

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

Zapisz się do Związku na zzcnk.org



Czas pracy w Koperniku

Wyniki ankiety pracowniczej
"Systemy czasu pracy"



**Konfederacja
Pracy**

ORGANIZACJA CZŁONKOWSKA
OGÓLNOPOLSKIEGO POROZUMIENIA
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Czym jest związek zawodowy?

Związek zawodowy 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 (wszelkie zmiany w regulaminach dotyczących warunków pracy muszą być zaakceptowane przez Związek), 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

Możesz też napisać do zarządu Związku na zz.cn.kopernik@gmail.com

Dołącz do nas już dziś!

Spis treści

Wstęp str. 1

Kto się wypowiedział...

Działy str. 2

Systemy czasu pracy str. 3

Odbiór systemów czasu pracy...

System podstawowy str. 4

System równoważny str. 5

System zadaniowy str. 6

Nadgodziny i przepracowanie...

System podstawowy str. 9

System równoważny str. 11

System zadaniowy str. 14

Jakie priorytety widzi Załoga...

Finanse str. 18

Braki kadrowe str. 19

Organizacja pracy str. 20

Kwestie merytoryczne/decyzyjne str. 21

Komunikacja wewnątrz instytucji str. 22

Kwestie proceduralne str. 23

Logistyka miejsca pracy str. 23

Rozwój zawodowy str. 25

Wnioski

Czas pracy str. 26

Priorytety dla instytucji str. 28



Wyniki ankiety pracowniczej

"Systemy czasu pracy"

W czerwcu i lipcu 2022 r. rozpowszechniliśmy pośród Pracowników i Pracownic CNK ankietę, której celem było rozeznanie, na ile:

- rozumiemy, i odpowiadają nam, zasady **czasu pracy**, którym podlegamy,
- klarowne są dla nas zasady udzielania **nadgodzin**
- odczuwamy adekwatność **obłożenia zadaniami** i ew. przepracowanie

Oraz, jakie **priorytety w kwestii warunków pracy** wyróżniamy.

Jej wyniki przedstawiamy Wam w niniejszym raporcie.

Frekwencja: 120 osób na 359

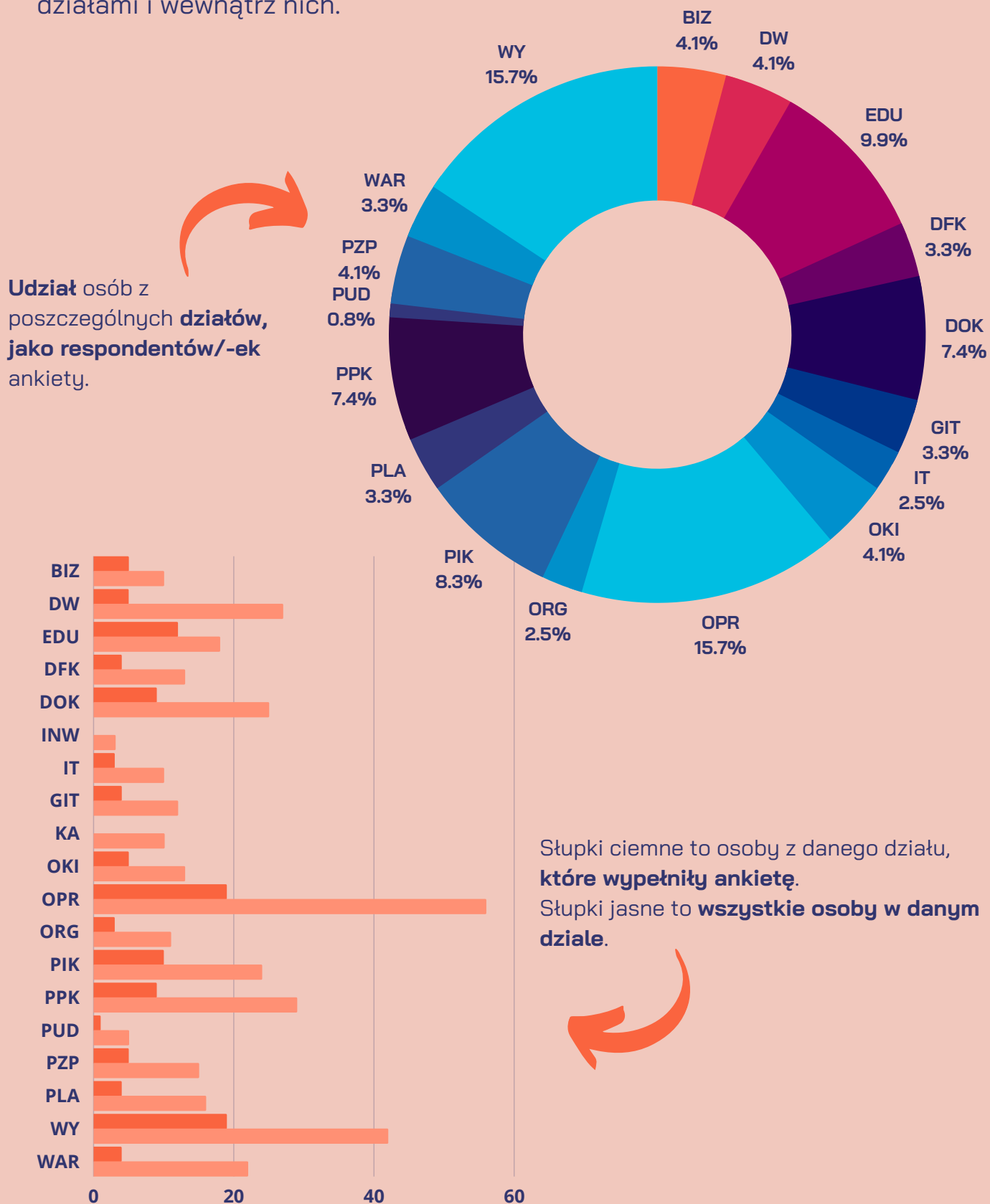


Strony zawierające cytaty z pracowników/-ic, będących respondent(k)ami, oznaczone są w prawym dolnym rogu takim, granatowym, zamiast pomarańczowego, trójkątem.

nr

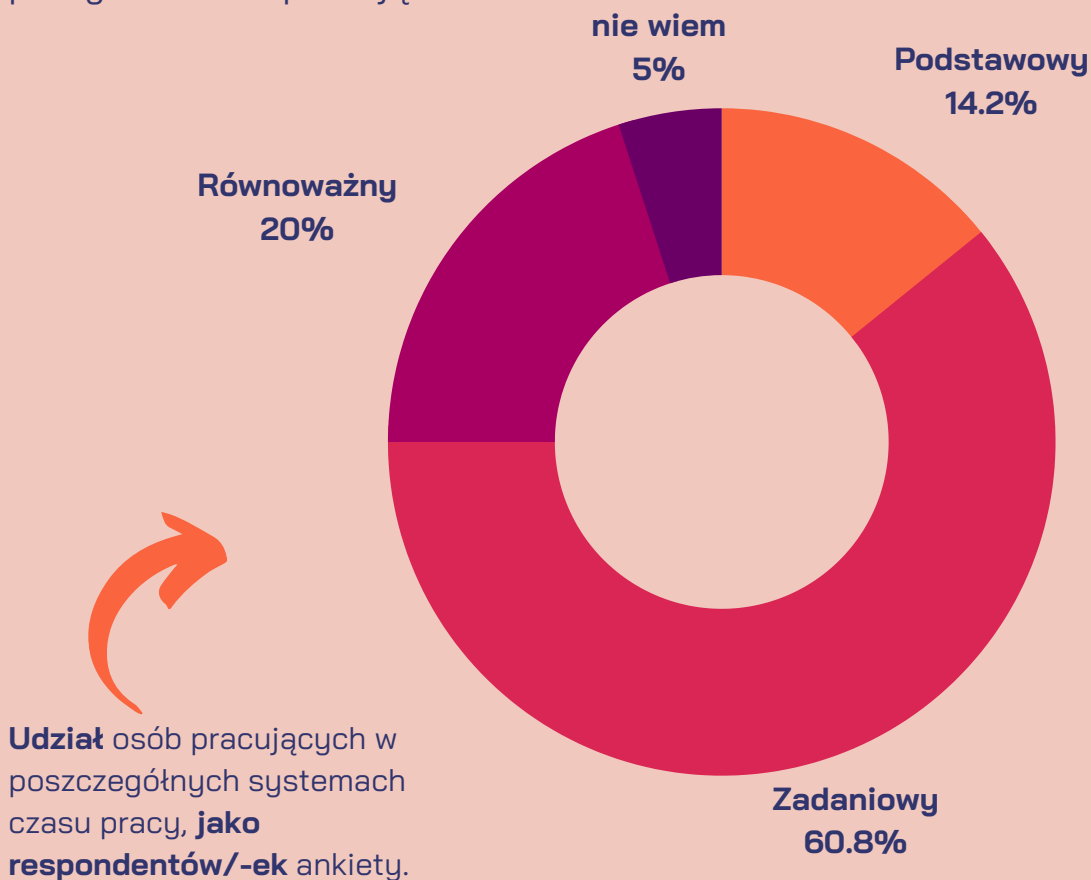
Kto się wypowiedział?

Spytaliśmy osoby wypełniające ankietę o to, w jakim aktualnie dziale pracują. Poniżej znajdziesz dystrybucję respondentów/-ek pomiędzy działami i wewnątrz nich.



Jaki system czasu pracy?

Spytaliśmy osoby wypełniające ankietę o to, w jakim systemie czasu pracy aktualnie pracują:



Na uwagę zasługuje fakt, że aż 6 respondentów/ek nie wiedziało w jakim systemie czasu pracy pracuje. Z jednej strony można powiedzieć, że obowiązkiem pracodawcy jest zaznajomienie pracownika/-icy z tak podstawowym zagadnieniem (bo jest).

Jednak - warto zaznaczyć - to **w bezpośrednim interesie pracownika/-icy jest to, aby znać uwarunkowania, w jakich pracuje**. A system czasu pracy wyraźnie wpływa na zakres przysługujących nam praw.

System, który Cię obejmuje, przypisany jest do stanowiska, które zajmujesz i jest określony w Regulaminie Pracy CNK. Jeśli nadal nie masz pewności - spytaj o to przełożonego.

Dla osób niezaznajomionych z tym, co oznaczają poszczególne systemy czasu pracy w CNK, przygotowaliśmy poradnik, w którym zwięźle to opisaliśmy. Znajdziesz go tutaj.

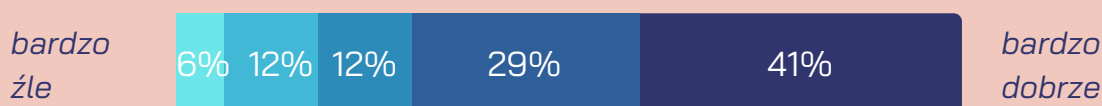
W dalszej części raportu podzieliliśmy Pracowników i Pracownice na grupy odpowiadające systemom czasu, w jakich pracują.

Podstawowy system czasu pracy

Podstawowy system czasu pracy jest - jak nazwa wskazuje - normą, jeśli chodzi o stosunek pracy. Inne systemy stanowią odstępstwa, dyktowane organizacją pracy i potrzebami w danym zakładzie pracy.

Pracownicy i Pracownice CNK pracujący w systemie podstawowym odpowiedzieli, że obowiązujący ich system czasu pracy...

... odpowiada potrzebom pracy, którą wykonują...



... odpowiada ich oczekiwaniom...



W komentarzach pojawiły się głosy aprobaty dla systemu podstawowego, jako dogodnego, ale wyodrębniła się też krytyka ze strony osób pracujących w dziale PZP:

- "Podstawowy system czasu pracy jak najbardziej bo współpracuję ze wszystkimi z działu",
- "7-15 jest ok",
- "Praca prawnika nie wymaga sztywnych godzin pracy od 8 do 16",
- "Nie pasuje – z uwagi na pracę koncepcyjną, konieczność analizowania, konsultowania spraw z pracownikami działów pracujących w systemie równoważnym czy zadaniowym co wymusza konieczność wykonywania zadań poza godzinami systemu podstawowego jak również dosyć częste wykonywanie zadań w trybie bardzo pilnym- co również wymusza prace poza godzinami podstawowymi. W całości zwiększa to całkowitą ilość godzin pracy".

Potrzeby wyartukułowane w ww. komentarzu można interpretować dwojako. Można uznać, że praca prawnicza jest na tyle specyficzna, że wymaga odstępstwa od zwykłych godzin pracy, np. poprzez zadaniowy tryb pracy.

Jednak, z drugiej strony, można uznać za anomalię to, że osoby pracujące w niestandardowych systemach czasu, oczekują aktywnej współpracy od osób pracujących w standardowych godzinach, po tych godzinach.

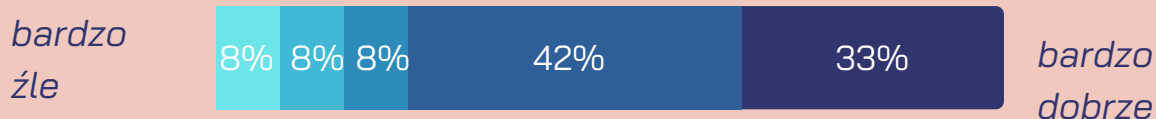
Nie ważne jaką interpretację wybierzemy, konieczne jest zachowywanie uważności na uwarunkowania czasu pracy naszych koleżanek i kolegów, z którymi współpracujemy.

Równoważny system czasu pracy

... odpowiada potrzebom pracy, którą wykonuję



... odpowiada moim oczekiwaniom



W komentarzach dodatkowych pojawiły się następujące głosy:

- **"Wszystko mi pasuje",**
- **"Pracuję na wystawach, więc mam wyznaczone godziny, kiedy jestem na wystawach. Przy zadaniowym nie miałoby to sensu ;)",**
- **"Wolałabym nie musieć pracować w weekendy, ale rozumiem, że czasem jest taka potrzeba. Na szczęście rzadko się to zdarza",**
- **"Przez równoważny czas pracy są dni w których muszę siedzieć 8h mając niewiele do zrobienia, a są całe tygodnie gdzie pracuje 12h dziennie nie wyrabiam się z pracą. Moim zdaniem bardziej odpowiedni był by tryb zadaniowy",**

- "Godziny pracy są absurdalnie długie - głównie ze względu na godziny otwarcia budynku. Nie byłoby to jeszcze jakąś tragedią, ale często **przez braki kadrowe wpadamy w długie, często 6, 7-dniowe ciągi zmianowe**",
- "Jedyne problemy jakie mam z systemem czasu pracy jest to że **ze względu na braki kadrowe jest mało elastyczny**",
- "**Ilość godzin pracy jest przytłaczająca**, szczególnie przy takim wysiłku fizycznym i przebodźcowaniu na galerii",
- "Czasami, kiedy zmiany trwają po 11h, opiekunowie i animatorzy są przepracowani, co **odbija się na jakości pracy**."

Ważną uwagą, zgodną z wynikami raportu "**Pasja, w zestawie z frustracją**", jest ta, odnosząca się do braków kadrowych. Wypaczają one – w innym wypadku uzasadniony – system równoważny, kumulując wielogodzinne dni pracy w bliskie sobie ciągi.

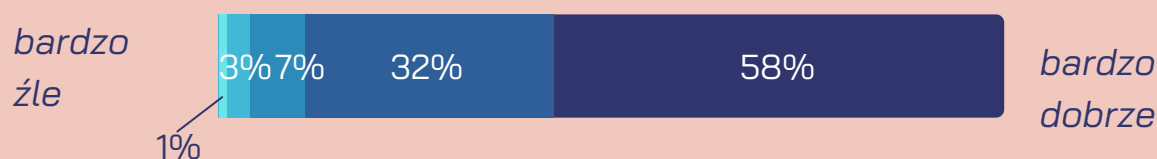
Zadaniowy system czasu pracy

Poniżej znowu przytaczamy odpowiedzi na pytania, czy obowiązujący system czasu pracy...

... odpowiada potrzebom pracy, którą wykonuję...



... odpowiada moim oczekiwaniom...



W komentarzach, dotyczących zadaniowego systemu czasu pracy, pojawiły się liczne głosy zauważające **jego wyraźny potencjał do dogodności**:

- "Jest bardzo dobrze - mam dużo zadań, które wymagają gigantycznej **elastyczności** i to rzeczywiście mi odpowiada",
- "Raz pracuję więcej, a potem mniej - **kiedy trzeba**, etc.",
- "Prosta sprawa: **liczy się efekt pracy** - dla publiczności, dla mnie i dla kierownictwa",
- "Koniec zadania na konkretny dzień koniec dnia pracy",
- "Pozwala na **swobodne zarządzanie czasem**",
- "**Elastyczne** godziny. Można wygospodarować wolny czas",
- "Mój czas pracy jest bardzo **elastyczny**. Przychodzę wcześniej, wcześniej kończę. 3 dni weekendu? Żaden problem",
- "Elastyczne godziny pracy, **zorientowanie na cel** a nie ilość godzin pracy",
- "Pracuje nad zadaniami a nie wysiaduje 8h przed monitorem",
- "Mogę wydłużyć pracę w konkretny dzień **kiedy realizacja zadania tego wymaga**, a skrócić, gdy nie ma takiej potrzeby",
- "Zadaniowość ma sens; jeśli temat tego wymaga, siedzę nad nim dłużej, bo jestem w rytmie, nie przerywam; potem sobie 'odbiorę' czas",
- "Praca przy projektach zawsze wymaga **elastyczności**, całe szczęście z obu stron umowy o pracę :)",
- "Bardzo elastyczny tryb pracy **pomaga w realizacji wielu zadań**",
- "CNK jest moim dodatkowym miejscem pracy, dzięki systemowi zadaniowemu łatwo mi to pogodzić".

Pojawiły się jednak również głosy odwołujące się do tzw. **drugiej strony medalu...**

- "System zadaniowy mi odpowiada, bo daje większą elastyczność niż przykładowy grafik równoważny. Zwykle sam/a decyduję ile czasu zajmuje mi konkretne zadanie. Pracowałam/am w trybie gdzie sama określałam ile czasu muszę na coś poświęcić, ale od czasu zmiany kierownika mam ciągłą kontrolę, pojawiają się dodatkowe działania, które wykonuje, mimo że etat się nie rozciągnie. **Źle oceniam sposób realizowania/egzekwowania tego systemu pracy przez kiero, a nie sam system pracy**",
- "Super jest elastyczność, ale niestety ma to również swoje negatywne konsekwencje w postaci **ilości zadań wykraczających poza etat**",
- "Pasuje do trybu pracy, ale **często zmusza do pracy ponad 40h tygodniowo żeby dopiąć wszystkie projekty**",
- Wydaje mi się że **nie do końca jest ustalone co oznacza zadaniowy czas pracy; z czym się wiąże; jakie są obowiązki pracownika a jakie pracodawcy; że to nie jest praca po 12 godzin dziennie :)**",
- Strukturalny brak stawiania zadań. System zadaniowy jest jasno opisany w kodeksie pracy a w CNK to nie działa. **Ten system wymaga wiedzy kierownictwa działu ile trwają jakie procesy i z czego się składają a tego nie mamy**",

- *"Prawda jest taka, że **zadaniowy czas pracy to fikcja, kierownicza i tak uważa, że pracujemy od 9 do 17 (plus wtedy, kiedy jesteśmy potrzebni)**. Więc to bardziej hybryda zadaniowego i podstawowego. Byłoby ok, gdybym rzeczywiście mógł/mogła się rozliczać ze zrobionych zadań a nie bimbać o 16 w biurze tylko dlatego, że wypada i robić rzeczy po godzinach, bo wtedy ktoś ma coś mega pilnego",*
- ***Nie do końca wiadomo, co tak naprawdę oznacza zadaniowy tryb pracy. I jak go egzekwować, a także bronić",***
- *Mój czas pracy uzależniony jest od momentu w projekcie. Dlatego **czas zadaniowy idealnie pasuje. Jednak uważam, że przełożeni nie do końca umieją korzystać i egzekwować ten system**. Akurat nie mój, ale znam przypadek, gdzie oczekiwano wskazania konkretnych godzin pracy w tygodniu. **Problem też z traktowaniem nadgodzin** - to zawsze budziło poczucie rozliczania jak w systemie standardowym a nie podejście jak w systemie zadaniowym. Może to tylko moje odczucie. Jednak uważam, że może warto by było przybliżyć poszczególne systemy czasu pracy. Kierownik dość reżimowo podchodzi do tematu",*
- ***Psychicznie często nie mam wolnych weekendów. Niby nie pracuję ale w praktyce muszę być pod telefonem".***

W kolejnym segmencie raportu mówić będziemy o **nadgodzinach**. Najpierw jednak warto wytłumaczyć czym nadgodziny są, a czym nie są. Zwłaszcza w systemie zadaniowym może to być nie do końca jasne.

Nadgodziny to godziny, podczas których wykonujemy pracę **ponad normę. Niezależnie od systemu czasu pracy, normą tą jest średnio 40h w tygodniu** w czasie okresu rozliczeniowego.*

Zatem nadgodzinami nie będą godziny pracy podczas weekendowej konferencji, jeśli jest to nasze normalne zadanie, a godziny te "odbierzemy" do końca okresu rozliczeniowego (pracując umówionego z przełożonym/ną dnia odpowiednio krócej).

Nadgodzin wymagać jednak będzie nadmiarowe (względem ustalonego wcześniej zakresu zadań) działanie, które sprawia, że potrzebujesz wydłużyć swój czas pracy ponad normę.

Nadgodziny zleca nam pisemnie przełożony/a. Wyraźnym poleceniem, lub akceptując nasz wniosek o nie.*

*Więcej o okresach rozliczeniowych i nadgodzinach w CNK przeczytasz w oddzielnym poradniku, [dostępnym tutaj](#).

Nadgodziny w "podstawowym"

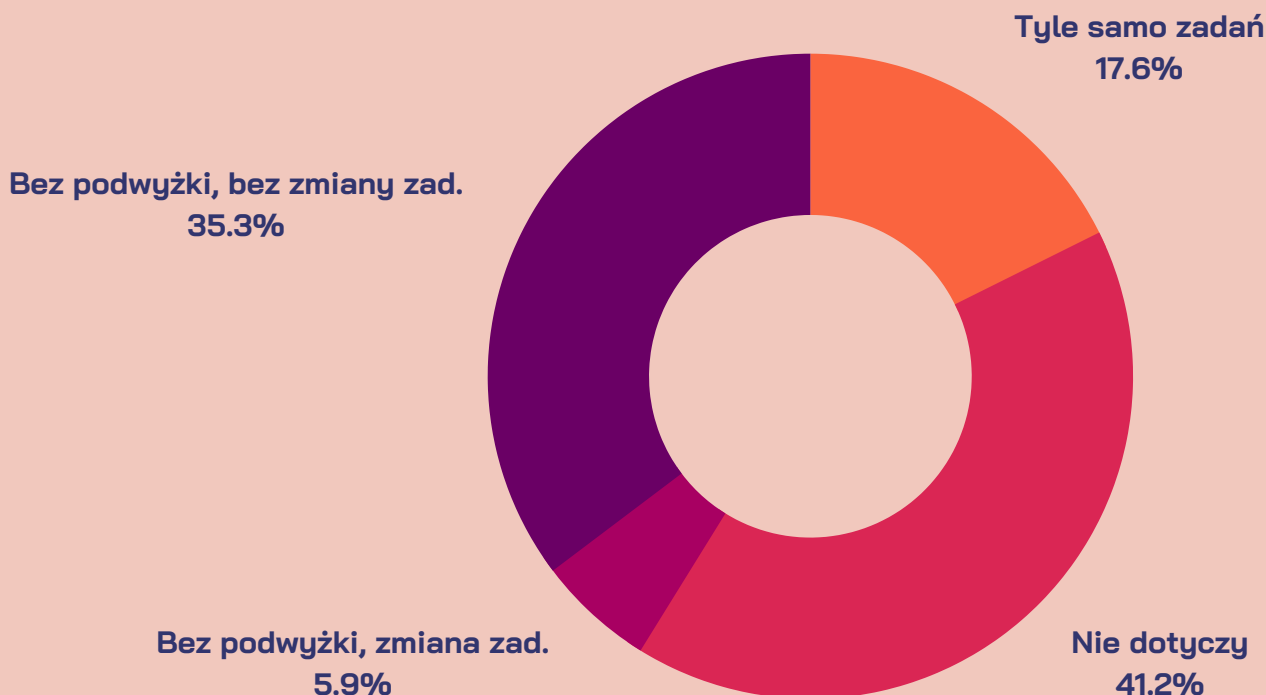
Czy wiesz jak zgłosić potrzebę nadgodzin i je uzyskać (o ile potrzeba jest uzasadniona)?

Tak 59% 41% Nie

Czy Twój przełożony w jakiś sposób utrudniał Ci odbieranie/rozliczanie nadgodzin?

Tak 12% 88% Nie

W ciągu ostatnich 2 lat...

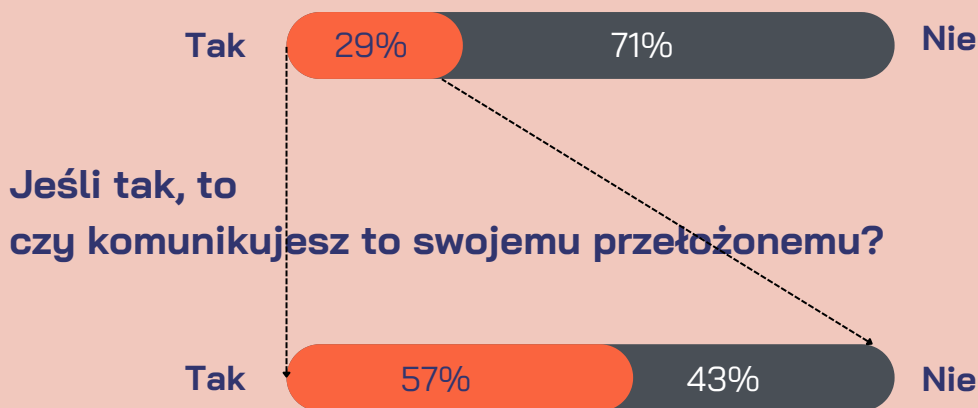


*Na powyższym wykresie, jak również na kolejnych mu analogicznych (str. 11 i 14), zastosowano skróty myślowe dla zwiększenia czytelności. Faktyczne odpowiedzi brzmiały następująco:

- **Tyle samo zadań:** "mam tyle samo zadań";
- **Bez podwyżki, bez zmiany zad.:** "mam więcej zadań, z czym nie wiązało się ani zwiększenie wynagrodzenia, ani przeniesienie części dotychczasowych na kogoś innego";
- **Podwyżka:** "mam więcej zadań, z czym wiązało się zwiększenie wynagrodzenia";
- **Podwyżka i zmiana zad.:** "mam więcej zadań, z czym wiązało się zwiększenie wynagrodzenia i przeniesienie części dotychczasowych na kogoś innego";
- **Bez podwyżki, zmiana zad.:** "mam więcej zadań, z czym wiązało się przeniesienie części dotychczasowych na kogoś innego";
- **Nie dotyczy:** różne odpowiedzi dot. zbyt krótkiego stażu lub zmiany stanowiskowej

Przepracowanie w "podstawowym"

Czy czujesz się przepracowany?



W komentarzach do tej sekcji pojawiły się następujące głosy:

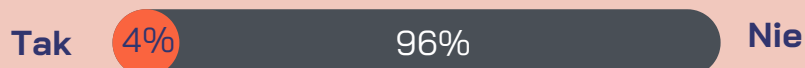
- "Więcej obowiązków wynikających z **redukcji etatów**",
- "DOK ma dość poważny problem z **za małą ilością pracowników** i robimy **przymusowe nadgodziny**. Widzę bardzo intensywny **wpływ na morale i jakość pracy** z tego powodu. Sam/a z 1/2 etatu wyrabiam ponad 3/4 i nikt nie zapytał czy mogę wyrobić taką liczbę godzin. Zgłosiłam to i zdjęto mi 11 godzin z 50 dodatkowych które były pierwotnie",
- "Do niedawna byłam bardzo przepracowana i miałam dużo nadgodzin, ale **udało się przenieść część obowiązków na inną osobę i teraz już jest ok** jeśli chodzi o ilość obowiązków",
- "Brak zastępcy, a więc **podczas mojej nieobecności prawie cała praca czeka na mój powrót**. Pewnych zadań nikt nie jest w stanie za mnie wykonać. Zdarzyło się, że w okresie wzmożonej pracy przełożony część moich obowiązków, na ten czas przekazywał komuś innemu z działu ale to zawsze wywołuje napięcia w dziale",
- "**Kumulacja zadań często zależna od czynników zewnętrznych** - od innych podmiotów, od możliwości i sposobu wykonania zadań przez innych pracowników. Praca wymaga analizowania dokumentów, przepisów, bardzo duża ilość zadań, które nie są powtarzalne, w tym samym czasie nie sprzyja efektywnej pracy",

Nadgodziny w równoważnym

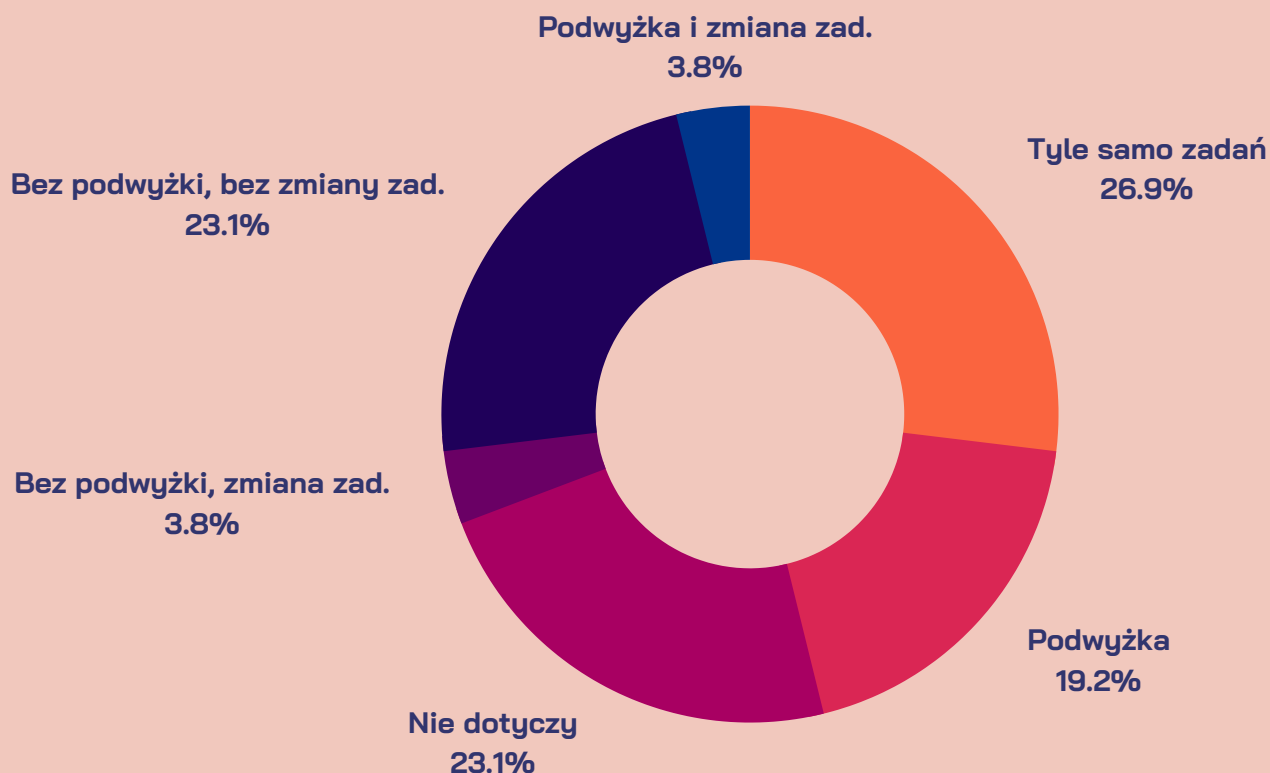
Czy wiesz jak zgłosić potrzebę nadgodzin i je uzyskać (o ile potrzeba jest uzasadniona)?



Czy Twój przełożony w jakiś sposób utrudniał Ci odbieranie/rozliczanie nadgodzin?



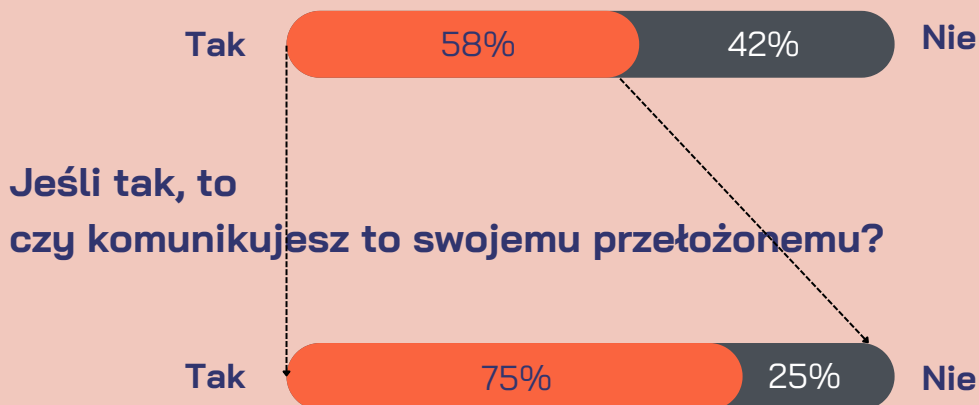
W ciągu ostatnich 2 lat...



*Opis wykresu na str. 9

Przepracowanie w równoważnym

Czy czujesz się przepracowany?



W komentarzach do tej sekcji pojawiły się następujące głosy:

- "Przełożony organizuje pomoc jeśli jest możliwa",
- "Jedynie momenty przepracowania występują wtedy, gdy bardzo długo prowadzę warsztaty na wystawach, gdzie jest duży hałas lub mam kilka wyjazdów służbowych w miesiącu. Nie ma natomiast żadnego problemu, by takie kwestie zgłosić i ułożyć grafik tak, by **po intensywnym czasie dostać czas na regenerację** lub mniej obowiązków na galerii",
- "Problem nie istnieje",
- "**Długie "ciągi" zmianowe**, konieczność częstego zastępowania nieobecnych (z różnych powodów) i **łatania dziur grafikowych (braki kadrowe)**. Moja przełożona jest wspaniała i robi co może, aby pomóc. Jednak pewnych systemowych niedostatków nie da się przeskoczyć",
- "**Braki kadrowe**, ciągłe oczekiwanie na nowych pracowników i rekrutacje. **Często zmieniający się zespół i dodatkowe zadania** związane np. z osobami z Ukrainy, wcześniej z pandemią itd.",
- "W związku z **ogromną rotacją** pracowników, **starsi mają coraz więcej pracy**, jednak pomimo tego **nie są przyznawane awanse czy podwyżki indywidualne**",

- "Powodem przepracowania może być **poczucie braku celu**, do którego się dąży w pracy, albo jasnych zadań, w związku z czym wykonuje się więcej czynności 'błądząc'",
- "Mam dużo zadań do wykonania jednocześnie. Jestem w dużym projekcie, poza tym na bieżąco pomagam w usuwaniu usterek eksponatów. Robię też różne zlecenia specjalne. **Każdy ma bardzo pilną sprawę** jak przychodzi ze zleceniem, a potem różnie bywa z odbiorem co mnie dodatkowo irytuje bo utrudnia planowanie pracy",
- "Jestem przeciążony/a i przepracowany/a organizacją wydarzenia, a przede mną organizacja kolejnego, i **nie będę miał/a wystarczającego czasu na zregenerowanie się** po poprzednim. Mogę wybrać nadgodziny, nie jest to problemem dla mojego przełożonego. Czuję jednak presję na szybką ewaluację",
- "**Jedenaście godzin w pracy jest przytłaczające fizycznie i psychicznie.** Szczególnie w wysokiej temperaturze. Przełożeni starają się jak mogą, ale to zabiegi, które nie rozwiążą głównego problemu",
- "Problemem są **braki kadrowe**, o których przełożony wie i stara się uzyskać więcej etatów, ale nie dostaje etatów od dyrekcji",
- "**Zwiększenie intensywności bez powiększania zespołu**",
- "Wydaje mi się, że braki kadrowe oraz L4 przekładają się na **zmęczenie pracowników**",

Po komentarzach w tej sekcji widać wyraźnie, że dużo Pracowników/-ic dostrzega negatywne konsekwencje braków kadrowych oraz rotacji na swoją pracę.

Nadgodziny w "zadaniowym"

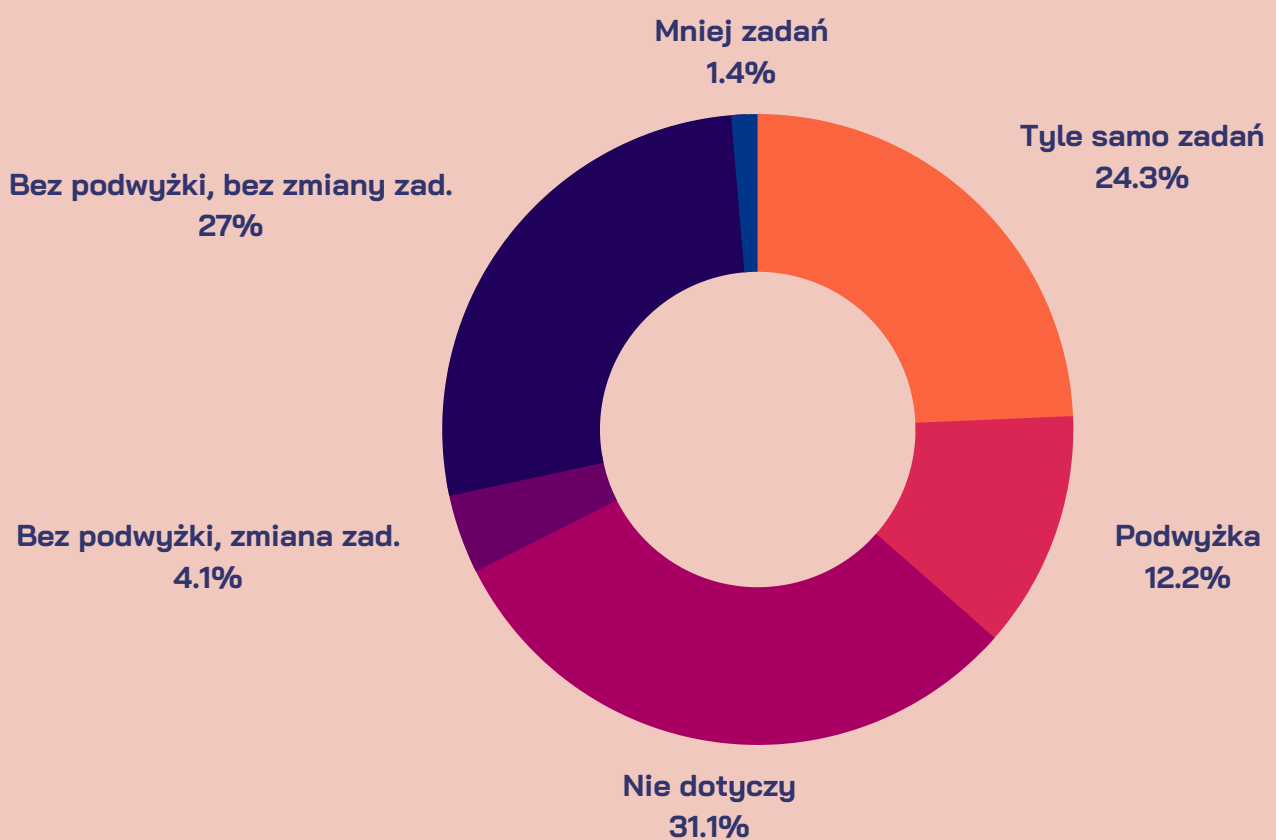
Czy wiesz jak zgłosić potrzebę nadgodzin i je uzyskać (o ile potrzeba jest uzasadniona)?

Tak 70% Nie 30%

Czy Twój przełożony w jakiś sposób utrudniał Ci odbieranie/rozliczanie nadgodzin?

Tak 8% Nie 92%

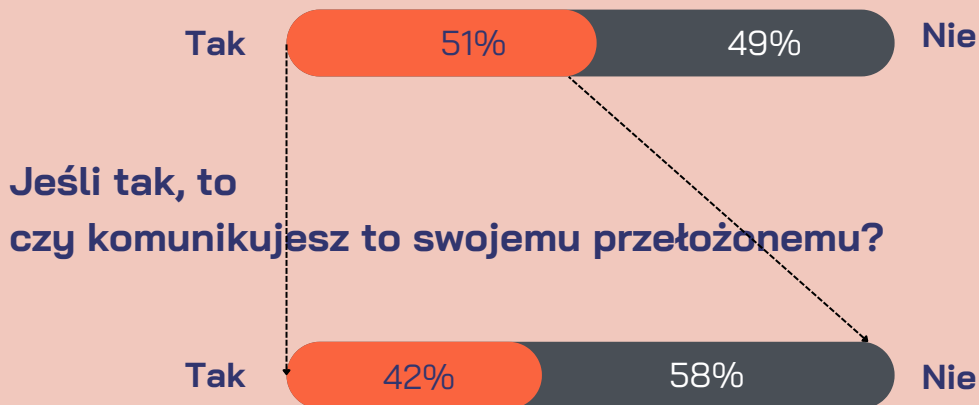
W ciągu ostatnich 2 lat...



*Opis wykresu na str. 9

Przepracowanie w "zadaniowym"

Czy czujesz się przepracowany?



W komentarzach dodatkowych pojawiły się takie głosy:

- "Mam dużo zadań, niektóre gromadzą się w jednym czasie - wtedy pracuję więcej niż normalnie. **W okresach mniej intensywnych - mam czas na odbieranie dni, godzin. Komunikuję to na bieżąco i wspólnie szukamy rozwiązań.** Ze strony przełożonego otrzymuję propozycje rozwiązań i zachęty, by jak najszybciej odebrać np. nadgodziny, odbierać dni. to dla mnie ok",
- "Ciężko mówić o nadgodzinach, ponieważ **czasem pracuje np. tydzień praktycznie non stop, ale potem mogę sobie pracować luźniej** i np. zdalnie",
- "Przepracowana bywam momentami, kiedy jest dużo terminów na raz i jeszcze trzeba na bieżąco np. brać zastępstwa i prowadzić zajęcia. **Potem zwykle bywają chwile mniej intensywne** ale obawiam się, że przy nowym budynku będzie ich mało lub brak",
- "**Obecnie nie odczuwam przepracowania. Jednak było wiele takich okresów.** Przełożeni zmieniali się na przestrzeni tego czasu. Różnie reagowali - można było o tym mniej lub bardziej otwarcie mówić (można było często się poczuć jak nikczemny zbrodniarz, który dopuścił do wytworzenia nadgodzin - jakim prawem). Jednak zmiany następowały. W większości na nadgodziny reagowali alergicznie - i usiłowali uporządkować sytuację",
- "To chyba raczej **zmęczenie psychiczne spowodowane zawieszeniem niektórych tematów w próżni**",
- "**Niska motywacja związana z niską szansą na rozwój kompetencji** uznawanych za cenne na szerokim rynku pracy",

- "Jest dużo dodatkowej pracy wynikającej z konieczności rozwiązywania wielu problemów wynikających **niedziałających procedur**, braku odpowiednich procedur i niewydolności obsługi finansowo-prawnej",
- "Przepracowanie wynika z **braku dobrego podziału zadań w zespole, jasnych ram działania na danym stanowisku**. Rozwiązaniem na pewno byłaby większa samodzielność koordynatora, kredyt zaufania od kierownika. W jednym z działów jasno jestem w stanie mówić o swoim czasie pracy, w drugim czuję się winny każdej godziny więcej (nadgodziny), **co prowadzi do zatajania godzin pracy**",
- "**Brak efektywności pracy**. Brak przejrzystości obiegu informacji o projektach czy zadaniach. Ponad to 5,5h w tygodniu to zebrania działowe więc 22 osoby x 5,5h daje 121h w tygodniu na zebrania nie dotyczące całego stanu osobowego działu",
- "Struktura mojego działu jest niejasna, skomplikowana i nie odpowiada na bieżące potrzeby. **Są osoby, które mają 1 zadanie, a są osoby, które mają ich 5 do realizacji w jednym czasie**. W efekcie żadne z nich nie jest zrealizowane tak jak trzeba. Przełożony namawia do brania dni wolnych, nie utrudnia odbierania godzin, jednak zwiększenie ilości zadań motywuje bieżącymi potrzebami",
- "Jest to umęczenie procedurami i formalnościami. **Podejście i wsparcie przełożonych jest bardzo okej i cenne, choć czasem zdają się nie rozumieć, z czym się zmagamy**",
- "**Oczekuje się od mojego zespołu "trzymaana ręki na pulsie" w ogromnej liczbie spraw. Tak się nie zawsze da**, czasem jakieś sprawy umykają, nie da się też wszystkiego upilnować na 100%",
- "Dłuższe okresy zbyt intensywnej pracy (zbyt wielu obowiązków versus regulaminowy czas pracy) się zdarzają i prowadzą do wyczerpania i wypalenia. **Nadgodziny są generalnie niemile widziane**",
- "Złożyłam/em swoje propozycje i rekomendacje rozwiązań w **2021r. i od tego czasu czekam na propozycje rozwiązania problemu**",

- **"Niedobory kadrowe i konieczność uzupełniania pracy po innych",**
 - **"W dziale jest ograniczenie etatów",**
 - **"W czasie pandemii skład zespołu się zmniejszył, dodatkowe etaty zostały zamrożone, a zadań przybywało. Teraz jest dużo więcej niż przed pandemią, na różnych polach, nie dajemy rady, zresztą nawet zatrudnienie kolejnej osoby nie jest wyjściem, bo trzeba ją najpierw wdrożyć na co nikt nie ma czasu. Poza tym biurokracja pożera połowę czasu przeznaczonego na podstawowe obowiązki. Mój przełożony sam ma mnóstwo zadań, ale szuka rozwiązań, walczy o dodatkowe etaty i odpowiada na moje prośby np. poprzez asertywność wobec próśb i oczekiwań innych działów",**
 - **"Myślę że z nadmiaru zadań/celów/projektów już nie ogarniam zadań/celów w sposób należyty",**
 - **"Jestem tak zapracowany/a, że od roku nie mam czasu na normalne i konieczne poszerzanie wiedzy w ramach własnego dbania o czytanie fachowych blogów, literatury i śledzenia trendów. Robię to - ale kosztem snu"**
 - **"Braki kadrowe i konieczność łatania braków przy jednoczesnej pracy koncepcyjnej",**
 - **"Za dużo zadań na raz",**
 - **"Za duża ilość zadań nałożona na siebie w jednym czasie",**
 - **"Dodawanie ciągle nowych zadań które nie mają ram i rosną lawinowo i bez możliwości przewidzenia kiedy i jak będą rosły",**
-

Jakie priorytety widzi Załoga...

Na koniec poprosiliśmy Was o zdefiniowanie, co jest najpilniejszym problemem w CNK.

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

Jeśli komentarz odnosił się do wielu kwestii, to dla zachowania sensu wypowiedzi, nie był on dzielony na różne obszary tematyczne.

Finanse

- "Wynagrodzenia"
- "**Niskie wynagrodzenie** oraz przerost regulaminów i zarządzeń tj. **biurokracja**."
- "Wynagrodzenie, nieliczenie się z czasem pracy i **wyciskanie do ostatniej kropli ludzi na zadaniowym czasie pracy**."
- "Wysokość **płac**"
- "Odbieranie **nadgodzin w formie finansowej**"
- "Niskie **wynagrodzenia**"
- "Finanse - dostaliśmy wyrównanie inflacyjne (mniejsze niż inflacja) szumnie nazwane podwyżką, **a podwyżki nikt nie widział od lat...**"
- "Często **niedostosowanie ilości pracy**, czasu/ systemu pracy i wysokości wynagrodzenia"
- "**Zbyt niskie wynagrodzenie** mając na uwadze sytuację gospodarczą, brak chęci współpracy ze strony kadr dot. wynagrodzenia przy zawieraniu umowy, brak jakiegokolwiek informacji o możliwości brania nadgodzin (przyjęło się, że czasem po prostu jest więcej pracy), **wadliwy ekspres do kawy**"

Braki kadrowe

- **"Za mało ludzi do pracy."**
- **"Myślę, że problem najpilniejszy to braki kadrowe** osób pracujących na pełnym etacie."
- **"Potrzeba zatrudnienia nowych pracowników do pracowni wydarzeń."**
- **"Więcej ludzi, mniej projektów, Konieczny wzrost wynagrodzeń, szacunek dla pracowników niskiego szczebla"**
- **"Nadmierna ilość zadań względem liczby zatrudnionych osób** w dziale, do tego **bardzo długi proces oczekiwania i pozyskiwania informacji z organizacji,** wsadów/materiałów merytorycznych, ścieżka akceptacji"
- **"Wydaje mi się, że przepracowanie i przeładowania zadaniami to problem ogólnokopernikowy i samonapędzający się.** Często spotykam się z tym, że od osoby z innego działu dostaję niepełną albo błędną informację (z tego powodu że ta osoba ma za dużo innych zadań), przez co muszę wykonać dodatkową pracę i nie mam czasu na własne obowiązki i sama przekazuję komuś niepełną lub błędną informację. I tak w kółko. Szczerze mówiąc nie widzę na ten moment wyjścia z sytuacji."
- **"Brak ludzi, nadmiar zajęć dodatkowych.** Sowy, galeria, wyjazdy delegacyjne nie da tego ogarnąć zresztą widać już po procentach sprawności eksponatów . Kiedyś 8 ludzi zajmowało się tylko galerią, a dzisiaj połowa z tych ośmiu jest w delegacji, ktoś na wolnym odbiera i trzech ludzi goni wystawę. Długo tak nie da pojechać. Tym bardziej jak się zamawia jakieś części, na co się czeka 3 miesiące"
- **"Jest za mało pracowników, duża rotacja"**
- **"Dochodzą niby nowe osoby ale i tak nie nadążamy z wypełnieniem luk za tych co odchodzą.** brak obsady w weekendy w czerwcu np.... Instytucja, która zatrudnia prawie 300 (a może już więcej) osób do obsługi zwiedzających na galeriach miewa czasem 3 jednocześnie. Czy w tym kierunku idziemy, zajęcia prowadzone przez 1 osobę? Czy to nie będzie w szybkim tempie wykańczało prowadzących??? Nawet w Technoramie, zajęcia prowadzi się po 2 osoby. Tam też na galeriach brak obsługi (prawie)... ale też i brak zwiedzających (prawie)."
- **"Za dużo zadań i oczekiwań, a za mało pracowników"**
- **"Mało pracowników w dziale = dużo pracy, mało czasu na pracę własną/projektową"**
- **"Zbyt mało pracowników - za dużo obowiązków na osobę"**
- **"Zbyt mało pracowników straszne procedury"**
- **"Braki kadrowe."**
- **"Za mało ludzi do pracy i za dużo projektów"**
- **"Konieczne jest zwiększenie liczby etatów. Przy obecnych dział się po prostu nie wyrabia. myślę, że nie tylko nasz"**

Organizacja pracy

- **"Jestem zatrudniony/a na zastępstwo. Kopernik bardzo literalnie podchodzi do tej formy zatrudnienia.** Dzień przed powrotem osoby zastępowanej, jest ostatnim dniem pracy osoby zastępującej. **Nie ma w ogóle wspólnej pracy, nie ma jak przekazać obowiązków i wdrożyć osobę wracającą.** Dodatkową sprawą jest też urlop. Razem z informacją o bliskim końcu pracy dostaje się też info o konieczności wykorzystania urlopu wypoczynkowego bo Kopernik nie wypłaca ekwiwalentu. Czyli za chwilę kończy Ci się praca, trzeba wszystko przygotować na odejście, masz mimo to wykorzystać nieplanowane dni wolne... - **w tym wszystkim jest coś bardzo, bardzo nie w porządku.** Zarówno wobec osoby odchodzącej, jak i wracającej."
- **"Brak informacji: o przedłużaniu lub nie umowy,** o trybie pracy. Brak realnego wyboru optymalnego trybu pracy."
- **"Musí powstać całkiem osobna ekipa od projektu sowy i osobna od galerii."**
- "Pracownicy merytoryczni w większym stopniu zajmują się zadaniami finansowo-organizacyjnymi, niż merytorycznymi."
- **"Klarowny sposób rozliczania nadgodzin i planowanie pracy na 80%,** tak że gdy coś wpada nagle (np choroba drugiego koordynatora), możesz te 20% poświęcić na to co pilne."
- **"W ostatnim okresie (około pół roku) nie mam zupełnie czasu na prace merytoryczne,** na zaplanowanie swoich działań, tyle jest pracy bieżącej."
- "Kumulacja pracy w niektórych okresach roku - uniemożliwiająca pracę na odpowiednim poziomie lub zmuszająca do wyczerpującej pracy po godzinach (w dłuższej perspektywie czasowej jest to ponad siły). Zdarza się to zwłaszcza pod koniec roku i na początku nowego (listopad-grudzień-styczeń) i podczas zastępstw, niekiedy podwójnych."
- "Zrewidowanie czasu, jaki poświęca się na **wielogodzinne niczego nie przynoszące spotkania** tzw. **"burze mózgów"**. Pierwsza burza przechodzi w kolejną, a po podjęciu decyzji nie jest się pewnym, czy na pewno decyzja ta będzie wiążąca do dnia jej realizacji. Nasze w sobie napięcie, że **decyzja podjęta może być w każdym momencie zmieniona,** a to niesie za sobą konieczność kolejnej nowej burzy mózgów, przechodzącej w kolejną. Jestem zmęczona procesami, w trakcie których trzeba podjąć decyzje, a nie podejmuje się ich. Jestem zmęczona wykonywaniem pracy za inne zespoły lub kolegów z innych działów."
- "Obecnie **warunki pracy,** rozliczanie pracy, wysokość dodatków **różnią się bardzo pomiędzy poszczególnymi działami."**
- "Brak wydolności organizacyjnej instytucji."
- "Równoważony system czasu pracy często przeszkadza pracownikom w integracji lub uczestnictwie w wydarzeniach specjalnych, np.: parapetówka w PPK (nie wszyscy mieli możliwość wzięcia w niej udziału, że względu na odbywaną w tym czasie pracę"

- "Klienci"
- "Odczuwam zniechęcenie do pracy ze względu na zmianę osób w zespole i stylu jego zarządzania. Oceniam ją negatywnie. Zbyt mała niezależność koordynatora projektu względem kierownika. **Padają tylko puste słowa o docenianiu jakości wykonywanej pracy.** Puste słowa i nic więcej."
- "Niepewność jutra. Mają wracać systemy równoważne, od kiedy, kto - nie" wiadomo? Brak stałego biurka, tylko tzw. "gorące ławki". Stare i ciężkie laptopy - do pracy hybrydowej."
- **"Kierownictwo działów, które - zdarza się, że nie chce czerpać z kompetencji i doświadczenia swoich podwładnych"**
- "Moim zdaniem największym problemem CNK związanym z warunkami pracy jest **brak jakiegokolwiek strategii w wyborze kolejnych projektów, którymi zajmuje się instytucja. W skrócie: za dużo chcemy robić, a za mało mamy rąk do pracy.**"
- "Kierownicy Działów powinni otrzymać nakaz wnikliwego przejrzania z każdym pracownikiem swego Działu zakresu obowiązków , który ma dołączony do Umowy o Pracę. **Przejrzysty zakres obowiązków jest podstawą dobrze wykonywanej pracy..** Zlikwidować "zły" zapis **"Wykonywanie INNYCH OBOWIĄZKÓW , które powierzy Ci przełożony"**, bo to **powoduje nadużycia.**"
- "Rozwiązania dotyczące pracy zdalnej, a dokładnie kwestia korzystania przez pracownika ze swoich prywatnych zasobów, bez żadnego wsparcia np. ryczałtowego."
- "Ustalenie hybrydy w czasie pracy"

Kwestie merytoryczne/decyzyjne

- **"Dyrekcja i losowość w podejmowaniu decyzji merytorycznych"**
- **"Ręczne sterowanie** dyrekcji na najniższych poziomach. **Brak jasnych zasad co ma a co nie musi być akceptowane na poziomie dyrekcji.** Nadmierna ilość zadań źle organizowanych. **Brak systemu motywacyjnego** i nie chodzi tu wyłącznie o pieniądze. Coraz gorsza atmosfera w całej instytucji. Wiele innych ale szkoda miejsca na ich wypisywanie."
- **"Ciągłe zmiany wprowadzane przez dyrekcję"**

Komunikacja wewnątrz instytucji

- "Chaos, **maile pisane o 22.00**, sms o spotkaniu rano wysyłane o 7.00, brak jasno sformułowanych zadań, słaba dostępność przełożonych"
- "**Odnoszę wrażenie, że nie wszyscy gramy do jednej bramki.** Wiele osób próbuje zdyskredytować pracę innych działów. Kolejna rzecz w CNK to psychologia. Świetnie się u nas rozwinęła i działa bez zarzutu. To tak w bardzo dużym skrócie."
- "Komunikacja pomiędzy pracownikami a przełożonymi; ciągłe gaszenie pożarów; **brak współpracy między działami - czasem wręcz rozbieżne cele**; w przypadku pojawiających się problemów nie skupiamy się na szukaniu rozwiązań i naprawie sytuacji a potem ewentualnie wyciąganie wniosków i konsekwencji, tylko najpierw jest polowanie na czarownice czyli szukanie winnego i potem on ma się tym zająć, nawet jeśli sam nie jest w stanie"
- "Brak czasu na integrację w dziale i między działami. **Po pandemii nie znamy się.** Jest nasz dużo nowych osób. **brak zebry stacjonarnej, na której wszyscy mogliśmy się spotkać** i dowiedzieć się co się dzieje w każdym dziale. Brak excela, w którym można było odnaleźć daną osobę i wiedziało się, czym się zajmuje (**tabela z czym do kogo**) - to było bardzo przydatne w obiegu różnych informacji wiele lat temu, ale jakoś umarło."
- "**Komunikacja i współpraca między działami** oraz realizacja zadań między działowych"
- "Konflikty między pracownikami/różnymi systemami pracy, za mało ludzi do pracy w stosunku do zadań"
- "Komunikacja międzyludzka"
- "**Jestem też zmęczona przemilczaniem problemów wewnętrznych w instytucji.**"
- "Czasem ciężko współpracować z niektórymi osobami bo są niekompetentne (to dotyczy się również wyższych szczebli). Rozmywa się też odpowiedzialność za wykonywane zadania - sukces ma wielu ojców, a porażka jest sierotą... jak to zawsze."
- "Komunikacja"
- "Przerzucanie obowiązków, które są w zakresie stanowiska danej osoby na inną osobę, a także brak komunikacji i koleżeńskiego podejścia do koleżanki/kolegi z pracy."

Kwestie proceduralne

- "Rozbudowana **biurokracja**"
- "**BIUROKRACJA** - podkreślę to 100 razy! Kupienie głupiej linijki wymaga rozeznania rynku, aktualizacji planu, wniosku finansowego, wniosku o zaliczkę, sprawdzenia list sankcyjnych itp itd To jest absurd."
- "Ślimaczące **procedury**"
- "Ogromnym utrudnieniem w codziennej pracy jest **przeogromnie długi czas podejmowania decyzji przez kolejne ogniwa "decyzyjne" w systemie ELO** Najdłużej czeka się na decyzje PZP. Rozdęty formalizm, chore procedury rodem z PRL . Kopernik powinien być organizacją o nowoczesnej, płynnej strukturze zarządzania, z zespołami projektowymi, którymi kierują liderzy danego projektu, a nie Kierownik Działu albo jakiś Dyrektor , bo jest Kierownikiem albo Dyrektorem."
- "Zmniejszenie liczby **procedur** i ich uproszczenie. Tendencja jest odwrotna."
- "Kwestia z realizacją zakupów CNK. Pracownicy muszą realizować sprawy opierające się o prawo o zamówieniach publicznych, nie wszyscy mamy kierunkowe wykształcenie prawnicze, by się na tym znać. Niestety wymaga się tego i niestety przenosi odpowiedzialność na pracowników za błędy. (mowa tu o regulaminie PZP)"
- "**Zamówienie niektórych drobnych rzeczy to problem**, dostaję niesprawdzone najtańsze zamienniki choć proszę o inne dobre i sprawdzone."

Logistyka miejsca pracy

- "Open space"
- "Ergonomia"
- "**Płaca, temperatura, hałas**"
- "Poprawienie warunków pracy w kasach (duszno i głośno. Zimą zimno) oraz na infolinii."
- "Porządny serwis **klimatyzacji** aby sterowniki nie były uszkodzone, żeby klima była czysta i w pełni sprawna i nie było zimno - co jest częstym problemem w open spejsie. Nowe (lub naprawa starych) mikrofalówki i czajnik w socjalnym".
- "Usankcjonowanie możliwości **pracy hybrydowej**."
- "Osoby, które regularnie przychodzą do biura, powinny mieć **swoje biurka zamiast hot-desków**. Hot-deski powinny być tylko dla osób które głównie pracują z domu."

- "**Klimatyzacja**, wentylacja, estetyka wnętrza i otoczenia budynku Planetarium."
- "Dbłość o **kwestie środowiskowe**."
- "Może brzmi to śmiesznie: ale chciałbym, aby w starym biurze były **wykładowiny** na podłogach. Źle się też czuję wśród ścian betonowych z betonu technicznego. Osoby o skłonnościach autystycznych często potrzebują ciepłego, bezpiecznego wystroju wnętrza."
- "Zapobieganie szkodliwemu wpływowi **hałasu** - jedyne miejsce, gdzie możemy prowadzić warsztaty, jest w pobliżu Bzzz! i wystawy o muzyce, więc najgłośniejszych miejsc na parterze. Potrzeba znaleźć nowe miejsce prowadzenia warsztatów, gdzie nie trzeba będzie „zdzierać gardła” do zwiedzających, gdy warsztat wymaga długiej interakcji"
- "Infrastruktura. Wyposażenie. **Zaopatrzenie**. Miejsce większości sprzętów z których korzystam w pracy jest na wysypisku śmieci, ewentualnie w (kiepskim) lombardzie - mam na myśli nie tylko hardware, ale i software. Braki zaopatrzeniowe w ostatnich miesiącach zahaczały już o kabaret. Nie wejść w szczegóły, bo po prostu... aż wstyd."
- "**Klimatyzacja** w lato ,że kiepsko działa"
- "Brak **klimatyzacji** na terenie wystaw, co odbija się nie tylko na pracownikach, ale także negatywnie wpływa na komfort zwiedzania gości CNK."
- "Brak dobrze działającej **klimatyzacji** w budynku"
- "Praca np 11 czy 8 godzin, gdzie temperatura na dworze osiąga 33 °C, bez sprawnej **klimatyzacji** jest wycieńczająca"
- "Nieskuteczna **klimatyzacja**"
- "**Klimatyzacja na wystawach** - w upalne dni chodzenie po wystawach to męka."
- "Nowe krzesła - stare zaczynają się już rozpadać. System pracy dopasowany do stanowiska a nie do całego działu (nie wszyscy w dziale pracują np zmianowo)"
- "Od kilku lat pracuje w podziemiach bez światła słonecznego, **bez dobrych wyciągów (pył)** i w **hałasie**... a szkodliwe warunki pracy nie zostały stwierdzone bo pomiary były wątpliwej wiarygodności. **Tam na dole latem klimatyzacja nie daje rady**, a maszyny grzeją przecież cały rok. **Nie ma dobrej wentylacji** (zła cyrkulacja powietrza)."

Rozwój zawodowy

- "Szkoda, że **nie ma możliwości rozwoju dla opiekunów gości.**"
- "**Ścieżka awansów** - poziomy stanowisk. Przy inicjatywie z mojej strony - przy rozmowie o awansie kierownik korzysta z widełek-tabeli prawdopodobnie z 2014 roku (tak ten plik widnieje jako stworzony wtedy). Z prezentacji w power point. Inni na podobnych stanowiskach chociażby w tym roku - awansowali. Ja nie. Przyczyna jest dla mnie niezrozumiała. Może gdyby to było bardziej uporządkowane instytucjonalnie to wyeliminowałoby wpływ czynnika ludzkiego - przełożonych-osób decyzyjnych. Odnoszę wrażenie, że **duży wpływ na możliwość awansu mają chęci przełożonego do uczynienia tego. Może więc kwestia jasnego regulaminu?** Absurdem u nas w zespole jest sytuacja, że **ktoś może od zawsze być na tym samym poziomie stanowiska a jego zakres kompetencji, doświadczenia, wkładu, wydajności pracy jest 200-300% względem drugiej osoby na tym samym** (teoretycznie-oficjalnie) **stanowisku.** Osoby, która uczy nową osobę. Nie ma ani awansu stanowiskowego ani uznaniowego w formie większego wynagrodzenia. Zamiast rozwijać unikalność, predyspozycje i kompetencje. To się je często gani - bo odstają od "szeregu"."
- "**Brak awansów i podnoszenia wynagrodzenia, brak rozwoju.**"
- "**Ogromną rotacją** pracowników związana z **brakiem awansów pomimo długoletniej współpracy,** czy brak podwyżek indywidualnych dla zasłużonych pracowników."
- "Problemem jest **brak uznania dla jakości pracy w postaci zwiększenia wynagrodzenia czy/i awansu stanowiskowego**"
- "Ogólnie mam wrażenie, także swoje własne, że **pracownicy niższych szczebli są dość niedoceniani. Jeśli już, to niestety tylko w formie coachingowej (w mojej ocenie "upupiającej").** Najlepszym przykładem tego są podwyżki. Z jednej strony dużo osób z mojego działu awansowało, ale gratyfikacja finansowa zwiększyła się mniej-więcej o wartość ~100-200zł brutto, bo aparat matematyczny został tak specjalnie dobrany, by 10% waloryzacji inflacyjnej dodać do dawnej podstawy wynagrodzenia - tej z poprzedniego stanowiska, i potem wyliczyć pensję na nowym, wyższym stanowisku. To znacząco wpłynęło na ostateczna wartość wynagrodzenia. Taki sposób działania jawnie pokazuje co decydenci mają na myśli, jaki mają stosunek do swoich pracowników. "Misję i wizję" już dawno wsadziłem do kieszeni, głęboko. Zostanę częścią zespołu, póki będzie mi wygodnie (elastyczność pracy, wynagrodzenia mi starcza do życia). Natomiast **jeśli trend podejścia do pracowników się utrzyma to nie wróżę sobie trwania w CNK na siłę albo "dla idei".**"

Wnioski

Pierwszą obserwacją, którą można poczynić na podstawie wyżej przedstawionych danych ilościowych, jest to, że **dobrze oceniamy systemy czasu, w których pracujemy**. Zarówno pod kątem adekwatności względem naszych zadań stanowiskowych, jak i naszych upodobań.



Wiele **niedociągnięć organizacyjnych** ukazały odpowiedzi opisowe dotyczące **zadaniowego systemu czasu pracy**. Pomimo generalnie bardzo wysokich not dawanych przez pracowników/-ice temu systemowi, sporą ilość "dziegciu do miodu" dodają **problemy z definiowaniem zadań i potrzebnego na nie czasu przez przełożonych i/lub "wylewania się" go na czas teoretycznie wolny od pracy**.



We wszystkich systemach czasu pracy respondenci/-tki podobnie odpowiedzieli w sprawie tego czy wiedzą **jak wnioskować o nadgodziny**. **59-70% deklaruje, że wie jak to uczynić**. Jest to większość Załogi, jednak warto, aby kierownicy/-czki przypomnieli jak wyglądają procedury w tym temacie. Wszak ok. 1/3 pracowników/-ic takiej wiedzy nie ma. Polecamy w tej materii przygotowany przez zarząd Związku **poradnik**.



Wnioski

Wyniki ankiet są ciekawe, gdy spojrzymy na przepracowanie Pracowników/-ic podlegających pod poszczególne systemy czasu pracy. **Wyraźnie większe przepracowanie deklarują osoby w systemach niestandardowych – równoważnym (58%) i zadaniowym (51%).** U osób pracujących w systemie równoważnym prawdopodobnie ma to związek z "ciągami zmianowymi", podczas których nie mogą się odpowiednio zregenerować pomiędzy długimi zmianami w pracy.

Choć mniejszy odsetek Pracowników/-ic na "zadaniowym" deklaruje przepracowanie, to znamienne jest to, że mniejszość z nich zgłasza ten problem swoim przełożonym (42%, *podczas gdy na "równoważnym" to 75%, a na "podstawowym" 57%*).

Może to sugerować strach Pracowników/-ic w zadaniowym systemie czasu pracy, przed zgłaszaniem problemów z wykonywaniem zleconych im zadań.



Kiedy przyjrzymy się **ilości zadań**, spoczywających na pracownikach w perspektywie ostatnich 2 lat, i **powiążemy to z gratyfikacją finansową**, zauważymy, że **grupy podlegające poszczególnym systemom czasu pracy bardzo mają bardzo różne doświadczenia w tej materii.**

Spośród osób, którym przybyło w tym okresie zadań, podwyżkę* z tym związaną otrzymało: w podstawowym 0%, w równoważnym 46%, w zadaniowym 28%** osób. Widać tutaj wyraźnie nierówną dystrybucję.

* "Podwyżka" nie była zdefiniowana w treści pytań ankietowych. Jednak, po ilości odpowiedzi o jej braku, można w sposób oczywisty wywnioskować, że większość respondentów/-ek nie objęła tą definicją wyrównań inflacyjnych.

**Rozszerzając zbiór osób gratyfikowanych o osobę, która zadeklarowała mniejszy zakres zadań, wynik ten wyniesie 30%

Priorytety Załogi CNK

Na koniec rzecz najważniejsza. Czyli to, jakie problemy uznajemy jako pracownicy/-ice jako najpilniejsze w naszej instytucji.

Wyłoniliśmy 8 osi tematycznych, odpowiadających informacjom, które otrzymaliśmy w odpowiedziach opisowych:

Finanse

Jak nie trudno się spodziewać, wynagrodzenie jest jednym z najważniejszych tematów, jeśli mowa o pracy. Pojawiały się głosy niezadowolenia z poziomu wynagrodzeń w porównaniu do obłożenia zadaniami, co płynnie przenosi nas do kolejnego punktu...



Braki kadrowe

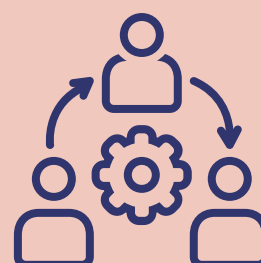
Bardzo mocno wybrzmiało niezadowolenie, związane z niskim pokryciem etatowym względem zadań, które instytucja (a w konsekwencji pracownicy/-ice) ma na sobie. Jest to bardzo nagląca kwestia - nie tylko z perspektywy komfortu pracowników/-ic, ale również dla zachowania jakości świadczonych przez CNK usług.



Organizacja pracy

Powiązana z poprzednim obszarem jest krytyka nieelastyczności, związanej z planowaniem pracownikom/-icom zadań "na 100%", pomimo pojawiania się czynników nieprzewidywalnych, takich jak osobowe.

Podnoszone kwestie dotyczyły też m.in. niepewności związanej z byciem zatrudnionymi na umowach czasowych lub na zastępstwo. Przedłużanie umów na ostatnią chwilę, nie organizowanie pracy "na zakładkę" osobom nowej i starej na danym stanowisku, wpływają negatywnie na samopoczucie i poziom stresu pracownika/-icy, a w bezpośredniej konsekwencji, na jakość jego/jej pracy.



Priorytety Załogi CNK

Pojawiła się też krytyka nierównych warunków pracy pomiędzy działami, nieprzejrzystości zakresów obowiązków czy niechęci części kadry kierowniczej do korzystania z kompetencji i doświadczenia swoich podwładnych.

Poruszono również kwestię pracy hybrydowej, jednak ten temat będzie kodyfikowany w najbliższych tygodniach, więc nie uwzględniamy go w tym podsumowaniu.

Kwestie merytoryczno-decyzyjne

Znowu pojawił się temat, który wybrzmiewał już obficie z naszego raportu "Pasja, w zestawie z frustracją". Chodzi o arbitralność decyzji i ingerencje kadry zarządzającej w kwestie będące w kompetencji specjalistów/-ek merytorycznych. Pół roku po tamtym raporcie, nadal powtarzają się te same obserwacje dot. "ręcznego sterowania" procesami przez dyrekcję, zabójczego dla ich płynności i motywacji osób za nie odpowiedzialnych.

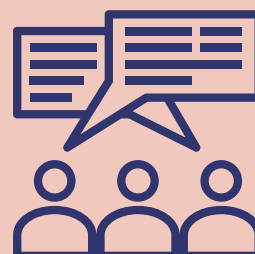


Komunikacja wewnątrz instytucji

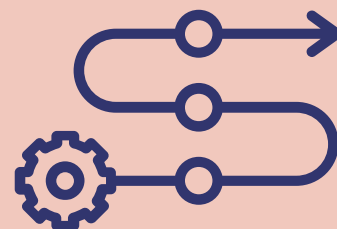
Pojawiła się kwestia braku "gry do jednej bramki" w relacjach między działowymi.

Respondenci/-tki wspominali też o pojawiającym się braku poszanowania ram czasu pracy. Przykładem mogą być maile późnym wieczorem.

Jedna z osób zauważyła, że przydatną rzeczą (poza reaktywacją Zebr Wielkich), byłaby tabelka "z czym do kogo". Ułatwiłaby ona życie nowszym pracownikom, którzy nie posiadli jeszcze wiedzy kto odpowiada w Koperniku za co.

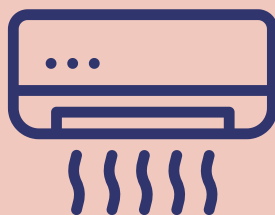


Priorytety Załogi CNK



Kwestie proceduralne

Szereg osób krytykował ilość, bądź tempo, procedur nas obowiązujących. Elementu biurokratycznego, związanego z tym, że jesteśmy jednak instytucją publiczną, w dużej mierze się nie pozbędziemy. Cenną informacją zwrotną jednak dla kadry zarządzającej powinno być to, iż kwestie proceduralne są tak zauważalnym problemem. Ruchy zaradcze w tej materii można zauważyć pod postacią stworzenia odrębnego Działu Zamówień Publicznych. Polecamy jednak tę kwestię uwadze Dyrekcji.



Logistyka miejsca pracy

Fizyczne miejsce pracy bardzo mocno determinuje nasze samopoczucie, a przez to też wydajność. W tym obszarze królował temat klimatyzacji (Wystawy, Planetarium, Warsztat). Pokazuje to jak silnie odczuwany przez Załogę jest to problem. Innym zanotowanym niedomaganiem był np. hałas (nie tylko na Wystawach, ale i poprzez propozycję wyłożenia biur w głównym budynku wykładowym).

Rozwój zawodowy

Temat odbijający się od lat. Brak ścieżek awansów. Czas coś z tym zrobić! Jak możemy być zmotywowani do rozwoju, jeśli nie wiemy czy zawodowo ten wysiłek nam coś przyniesie?!



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!