

Razem zmieniamy UEP – raport z badania
Edycja 2023

Autorzy raportu:
Sylwester Białowąs
Anna Waligóra

Poznań 2023

Szanowni Państwo,

za nami druga edycja ankiety „Razem zmieniamy UEP”, której celem jest wskazanie przez pracowników, doktorantów i studentów naszej Uczelni obszarów wymagających doskonalenia i zmian. Bardzo dziękuję wszystkim, którzy wzięli udział w ankiecie i podzielili się swoją opinią. Badanie jest dobrowolne, ale im więcej z Państwa bierze w nim udział, tym głos, postulat zmiany jest silniejszy, dlatego gorąco zachęcam do aktywnego udziału w kolejnych tego typu badaniach.

Ankieta składała się z kilku sekcji dotyczących: przepływu informacji i elastyczności działania, polityki zatrudnienia i systemu wynagrodzeń, satysfakcji i oceny działań podjętych przez kierownictwo UEP wynikających z ubiegłorocznego badania.

Szczegóły dotyczące poszczególnych sekcji znajdą Państwo w raporcie. Wśród najczęściej poruszanych spraw znalazły się m.in. wysokość wynagrodzeń, przyspieszenie procedowania spraw w xPrimerze, ograniczenie osób decyzyjnych w różnego rodzaju procesach, dalsza eliminacja papierowego obiegu dokumentów, wdrożenie pakietu medycznego dla pracowników, nierównomierne obciążenie pracami organizacyjnymi, czy też konieczność większego doceniania pracy dydaktycznej. Wszystkie komentarze i opinie, które zawarli Państwo w ankiecie będą przez kierownictwo Uczelni analizowane i na tej podstawie przygotujemy plan działań na najbliższy rok.

Cieszę się, że pozytywnie ocenili Państwo większą liczbę pomieszczeń socjalnych, elektroniczną wielu procesów, szerszą ofertę szkoleń i poprawę wynagrodzeń, choć wciąż pozostają na niewystarczającym poziomie. Dostrzegacie Państwo, że Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu jest stabilnym miejscem pracy, a ogólna satysfakcja z pracy na naszej Uczelni wynosi 6,37 (w skali 1-10) i jest nieznacznie wyższa od zeszłorocznej.

Zachęcam do zapoznania się z wynikami ankiety i jeszcze raz bardzo dziękuję wszystkim, którzy wzięli w niej udział.

REKTOR

prof. dr hab. Maciej Żukowski

Dane o badaniu

Badanie zrealizowano w marcu 2023 roku. Do 857 pracowników wysłano link do elektronicznego kwestionariusza. Kwestionariusz wypełniło 214 osób (25%). W porównaniu do poprzedniej edycji zwrotność zmalała o 4 p.p.

Typowy czas wypełniania kwestionariusza wyniósł między 3 a 15 minut (mediana nieco poniżej 10 min.). W próbie znalazło się 50% kobiet i 37% mężczyzn, pozostali zdecydowali nie ujawniać płci. Pracownicy administracji stanowili 37%, a nauczyciele akademicy 63%. Różnica w grupach pracowniczych względem populacji wynosi 7 p.p., (nauczyciele akademicy stanowią w UEP 56% pracowników). Różnicę w zakresie tej zmiennej uwzględniono w ważeniu wyników ogółem.

Kwestionariusz składał się z pięciu części: sekcji dotyczącej przepływu informacji i elastyczności działania, sekcji dotyczącej motywacyjnej polityki zatrudnienia i systemu wynagrodzeń, ogólnej oceny satysfakcji (jedno pytanie), oceny podjętych przez kierownictwo UEP działań i metryczki. Ankieta zawierała pytania zamknięte, a także pytania otwarte umożliwiające respondentom przedstawienie ich problemów oraz propozycji zmian w sposobie funkcjonowania Uczelni. Badanie było anonimowe.

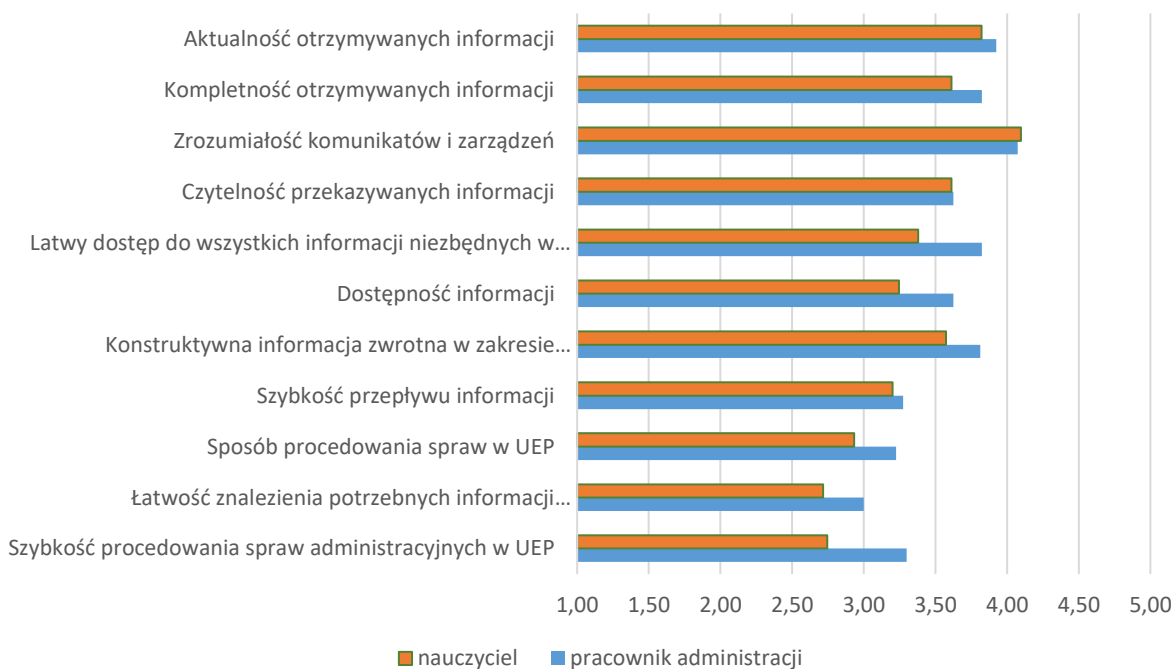
Raport zawiera podsumowanie najważniejszych danych ilościowych w postaci wykresów oraz analizę jakościową wypowiedzi respondentów. Spośród komentarzy wybrano do publikacji te, które najlepiej odzwierciedlają wskazane problemy oraz sugerowane rozwiązania. Kierownictwo Uczelni dodatkowo otrzymało zestawienie wszystkich wypowiedzi w ramach pytań otwartych, co pozwoli na dokładniejsze zapoznanie się ze zgłoszonymi kwestiami problemowymi i sugestiami, a następnie podjęcie odpowiednich działań.

Jest to druga edycja badania, raport został rozszerzony o wskazanie różnic między ocenami z edycji 2023 i edycji 2022. Ze względu na preferowaną łatwość porównywania wyników między edycjami, wykresy począwszy od tego raportu będą prezentowane w kolejności zadawania pytań.

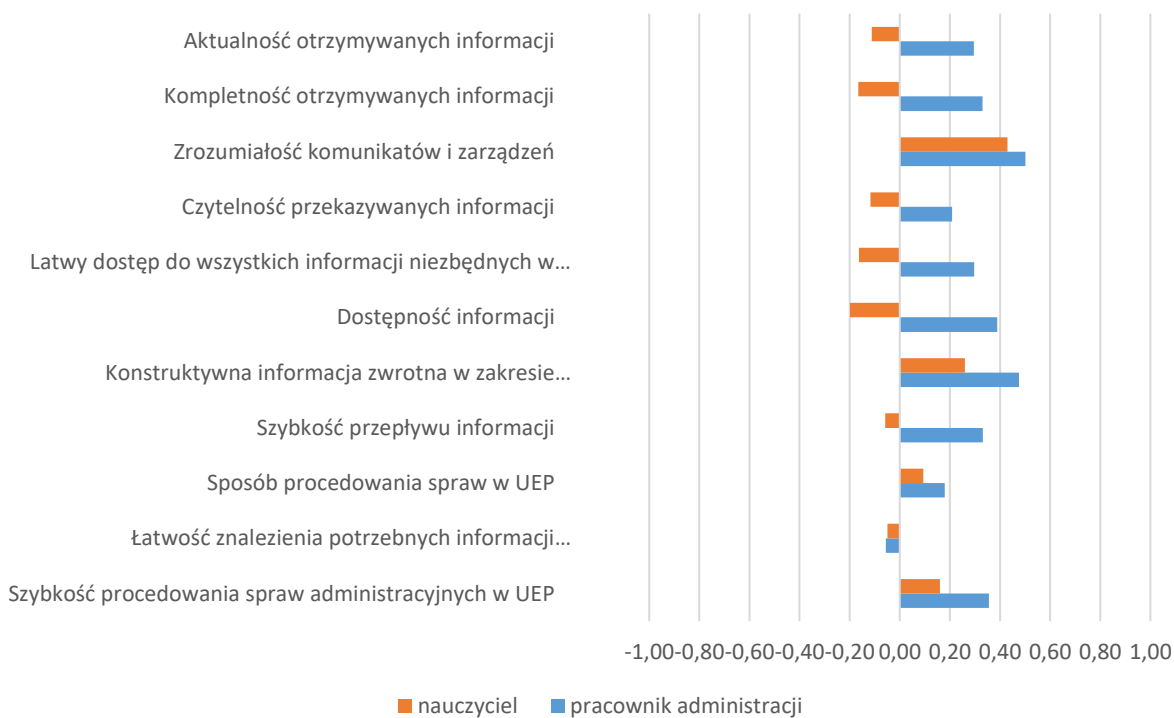
Jeśli opis nie zawiera zakresu czasowego, to odnosi się do edycji 2023.

1. Przepływ informacji i elastyczność działania

Wykres 1a. Ocena poszczególnych aspektów przepływu informacji i elastyczności działania (skala 1-5) – podział ze względu na grupę pracowniczą



Wykres 1b. Ocena poszczególnych aspektów przepływu informacji i elastyczności działania (skala 1-5) – podział ze względu na grupę pracowniczą – różnice między edycją 2023 i 2022



SZYBKOŚĆ PROCEDOWANIA	
PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI	PERSPEKTYWA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
<ul style="list-style-type: none"> - usprawnienie komunikacji pomiędzy różnymi działami administracji UEP prowadzące do transparentnego podziału zadań i wzajemnej informacji o postępie w realizacji tych zadań, - skrócenie czasu wprowadzania zmian/ poprawek do Xprimer, a - zbyt długie ścieżki akceptacji zapotrzebowań, brak możliwości cofnięcia do poprawki na etapie kontrasygnaty kwestora, - przyspieszenie procedowania poprzez Xprimer. 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>poprawa współpracy między kwesturą a Działem Badań Naukowych,</i> - długi czas oczekiwania na uruchomienie środków finansowych w zakresie delegacji, umów zlecenie, rozliczenia udziału w konferencjach i innych, - <i>„Do teraz nie znam składu grup studenckich, w USOS. Co 2-3 lata tytułem próby wnioskuje o jakiś grant zagraniczny. Za każdym razem z traumatycznym skutkiem. Jeśli mam wybierać ubieganie się i jakieś dofinansowanie np biletu lotniczego, szybciej sprawniej i taniej jest po prostu kupić go sobie samemu.”,</i> - <i>„Okres oczekiwania na usunięcie usterek technicznych urzędzeń biurowych w UEP sięga kilku tygodni. Niestety utrudnia to pracę bieżącą. Oczekiwanie na zatwierdzenie zapotrzebowań mimo komputeryzacji procesów nadal trwa dość długo, zwłaszcza ze względu na okres urlopowy, choroby i nieobecność decydentów.”,</i> - przyspieszenie procedowania poprzez Xprimer.

ZALECENIA PRACOWNIKÓW W ODNIESIENIU DO POPRAWY PROCEDOWANIA	
PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI	PERSPEKTYWA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
<ul style="list-style-type: none"> - ograniczenie liczby osób decyzyjnych w różnego rodzaju procedurach, - szkolenia dla pracowników w zakresie wyszukiwania i korzystania z różnego rodzaju regulacji wewnętrznych i zewnętrznych, - klarowny podział kompetencji i obowiązków pracowników, - <i>„Pracownicy zobowiązani do przekazania informacji, w tym pracownicy na wyższych szczeblach, powinni mieć świadomość konsekwencji związanych z brakiem przepływu informacji. Na UEP panuje tendencja do przypinania, najmniejszym rzeczom, łatki "tajne" co powoduje dezinformację i chaos. Pracownicy, których sprawa dotyczy nie powinni być informowani na samym końcu procesu jak to ma miejsce w przypadku zmian relokacyjnych, uregulowań wewnętrznych, oddelegowań itp.”,</i> - poprawić zdolność współpracy między działami. 	<ul style="list-style-type: none"> - przyspieszenie podejmowania decyzji przez kierowników katedr, - usprawnienie działania Zespołu Radców Prawnych, - ograniczenie liczby osób decyzyjnych w różnego rodzaju procedurach, - zwiększenie l. pracowników administracji.

PROPOZYCJE W ZAKRESIE UPROSZCZENIA PROCEDUR	
PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI	PERSPEKTYWA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
<ul style="list-style-type: none"> - procedury powinny być korygowane, a nie uruchamiane ponownie, - „ogólnie: skracanie ścieżek obiegu dokumentów poprzez delegowanie odpowiedzialności”, - „Wszyscy musimy zacząć myśleć o UEP jako o całości a nie tylko zajmować się swoim podwórkiem. Interes Uczelni jako całości jest najważniejszy. Problemy należy rozwiązywać tak aby już więcej się nie powtarzały a nie szukać kto jest winny i starać się go ukarać. Działajmy jako jeden wspierający się zespół.”, - zmniejszenie liczby decydentów w poszczególnych procedurach. 	<ul style="list-style-type: none"> - „Delegacje zagraniczne i krajowe – w przypadku tych pierwszych sam proces składania delegacji jest skomplikowany, jej zakończenie jest jeszcze trudniejsze. W przypadku delegacji krajowych także warto byłoby uprościć procedurę.”, - „Jeśli jakikolwiek wniosek złożony w Xprimerze zostaje cofnięty - ma status do korekty- to powinien zawierać informację zwrotną co wymaga dokonania korekty. Poza tym, praktycznie nie ma możliwości, aby usunąć wniosek z poziomu użytkownika. Jeśli składam wniosek i jest do korekty to powinna być też opcja jego wycofania , usunięcia, jeśli przyczyną jego zwrotu jest to, że został wypełniony niewłaściwy wniosek.”, - zmniejszenie liczby decydentów w poszczególnych procedurach, - „Nagrody Rektora - powinny być bez wniosków, a na podstawie jasnych kryteriów - oficjalnej dostępnej dla wszystkich punktacji publikacji.”, - „Organizacja zajęć dydaktycznych i większa elastyczność w tym zakresie - możliwość blokowania zajęć w przypadku zajęć warsztatowych, większa elastyczność w reagowaniu na potrzeby studentów - np. przy odwołanych zajęciach przez innych prowadzących - jedyne zajęcia "ławkowe" w danym dniu można zorganizować online. Większa elastyczność w zakresie oferty niestacjonarnej - przeniesienie części zajęć do trybu online.”

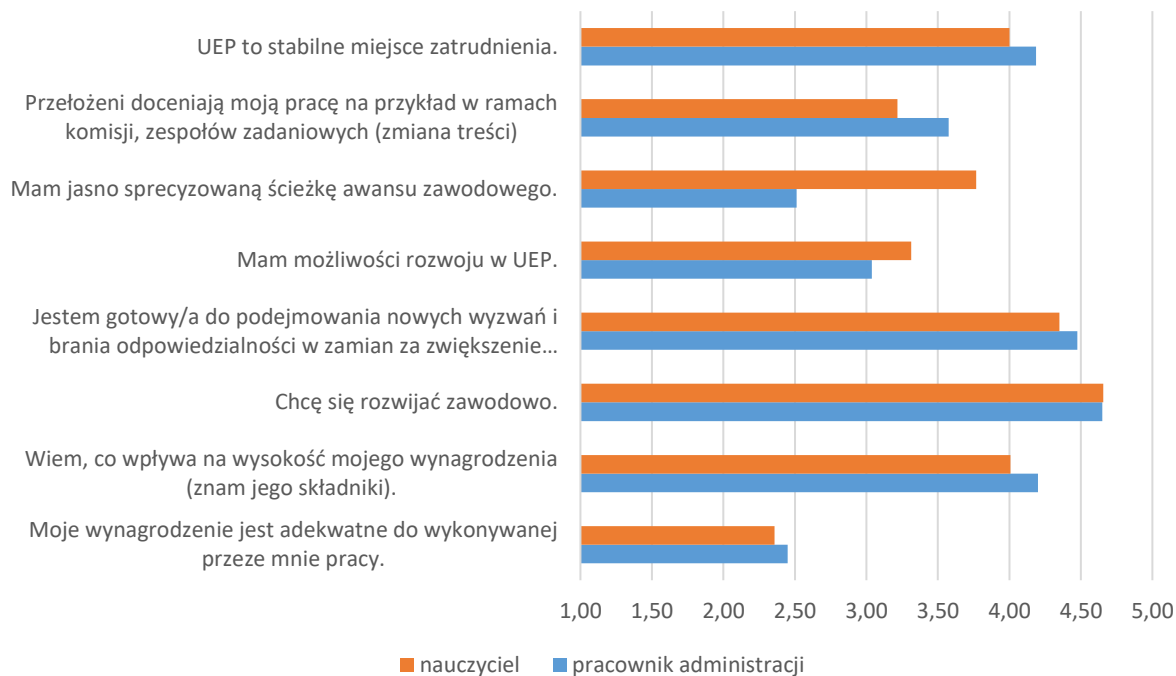
SZYBKOŚĆ PROCEDOWANIA	
PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI	PERSPEKTYWA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
<ul style="list-style-type: none"> - aktualizacja danych w Bazie Pracowników, - przedstawienie jasnych kryteriów awansu zawodowego, - „Zauważalna jest tendencja, gdzie pracownik na stanowisku kierownika nie posiada wystarczającej wiedzy, by samemu udzielić odpowiedzi i etap ten jest przekierowywany na pracownika, który powinien być zaznajomiony z tematem, ale jednak jego wynagrodzenie jest zdecydowanie mniejsze. W tym wypadku elastyczność działania 	<ul style="list-style-type: none"> - „Cały czas zdarza się, że pracownik administracji wymaga podania danych, do których powinien mieć dostęp (np. PESEL). To frustrująca strata czasu. Jest też problem integracji danych między różnymi bazami.”, - „Obsługa projektów z zewnętrznymi źródłami finansowania - wskazanie osoby, która będzie od strony administracyjnej wspierała obieg dokumentów wymaganych dla sprawnego rozliczania takich projektów.”,

<p>powinna polegać na tym, że kierownik również jest zaangażowany w merytoryczne sprawy działu, bo zajmowane stanowisko tego wymaga, a przynajmniej powinno.”</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Kontakt z osobami z CI w weekendy podczas prowadzonych zajęć w przypadku problemów (w tej chwili nie można się z nikim skontaktować i to jest frustrujące!).” - „Zobowiązanie wszystkich jednostek i osób w Uczelni (niezależnie od zajmowanego stanowiska), w szczególności DSP i CI, do odpowiadania na pisma w ciągu maks. 2 tygodni.”. 	<ul style="list-style-type: none"> - „Zapotrzebowania - wypełniać powinny je Sekretariaty a nie pracownicy”, - „Sprawozdania kół naukowych - można byłoby stworzyć prostą aplikację do wpisywania wyników pracy kół i podliczania punktów.”, - „Wprowadzenie możliwości motywowania pracowników obsługujących studentów studiów podyplomowych za aktywne pozyskiwanie studentów dzwoniących do CEM lub piszących maile. Obecnie, racjonalnie postępujący pracownik od pewnej liczby zapisanych kandydatów będzie zniechęcał następnych, ponieważ oznacza to dla niego więcej pracy.”, - udoskonalenie systemu zapisów na seminaria do promotorów.
--	---

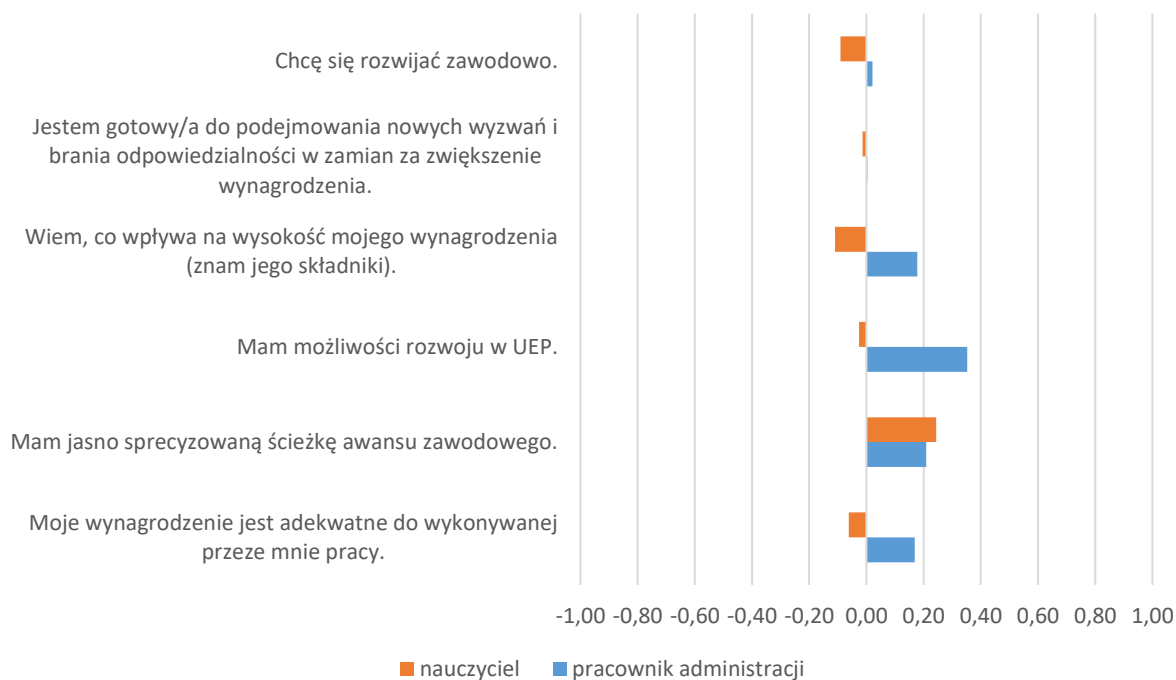
OCZEKIWANIA W ODNIESIENIU DO PRZEPŁYWU INFORMACJI I ELASTYCZNOŚCI DZIAŁANIA W UEP	
PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI	PERSPEKTYWA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
<ul style="list-style-type: none"> - zwiększenie elastyczności godzin pracy (przedziały godzinowe deklarowane z miesięcznym wyprzedzeniem), - wprowadzenie pracy zdalnej, - dalsza eliminacja nieelektronicznego – „papierowego obiegu” dokumentów, - przemyślenie treści udostępnianych w mediach społecznościowych UEP oraz tego, do kogo są one kierowane. 	<ul style="list-style-type: none"> - dalsza eliminacja nieelektronicznego – „papierowego obiegu” dokumentów, - „Plany wykładowców i studentów powinny być dostępne tylko dla osób, których one dotyczą i upoważnionych po zalogowaniu się poprzez login i hasło, a nie jak jest to obecnie, że plany są widoczne dla wszystkich osób spoza UEP, budzi to także dużą wątpliwość zgodnie z przepisami RODO.”, - „Uczelnia jest skostniała i nieelastyczna. Nie idzie to w parze z wartościami, które mamy wypisane w strategii. Wprowadzenie zmian, np. nowoczesnych form kształcenia czy nowych przedmiotów trwa bardzo długo, nawet tych do wyboru. Czasem zanim coś zostanie wprowadzone, staje się już "stare", a pomysłodawca przestaje być pracownikiem UEP. Skupiamy się na tym, aby w "tabelkach się wszystko zgadzało", a nie na rzeczywistej jakości kształcenia; na cyzelowaniu słów w sylabusach, a nie na tym, że metoda prowadzenia zajęć jest przestarzała albo że grupy ćwiczeniowe są za duże - zajęć warsztatowych nie da się przeprowadzić w grupie 35 osób, nawet przy najlepszym sylabusie.”

2. Motywacyjna polityka zatrudnienia i system wynagrodzeń

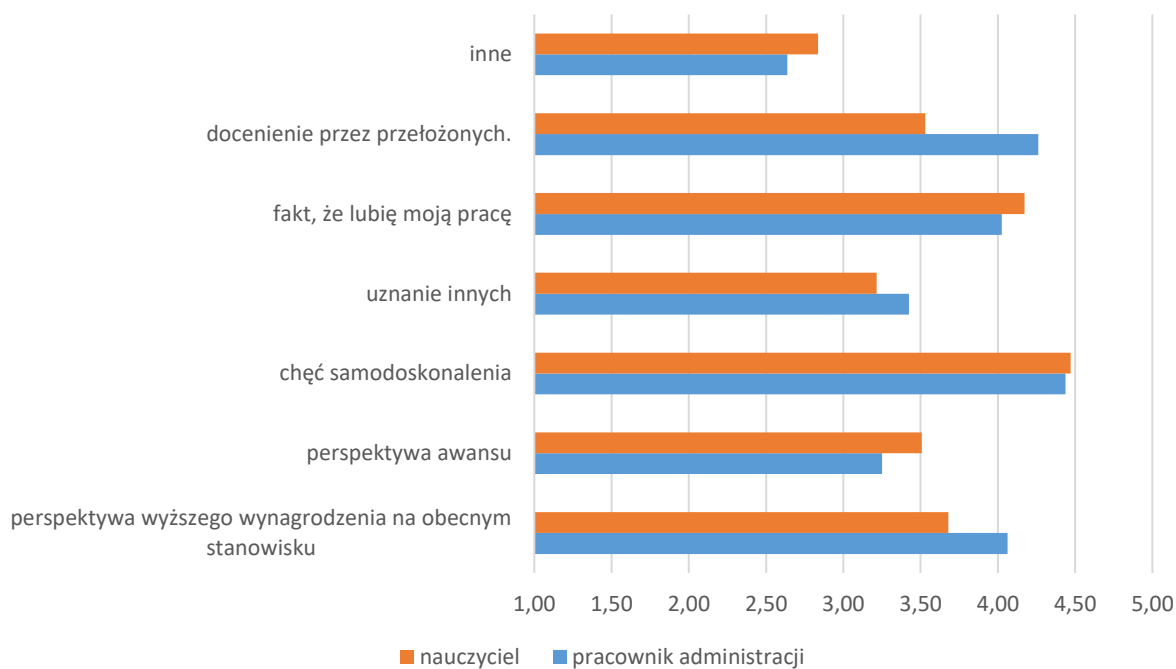
Wykres 2a. Ocena poszczególnych aspektów motywacyjnej polityki zatrudnienia i systemu wynagrodzeń (skala 1-5) – podział ze względu na grupę pracowniczą



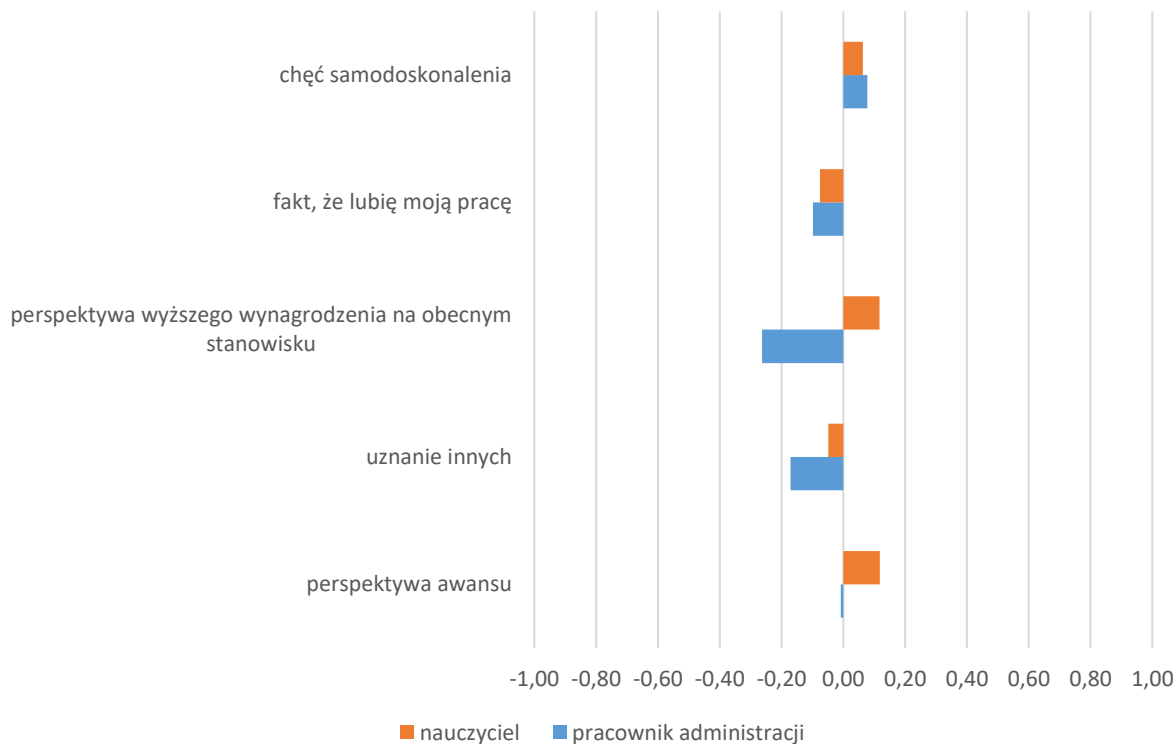
Wykres 2b. Ocena poszczególnych aspektów motywacyjnej polityki zatrudnienia i systemu wynagrodzeń (skala 1-5) – podział ze względu na grupę pracowniczą – różnice między edycją 2023 i 2022



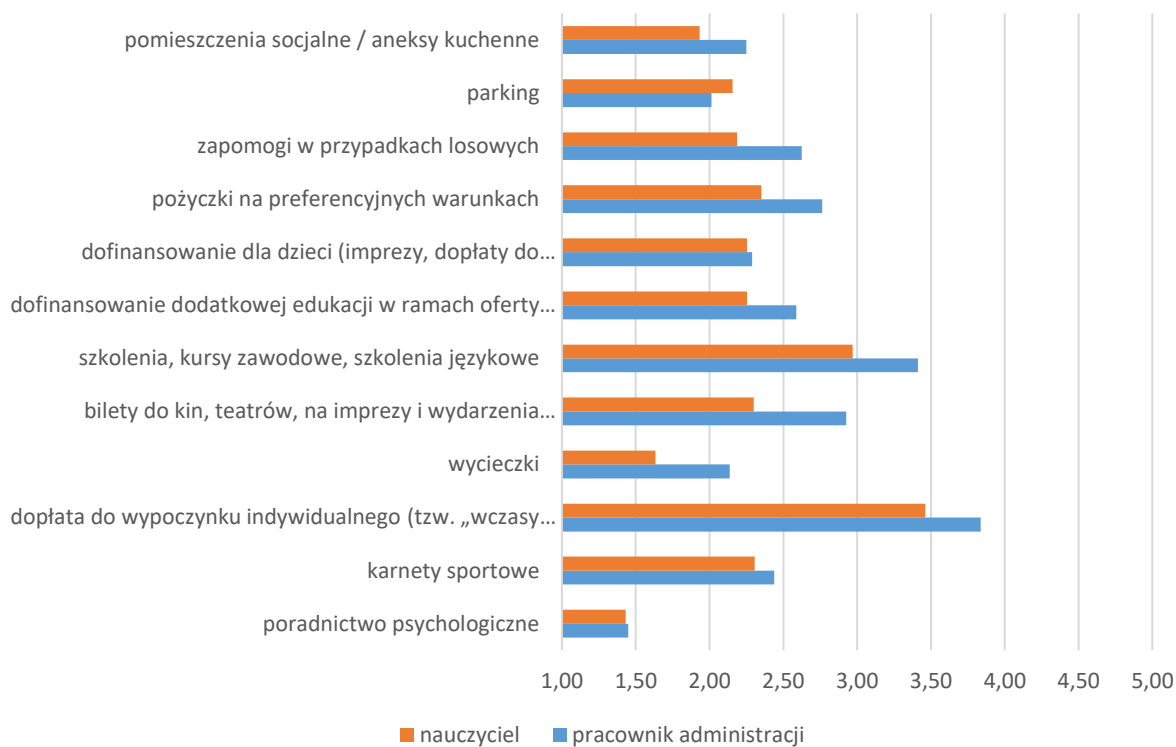
Wykres 3a. Czynniki motywujące do rozwoju



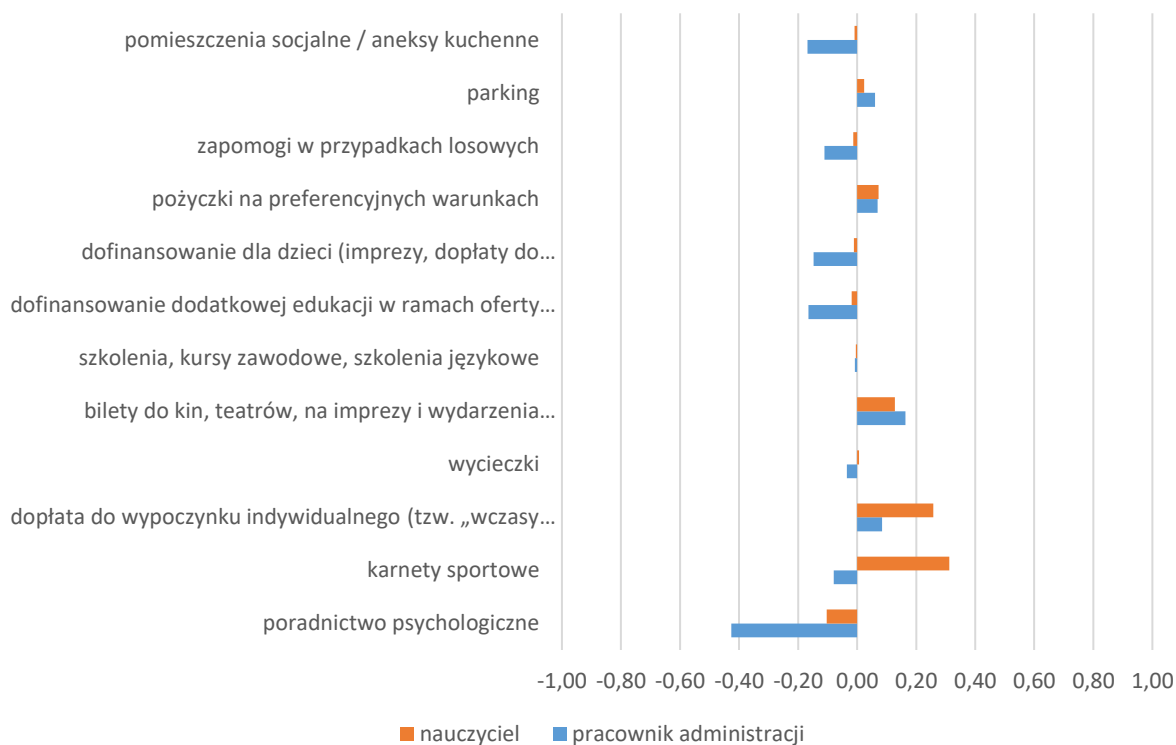
Wykres 3a. Czynniki motywujące do rozwoju - różnice między edycją 2023 i 2022



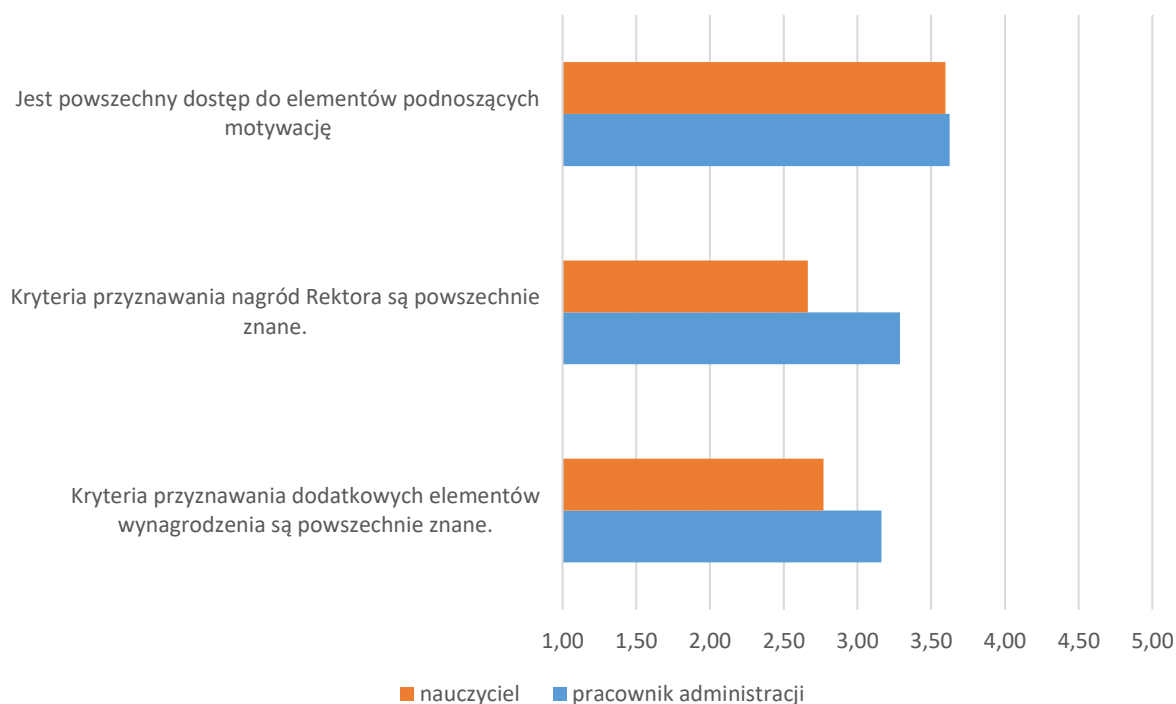
Wykres 4a. W jakim stopniu możliwość skorzystania z poniżej wymienionych elementów podnosi motywację do pracy w UEP



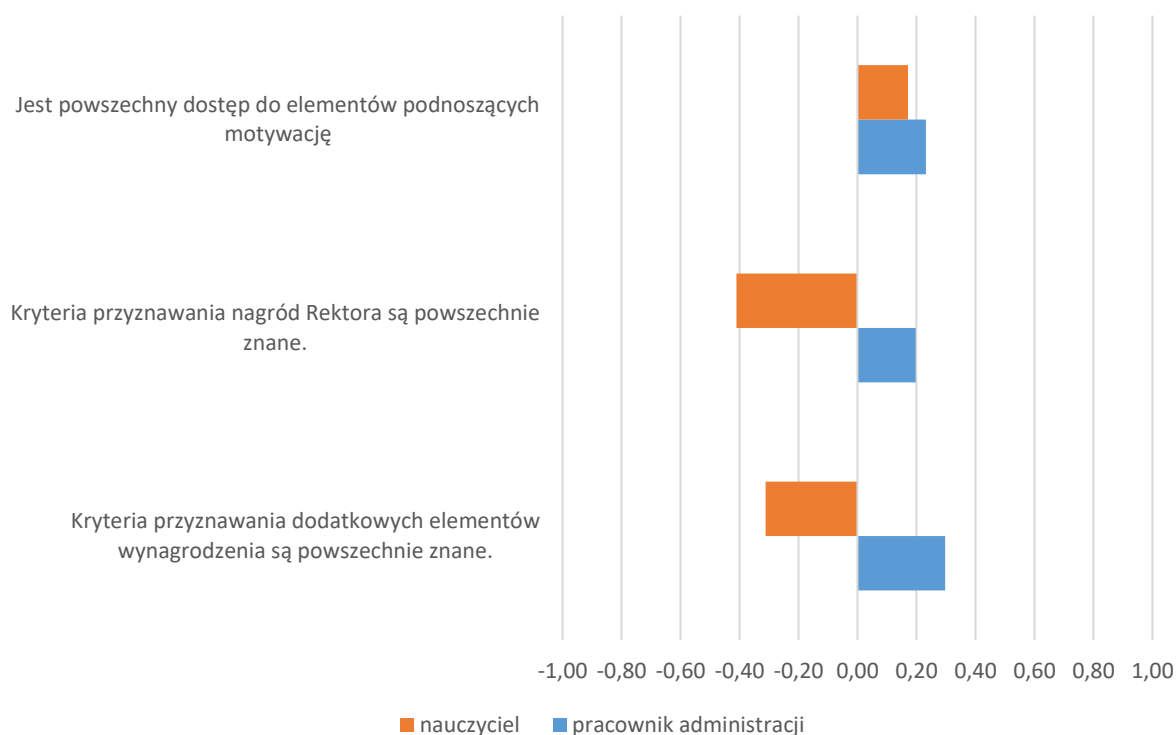
Wykres 4b. W jakim stopniu możliwość skorzystania z poniżej wymienionych elementów podnosi motywację do pracy w UEP - różnice między edycją 2023 i 2022



Wykres 5a. Ocena zasad przyznawania dodatkowych elementów wynagrodzenia i nagród Rektora



Wykres 5b. Ocena zasad przyznawania dodatkowych elementów wynagrodzenia i nagród Rektora - różnice między edycją 2023 i 2022



ELEMENTY ZWIĘKSZAJĄCE MOTYWACJĘ DO PRACY	
PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI	PERSPEKTYWA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
<ul style="list-style-type: none"> - zwiększenie wynagrodzenia, - zwiększenie elastyczności czasu pracy, - wprowadzenie pracy zdalnej, - dbałość o dobrostan pracowników w różnych działach, - udostępnienie możliwości skorzystania z pakietu medycznego, - udostępnienie pracownikom nieodpłatnych miejsc parkingowych. 	<ul style="list-style-type: none"> - -większa dostępność pomieszczeń socjalnych, - umożliwienie prowadzenia zajęć w blokach, - udostępnienie możliwości skorzystania z pakietu medycznego, - <i>„Brak możliwości oceniania personalnego wykładowców w ankietach przez studentów. Komentarze o wykładowcach zamieszczanych przez studentów w ankietach powodują, że wykładowcy mają problemy ze sprawiedliwym ocenianiem, ponieważ nie chcą "podpaść" studentom, aby nie wpłynęło to na ich negatywną ocenę. Student nie jest kompetentną osobą do oceniania personalnego Profesorów, Doktorów habilitowanych oraz Doktorów i student nie posiada wiedzy z zakresu metod prowadzenia zajęć i form umożliwiających osiągnięcie efektów kształcenia zgodnych z programem studiów obowiązującym w UEP.”,</i> - <i>„Dostęp do większej liczby osób z kompetencjami do obsługi projektów badawczych.”,</i> - <i>„Gdyby wynagrodzenia były bardziej adekwatne do osiągniętych wyników. Demotywuje mnie fakt, że posiadając ponadprzeciętne wyniki w działalności naukowej i bardzo dobre oceny w dydaktyce moje wynagrodzenie jest takie samo jak osób, które osiągają gorsze wyniki, a uczelnię traktują głównie jako płatnika ZUS. Brakuje dodatków za wyniki działalności naukowej.”,</i> - udostępnienie pracownikom nieodpłatnych miejsc parkingowych, - <i>„Przywrócenie bufetu pracowniczego w budynku głównym UEP w takiej formie, w jakiej był. W bufecie odbywaliśmy spotkania z innymi pracownikami, a z gośćmi, których mogliśmy zaprosić do ładnego, uczelnianego pomieszczenia, a nie jak teraz - niestety - iść na zewnątrz. Sprawy nie rozwiązuje Podyplomówka, która jest oblegana przez studentów i raczej nie sprzyja rozmowom na tematy, których niekoniecznie powinny słuchać postronne osoby. Uważam, że rozwiązanie jakie jest teraz bez przyjaznego bufetu z różnym asortymentem, nie tylko kawą z automatu - ogranicza to co jest bardzo istotne dla i na Uczelni - tworzenie kapitału społecznego, dzielenie się wiedzą, informacją,</i>

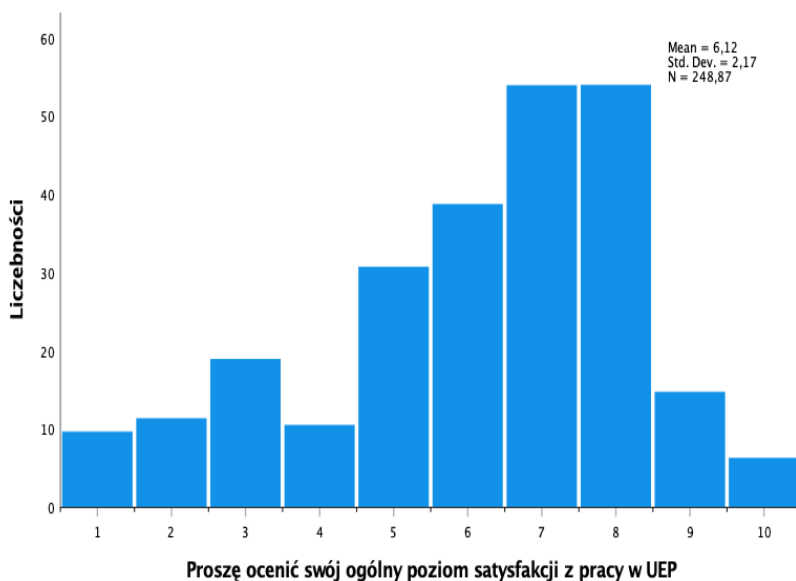
	<p>doświadczeniami, zawieranie znajomości czy relacji z przedstawicielami innych komórek, co pomaga realizować wiele celów.”,</p> <p>- „Znaczna część oferowanych kursów rozmiąga się z moimi potrzebami. Brakuje możliwości zapisania się na szkolenia dotyczące metod analiz statystycznych. Nie mam na myśli kursów podstawowych. Może warto określić w odrębnej ankiecie jakie metody statystyczne chcieliby poznać pracownicy uczelni i na tej podstawie przygotować ofertę szkoleń w tym zakresie.”.</p>
--	--

ELEMENTY DO ZMIANY W ZAKRESIE MOTYWOWANIA DO PRACY, W TYM WYNAGRODZEŃ	
PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI	PERSPEKTYWA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
<ul style="list-style-type: none"> - zwiększanie wynagrodzeń, - zmniejszanie dysproporcji w wynagrodzeniu na podobnych stanowiskach, - „Kryteria są ogłaszane, jednak po zgłoszeniu o awans, zwiększenie wymiaru etatu pracownika i podwyżkę do DSP nie otrzymuje się miesiącami odpowiedzi. Do tego kryteria na tych samych stanowiskach niby są takie, a jednak ustala się nowe kryteria by pracownik nie otrzymał awansu.”, - „Należy premię regulaminową włączyć do podstawy wynagrodzenia. Jest to spora część wynagrodzenia pracowników administracyjnych bo aż 30 procent.”, - „System przyznawania premii uznaniowych nie jest dla mnie wystarczająco przejrzysty. Nie wiadomo jak wysoka jest pula i jakie są kryteria przyznawania jej poszczególnym osobom. Dobre słowo przełożonego zawsze jest motywujące. Zwłaszcza, gdy idzie za nim dodatek do wynagrodzenia.”, - „Uporządkować procedury przyznawania dodatków zadaniowych dla pracowników administracji w projektach.”, - „Za zwiększenie zakresu obowiązków lub przejęcie cudzych zadań pracownik MUSI być dobrze wynagrodzony.” 	<ul style="list-style-type: none"> - „Dodatkowa praca w godzinach ponadwymiarowych na rzecz uczelni powinna być oddzielnie wynagradzana, a nie na zasadzie składania wniosków o nagrodę Rektora. Jest to uwłaczające i upokarzające wypraszenie się o zasłużone wynagrodzenie i czekanie czy zostanie się nagrodzonym czy nie. Takie postępowanie demotywuje do pracy na rzecz uczelni, w sytuacjach gdy wykonuje się ją kosztem wolnego czasu spędzanego z rodziną.”, - zmniejszenie znaczenia uznaniowości w przypadku przyznawania nagród i dodatków, - „System przyznawania nagród rektora jest zupełnie niejasny - nie wiem (i nie znam nikogo, kto to wie), jakie warunki trzeba spełnić, by uzyskać określoną nagrodę. Podobnie jest z systemem oceny pracowników - nie wiem co trzeba zrobić, by uzyskać ocenę wyróżniającą, nie wiem kto ją uzyskał i kto jest wzorem do naśladowania. Nie wiadomo nawet, jak ocena mnie jako pracownika wygląda na tle ogółu (jak ma to miejsce w przypadku oceny zajęć przez studentów).”, - „Wprowadzić dodatki za pracę organizacyjną na rzecz uczelni.”, - „Zbiorcza ogólnodostępna i formacja o możliwych dodatkowych składnikach wynagrodzenia / licznik (aplikacja do wyliczania)”.

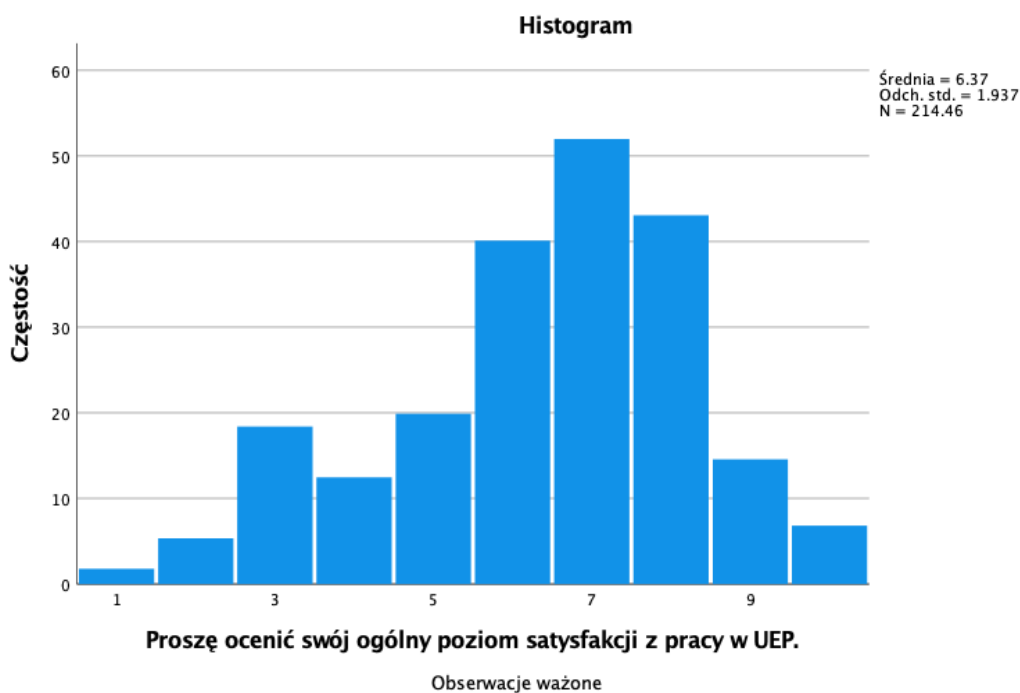
3. Satysfakcja z pracy

Satysfakcja z pracy jest mierzona pojedynczym pytaniem wprost o poziom satysfakcji. To pytanie ma skalę od 1 do 10, gdzie 1 oznaczało duże niezadowolenie, a 10 – duże zadowolenie. Średnia dla pracowników UEP wynosi 6,37 (wzrost o 0,25 p.p. w porównaniu do poprzedniego badania) przy medianie równej 7,00 punktów.

Wykres 6. Histogramy ocen satysfakcji z pracy (2022 wyżej, 2023 niżej)

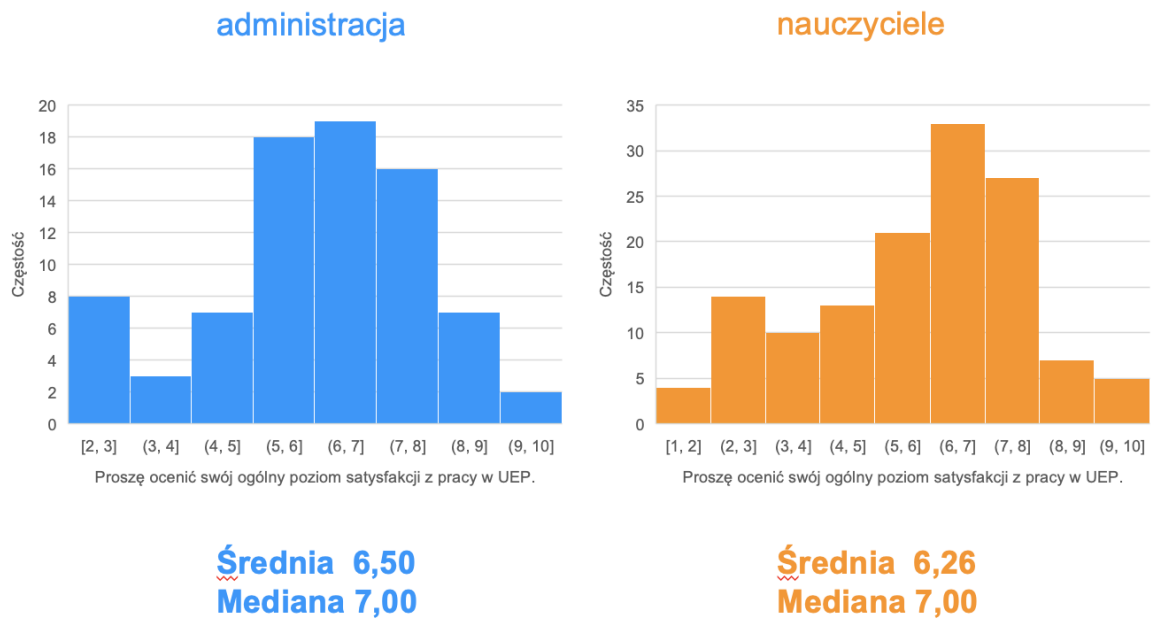


Dane ważone

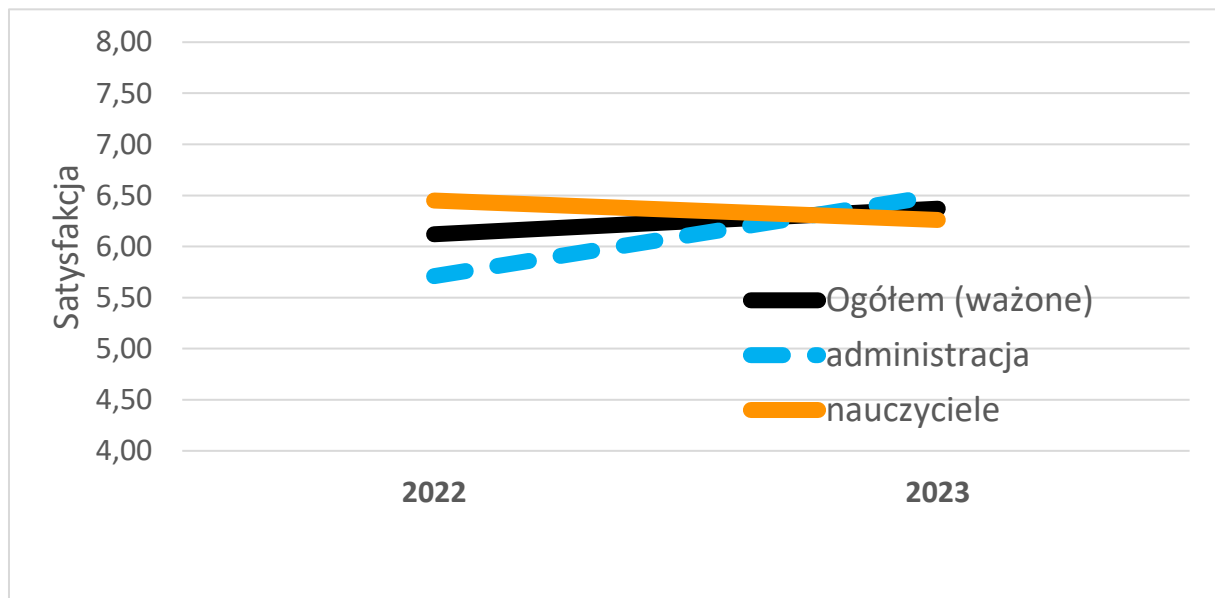


Obserwacje ważone

Wykres 7. Histogramy ocen satysfakcji z pracy w grupach pracowniczych



Wykres 8. Zmiany ocen satysfakcji z pracy w grupach pracowniczych w latach 2022-2023



W edycji 2023 nastąpiła zmiana, grupą bardziej usatysfakcjonowaną są pracownicy administracji. W porównaniu do poprzedniej edycji pracownicy administracji uwierzyli w możliwości rozwoju i awansu w ramach UEP. Znacznie bardziej też na ich oceny wpłynęły zmiany związane z obiegiem informacji.

PRZYCZYNY NISKIEJ SATYSFAKCJI Z PRACY	
PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI	PERSPEKTYWA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
<ul style="list-style-type: none"> - poczucie niesprawiedliwości/ niejasności w zakresie sposobu i kryteriów przyznawania nagród, - brak zaplecza kuchennego oddzielonego od toalet (budynek A), - dysproporcje zarobków i niskie zarobki. 	<ul style="list-style-type: none"> - niskie, nierynkowe zarobki, - niewystarczająca infrastruktura do prowadzenia zajęć, - zbyt liczne grupy zajęciowe, - niedoceniające zaangażowania pracowników w pracę dydaktyczną, - „Brak powiązania rezultatów pracy z systemem motywacyjnym/wynagrodzeniowym.” - „[...]nierówne obciążenia w zakresie zaangażowania różnych osób w pracach różnych komisji [...]”.

4. Efekty badania 2022 – raport i reakcja kierownictwa UEP

Aż 82% pracowników deklaruje zapoznanie się z raportem dotyczącym efektów poprzedniego badania (89% pracowników administracji i 76% nauczycieli). Z planem działań zaproponowanym przez kierownictwo UEP zapoznało się 77% (83% pracowników administracji i 72% nauczycieli). Deklaracje w obydwu przypadkach wydają się zawyżone (uwaga autorów).

OCENA REAKCJI KIEROWNICTWA UEP	
PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI	PERSPEKTYWA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
<ul style="list-style-type: none"> - „Nie zauważyłam istotnego polepszenia warunków pracy, czy komunikacji.”, - „Warunki pracy nie uległy w wielu aspektach poprawie.”, - „Większość wprowadzanych zmian dotyczy tylko kadry naukowo-dydaktycznej. Władza dba o nauczycieli akademickich. Jeśli idzie zaś o pracowników administracji i obsługi to tej dbałości nie widać. Nadal odnosi się wrażenie, że cała uczelnia jest podporządkowana działom finansowym, które nie radzą sobie ze swoją pracą (często wynika to z tego, że zatrudnionych jest zbyt mało ludzi w niektórych działach).”, - „Wszyscy są zadowoleni, a problemy się pogłębiają. Niechęć władz do dostrzegania istotnych problemów. Choćby odchodzenia z UEP doświadczonych pracowników, zarówno z administracji, jak i pracowników naukowych.”, - wdrożenie niewielkiego/ niesatysfakcjonującego zakresu zmian. 	<ul style="list-style-type: none"> - wdrożenie niewielkiego/ niesatysfakcjonującego zakresu zmian, - „Jest problem z właściwym określeniem modelu nauczania na UEP. Polityka dydaktyczna uderza w duże kierunki, preferując kierunki małe. Brakuje informacji o kosztochłonności kierunków, ale też o sposobach tworzenia wartości na UEP (taka informacja powinna być dostępna w Strategii). Nie wiadomo, czy słynny algorytm Gowina 12 studentów na pracownika wciąż obowiązuje i czy nie należałoby podnieść liczby studentów na najbardziej popularnych kierunkach (z uwzględnieniem kosztochłonności)”, - „Poprzednie badanie ujawniło różne sprawy i problemy. Władze Uczelni zareagowały bardzo rzetelnie, niemniej niektórym sprawom nadano błędne priorytety, w mojej opinii. W związku z tym do niektórych kwestii odniesiono się bardzo szczegółowo i kompleksowo, lecz do niektórych - tylko zdawkowo - np. kwestia wynagradzania pracowników (w tym dodatkowe

	wynagrodzenia) oraz motywowania były już przedmiotem poprzedniego badania i w tym zakresie właściwie nic się nie zmieniło, a jest to bardzo ważny element pracy człowieka.”
--	---

POZYTYWNE ZMIANY DOSTRZEŻONE W UEP (NA PRZESTRZENI OSTATNIEGO ROKU)	
PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI	PERSPEKTYWA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
<ul style="list-style-type: none"> - „Szybkość i łatwość procedowania zapotrzebowań, faktur i innych dokumentów w obiegu elektronicznym - wprowadzenie ZSI z całą gamą funkcjonalności”, - „Dostęp do większej liczby pomieszczeń socjalnych, zmniejszenie liczby spraw załatwianych papierowo, szybszy obieg dokumentów w portalu pracowniczym XPrimer, większa liczba dostępnych dla pracowników szkoleń (szczególnie wewnętrznych, organizowanych przez Dział Spraw Pracowniczych).”, - poprawa wynagrodzeń, - poprawa wewnętrznej komunikacji, - przyspieszenie procedowania różnych spraw dzięki różnym systemom elektronicznym, - „Starania władz UEP, aby podwyższyć wynagrodzenia wszystkim pracownikom, a nie tylko wybranym grupom.” 	<ul style="list-style-type: none"> - większa dostępność szkoleń, - szybsze procedowanie dokumentów elektronicznych, w tym zapotrzebowań, - zwiększenie zaplecza socjalnego, - wzrost zarobków (niesatysfakcjonujący, ale zauważalny), - „Comiesięczna informacja Rektora na temat działalności UEP; próby uproszczenia procedur np. dot. delegacji zagranicznych.”, - „Xprimer przestał być problemem, ludzie z administracji (poza księgowością i CI) są przyjaźnie i pomocnie nastawieni do pomagania innym.”, „Wyższy poziom informatyzacji, profesjonalizacja funkcjonowania, inwestycje i remonty (np. wieżowiec!!!).”