zakończenie: I kwartał 2023 roku). W ramach prac modernizacyjnych III piętra budynku przygotowano studenckie pomieszczenie socjalne oraz wyremontowano sale dydaktyczne, gabinety pracowników i toalety. W wyniku remontu wzrosła liczba sal przeznaczonych na dydaktykę (m.in. pracownia artystyczna). Trwa proces zakupów związanych z wyposażeniem sal dydaktycznych (telewizory, projektory, ekrany, rolety) oraz gabinetów pracowników (rolety). Ponadto remontem objęto pomieszczenia dydaktyczne na I piętrze, wykorzystywane do dydaktyki na kierunku Malarstwo. Przeprowadzony został kapitalny remont sali dydaktycznej 220 na II piętrze, w ramach którego wymieniono instalację elektryczną i grzewczą oraz wyposażenie. Odnowiono także pomieszczenie 211 w ramach ubezpieczenia po zdarzeniu losowym. Dodatkowo zakupiono sprzęt multimedialny do sali 102, oraz urządzono galerię wystawienniczą „Łącznik” w przeszklonym korytarzu między Centrum Badań i Konserwacji Dziedzictwa Kulturowego a budynkiem głównym. W I kwartale 2023 roku zaplanowane są prace remontowe w sali dydaktycznej nr 101 oraz w piwnicy (sala 03 – malarstwo ścienne).

We wrześniu 2021 roku kontynuowano starania o zainstalowanie w budynku głównym WSzP windy dla osób z niepełnosprawnościami (zorganizowanie przetargu na projekt budowlany, wykonanie projektu windy i jego uzgodnienie w biurze Miejskiego Konserwatora Zabytków oraz w Wydziale Budownictwa i Architektury, uzyskanie pozwolenia na budowę, opracowanie dokumentacji kosztorysowej, przedłożenie projektu i dokumentacji do akceptacji władz rektorskich, przygotowanie i złożenie wniosku o pozyskanie środków finansowych z Funduszu Dostępności – decyzje w tej kwestii zapadną w I kwartale 2023 roku). Po uzyskaniu wsparcia finansowego zostanie przeprowadzony przetarg na wyłonienie wykonawcy prac budowlanych. Czas trwania inwestycji to około 3 miesiące od podpisania umowy z wykonawcą. Obecnie można korzystać z windy w budynku Centrum Badań i Konserwacji Dziedzictwa Kulturowego połączonego z głównym gmachem Wydziału.

Ponadto zrealizowano prace porządkowe związane z zagospodarowaniem terenu wokół siedziby Wydziału (nasadzenia roślinności) i zaaranżowaniem przestrzeni rekreacyjnej dla studentów (montaż i udostępnienie ławek na dziedzińcu).

W związku z opuszczeniem pomieszczeń przez Katedrę Konserwacji-Restauracji Metalu w budynku przy ul. Szosa Bydgoska zwiększyła się baza lokalowa Katedry Rysunku oraz Architektury i Rzeźby.

W każdym z budynków WSzP zorganizowano zaplecze socjalne do dyspozycji studentów.

Rozpoczęto przygotowanie wniosku o grant na poprawę infrastruktury związanej z nowymi pracowniami i galerią wystawienniczą w ramach projektu adaptacyjnego zespołu budynków przy ul. Sienkiewicza 4-6; prace w tym zakresie zostały wstrzymane wobec braku możliwości wykorzystania budynków i w związku z innymi planami władz uczelni.

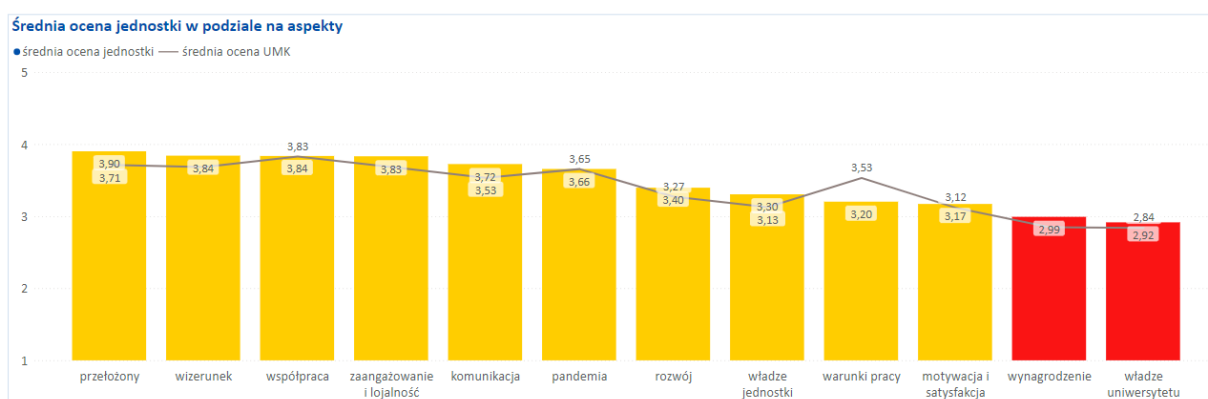
Podsumowując należy podkreślić, że wszystkie z zasygnalizowanych w poprzednim raporcie obszarów problemowych zostały objęte działaniami usprawniającymi. Oprócz tego, niezależnie od rekomendacji Wydziałowej Rady ds. Jakości Kształcenia, w ubiegłym roku akademickim władze WSzP podjęły działania na rzecz rozpowszechnienia informacji (na stronie Wydziału i na posiedzeniach rad) o procedurach antymobbingowych obowiązujących na uczelni, traktując reagowanie na przypadki naruszania godności osobistej jako stałe zadanie.

3. Analiza rezultatów badania w kontekście wyników z poprzednich ankiet

Ogólna średnia ocena WSzP wyniosła 3,52, co jest wynikiem nieznacznie przewyższającym średnią ocenę uczelni (3,43), ale niższym w stosunku do poprzedniego badania (3,62).

Pracownicy administracji ocenili wyżej niż pozostali ankietowani wszystkie badane aspekty funkcjonowania jednostki i uczelni, co odzwierciedla wysoka średnia jednostki – 4,04, będąca wynikiem znacznie lepszym od średniej UMK (3,40). Z kolei w ocenach nauczycieli akademickich średnia jednostki osiągnęła notę 3,49, analogiczną w stosunku do średniej uczelni (3,50).

Średnie wartości poszczególnych kategorii w dużej mierze pokrywają się ze średnimi dla UMK (wykres 2). Znacząca różnica między ocenami jednostki a uczelni dotyczy kategorii Warunki pracy (WSzP – 3,20, UMK – 3,53).



Wykres 2. Porównanie średnich ocen poszczególnych kategorii dla UMK i WSzP (źródło: portal Futuro).

Ankieta z roku akademickiego	2021/2022	2019/2020	2017/2018	2016/2017	2015/2016
Liczba osób biorących udział w badaniu	55 (25,11%)	31 (16,23%)	10	8	24
Średnia ocena WSzP	3,52	3,62	3,31	3,29	3,54
Przełożony	3,90	4,14	4,20	4,30	3,89
Wizerunek	3,84	3,94	4,14	3,70	4,07
Współpraca	3,84	3,84	3,56	3,50	3,90
Zaangażowanie i lojalność	3,83	4,06	3,94	3,93	4,12
Komunikacja	3,72	3,56	3,43	3,44	3,60
Pandemia	3,66	3,85	-	-	-
Rozwój	3,40	3,44	3,21	3,06	3,31
Władze jednostki	3,30	3,04	2,56	2,43	3,08
Warunki pracy	3,20	3,64	2,92	3,21	3,57
Motywacja i satysfakcja	3,17	3,55	3,25	3,31	3,65
Wynagrodzenie	2,99	3,07	2,74	3,08	2,88
Władze uczelni	2,92	3,07	2,54	2,27	2,90
Naruszanie godności osobistej	9 (16,36 %)	3 (9,68%)	0	0	0

Tabela 1. Zestawienie wyników 5 kolejnych ankiet satysfakcji od roku akademickiego 2015/2016. Oprac. na podstawie danych portalu Futuro oraz raportów Wydziałowej Rady ds. Jakości Kształcenia.

Najwyższe średnie oceny WSzP uzyskał w 4 kategoriach: **Przełożony** (3,90), **Wizerunek** (3,84), **Współpraca** (3,83), **Zaangażowanie i lojalność** (3,83).

W kategorii **Przełożony** pozytywnie ocenione zostały: traktowanie podwładnych z szacunkiem (4,40 – w poprzednim badaniu 4,65) oraz otwartość na pomysły i opinie pracowników (4,04 – w poprzednim badaniu 4,33). Najniższą wartość uzyskało pytanie o pełną informację zwrotną na temat jakości pracy podwładnych (3,68 –3,94). Porównanie wyników trzech poprzednich ankiet wskazuje, że ocena tej kategorii uległa stopniowemu, znacznemu spadkowi (z 4,30 do 3,90).

Ocena **Wizerunku** Uczelni jako profesjonalnej i godnej zaufania jest dość dobra (3,92 – w poprzednim badaniu 4,13). Nieco niższe noty otrzymało postrzeganie WSzP jako renomowanego ośrodka dydaktycznego (3,87) i naukowego (3,84). W komentarzach zwrócono uwagę, że wprawdzie UMK uchodzi za prestiżową uczelnię, ale nie zapewnia odpowiednich warunków do pracy badawczej i dydaktycznej (przestarzałe wyposażenie pracowni i sal dydaktycznych w budynkach WSzP), co niekorzystnie rzutuje na wizerunek jednostki i uniwersytetu.

Spośród aspektów kategorii **Współpraca** pozytywnie oceniono uprzejmość i gotowość pomocy pracowników administracji wydziałowej (4,34 – w poprzednim badaniu 4,25) oraz oparte na szacunku relacje z członkami zespołu (4,20 – w poprzednim badaniu 4,29). Najniższe wartości przyznano: współpracy z jednostkami organizacyjnymi UMK (3,25 – w poprzednim badaniu 3,44) oraz wsparciu ze strony administracji ogólnouniwersyteckiej w realizacji przedsięwzięć naukowych i organizacyjnych (3,36 – w poprzednim badaniu 3,54).

W kategorii **Zaangażowanie i lojalność** respondenci wysoko ocenili: swoją otwartość na zmiany prowadzące do poprawy funkcjonowania jednostki (4,43), gotowość do dodatkowego wysiłku, gdy jest to konieczne (4,31), emocjonalną więź ze swoim miejscem pracy (4,22). W dużo mniejszym stopniu badani poleciłiby znajomemu pracę na UMK (3,11 –

w poprzednim badaniu 3,60), jednocześnie deklarując umiarkowane przekonanie o wpływie wyników badania na pozytywne zmiany w funkcjonowaniu uczelni (3,22 – w poprzednim badaniu 3,47).

W kontekście wyników ankiet z ubiegłych lat należy zwrócić uwagę, że mimo tendencji spadkowej w średniej ocenie większości kategorii, dwie z nich uzyskały średnią wartość najwyższą od badania z roku 2015/2016: **Komunikacja** (3,72) oraz **Władze jednostki** (3,30). Wyższa ocena kategorii **Komunikacja** jest zapewne rezultatem działań usprawniających przepływ informacji między wszystkimi szczeblami struktury WSzP (w tym kontekście warto odnotować komentarz, że strona internetowa WSzP uległa znacznej poprawie). Badani wysoko ocenili otrzymywanie pełnej informacji zwrotnej o wynikach swojej oceny okresowej (4,02 – 3,38); najniższą notę uzyskało poczucie, że z pomysłami i problemami można zwrócić się do władz uczelni (3,09 – w poprzednim badaniu 3,29); dla porównania aspekt ten w odniesieniu do władz jednostki został znacznie pozytywniej oceniony (3,81 – w poprzednim badaniu 3,63). W kategorii **Władze jednostki** najwyżej oceniono sprawną realizację celów zawartych w strategii jednostki (3,58 – w poprzednim badaniu 3,52); natomiast niski wynik uzyskało premiowanie zaangażowania pracowników w wykonywanie obowiązków (2,94 – w poprzednim badaniu 2,83).

Najniższe średnie oceny dotyczą 4 kategorii: **Władze uczelni** (2,92), **Wynagrodzenie** (2,99), **Motywacja i satysfakcja** (3,17), **Warunki pracy** (3,20). Kwestie te należą do najczęściej komentowanych (władze uniwersytetu 10 opinii; warunki pracy i wynagrodzenie po 9 komentarzy). Jednocześnie należy zauważyć, że kategorie Władze uczelni i Wynagrodzenie wzbudziły największe niezadowolenie w kilku poprzednich badaniach.

Zdecydowanie najgorzej w badaniu wypada ocena **Władz UMK**, przy czym jest ona nieco wyższa od ogólnej średniej uczelni. Najniższe noty wystawiono: właściwemu premiowaniu zaangażowania pracowników w wykonywanie obowiązków (2,43 – w poprzednim badaniu 2,77) oraz sprawliwemu traktowaniu wszystkich jednostek UMK (2,49 – w poprzednim badaniu 2,42). W komentarzach respondenci wskazali na: niejasną politykę kadrową i inwestycyjną, dysproporcję w finansowaniu poszczególnych jednostek, nietransparentne zasady premiowania osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych, niewystarczające wsparcie aktywności zawodowej pracowników WSzP. Najwyższe wartości przyznano sprawnej realizacji celów zawartych w strategii UMK (3,47 – w poprzednim badaniu 3,72). Średnia ocena władz uczelni uległa spadkowi względem poprzedniego badania, a znacznemu wzrostowi w porównaniu z wynikami ankiet za lata 2016/2017 i 2017/2018.

Wyniki badania jednoznacznie wskazują na duże niezadowolenie pracowników z uzyskiwanego **wynagrodzenia**. Najniżej ocenili oni: zasady premiowania lub/i otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia, które zachęcają do podejmowania większego wysiłku (2,40 – w poprzednim badaniu 2,62), oraz uwzględnianie indywidualnych wyników w systemie wynagrodzeń (2,47 – w poprzednim badaniu 2,79). Najwyższe wartości w tej kategorii osiągnęły: sprawliwy system świadczeń socjalnych (3,78 – spadek z 3,92) oraz poczucie, iż rzetelne wywiązywanie się z obowiązków przekłada się na stabilność zatrudnienia (3,71 – w poprzednim badaniu 3,58). W kilku komentarzach respondenci wyrazili przekonanie, że nie są sprawliwie wynagradzani za swą pracę, zwłaszcza za dodatkowe obowiązki czy za awans naukowy.

W bloku pytań dotyczących **motywacji i satysfakcji** bardzo nisko oceniono poczucie, że miejsce pracy badanych jest bliskie ideału (2,64 – w poprzednim badaniu 3,00). Generalnie poziom zadowolenia z miejsca pracy (3,58) znacznie spadł względem wyników poprzedniej ankiety (3,97).

Istotny problem, do którego odniesiono się w licznych komentarzach, stanowią **warunki pracy**. Najniżej ocenione zostały materialne aspekty tej kategorii: dostęp do niezbędnych zasobów (2,78 – duża różnica w stosunku do średniej UMK 3,48; w poprzednim badaniu 3,55); dobre warunki pracy zapewnione przez uczelnię (2,89; średnia UMK 3,38; w poprzednim badaniu 3,65); praca w otoczeniu przyjaznym pod względem ergonomii i higieny (2,98; średnia UMK 3,54; w poprzednim badaniu 3,29). Opinie na temat kiepskich warunków lokalowych obiektów WSzP dotyczą przede wszystkim: niskiego standardu pomieszczeń pracowniczych i sal dydaktycznych oraz braku odpowiedniego sprzętu i materiałów do celów dydaktyczno-badawczych. Należy podkreślić, że mankamenty te były sygnalizowane we wszystkich poprzednich ankietach (także studenckich). Oceniając niematerialny wymiar warunków pracy, nauczyciele akademicy sceptycznie odnieśli się do możliwości osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (2,98 – średnia UMK 3,26; w poprzednim badaniu 3,53). W kilku komentarzach zwrócono uwagę, że wywiązanie się z obowiązków zawodowych odbywa się kosztem czasu wolnego, gdyż liczba obciążeń sukcesywnie wzrasta wobec braków kadrowych. Najwyższe wartości przyznano harmonogramowi zajęć spełniającemu oczekiwania dydaktyków (4,02 – jedyny aspekt oceniony wyżej niż UMK 3,88; w poprzednim badaniu 4,17). Wypada zauważyć, że w przeciwieństwie do nauczycieli akademickich, pracownicy administracji uznali swoje warunki do pracy za dobre (4,21), wartościując wszystkie aspekty kategorii na poziomie 4,0 lub wyższym, poza niższą notą dotyczącą otoczenia przyjaznego pod względem ergonomii i higieny (3,75 – w poprzednim badaniu 4,5).

Odpowiedzi badanych na pytanie o **rozwój zawodowy** były dość zróżnicowane. O ile z perspektywy kadry akademickiej najniżej wypada transparentność zasad wsparcia finansowego przez jednostkę (3,07 – w poprzednim badaniu 3,04) oraz sprawiedliwość przydziału funduszy na rozwój osób zatrudnionych w jednostce (3,18 – bez zmian), to pracownicy administracji nisko ocenili czytelność (3,0 – w poprzednim badaniu 4,0) oraz sprawiedliwość systemu awansu w jednostce (3,33 – w poprzednim badaniu 3,67).

Na koniec należy odnieść się do problemu naruszenia **godności osobistej**, który zasygnalizowało 9 osób (16,36%), co jest wynikiem nieco niższym od uczelnianego (17,10%).

4. Rekomendowane działania usprawniające

Formułując rekomendacje dla WSzP należy zwrócić uwagę na **zwrotność ankiet**, która choć uległa znacznej poprawie, to nadal jest stosunkowo niska. W związku z tym konieczne jest kontynuowanie działań promocyjnych i informacyjnych na rzecz zwiększenia udziału osób zatrudnionych na WSzP w badaniu satysfakcji, zwłaszcza pracowników inżyniersko-technicznych.

W świetle uzyskanych wyników należy stwierdzić, że nauczyciele akademicy oceniają wsparcie swojej aktywności zawodowej ze strony UMK jako niewystarczające. Wobec

krytycznych głosów odnośnie do **polityki finansowej władz Uczelni i podziału środków między jednostki**, kwestia ta wymaga: opracowania i udostępnienia przejrzystych kryteriów; ujawnienia przez władze Uczelni algorytmu naliczania subwencji dla danego wydziału (również w kontekście stopnia kosztowności kierunków); uzasadnienia i negocjacji wysokości narzutów dla zleceń zewnętrznych (obecnie dla Centrum Badań i Konserwacji Dziedzictwa Kulturowego na bardzo wysokim poziomie 30%). Kwestia nietransparentnej polityki finansowej władz Uczelni była zresztą często wskazywana w ankiecie jako łącząca się z niejasnymi zasadami premiowania wybitnych osiągnięć, mimo ustanowienia regulaminu nagród i wyróżnień Rektora oraz komisyjnego typowania do nagród Rektora. Z punktu widzenia pracownika pozapłacowe elementy wynagrodzenia są ważnym czynnikiem wpływającym na poziom motywacji i satysfakcji z pracy.

Wyniki badania wskazują, że istotnym problemem wymagającym działań naprawczych jest dążenie do wprowadzenia **bardziej zrównoważonego systemu obciążania nauczycieli akademickich zadaniami administracyjno-organizacyjnymi**. Konieczność wykonywania przez pracowników naukowo-dydaktycznych nadmiaru obowiązków skutkuje obniżoną motywacją do pracy, brakiem czasu na działalność naukową i trudnościami w godzeniu życia zawodowego z prywatnym. Nienormowany czas pracy, który stanowi zaletę pracy na uczelni, ma jednocześnie negatywną stronę w postaci oczekiwania ze strony przełożonych i studentów, że pracownik jest zawsze dostępny, gdy zachodzi taka potrzeba. Postulowanym rozwiązaniem byłoby planowanie realizacji zadań w katedrach poprzez angażowanie osób dotąd pomijanych.

Mimo podjętych już działań naprawczych w zakresie modernizacji infrastruktury głównego budynku WSzP, należy **kontynuować proces sukcesywnego unowocześniania wyposażenia sal dydaktycznych oraz pracowni poszczególnych obiektów Wydziału**. Trzeba jednak zauważyć, że w 2023 roku ulegną zmianie zasady finansowania tzw. bieżących remontów jednostki, wobec czego rozporządzanie tym limitem będzie wyłącznie w gestii Kanclerza UMK.

5. Harmonogram działań usprawniających

Lp.	Rekomendacje	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji
1.	Kontynuacja działań w celu zwiększenia zwrotności ankiety satysfakcji pracowników	Uczelniana Rada ds. Jakości Kształcenia, wydziałowy koordynator ds. jakości kształcenia, pełnomocnik dziekana ds. promocji, kierownicy jednostek organizacyjnych Wydziału, dziekanat	Zadanie ciągłe
2.	Opracowanie jasnych kryteriów polityki finansowej uczelni i podziału środków między jednostki; uzasadnienie i negocjacja wysokości narzutów dla zleceń zewnętrznych	Władze Uczelni we współpracy z przedstawicielami Wydziału	I i II kwartał 2023 roku

3.	Wdrażanie zasad zrównoważonego systemu obciążenia nauczycieli akademickich obowiązkami administracyjno-organizacyjnymi	Władze Uczelni i Wydziału, kierownicy jednostek organizacyjnych Wydziału, administracja Wydziału	I i II kwartał 2023 roku
4.	Kontynuacja procesu modernizowania infrastruktury budynków WSzP, opracowywanie ergonomicznych rozwiązań w ramach posiadanej infrastruktury i zasobów	Władze Uczelni i Wydziału, zespół administracyjno-gospodarczy; inicjowanie procesu – kierownicy jednostek organizacyjnych Wydziału	Zadanie ciągłe

Podsumowanie

Stosunkowo niska zwrotność ankiety, a także szereg zróżnicowanych opinii każą z ostrożnością wyciągać wnioski na temat satysfakcji pracowników WSzP. Niemniej jednak badanie ujawniło kilka obszarów problemowych, które w sposób dość jednoznaczny zyskały oddźwięk nie tylko w niskich ocenach, ale i krytycznych komentarzach respondentów (wynagrodzenie, władze uczelni, warunki pracy). Należy podkreślić, że niektóre z kwestii zasygnalizowanych w badaniu są już na etapie wdrażania (jak poprawa infrastruktury budynków WSzP), bądź w trakcie procedowania.

Badanie satysfakcji pracowników wykazało różny poziom satysfakcji z pracy w przypadku poszczególnych grup zatrudnionych. Pracownicy administracji deklarują w tym zakresie zdecydowanie wyższy stopień zadowolenia (także od średniej uczelnianej), aniżeli nauczyciele akademicy.