

Kwestionariusz badania satysfakcji pracowników UMK
Raport za rok akademicki 2021/2022
RAPORT PODSUMOWUJĄCY
Wydziału Lekarskiego Collegium Medicum

Pracownicy odnieśli się do stwierdzeń ankiety dotyczących poszczególnych aspektów funkcjonowania uczelni, takich jak: (Spis 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 wypełniło 65 osób (13,21%), 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.

Interpretacja wyników badania satysfakcji

4,0-5,0 wysoki poziom zadowolenia

3,0-3,99 niski lub umiarkowany poziom niezadowolenia

1,0-2,99 niezadowolenie

Satysfakcja ogólna pracowników WL z funkcjonowania uczelni wyniosła **3,16**, co stanowi niski poziom zadowolenia pracowników.

Tabela 1. Wizerunek

Wizerunek	Średnia ocen
Dotyczy wszystkich pracowników	
UMK jest profesjonalną i godną zaufania uczelnią	3,35
Wydział/Instytut na którym pracuję jest renomowanym ośrodkiem dydaktycznym	3,63
Wydział/Instytut na którym pracuję jest renomowanym ośrodkiem naukowym	3,52
Zestawienie komentarzy 1. Celem programów dla studentów jest utrzymanie kadry dydaktycznej, nie dobro studenta ani jego wyjście na rynek, od absolwentów potrafią wymagać czegoś, czego sami w programie nie umieścili; naukowo - sinusoida, dopisywanie za samo zgłoszenie do czasopisma, lub nie dopisywanie mimo wykonania analizy 2. Do zajęć dydaktycznych dopisywani są wyższym stopniem pracownicy nie mający kompetencji w danym zakresie, ani nie poczuwający się do zainteresowania przedmiotem - jedynie na koniec w kwestii zdobytych godzin jako potencjalny współprowadzący. Pracownicy mobingowani, wykonują obowiązki osoby która nie robi w etacie nic, ale przełożony mówi " wiem, że nie jest kompetentna, ale wygraża się mobingiem, niech siedzi i nic nie robi, wy zróbcie". Jestem zawiedziona. 3. Nowy szef tchnął życie w Klinikę, wszyscy młodzi się doktoryzują, wszyscy podnoszą kompetencję, a dodatkowo nastąpiła większa integracja kadry poprzez organizację wspólnych przedsięwzięć 4. W mojej ocenie pytanie nie- ściśle: profesjonalną i godną zaufania uczelnią: dla studenta/ studiowania/ czy dla zatrudnionej kadry dydaktycznej. Wydział w którym pracuję na tle innych Wydziałów w UMK? czy na arenie ogólnopolskiej?	

Średnia ogólna Wizerunku uczelni **wynosi 3,50**, co wskazuje na umiarkowany poziom zadowolenia pracowników.

Tabela 2. Władze Uniwersytetu

Władze Uniwersytetu	Średnia
Dotyczy wszystkich pracowników	

Sprawnie realizują cele zawarte w strategii UMK	3,11
Wprowadzają zmiany niezbędne do efektywnego konkurowania na rynku	2,81
Prowadzą korzystną dla Uniwersytetu politykę inwestycyjną	2,71
Prowadzą korzystną dla Uczelni politykę kadrową	2,36
Właściwie premiuja zaangażowanie pracowników w wykonywanie swoich obowiązków	1,87
Sprawiedliwie dbają o potrzeby wszystkich jednostek organizacyjnych UMK	1,97
Zestawienie komentarzy 1. Brak wystarczającej wiedzy ankietowanego na temat potrzeb wszystkich jednostek organizacyjnych UMK... więc pytanie bada ogólne odczucie / wrażenia ankietowanego? 2. Kiedy w 2016 roku wybierano rektora, ówczesny kandydat (prof. Tretyn) obiecywał, że w Collegium Medicum powstanie Uczelniane Centrum Sportu. Do chwili obecnej nie zrobiono żadnego ruchu w tym kierunku. W kampusie bydgoskim nadal istnieją jednostki, których salę dydaktyczne są ciasne i wyposażone są w przestarzałe sprzęty. Pomimo galopującej inflacji, nadal oferuje się nauczycielom minimalne wynagrodzenia na danym stanowisku. W aspekcie podwyżek plac w ochronie zdrowia, kiedy (od lipca br.) absolwent CM po studiach licencjackich zarabia ok. 5300 zł, mgr ok. 5500 zł, place dla asystentów i adiunktów są istotnie niższe niż ich absolwentów. 3. Procedura zakupu drukarek i późniejsze koszty zakupu materiałów eksploatacyjnych to kpina. Premiowanie za zaangażowanie ? W jaki sposób ?	

Średnia ogólna dotycząca Władz Uniwersytetu wynosi 2,46, co wskazuje na niezadowolenie pracowników.

Tabela 3. Władze jednostki

Władze jednostki	Średnia
Dotyczy wszystkich pracowników	
Sprawnie realizują cele zawarte w strategii (zakresie zadań) jednostki.	3,35
Wprowadzają zmiany niezbędne do efektywnego konkurowania na rynku.	3,03
Satysfakcjonująco reprezentują interesy swoich pracowników na forum UMK.	2,92
Prowadzą korzystną z punktu widzenia interesu jednostki politykę kadrową.	2,74
Sprawiedliwie dbają o potrzeby wszystkich komórek organizacyjnych jednostki (instytutów, katedr, zakładów, pracowni, laboratoriów, klinik,	2,59

działów itd.).	
Właściwie premijują zaangażowanie pracowników w wykonywanie swoich obowiązków.	2,34
Kształtują pozytywne relacje międzyludzkie.	2,73
Zestawienie komentarzy 1. Słowo mobbing jest kluczem do sukcesu osób wyrafinowanych, przychodzących do pracy tylko, by podpisać się na liście obecności. 2. Odczucia mieszane: choć a nic nie mogę.... 3. Stawki wynagrodzeń podane w Regulaminie wynagradzania pracowników Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu nie mają zastosowania. Zaangażowanie w pracę nie jest nagradzane podwyżką pensji. Obowiązuje jedynie dolny zakres "widełek płacowych". 4. zmiana pracownika na stanowisku po wykonaniu wszystkich szkoleń aby uzupełnić zastępowaną osobę - zupełnie inne zasady wynagradzania	

Średnia ogólna dotycząca Władz jednostki wynosi **2,82**, co wskazuje na niezadowolenie pracowników.

Tabela 4. Bezpośredni przełożony

Bezpośredni przełożony	Średnia
Dotyczy wszystkich pracowników	
Potrafi kierować zespołem.	3,36
Precyzyjnie definiuje przydzielane mi zadania i wyniki, które mam osiągnąć.	3,39
Potrafi stworzyć atmosferę mobilizującą do pracy.	3,17
Daje mi pełną informację zwrotną na temat jakości mojej pracy.	3,42
Ocenia moją pracę wyłącznie na podstawie jakości jej wykonania.	3,39
Sprawiedliwie traktuje wszystkich podwładnych.	2,94
Jest otwarty na opinie i pomysły swoich podwładnych.	3,41
Wspiera rozwój mojej kariery zawodowej.	3,37
Traktuje mnie z szacunkiem.	3,84
Zestawienie komentarzy 1. Kierownik jest zajęty głównie wzajemnym szczuciem współpracowników przeciw sobie 2. Na propozycję szkolenia, które mogłoby pomóc pracownikom wykonywać analizy z większą pewnością a nie na chybił trafił na podstawie Internetu, prychnął że teraz tego nie potrzebuje 3. Postawa kierownika to nieustanny mobbing, szantaż o czym świadczy kolejne wypowiedzenie doświadczonego pracownika	

Średnia ogólna dotycząca Bezpośredniego przełożonego wynosi 3,37, co wskazuje na niski poziom zadowolenia pracowników.

Tabela 5. Współpraca

Współpraca	Średnia
Dotyczy wszystkich pracowników	
W jednostce, w której pracuję, panuje atmosfera zaufania.	3,35
W zespole, w którym pracuję, mogę liczyć na pomoc współpracowników.	3,91
Lubię pracować w swoim zespole.	3,92
Przez współpracowników jestem traktowany z szacunkiem.	4,08
Gdy zachodzi potrzeba współpracy, komórki organizacyjne jednostki, w której pracuję, współdziałają satysfakcjonująco.	3,56
Gdy zachodzi potrzeba współpracy, jednostki organizacyjne UMK (wydziały, biblioteki, centra, szpitale itd.) współdziałają satysfakcjonująco.	3,44
Dotyczy pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych	
Pracownicy administracji wydziałowej (dziekanatu, portierni, biblioteki, obsługi technicznej itp.) są uprzejmi i pomocni.	3,55
Pracownicy administracji ogólnouniwersyteckiej są uprzejmi i pomocni.	3,48
Pracownicy jednostek ogólnouczeniowych (BU, UCI, UCS, SPNJO, itp.) są uprzejmi i pomocni.	3,69
Pracownicy administracji wydziałowej wykonują swoją pracę profesjonalnie	3,44
Pracownicy administracji ogólnouniwersyteckiej wykonują swoją pracę profesjonalnie	3,42
Wsparcie pracowników administracji Wydziału i jego władz sprzyja realizacji przedsięwzięć naukowych i organizacyjnych	2,95
Wsparcie pracowników administracji ogólnouniwersyteckiej i jej władz sprzyja realizacji przedsięwzięć naukowych i organizacyjnych	3,08

Zestawienie komentarzy	
1.	Współpracuję z kompetentną, pomocną osobą, drugi pracownik mnie mobbinguje, jest nieprzyjemny. Po rozmowie z przełożonym, mam stronić od kontaktów z tą Panią.
2.	Nadal odczucie chaosu w zakresie realizacji organizacyjnych i dydaktycznych- zarządzenia często docierają "na ostatnią chwilę"... termin wykonania np do następnego dnia...

Średnia ogólna dotycząca Współpracy wynosi 3,57, co wskazuje na umiarkowany poziom zadowolenia pracowników.

Tabela 6. Komunikacja

Komunikacja	Średnia
Dotyczy wszystkich pracowników	
Ze swoimi pomysłami i problemami mogę się zwrócić do Władz Uczelni.	2,83
Rozumiem, w jaki sposób wykonywane przeze mnie zadania służą realizacji strategii (zakresu zadań) jednostki, w której pracuję	3,77
Ze swoimi pomysłami i problemami mogę się zwrócić do Władz jednostki, w której pracuję	3,25
Załatwiając sprawy służbowe w jednostce, w której pracuję, otrzymuję jasne instrukcje dotyczące sposobu postępowania	3,47
Załatwiając sprawy służbowe w administracji ogólnouniwersyteckiej otrzymuję jasne instrukcje dotyczące sposobu postępowania	3,34
Strona WWW UMK zawiera wyczerpujące informacje	3,36
Dotyczy administracji ogólnouniwersyteckiej	
Obieg dokumentów na linii jednostka, w której pracuję-administracja ogólnouniwersytecka przebiega szybko i sprawnie	2,92
Dotyczy pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych	
Otrzymuję pełną informację zwrotną na temat wyników swojej oceny okresowej	3,65
Dotyczy pracowników jednostek dydaktycznych	
Strona WWW jednostki, w której pracuję, zawiera wyczerpujące informacje	3,58
USOS usprawnia moją pracę	2,96
Zmiany w moim harmonogramie zajęć dydaktycznych są komunikowane z odpowiednim wyprzedzeniem	3,17
Zestawienie komentarzy	

1. Nadal niedopuszczalne działanie poczty emailowej. Większość maili zmuszony jestem kierować na adres komercyjny. Zasluga firewalla? oprogramowania? nawet biuletem UMK na email nie wyświetla się poprawnie, bez działających linków, format tekstu jak word pad.... Co do strony prowadzona jest ciekawie, dużo informacji, nadal jednak zbyt trudno dotrzeć do poszukiwanego zarządzenia czy dokumentów...
2. W części bydgoskiej nie są wykorzystywane wszystkie możliwości. usos. Przykładowo - nie działa (i nigdy nie działał) Harmonogram zajęć. Podobnie z aktywnością "sprawdziany", nikt nie wyjaśniał nam jak można korzystać z takich funkcjonalności.
3. Zmiany w harmonogramie pracy następują z dnia na dzień. O harmonogramie zespół dowiaduje się najczęściej rano, przed rozpoczęciem zajęć. Sporadycznie - z tygodniowym wyprzedzeniem. Prowadzący zajęcia w systemie USOS są notorycznie przypisywani do zupełnie innych grup zajęć, często zupełnie innych kierunków, z którymi w ogóle nie mieli styczności (żadnych zajęć nie prowadzili). Harmonogram zajęć w USOS kontra praktyka to kompletna fikcja. Stąd też brak możliwości oceny asystenta przez studenta (ankiety, o które Władze tak zabiegają). Student nie widzi mnie jako swojego asystenta, a ja nie mam wpisanych grup/kierunków, z którymi zajęcia się odbyły.

Średnia ogólna dotycząca Komunikacji wynosi **3,30**, co wskazuje na niski poziom zadowolenia pracowników.

Tabela 7. Warunki pracy

Warunki pracy	Średnia ocen
Dotyczy wszystkich pracowników	
Pracuję na stanowisku bezpiecznym dla zdrowia i życia	3,59
Uczelnia zapewnia mi dobre warunki pracy	2,91
Pracuję w otoczeniu przyjaznym pod względem ergonomii i higieny	3,20
Procedury wykonywania obowiązków służbowych w jednostce, w której pracuję, ułatwiają efektywne wykonywanie pracy	3,52
Posiadam niezbędne zasoby (materiały, sprzęt, technologię itd.), aby dobrze wykonywać swoją pracę	3,22
Moja praca pozwala mi na zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym	2,83
Dotyczy pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych	
Rozkład moich zajęć w skali roku akademickiego są zgodne z moimi oczekiwaniami	3,40
Zestawienie komentarzy	
1. Pracując na Uczelni oczekujemy, że płace na stanowisku będą wyższe niż płace absolwentów świeżo po studiach. Obecnie wynagrodzenia osób będących mgr pielęgniarstwa, położnictwa, fizjoterapii, analityki medycznej, farmacji od razu po studiach są o około 1000 zł brutto wyższe niż wynagrodzenia uczących ich adiunktów po tych samych kierunkach studiów. 2. Biurka w ogóle nie mam mimo pracy od kilku lat, pracuję często na sprzęcie prywatnym; remonty są zatwierdzane	

mimo zgłaszania zastrzeżeń, zakupione nowe sprzęty nadają się od razu do naprawy, bo np. ktoś daje się nabrać na tańsze sprzęty komputerowe bez badania rynku i kontroli, że producent nawet nie wydaje takie sprzętu, a ktoś podmienił dyski.

3. Profesorowie prowadzą wykłady od rana, natomiast młodszy pracownicy muszą w związku z tym prowadzić ćwiczenia popołudniami, nierzadko wieczorem. Nie byłoby to problemem, gdybyśmy nie mieli dzieci, które trzeba odebrać z przedszkola i "coś" z nimi później zrobić. Zatem nie - rozkład zajęć nie jest zgodny z moimi oczekiwaniami. Nie trafia do mnie tłumaczenie "zawsze tak było i jakoś funkcjonowaliście".
4. Sprzęt komputerowy jest niskiej jakości - utrudnia to sprawne wykonywanie pracy. Budynek, sale ćwiczeń i laboratoria naukowe wymagają unowocześnienia.
5. Sprzęt naprawiam sama, gdyż nie ma finansów na serwis, a praca musi być zrealizowana terminowo.
6. Brak komputera służbowego

Średnia ogólna dotycząca Warunków pracy wynosi 3,23, co wskazuje na niski poziom zadowolenia pracowników.

Tabela 8. Wynagrodzenie

Wynagrodzenie	Średnia
Dotyczy wszystkich pracowników	
Jestem sprawiedliwie wynagradzany za pracę, którą wykonuję.	2,11
Indywidualne wyniki pracowników są uwzględniane w systemie wynagrodzeń.	1,90
Ponadwymiarowe obowiązki są dodatkowo wynagradzane.	2,46
Zasady premiowania/otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia (w projektach, za nadgodziny, za pracę w komisjach, za pracę organizacyjną itp.) są jasno określone.	2,18
Zasady premiowania/otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia (w projektach, za nadgodziny, za pracę w komisjach, za pracę organizacyjną itp.) zachęcają mnie do podejmowania dodatkowego wysiłku w mojej pracy.	2,13
Świadczenia socjalne są sprawiedliwie dystrybuowane.	3,00
Mam poczucie, że jeżeli rzetelnie wywiązuję się ze swoich obowiązków, moje zatrudnienie na UMK nie jest zagrożone.	3,15
Zestawienie komentarzy	
1. Moja praca w cm umk nie jest związana z wynagrodzeniem a osobistą chęcią kształcenia studentów jak i własnego rozwoju. Czas, który poświęcam na administrację uczelnianą, jak i przygotowanie wartościowych zajęć sprawia, że finansowo jestem stratny (seria pytań dotyczy finansów, nie finanse są moją motywacją do pracy). 2. Niestety w przypadku np. Komisji Rekrutacyjnej w Collegium Medicum, nie są znane zasady przyjmowania do tej Komisji, jak i innych. Istnieje wrażenie, że co roku są tam te same osoby i nie ma jasno sprecyzowanej ścieżki dla	

nowych pracowników, którzy chcieliby również wykazać się w pracy w Komisji i tym samym poza wynagrodzeniem, uzyskać lepszy wynik oceny nauczyciela.

3. Panuje odczucie, że ograniczona grupa osób orientuje się co do potencjalnych gratyfikacji, możliwości składania wniosków o nagrody wyróżnienia, o dofinansowania, można za to na stronach dowiedzieć się kto te nagrody, wyróżnienia otrzymał...
4. Płace są nieadekwatne do wykształcenia. U osób z wykształceniem medycznym (dotyczy większości kierunków oferowanych w CM) obecnie (po lipcowych podwyżkach w ochronie zdrowia) dużo bardziej atrakcyjne wynagrodzenie oferowane jest w podmiotach leczniczych. Niestety pociąga to ryzyko, że już niebawem nie będzie komu kształcić przyszłych medyków, a doświadczeni wykładowcy wybiorą pracę w zawodzie za wyższe wynagrodzenie.
5. Rozliczenia godzin są zupełną fikcją. W rozliczeniu, tak jak w USOS-ie pojawiają się grupy i kierunki, z którymi zajęć się nie prowadziło. A brakuje tych, z którymi zajęcia się odbyło. Przeprowadzone wykłady są zamieniane na ćwiczenia.
6. Starszy specjalista z wynagrodzeniem etatowym w wysokości najniższej krajowej (gdzie w płacę zasadniczą wliczona jest premia uznaniowa 15%), dodatkowo w umowie zlecenie absolutny brak odzwierciedlenia ilości zarobionych dla Katedry finansów względem mojego wynagrodzenia. Moja podjednostka zarabia finanse na wypłaty dla wszystkich osób będących na dodatkowej umowie, którym jak widać finanse wpływają bez względu na to, czy zrealizowali choćby jedno zlecenie w miesiącu. Bywa, że pracę wykonuję od 7 rano do godz. 20 lub i dłużej (jeśli jeszcze jest Pani sprzątaczką i nie zamyka Katedry). Okropne warunki. Gdyby nie moja pasja w zakresie wykonywanej pracy i to, że robię coś co zawsze chciałam robić, nie pracowałabym tutaj. warunki pracy, nie przychylają się ku rozwojowi. Mam wrażenie, że specjalizację robię tylko dla swojej satysfakcji i pasji.
7. Stawki są stanowczo zbyt niskie w porównaniu do rynkowych. godziny nadwymiarowe są sprawiedliwie rozliczane lecz kwoty są niskie. jeszcze gorzej wygląda kwestia stawek za kursy i szkolenia podyplomowe. pracujemy bo lubimy i szanujemy kierownika
8. Stawki wynagrodzeń podane w Regulaminie wynagradzania pracowników Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu nie mają zastosowania. Zaangażowanie w pracę nie jest nagradzane podwyżką pensji. Obowiązuje jedynie dolny zakres "widełek płacowych".

Średnia ogólna dotycząca Wynagrodzenia wynosi 2,42, co wskazuje na niezadowolenie pracowników.

9. Tabela Rozwój

Rozwój	Średnia
Dotyczy wszystkich pracowników	
Uczelnia umożliwia mi rozwój kompetencji zawodowych.	3,13
System awansu zawodowego w Jednostce, w której jestem zatrudniony, jest czytelny.	3,11
System awansu zawodowego w Jednostce, w której jestem zatrudniony, jest sprawiedliwy.	2,96
Moja praca daje mi możliwość rozwoju.	3,34

Dotyczy pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych	
Zasady ubiegania się o fundusze na rozwój pracowników (na krajowe i międzynarodowe konferencje, krajowe i międzynarodowe staże badawcze i dydaktyczne, szkolenia itd.) obowiązujące w jednostce, w której pracuję, są jasno określone.	3,00
Fundusze na rozwój pracowników (na krajowe i międzynarodowe konferencje, krajowe i międzynarodowe staże badawcze i dydaktyczne, szkolenia itd.) przydzielane są sprawiedliwie w jednostce, w której pracuję.	3,00
Zestawienie komentarzy	
brak	

Średnia ogólna dotycząca Rozwoju wynosi 3,11, co wskazuje na niski poziom zadowolenia pracowników.

Tabela 10. Motywacja i satysfakcja

Motywacja i satysfakcja	Średnia
Dotyczy wszystkich pracowników	
Jestem zadowolony ze swojego obecnego miejsca pracy	3,14
Moja obecna praca spełnia moje oczekiwania	2,86
Moje obecne miejsce pracy jest bliskie ideału	2,10
Czuję się silnie zmotywowana do pracy	2,57
Zestawienie komentarzy	
1. Lubię swoją pracę, jednak nie jest to miejsce idealne. Znajomi zatrudnieni w sektorze prywatnym mogą liczyć na wsparcie swoich pracodawców, chętnie wysyłających ich na kursy i szkolenia. W moim odczuciu zarówno wydział, jak i jednostka w której pracuję nadal jest niedoinwestowana. Niepewność w kwestii finansowania kursów i szkoleń (brak środków dziekana, konieczność oszczędzania w jednostce) sprawia, że nie mogę rozwijać swoich umiejętności i kompetencji tak, jakbym tego oczekiwał. 2. Niestety wynagrodzenie np. asystenta jest skandalicznie niskie! 3. Niestety wysokość wynagrodzeń wymaga pracy dodatkowej by można było pracować na Uniwersytecie 4. Ostatnie dwa lata w UMK pokazały, że najważniejsze jest być miernym, biernym ale wiernym. Zaangażowanie jest tępione przez przełożonych 5. Zamierzam w najbliższym czasie zmienić pracę	

Średnia ogólna dotycząca Motywacji i satysfakcji wynosi 2,67, co wskazuje na niezadowolenie pracowników.

Tabela 11. Zaangażowanie i lojalność

Zaangażowanie i lojalność	Średnia
Dotyczy wszystkich pracowników	
Jestem otwarty na zmiany prowadzące do poprawy funkcjonowania jednostki, w której pracuję	4,42
W pracy zawsze jestem gotów do dodatkowego wysiłku, gdy jest to konieczne	4,23
Czuję się emocjonalnie związany ze swoim miejscem pracy	3,98
Nie myślę o zmianie pracy	3,21
Mógłbym z przekonaniem polecić swojemu znajomemu pracę na UMK.	2,74
Wierzę, że w wyniku tego badania nastąpią pozytywne zmiany na UMK.	2,84
Zestawienie komentarzy	
1. Niestety, ale wyniki tego badania niczego nie zmieniają. Praca na uczelni przestała stanowić prestiż w otoczeniu, a zarobki nie zachęcają do zaangażowania w pracę. Premiowane jest donosicielstwo, a nie lojalność wobec pracodawcy.	

Średnia ogólna dotycząca Zaangażowania i lojalności wynosi 3,58, co wskazuje na wysoki poziom zadowolenia pracowników.

TABELA 12. Godność

Godność	Średnia
Dotyczy wszystkich pracowników	
Czy w miejscu pracy naruszana jest Pani/Pana godność osobista	TAK: 16,92% NIE: 83,08
Zestawienie komentarzy	
1. Mobbing niestety jest codziennością. Jestem zawiedziona, pracownicy kompetentni odchodzą ze względu na finanse i niedocenienie wkładu zawodowego. Przełożony unika rozmów. 2. Nie jest naruszana moja godność osobista 3. Dziekan ma niższe poszanowanie dla kobiet niż mężczyźni 4. O wielu sprawach czy szkoleniach dowiaduję się przypadkiem 5. Przełożony „żartuje” w niewybredny sposób z większości pracowników, szczególnie personelu technicznego. Sugestie o tym, że pani „x” zamka się z panem „y” i zabawiają się są co najmniej niestosowne, uwagi o biciu pani „x” przez męża, albo o jego zdradach nie są ani śmieszne, ani przyjemne... 6. Realizacja obowiązków wynikających z kształcenia specjalizacyjnego (lekarz w klinice) uzależnione od widzimisię szefa, faworyzowanie pracowników, którzy dostają możliwość pracy z domu przez cały dzień w celu pisania publikacji kiedy inni mają pisać wieczorami czasie wolnym.	

16,92% Ankietowanych Pracowników stwierdza, że ich godność w pracy jest naruszana.

TABELA 13. Działania podjęte na UMK w warunkach pandemii

Pandemia	Średnia
Dotyczy wszystkich pracowników	
Władze UMK właściwie zadbały o bezpieczeństwo pracowników i studentów w okresie pandemii	3,66
Władze UMK klarownie komunikowały informacje dotyczące zasad wykonywania obowiązków zawodowych w nowej sytuacji	3,70
Władze UMK dostarczyły niezbędnego wsparcia umożliwiającego realizację zdalnej pracy	2,97
Moi przełożeni w zespołach, w których pracuję, sprawnie zorganizowali proces zdalnej pracy	3,44
Dotyczy wszystkich pracowników (z wyjątkiem pracowników administracji ogólnouniwersyteckiej)	
Władze jednostki, w której pracuję sprawnie zorganizowały proces zdalnego nauczania	3,53
W odniesieniu do zajęć, które mogą być realizowane online, deklaruję gotowość ich zdalnego prowadzenia również po ustaniu pandemii, zgodnie z przyjętymi w tym względzie regulacjami wewnątrzuczelnianymi.	4,18
Zestawienie komentarzy 1. Brak wsparcia technicznego przygotowywania materiałów dla studentów (w klinice prawie same kobiety nie ogarniające komputerów) 2. Forma pracy zdalnej może być zarówno bardzo dobra, jak i bardzo zła. Zajęcia o charakterze warsztatów online, szczególnie w sytuacji, gdy zapraszaliśmy gości z innych ośrodków były dla nas niezwykle cennymi okazjami do rozwinięcia seminariów. Osobiście uważam, że seminaria i wykłady online w ograniczonym zakresie powinny pozostać jako jedna z metod kształcenia. Ćwiczenia online uważam za nieefektywne w większości przypadków. 3. Uczelnia nie jest kompletnie przygotowana do pracy zdalnej. Początki pandemii pokazały, że „król jest nagi” i obnażyły stan niedoinwestowania infrastruktury informatycznej. Za prowadzenie zajęć z domu uczelnia nie partycypowała w kosztach energii elektrycznej czy opłat za internet, sieć uczelni nie gwarantowała sprawnego prowadzenie zajęć. 4. W okresie pandemii w innych instytucjach można było liczyć na dodatki za zwiększone zużycie prądu w domu czy dopłaty do Internetu. Nie wszystkie zajęcia mogą być prowadzone zdalnie w pełnym wymiarze godzin, choć były tak realizowane w czasie pandemii. 5. Wprowadzanie zajęć online jednoznacznie negatywnie wpływa na proces dydaktyczny, i realizację / osiągnięcia kompetencji przez studentów. Jeśli chcemy obniżyć poziom dydaktyki to wprowadźmy nauczanie online mimo braku pandemii...	

Średnia ogólna dotycząca funkcjonowania uczelni w czasie pandemii wynosi **3,56**, co wskazuje na umiarkowany poziom zadowolenia pracowników.

II. Podsumowanie i wnioski Wydziałowego Koordynatora ds. Jakości Kształcenia

1. Udział pracowników w badaniu był na poziomie 13,21 %, w związku z tym należałoby w przyszłości uwzględnić różne formy propagowania badania oraz zachęcania do wypełnienia kwestionariusza ankiety dotyczącego satysfakcji pracowników.
2. Satysfakcja ogólna pracowników WL z funkcjonowania uczelni wyniosła 3,16, co wskazuje na niski poziom zadowolenia pracowników.
3. Działania Władz Uniwersytetu oraz Władz Jednostek są oceniane bardzo źle. Dodatkowo Pracownicy nie mają satysfakcji z pracy, nie są odpowiednio motywowani, ani opłacani (wynagrodzenia).
4. Niezadowolenie z pracy wpływa również na Jakość Kształcenia, więc należy dołożyć wszelkich starań aby Władze Wydziałowe i Władze Uczelni analizując raport wyciągnęły wnioski i wprowadziły zmiany.
5. Pracownicy WL czują się poniżani i mobingowani, dotyczy to aż 16,92% . Władze Wydziału powinny stanowczo reagować na każde zgłoszenie takich sytuacji.

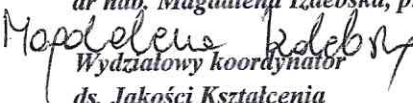
III. Rekomendacje Wydziałowej Rady ds. Jakości Kształcenia

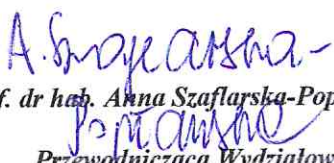
Kwestionariusz badania satysfakcji pracowników wypełniło 65 pracowników Wydziału Lekarskiego Collegium Medicum w Bydgoszczy, co stanowiło 13,21 % ogółu pracowników Wydziału. Z formalno-prawnego punktu widzenia nie jest możliwe dokonanie na tej podstawie miarodajnych rekomendacji. Konieczne jest większe zaangażowanie Władz Uczelni oraz Kierowników Jednostek w promowanie wypełniania ankiet.

W wielu komentarzach przewija się problem mobbingu pracowników. W tym zakresie należy poinformować pracowników wszystkich szczebli o procedurze działań antymobbingowych obowiązującej na UMK.


prof. dr hab. Zbigniew Włodarczyk

Dziekan Wydziału Lekarskiego


dr hab. Magdalena Izdebska, prof. UMK
Wydziałowy koordynator
ds. Jakości Kształcenia


prof. dr hab. Anna Szaflarska-Popławska
Przewodnicząca Wydziałowej Rady
ds. Jakości Kształcenia