

Opracowanie przygotowane przez Organizację Zakładową nr 07-194
Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego "Konfederacja Pracy"

Zapisz się do Związku na zzcnk.org



Pasja, w zestawie z frustracją.

Wyniki ankiety pracowniczej
"Jak czujesz się w CNK?"



**Konfederacja
Pracy** 

ORGANIZACJA CZŁONKOWSKA
OGÓLNOPOLSKIEGO POROZUMIENIA
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Czym jest związek zawodowy?

Związek jest demokratyczną organizacją zrzeszającą osoby pracujące w CNK.

Celem naszego związku zawodowego jest kształtowanie warunków i kultury pracy w naszej instytucji z uwzględnieniem głosu pracowników i pracownic.

Aby realizować ten cel, możemy korzystać zarówno z mechanizmów prawnych (Związek musi akceptować wszelkie zmiany w regulaminach dotyczących warunków pracy), jak i z wywierania różnego typu presji na Pracodawcy, tak żeby nasz głos został uwzględniony.

Każdy członek i członkini ma równy wpływ na stanowisko Związku w danej sprawie, lub może zainicjować działanie w danym temacie. A im nas więcej, tym większą siłę przebicia mamy w realizowaniu naszych interesów.

Więcej informacji o działalności Związku znajdziesz na stronie zzcnk.org

Napisz do nas na zz.cn.kopernik@gmail.com

Dołącz do nas już dziś!



**Konfederacja
Pracy**

ORGANIZACJA CZŁONKOWSKA
OGÓLPOLSKIEGO POROZUMIENIA
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Wyniki ankiety pracowniczej

"Jak czujesz się w CNK?"

W listopadzie 2021 r. rozpowszechniliśmy pośród Pracowników i Pracownic CNK ankietę, której wyniki teraz Wam przedstawiamy. Jej celem było swoiste *"zbadanie temperatury"* w instytucji, jeśli chodzi o panującą atmosferę oraz poczucie przynależności i dobrego, bądź złego, traktowania przez osoby na tym samym lub innych poziomach hierarchii.

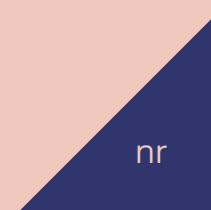
Frekwencja: 123 osoby na 327



Czytając raport, przy poszczególnych wykresach znajdziesz taki symbol "plusa", jak tu, po prawo. Klikając w niego, przejdziesz do **wyników** przedstawionych **z podziałem na** poszczególne jednostki organizacyjne (**działy**). Dla ogólnej klarowności dokumentu nie wszystkie te wyniki zawarliśmy w raporcie, jednak są one niemniej ciekawe.

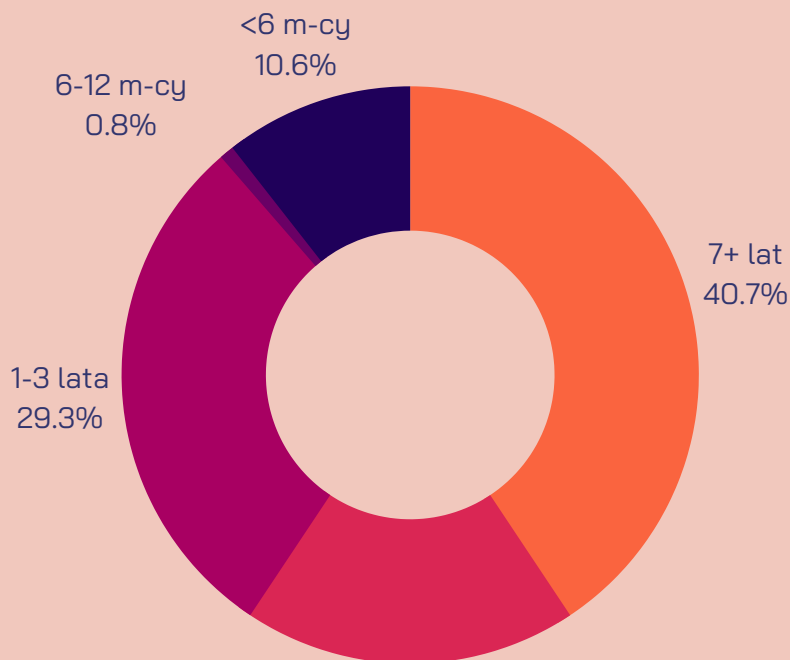


Strony zawierające cytaty z pracowników/-ic, będących respondent(k)ami, oznaczone są w prawym dolnym rogu takim, granatowym, zamiast pomarańczowego, trójkątem.

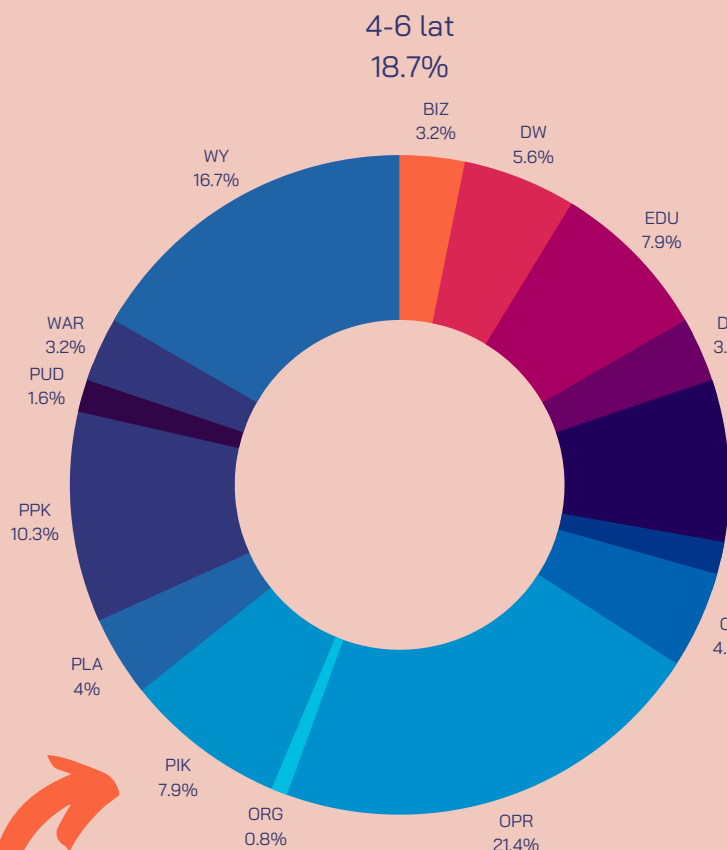


Kto się wypowiedział?

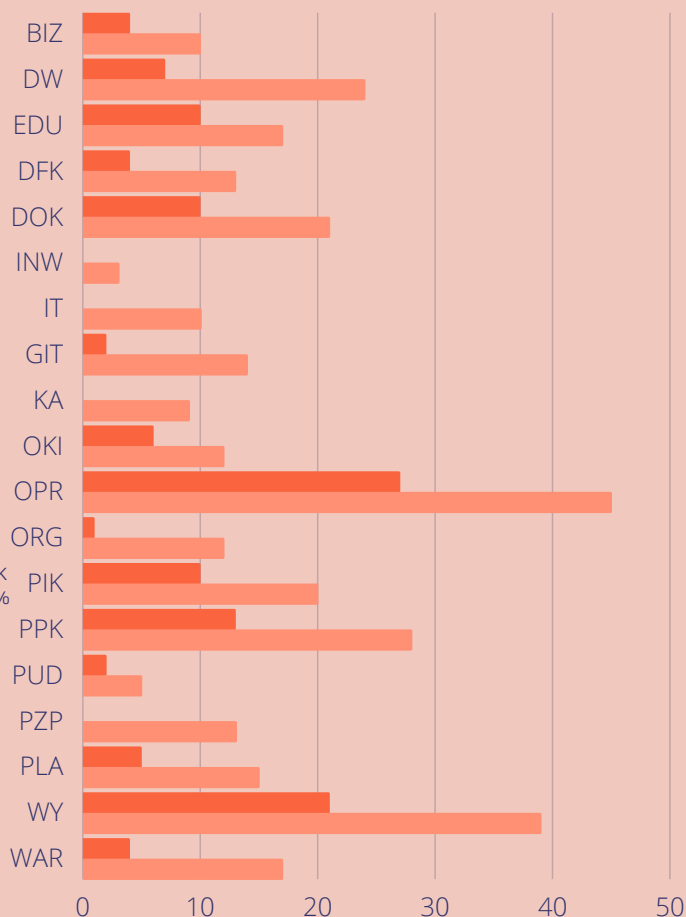
Spytaliśmy osoby wypełniające ankietę o to, ile lat pracują w Koperniku oraz o to, w jakim aktualnie dziale. Zobacz poniżej:



Udział osób z **danym stażem w CNK**, jako respondentów/-ek ankiety.



Udział osób z poszczególnych **działów**, jako respondentów/-ek ankiety.



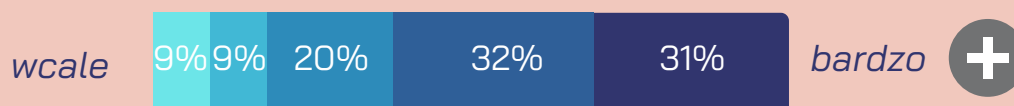
Słupki ciemne to osoby z danego działu, **które wypełniły ankietę**.
Słupki jasne to **wszystkie osoby w danym dziale**.

Jak odbieramy swoje miejsce pracy?

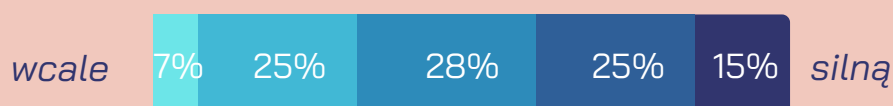
Spytaliśmy o nastawienie do CNK jako instytucji, oraz do pracowania w nim, zadając trzy następujące pytania:

Tu znajdziesz
rozbicie wyników na
poszczególne działy!

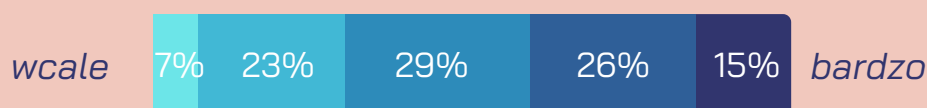
Jako pracownik/-ica, utożsamiam się z misją CNK.



Jako pracownik/-ica, czuję więź z CNK jako instytucją.



Praca w CNK sprawia mi radość.



Powyższe wyniki wskazują, że większość z nas czuje więź emocjonalną z wartościami uwypuklonymi w misji CNK.

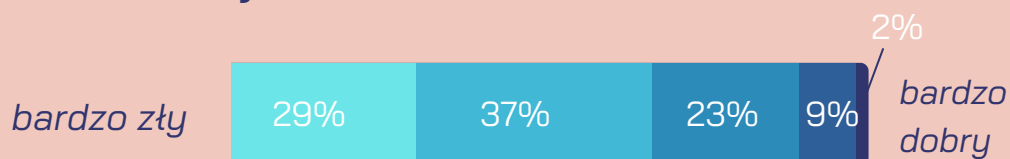
Z kolei więź z instytucją oraz czerpanie mocno pozytywnych wrażeń z pracy w CNK, mają charakter zbliżony do rozkładu normalnego (jednak z wyraźnym wychyleniem pozytywnym).

Wydaje się to być ważny wynik tej ankiety. Musimy pochylić się nad tym co sprawiło, że atmosfera pasji i *gry do jednej bramki*, panująca w CNK jeszcze kilka lat temu, teraz charakteryzuje mniej niż połowę załogi (41%) - z podobnie liczną grupą o zgoła odmiennym postrzeganiu pracy w CNK (30%).

Jak odbieramy organizację pracy w CNK?

Kolejny zestaw pytań odnosił się do szeroko pojętej organizacji pracy, i tego jak ją postrzegamy:

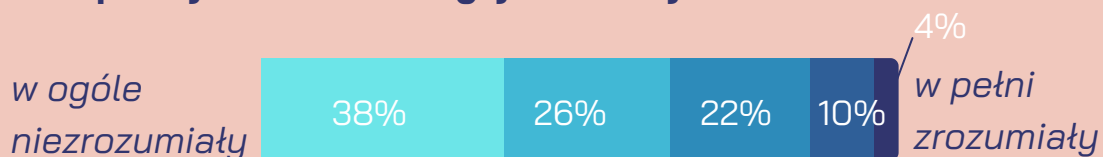
Sposób organizacji pracy i poziom funkcjonujących procedur w CNK określam jako...



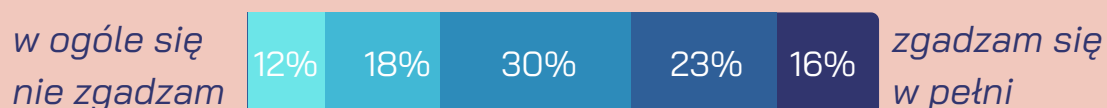
Tu znajdziesz rozbieżność wyników na poszczególnych działach!



Proces podejmowania decyzji w CNK jest dla mnie...



Mam poczucie, że mam wpływ na efekt prac, za które jestem odpowiedzialny/a lub rozumiem decyzje, które go zmieniają.



Wyraźnie nie mamy dobrego zdania o organizacji pracy i transparentności procesu decyzyjnego w CNK. Odpowiednio 66% oraz 64% z nas ocenia je źle lub bardzo źle.

Patrząc jednak na nasze poczucie sprawczości przy wykonywanej pracy, więcej z nas słyszy dźwięk swego instrumentu w symfonii instytucji (39%), aniżeli nie (30%).

Jak postrzegamy relacje w miejscu pracy?

Jako pracownik/ica mam poczucie, że podejmowane przeze mnie działania są dostrzegane i doceniane przez moich przełożonych.

w ogóle się nie zgadzam 12% 19% 28% 21% 20% zgadzam się w pełni

Tu znajdziesz rozbić wyników na poszczególne działy!



Jako pracownik/ica mam poczucie, że moja praca/czas są traktowane z szacunkiem.

w ogóle się nie zgadzam 15% 22% 24% 23% 16% zgadzam się w pełni

Jako pracownik/ica mam poczucie, że moja osoba jest traktowana z szacunkiem.

w ogóle się nie zgadzam 7% 13% 21% 31% 27% zgadzam się w pełni

Swoją relację z przełożonym/ną określam jako...

bardzo nieprzyjemną, złą 7% 7% 22% 32% 32% bardzo przyjazną

Swoją relację ze współpracownikami/cami określam jako...

bardzo nieprzyjemną, złą 1% 10% 33% 56% bardzo przyjazną

Na koniec ankiety poprosiliśmy Was o podzielenie się dodatkowymi uwagami, na które nie znalazło się miejsce w innych sekcjach ankiety. **Część z nich odnosiła się do tematu szacunku i wsparcia w miejscu pracy.** To chyba najlepsze miejsce, aby je przytoczyć.

Oddajemy więc przestrzeń na te właśnie (tam gdzie trzeba było, zanonimizowane) komentarze:

- **"Brak szacunku** do szeregowych pracowników jest zauważalny."
- "W CNK część ludzi nie ma do siebie szacunku. To jest smutne. Widzę **lekceważenie, poniżanie**, notoryczny brak odpowiedzi przełożonych na pytania konkretnych osób, **zmiany decyzji co 5 minut** (to bardzo utrudnia spokojną pracę). Jest mi z tym ciężko."
- "Ludzie, z którymi pracuję bezpośrednio są **bardzo życzliwi i wspierający.**"
- "Mimo trudności, o których pisałem/am powyżej, chcę pracować dalej w CNK z nadzieją, że można zmienić niektóre rzeczy. **"Moje" CNK tworzą ludzie** - którym się chce, którzy są pomocni - i w prawie każdym dziale można znaleźć kogoś takiego, co sprawia, że **projekty są frajdą i dają poczucie spełnienia.**"
- "Są działy, w których kierownictwo jest super i ma mega **duże kompetencje miękkie.**"
- "Atmosfera jest bardzo dobra. Mam szczęście współpracować **w przyjaznym otoczeniu, w atmosferze szacunku.** To są wysokie standardy współpracy. Jest empatia, jest **wsparcie w sytuacjach trudnych.** Jest **docenianie pracownika.** Ale wiem, że wszystko zależy od zespołu."
- **"Mój dział jest bardzo zgrany,** wszyscy sobie pomagają i mamy akurat dobrego przełożonego/przełożoną (a to nieliczny wyjątek). To chyba mnie tu trzyma. Ale patrząc **w skali instytucji generalnie jest bardzo źle.**"
- "Absolutny **brak wsparcia i realnych rozwiązań od strony dyrekcji** w celu poprawienia warunków pracy, w szczególności na wystawach. Hałas. Brak skutecznego rozwiązania kwestii agresywnych zachowań ze strony zwiedzających."
- **"Ignorowanie/niereagowanie/przesuwanie** na odległy termin **zgłaszanych dyskomfortów,** takich jak zła jakość powietrza, problemy z systemem sprzedaży, usterki techn., problemy ze zwiedzającymi."
- "Wizja CNK brzmi świetnie, utożsamiam się z takim podejściem do edukacji. Ale wykonanie i **podejście do pracownika** (który pozwala tej wizji żyć) jest makabryczne i **bardzo źle wpływa na morale.**"
- "W moim dziale nic z całej tej listy patologicznych sytuacji nie ma miejsca w relacji kierownik-pracownik. Ale w wielu innych działach to widzę. Czasem na linii dyrektor-pracownik. Te patologiczne sytuacje bardzo wpływają na stan ducha i jakość pracy pracowników, z którymi współpracuję na co dzień. To bardzo zasmuca, staram się wspierać te osoby, ale w końcu każdy zaczyna myśleć o zmianie pracy.."

Czy dostrzegamy w swoim miejscu pracy patologie?

W kolejnej sekcji pytaliśmy Was o zachowania spod szerokiego parasola słowa "mobbing". Specjalnie nie użyliśmy go bezpośrednio, a tylko jego poszczególne zachowania diagnostyczne, aby z jednej strony nie uruchamiać ewentualnych mechanizmów wyparcia, a z drugiej, przybliżyć nam wszystkim, jakie zachowania pod tym parasolem tak naprawdę się mieszczą.

W związku z tym, że pytaliśmy Was o niżej wymienione zjawiska, kilka osób zarzuciło zarządowi Związku złe intencje, ponieważ *"ankieta jest negatywna"*.

Cieężko jednak dowiedzieć się czy zachowania niepożądane występują, jeśli boimy się o nich rozmawiać, nieprawdaż?

W ankiecie użyto następujących kwantyfikatorów:

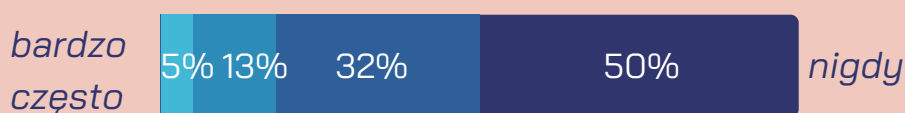
- na co dzień
- bardzo często
- często
- rzadko
- nigdy

Na następnych stronach zobaczysz, że większość z zachowań, o które pytaliśmy nie ma w CNK miejsca, a jeśli ma, to marginalnie.

Kiedy jednak o nich mowa, trzeba mieć na uwadze, że żadne z nich absolutnie nie powinno być tolerowane. I ww. listę można by zamienić na zero-jedynkowy wybór: tak/nigdy.

Czy dostrzegamy w swoim miejscu pracy patologie?

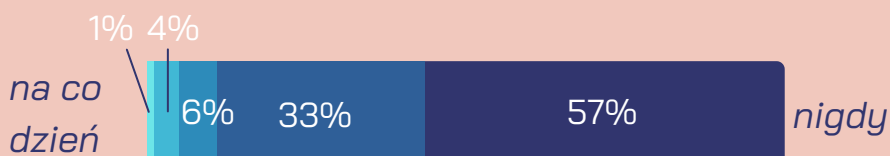
Podważanie autorytetu lub ośmieszanie pracownika/icy w obecności zespołu



Tu znajdziesz rozbięcie wyników na poszczególne działy!



Celowe powierzenie pracownikowi/icy zadań bardzo trudnych lub niemożliwych do realizacji



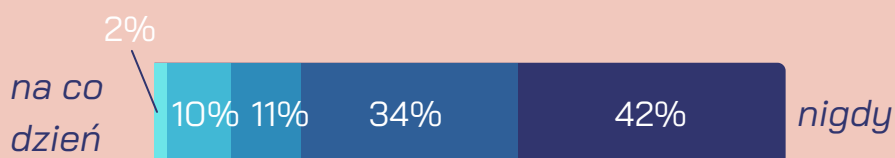
Lekceważenie pomysłów i sugestii pracownika/icy



Pomijanie pracownika/icy w procesach decyzyjnych



Przypisywanie zasług pracownika/icy innym osobom



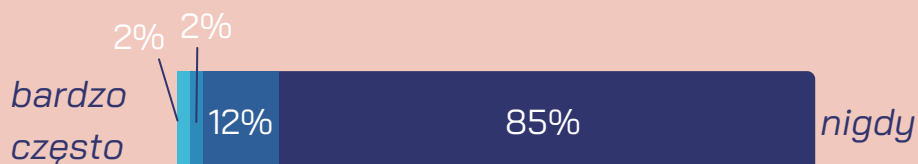
Czy dostrzegamy w swoim miejscu pracy patologie?

Wyzwiska/obelgi lub poniżające komentarze kierowane do pracownika/icy (osobiście, drogą mailową, inne)

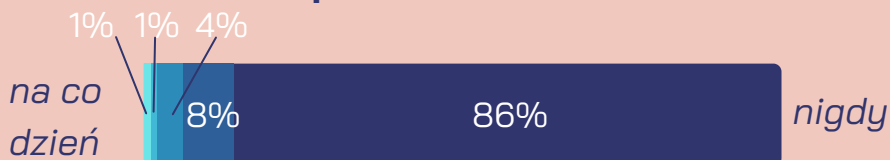
Tu znajdziesz rozbić wyników na poszczególne działy!



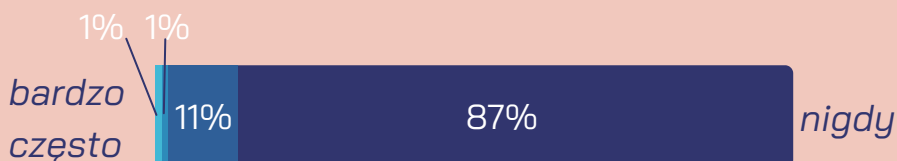
Groźby lub zastraszanie pracownika/icy (werbalne, pisemne, inne)



Izolowanie pracownika/icy od zespołu. Np. przez wskazanie do wykonania prac uniemożliwiających w praktyce współpracowanie z zespołem



Zachowania o podtekście seksualnym wobec pracownika/icy

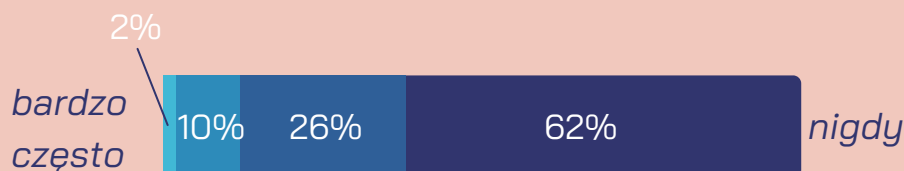


Stosowanie odpowiedzialności zbiorowej wobec pracowników/ic



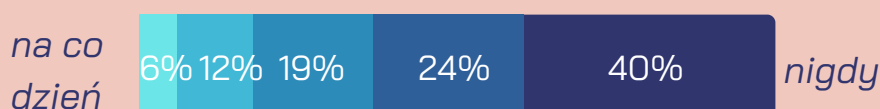
Czy dostrzegamy w swoim miejscu pracy patologie?

Karanie pracownika/icy za wygłaszanie własnej opinii

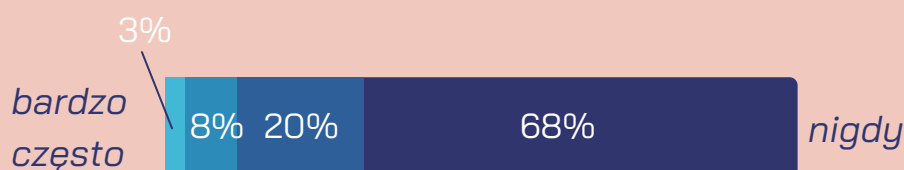


Tu znajdziesz rozbić wyników na poszczególne działy!

Stosowanie niemerytorycznych argumentów przy ocenie pracownika/icy



Dyskryminacja pracownika/icy ze względu na jakąś jego/jej cechę



Generalnie, wyniki z powyższej sekcji przede wszystkim mogą budzić zadowolenie i optymizm.

Nie zapominajmy jednak o uwadze ze wstępu do niniejszego segmentu. Nawet jeśli tylko 1 lub 2% osób doświadcza na co dzień zachowania karygodnego, to nadal jest to poważny problem.

Kilka punktów jednak przykuwa większą uwagę.

Aż 37% pracowników/ic często spotyka się z niemerytoryczną oceną, a aż 18% z nas zauważa jawną oznakę mobbingu, a więc ośmieszanie w obecności zespołu.

11% z nas często dostrzega zachowania dyskryminujące. 15% często doświadcza stosowania odpowiedzialności zbiorowej.

Powszechne jest również lekceważenie czyichś pomysłów (częste dla 49%) oraz pomijanie osób przy podejmowaniu decyzji (częste dla 58%).

Jest to przestrzeń przede wszystkim do refleksji zarządczej, ale również "rachunku sumienia" dla czytelnika/czytelniczki.

Jeśli dostrzegamy patologie, to jakie upatrujemy ich *przyczyny*?

Następnie spytaliśmy Was gdzie myślicie, że mogą leżeć przyczyny ewentualnych niepożądanych sytuacji i zachowań:

Tu znajdziesz rozbić wyniki na poszczególne działy!



Problem z obiegiem informacji w instytucji



Brak kompetencji miękkich u przełożonych



Zły system premii i wynagrodzeń



Nadmierny poziom kontroli nad pracownikami/cami



Faworyzowanie bliższych znajomych przez przełożonych



Nieznajomość procedur jak reagować na złe zachowania występujące w miejscu pracy



Złe obsadzenie stanowisk kierowniczych i zarządczych



Brak jasno ustalonych reguł i zasad pracy



Niekompetencja merytoryczna przełożonych



Nadużywanie władzy przez przełożonych



Niedostępność lub nieresponsywność przełożonych



Konkurencja pomiędzy współpracownikami/cami



Jeśli dostrzegamy patologie, to jakie upatrujemy ich *przyczyny*?

W pytaniu o przyczyny ewentualnych zachowań nieprawidłowych zostawiliśmy miejsce na odpowiedź "Inne".

Oddajemy więc przestrzeń na te właśnie (*tam gdzie trzeba było, zanonimizowane*) odpowiedzi:

- "Szybko zachodzące zmiany w organizacji, które **nie biorą pod uwagę możliwości zaakceptowania i adaptacji pracowników.**"
- "**Przeładowanie pracą osób**, które w konsekwencji potrafią "w obronie" reagować agresywnie. Niedobór pracowników, brak jednoznacznego oddelegowania pracowników z innych działów do konkretnego projektu."
- "**Wkraczanie w zakres specjalisty**, podważanie jego/jej kompetencji. Zmianie decyzji bez odpowiedniej wiedzy specjalistycznej lub doświadczenia. "
- "Dyrekcja, poza miłymi słowami wsparcia, nie dba o pracowników, zwłaszcza tych niższego szczebla. Misja CNK jest ambitna, i w tę misję powinien być wpisany **szacunek**, a tego u Dyrekcji brak."
- "**Gdyby "szeregowy" pracownik postępował w sposób, w jaki postępuje dyrektor/ka**, wielokrotnie otrzymałby niższą ocenę kwartalną, a może i nagane za powtarzanie się w swoim negatywnym zachowaniu."
- "W moim dziale na **awans szansę mają osoby ciche, które nie wyrażają swojego zdania i opinii w sposób jawny.**"
- "**Przełożeni wyższego szczebla ignorują zachowania nieodpowiednie.** Kadry starają się wszystko zamieść, byle nie było afery, bez dążenia do poprawy sytuacji."
- "Zamiast stawiania na ogólnie pojętą jakość, **stawia się na "jakoś to będzie"** i "znowu się udało"."
- "Dyrektor/ka **podejmuje ważne decyzje, zupełnie nie orientując się w danej sprawie.**"

Co robimy, jeśli już dojdzie do niepożądananej sytuacji...

Jeśli dojdzie do sytuacji, którą uważamy za taką, która nie powinna mieć miejsca, możemy zareagować na to na wiele różnych sposobów. Nasze odpowiedzi kształtowały się tak:

Rozmawiam z traktowaną źle osobą



Zawiadamiam osoby decyzyjne o wystąpieniu takiej sytuacji



Konfrontuję słownie/pisemnie sprawcę



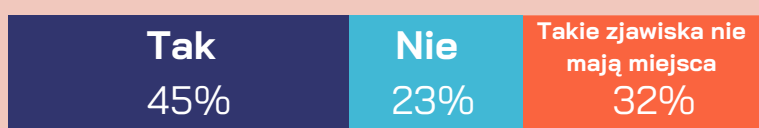
Nie reaguję



Takie zjawiska nie mają miejsca



Reagujesz kiedy zachowania podobne do wyżej wymienionych są skierowane wobec Ciebie?



...a jeśli tego nie robimy, to dlaczego?

(jeśli sytuacja dzieje się wobec współpracownika/-icy)

Obawa o skierowanie nieprzyjemnych zachowań w moją stronę



Obawa o wprowadzenie złej atmosfery w pracy między wszystkimi członkami/członkiniami zespołu



Obawa o utratę przeze mnie pracy, zablokowanie możliwości awansu lub otrzymania premii



Strach przed pogorszeniem się mojej codziennej komunikacji i kontaktów z przełożonym/ną



Nie chcę się mieszać - nie jest to dla mnie ważne



(jeśli sytuacja dzieje się wobec nas samych)

Brak odwagi, aby wyrazić głośno swoje zdanie



Strach przed pogorszeniem się mojej codziennej komunikacji i kontaktów z przełożonym/ną



Obawa o zwiększenie intensywności/ pojawienie się nowych nieprzyjemnych zachowań



Obawa o pogorszenie się komunikacji i atmosfery w pracy między członkami/członkiniami zespołu



Poczucie braku wsparcia ze strony współpracowników/ic



Obawa o utratę pracy



...a jeśli tego nie robimy, to dlaczego?

W pytaniu o przyczyny braku reakcji, zostawiliśmy miejsce na odpowiedź "Inne".

Oddajemy więc przestrzeń na te właśnie (tam gdzie trzeba było, zanonimizowane) odpowiedzi.

(jeśli sytuacja dzieje się wobec współpracownika/-icy)

- "Jeśli nie reaguję, to tylko dlatego, że sytuacja się powtarza i mam poczucie, że reagowanie nie ma sensu. **Jeśli reaguję, to wychodzę na osobę konfliktową.**"
- "Zbyt niska asertywność, a czasami **odpuszczam.**"
- "Trochę znieczulenie. A trochę mam wrażenie, że nic się nie zmieni i **szkoda czasu na walkę z wiatrakami.**"
- "Nie mam poczucia, że sam/a mogę coś zmienić."
- "Nie potrafię, **jestem za grzeczny/a. Ale dusze się wewnątrznie.**"
- "Poczucie, że nie ma to sensu. Że moja reakcja niczego nie zmieni. **Pewne zachowania stały się w naszej pracy normą.**"
- "Z doświadczenia **moja reakcja, lub jej brak, nie ma żadnego znaczenia.**"
- "Wielokrotnie reagowałem/am na pomijanie pracowników w procesie decyzyjnym czy lekceważenie ich pomysłów, ale nie przynosiło to żadnych efektów, więc **odpuściłem/am.**"
- "Najczęściej **nie wierzę, że moja reakcja spowoduje jakiegokolwiek zmiany** w kulturze pracy w CNK."

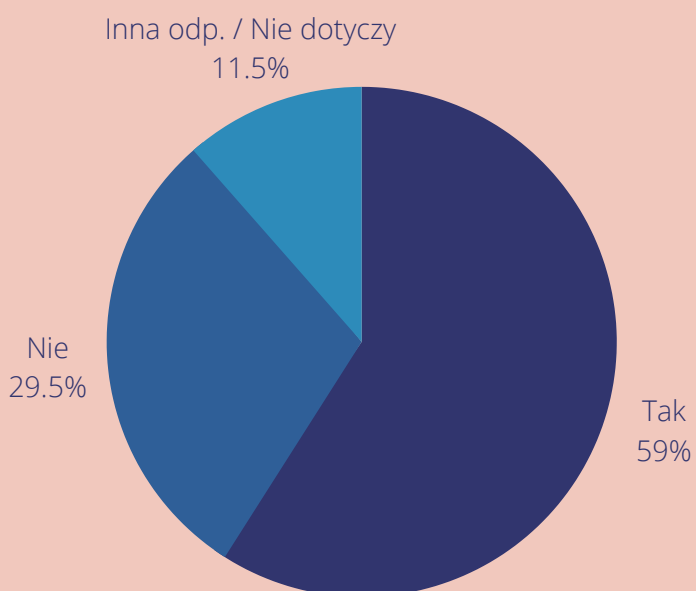
(jeśli sytuacja dzieje się wobec nas samych)

- "**Brak wiary**, że to coś zmieni."
- "Czasami **wolę przemilczeć** i zrobić coś tylko po to, żeby skończyć wybrane działanie."
- "Przekonanie, że **sam/a nic nie zmienię.**"
- "Bez zmiany Dyrekcji sytuacja nie ulegnie znaczącej poprawie..."
- "Świadomość, że **moja uwaga zostanie zbagatelizowana lub wyciszona.** Świadomość, że w sytuacjach trudnych, wierzy się Kierownictwu i Dyrekcji, a nie pracownikom. Generalnie pracownik musi się uporać ze swoim problemem sam (z tego co słyszę, coraz częściej z pomocą psychiatry)."

Niekomfortowe sytuacje

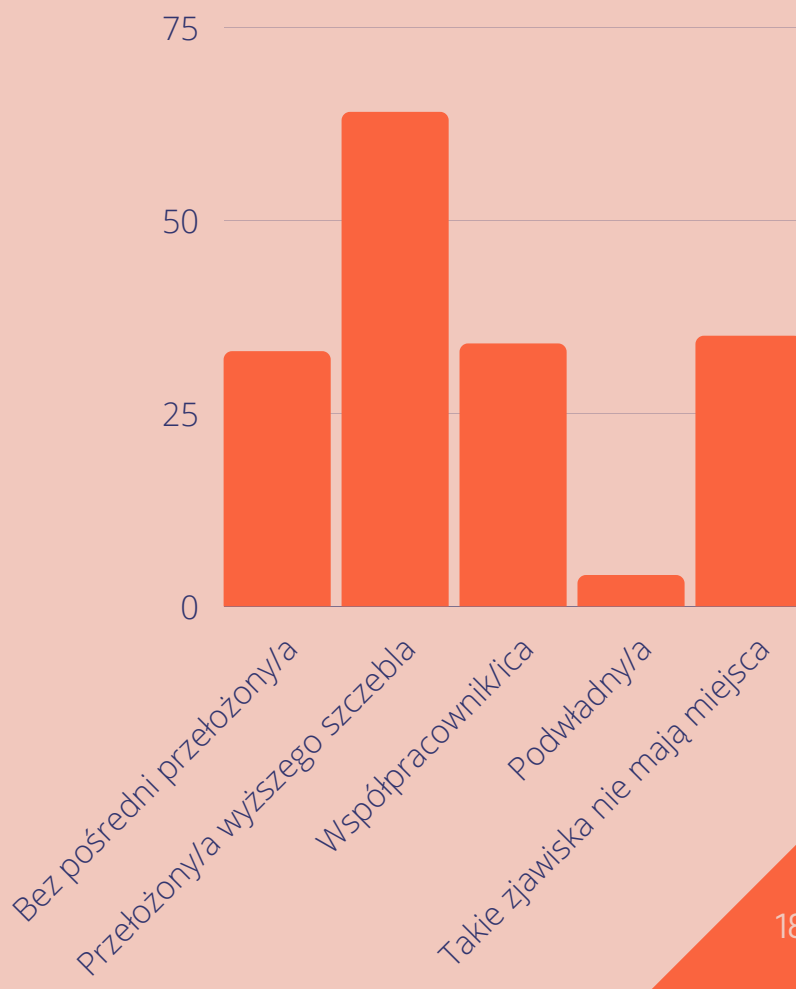
Czasem wiemy, że coś jest nie tak, jednak nie umiemy tego nazwać. O takie sytuacje spytaliśmy w następnym segmencie.

Czy doświadczyłaś/eś w CNK niekomfortowej sytuacji, ale nie jesteś w stanie jednoznacznie i obiektywnie określić dlaczego?



Jeżeli doświadczyłaś/eś w pracy nieprzyjemnych sytuacji, podobnych do wymienionych w pytaniach powyżej, kto był sprawcą tych działań?

Przedstawiony graf dość jasno pokazuje gdzie leży problem, jeśli chodzi o relacje w naszej instytucji. To interakcje z przełożonymi wyższego szczebla najczęściej skutkują negatywnymi skutkami psychicznymi.



Niekomfortowe sytuacje

Kilka pytań później poprosiliśmy o opisanie niekomfortowej sytuacji, którą respondent/ka chcieliby opisać.

Oddajemy więc przestrzeń na te właśnie (*tam gdzie trzeba było, zanonimizowane*) opisy.

Pogrupowaliśmy je z uwagi na kwestie, których dotyczą.

Interakcje i atmosfera

- "Używanie **wulgaryzmów** wprowadza nerwową i niekomfortową sytuację."
- "Ostro wyrażana krytyka."
- "Notoryczne wprowadzanie **atmosfery obwiniania za błędy**. Szukanie winnych - zamiast szukania wspólnych rozwiązań, wyciągania wniosków. *Bałem/am się przez to zgłaszać z problemami do rozwiązania.*"
- "**Seksistowskie i zboczone żarty.**"
- "Przy innych pracownikach i zwiedzających zostałem/am **skrytykowany/a za prośbę o pomoc.**"
- "**Bezpodstawne oskarżenie o brak kompetencji** w towarzystwie kolegów/koleżanek z pracy, ponieważ dałem/am pomysł na zwiększenie wydajności pracy w moim dziale."
- "Po przekroczeniu granic przez współpracownika zgłosiłem/am to przełożonemu/ej - został upomniany, **ale sytuacja nie została rozwiązana.** *Przydałaby się bardziej proaktywna postawa.*"

Wyznaczanie celów i proces oceny

- "Obniżono mi premie kwartalną za coś, **za co nie wiedziałem/am, że byłem/am odpowiedzialny/a.**"
- "Obniżanie ocen kwartalnych **"bo tak"**"
- "Obniżono mi premię, **bo moje zadanie dodatkowe (nie wiem, co w nim konkretnie) nie spodobało się dyrekcji.** Znam inne podobne przypadki."
- "**Brak informacji** dot. mojej oceny kwartalnej."
- "Inna osoba nie wypełnia swoich obowiązków i **spluwają one na mnie, a w ocenie kwartalnej otrzymujemy tę samą ocenę.**"
- "Cele otrzymuję zwykle **w połowie trwającego kwartału.**"
- "**Pozamerytoryczna ocena** kompetencji ze względu na osobistą niechęć."
- "Identyczne działanie **w jednym kwartale jest super, w innym zupełnie na odwrót.**"

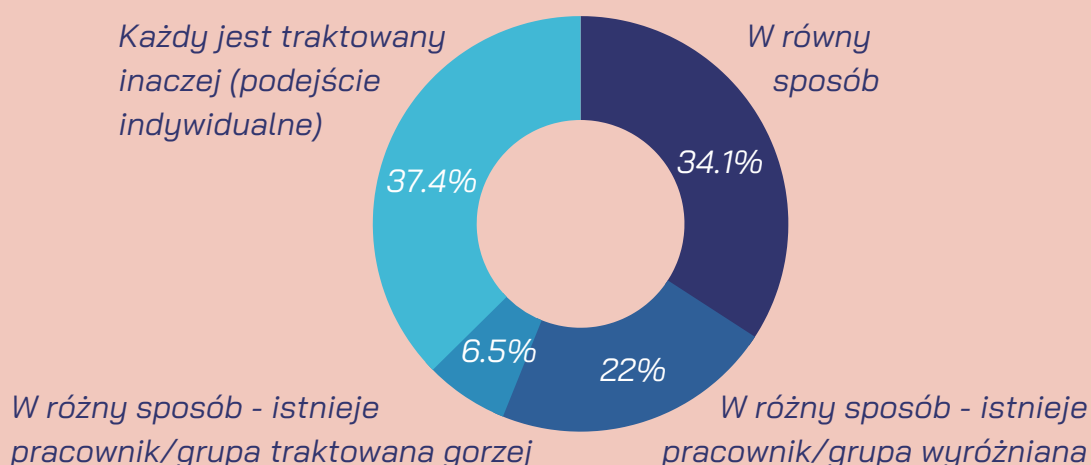
Równe traktowanie

Zadalismy też dwa pytania odnoszące się do kwestii równego traktowania pracowników/-ic.

Jest dla mnie jasne jak postąpić, gdy zauważę występowanie dyskryminacji, zachowań przemocowych lub mobbingu w moim miejscu pracy.



Pracownicy/ice w moim dziale traktowani/ne są ...



Z odpowiedzi wynika, że niecałe 60% z nas ma pewność co zrobić, kiedy w pracy przyjdzie mu być świadkiem, bądź doświadczyć sytuacji przemocowej.

Dodatkowo, aż 28.5% z nas dostrzega niesprawiedliwe traktowanie w swoim miejscu pracy.

Sekcja komentarzy

Na koniec poprosiliśmy Was o podzielenie się dodatkowymi uwagami, na które nie znalazło się miejsce w innych sekcjach ankiety.

Oddajemy więc przestrzeń na te właśnie (*tam gdzie trzeba było, zanonimizowane*) komentarze. Pogrupowaliśmy je z uwagi na kwestie, których dotyczą.

Awans i rozwój zawodowy

- **"Ścieżki awansu** w CNK to bardzo demotywujący, bardzo nie uporządkowany wątek."
- **"Niejasne możliwości/procedury awansu."**
- **"Brak możliwości rozwoju zawodowego - specjalistycznego."**

Organizacja pracy

- **"Dużo zawdzięczam Kopernikowi i czuje się doceniany/a.** Nie zmienia to faktu, że wykańcza mnie **chaos organizacyjny**."
- **"Brak zarządzania** w instytucji, **brak poczucia sprawczości**."
- **"Brak przepływu informacji** między działami a przede wszystkim pionami blokuje efektywną pracę. Brak klarownych wyjaśnień celu zlecanych zadań, co frustruje, dając **poczucie bezsensownej pracy**."
- **"Nakładanie** coraz to nowych zadań i obowiązków, wychodzących poza standardowe kompetencje."
- **"Liderzy są rewelacyjni**, a wszelkie niższe oceny, które zaznaczyłem/am są wynikiem działań Dyrekcji."

Sekcja komentarzy

Arbitralność i ingerencje

- "Decyzje podejmowane są **odgórnie bez szansy dyskusji**. Jednocześnie będąc w pozycji osoby czekającej na decyzje, odpowiedzi na pytania w tym temacie za każdym razem brzmią inaczej, lub po prostu jest to "nie wiemy" bez dalszego wytłumaczenia."
- "Odgórne ingerencje dyrekcji. Muszę odgadywać aktualne preferencje, którymi dykcja kieruje się w danym momencie. W wyniku tego **zdarza się, że wykonana praca idzie do kosza**, bo preferencje dykcji odgadłem/am nieprawidłowo. Podobnie u kolegów i koleżanek. Czasem ingerencje dykcji są dla nich niezrozumiałe, nie mają uzasadnienia merytorycznego (lub takie pozostaje nieznane), ingerencje wkraczają w kompetencje osób, które danymi zadaniami się zajmują."
- "Niejasne oczekiwania."
- "**Brak wyjaśnienia/uargumentowania decyzji przełożonych**, szczególnie w przypadku negatywnej oceny pracy, odrzucenia projektu, lub wprowadzania zmian."
- "Skłanianie do pracy po łebkach/po godzinach. **Brak zainteresowania efektami wykonanej pracy**, jeśli nie dotyczą bezpośrednio interesów przełożonego/ej (odhaczone, temat nie istnieje). Jakość pracy mniej istotna niż jej tempo."
- "Najtrudniejsza w CNK jest **nieprzewidywalność dykcji** i jej wyniosłość (nie u wszystkich! ale znaczącej części niestety tak...). To, że realizuję projekt i nigdy nie wiadomo czy na ostatniej prostej dykcja go nie zakwestionuje i anuluje wszystkie ustalenia z klientami zewn. (a umowa niepodpisana do ostatniej chwili i wszystkie ustalenia są ustne, bo inaczej wydarzenie nie będzie zrealizowane), jest dla szeregowych pracowników bardzo **stresujące i frustrujące**. Sprawia też, że kierownicy stają się bardziej nerwowi i wywierają presję."
- "Gro decyzji jest podejmowanych odgórnie lub **z pomijalnym wpływem pracowników i ich pomysłów**."
- "W przypadku oceny przez kierownictwo **nie są podawane żadne argumenty** merytoryczne, a przy prośbie o uzasadnienie konkretnych decyzji często dostajemy informację: "dykcja tak zadecydowała""

Sekcja komentarzy

Niedobór pracowników i przepracowanie

- "Problemem w DOK, ale też w innych (zwłaszcza OPR) jest **niedobór pracowników.**"
- "Największym problemem jest **za mała liczba pracowników.** Przez to mierzymy się z **ogromnym przepracowaniem.** Mamy **ogromną rotację** w naszym dziale, bo przy najmniejszych zarobkach w tej instytucji obsługujemy ogromną liczbę zwiedzających, za co nijak nie jesteśmy doceniani. Np. na infolinii pracuje zazwyczaj dziennie tylko JEDNA osoba. Liczba połączeń to jest średnio 200-400 dziennie. Jedna osoba jest w stanie odebrać góra 100 połączeń. Narażona jest ciągle na frustrację niezadowolonych klientów, którzy czekają na połączenie od godziny czasu wzwyż. Jest to strasznie obciążające i wielokrotnie zgłaszane. **Przeciążenie i ogrom pracy przy minimalnej obsadzie jest na dłuższą metę wykańczające.**"
- "W październiku byliśmy **po 200h w pracy**, we wrześniu 190h (każdy weekend w pracy)."
- "**Stale doświadczam poczucia, że nie wyrabiam się z pracą chociaż zaczynam działania z dużym wyprzedzeniem.** Wszystko trwa miesiącami, przechodzi przez wiele osób, każdemu trzeba tłumaczyć od nowa. Rozumiem, że to może się czasem zdarzyć, ale u nas dzieje się zbyt często."
- "Presja czasu w pracy w CNK jest bardzo duża. a propaganda sukcesu ze strony dyirekcji jest zawsze wielka i naprawdę robi się czasem niedobrze... Na Zebrach jacy to jesteśmy świetni **i znowu kolejny sukces... A jak wiesz, że połowa pracowników jest na lekach od psychiatry, bo inaczej nie daje rady, to zaczynasz się zastanawiać, czy warto** za wszelką cenę też doprowadzać się do takiego stanu... Bardzo utożsamiam się z tym, co robi CNK. Chciał(a)bym tu pracować do emerytury, ale nie wiem czy wytrzymam tę atmosferę."
- "Nieefektywna współpraca ze strony innych działów wynika, w moim przekonaniu, **ze zbyt wielu obowiązków**, którymi koleżanki i koledzy muszą się zajmować oraz złej organizacji pracy."
- "**Skrajne braki kadrowe.** Notoryczne sytuacje kryzysowe związane z brakiem ludzi do pracy."

Wnioski

Pierwszą obserwacją, którą można poczynić na podstawie tego raportu jest to, że najszerzej wypowiedziały się **osoby pracujące w Koperniku długo** (59,4% respondentów/-ek pracuje u nas ponad 3 lata). Może to rzutować na dalsze zebrane wyniki.

Sposób organizacji pracy oraz zapewnienia **obiegu informacji** pomiędzy działami jawią się jako ciężar powszechnie utrudniający pracę w naszej instytucji (str.6, 13).

Kwestia **struktury pionowej** w niektórych miejscach potrafi pozostawać wiele do życzenia. Duża część z nas (22-58%, zależnie od kryterium) jest krytyczna wobec przełożonych (str.13), a jeśli czyjeś granice zostały przekroczone, to są dwukrotne szanse na to, że stało się tak z powodu przełożonego/ej wyższego szczebla (str.18).

Warto też pochylić się nad kwestią **sprawczości**. Na str.6 pokazujemy, że 39% z nas deklaruje, że widzi swój wpływ na efekty prac. Warto jednak zniuansować ten wynik tym, co wynika ze str.17, która bezpośrednio odnosi się właśnie do poczucia sprawczości. Najwyraźniej ewidentnie nam jej jednak brakuje.

Ankiety podobne do niniejszej są pewnego rodzaju wentylem dla osób, które zauważają wokół siebie problematyczne zjawiska i chcą je skomentować, ale nie widzą dla siebie innego narzędzia.

Receptą na niektóre z tych problemów może być aktywne działanie na rzecz poprawy warunków pracy, np. w ramach związku zawodowego.

Jednak, żeby działać, zwłaszcza w temacie nadużyć, **kluczowe jest posiadanie oparcia formalnego**.

Zatem, jednocześnie z publikacją raportu, **zarząd Związku zawodowego składa wniosek do Dyrekcji, o rozpoczęcie wspólnych prac nad sformułowaniem Procedury Antymobbingowej**.

Robimy to, aby osoby, które czują, że coś jest nie tak, miały bezpieczny sposób, by to zgłaszać.

Wnioski

Pisząc raport, celowo staraliśmy się pomijać aspekty zgłaszanych problemów, które bezpośrednio wskazywałyby na konkretne osoby.

Postanowiliśmy bowiem, że przeprowadzona ankieta będzie narzędziem diagnostycznym, bardziej niż podstawą do wyciągania konsekwencji.

Dlatego teraz, po przeczytaniu raportu, zastanów się na chwilę, czy coś w nim opisanego nie mogło dotyczyć Ciebie.

- Z jednej strony może to pomóc Ci uświadomić sobie wspólnotę interesów pomiędzy pracownikami/cami, niezależnie od działu.
- Z drugiej strony, może to właśnie Twoje działania są dla kogoś problemem i może możesz nad sobą popracować.

Niekomfortowe sytuacje, opisane przez pracowników/-ice w związku z **procesem oceniania**, każą nam pokładać duże ilości wiary w zestaw szkoleń towarzyszących zmianie systemu oceniania i premiowania w CNK.

W wielu komentarzach pojawiało się hasło, że **nie wierzymy, że sami/same możemy dokonać zmiany jakichś zachowań**.

Nie ma co sobie mydlić oczu. **To prawda.**

Ale po to mamy możliwość do zrzeszania się, żeby wyjść poza jednostkową niemoc, i wspólnie z koleżankami i kolegami zaadresować niepasujące nam zachowania czy zasady. Zatem, jeśli następnym razem jakieś zachowanie/zasada panująca w miejscu pracy Cię zdenerwują, pamiętaj, że **jako członek/członkini grupy** - np. związku zawodowego - **współdziałając, zawsze możesz osiągnąć więcej**. I może właśnie działanie kolektywne może postawić kropkę za zachowaniami, które już dawno uznałeś/aś za nie do zmienienia.

Mamy nadzieję, że wyniki te będą również stanowić **punkt wyjścia** do rozmów nad kulturą pracy w Koperniku.

Opracowanie przygotowane przez Organizację Zakładową nr 07-194
Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego
"Konfederacja Pracy"

Więcej o naszym związku przeczytasz na stronie internetowej.
zzcnk.org

Dołącz do nas i wspólnie zmieniamy Kopernika!



**Konfederacja
Pracy**

ORGANIZACJA CZŁONKOWSKA
OGÓLNOPOLSKIEGO POROZUMIENIA
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH