

Analiza wyników z badania atmosfery pracy

1. Wstęp

Badanie atmosfery pracy w Urzędzie Miasta Gostynin zostało przeprowadzone w dniu 9 lutego 2026 r.

Celem badania było poznanie opinii pracowników na temat atmosfery pracy aktualnie panującej w Urzędzie Miasta, w tym poziomu zadowolenia pracowników z poszczególnych składowych środowiska pracy, m.in. takich jak komunikacja wewnętrzna, relacje interpersonalne (w tym relacje przełożeni – podwładni) oraz ocena narażenia na występowanie niepożądanych zjawisk w środowisku pracy.

Analizując wyniki badania ankietowego należy pamiętać, że jego celem było poznanie opinii pracowników UM Gostynin na temat różnych obszarów ich środowiska pracy i nie stanowią one jednoznacznej diagnozy występowania bądź niewystępowania nieprawidłowości w tym obszarze. Wyniki te powinny stanowić dla odbiorcy źródło informacji o możliwym występowaniu czynników ryzyka psychospołecznego, które mogą mieć wpływ na funkcjonowanie ankietowanych, a także stanowić podstawę projektowania strategii poprawy warunków pracy w tym aspekcie.

Na dzień badania w Urzędzie Miasta zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 95 pracowników.

O przeprowadzonym badaniu zostali poinformowani wszyscy pracownicy obecni tego dnia w pracy. Badanie odbyło się w kilku turach, a nad jego przebiegiem czuwała Pani Anna Portalska, starszy inspektor pracy prowadząca kontrolę uzupełniającą w podmiocie oraz Pani Agnieszka Kaszubska, główny specjalista w Departamencie Kadr i Szkoleń Głównego Inspektoratu Pracy. Przed rozpoczęciem badania każdorazowo pracownicy byli informowani o jego celu, zastosowanej metodzie oraz dobrowolności udziału w badaniu. Ponadto, aby zapewnić pracownikom UM poczucie bezpieczeństwa, w sali w której odbyło się badanie zasłonięte zostały urządzenia systemu wizyjnego. Pani Agnieszka Korajczyk-Szyperska – Burmistrz Miasta Gostynina nie uczestniczyła w badaniu ankietowym.

Poniżej przedstawiono dane dotyczące liczby osób zatrudnionych w UM Gostynin oraz liczby osób uczestniczących w badaniu ankietowym.

Tabela 1

Stan zatrudnienia na dzień 9.02.2026 r.	Liczba osób obecnych w pracy w dniu 9.02.2026 r.	Liczba uczestników badania	% badanych w stosunku do l. osób zatrudnionych	% badanych w stosunku do l. osób obecnych w pracy
95	78	74	78%	95%

Uwzględniając nieobecności w pracy w dniu 9 lutego 2026 r. do udziału w badaniu uprawnionych było 78 osób. Do badania przystąpiło 74 osób. W analizie uwzględniono 71 wypełnionych ankiet, co stanowi 91% osób obecnych w pracy w dniu badania. 3 ankiety oddano puste.

Wyniki procentowe prezentowane w dalszej części dokumentu obrazują stosunek udzielonych odpowiedzi do liczby wypełnionych ankiet.

2. Analiza wyników dotyczących atmosfery pracy

Ankieta dotycząca atmosfery pracy, składająca się z 23 pytań służy do poznania subiektywnych ocen osób badanych na temat ich środowiska pracy – atmosfery w pracy,

satysfakcji z pracy, źródeł nieporozumień między grupami pracowniczymi, oceny relacji interpersonalnych w miejscu pracy, oceny relacji z pracodawcą i przełożonymi oraz stopnia narażenia ankietowanych na doświadczanie w miejscu pracy niewłaściwych zachowań noszących znamiona mobbingu. Ponadto ankietowani mieli możliwość wskazania i opisania istotnych problemów w relacjach pracowniczych, które nie zostały uwzględnione w ankiecie.

W raporcie dokonano prezentacji i analizy wyników w formie ilościowej oraz jakościowej. W przypadku wyników prezentowanych jedynie w formie opisowej, pod uwagę wzięto tylko te oceny, w przypadku których łączna liczba wskazań przekroczyła wartość 20%.

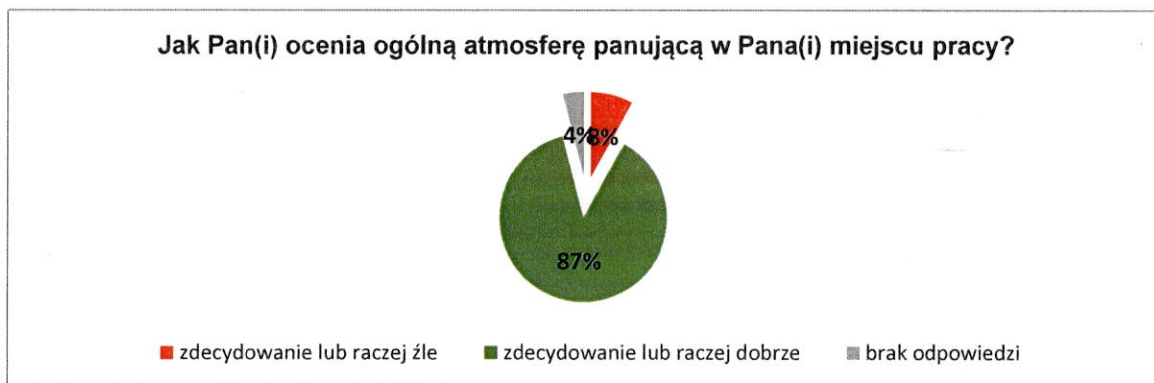
Natomiast w przypadku ocen dotyczących występowania niewłaściwych i niepożądanych zjawisk w środowisku pracy – takich jak zachowania mogące nosić cechy nierównego traktowania, dyskryminacji, czy mobbingu, ze względu na ich istotność w zestawieniu ujęto wszystkie odpowiedzi respondentów dotyczące tego obszaru.

Należy podkreślić, że w przypadku gdy w ocenie prowadzącego badanie wypowiedzi opisowe ankietowanych wskazywały na ryzyko deanonimizacji, nie zostały one ujęte w przedmiotowym dokumencie. Wypowiedzi te oraz zapisy nieczytelne zostały oznaczone symbolem (...).

Wyniki na niektórych wykresach zostały zaokrąglone do liczb całkowitych, stąd nie zawsze prezentowane dane sumują się do 100%.

Ankieta rozpoczęła pytania dotyczące ogólnej oceny atmosfery pracy i satysfakcji z pracy.

Wykres 1

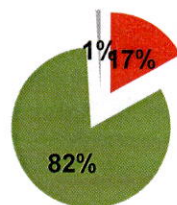


Wyniki wskazują, że większość ankietowanych (87%) pozytywnie ocenia aktualnie panującą atmosferę pracy w Urzędzie Miasta Gostynin.

Dla większości pracowników (82%) wykonywana obecnie praca jest również źródłem satysfakcji.

Wykres 2

Czy obecna praca sprawia Panu(i) satysfakcję?

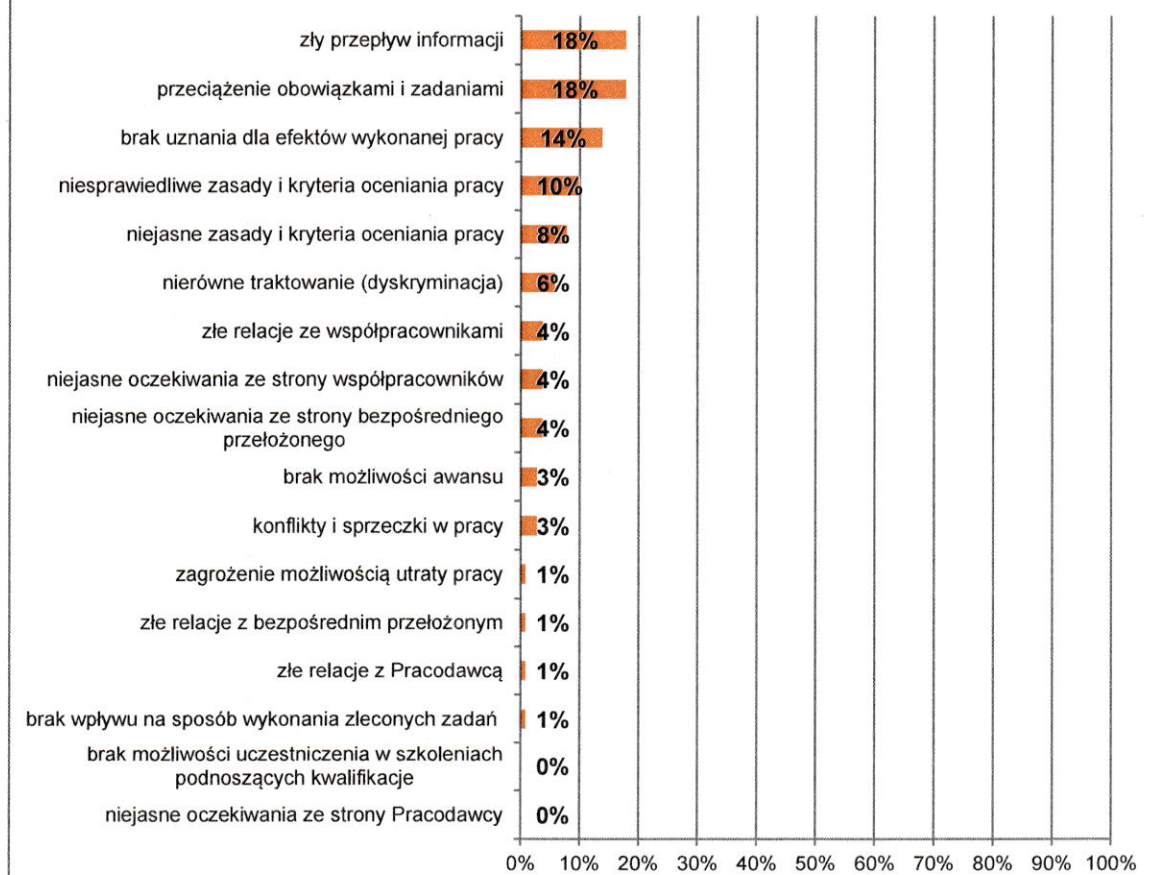


■ zdecydowanie lub raczej nie ■ zdecydowanie lub raczej tak ■ brak odpowiedzi

Na ewentualne obniżenie odczuwanego przez ankietowanych zadowolenia z pracy największy wpływ ma zły przepływ informacji (18% wskazań) oraz przeciążenie obowiązkami służbowymi (18% wskazań). Szczegółowe informacje w tym zakresie zaprezentowano na wykresie nr 3.

Wykres 3

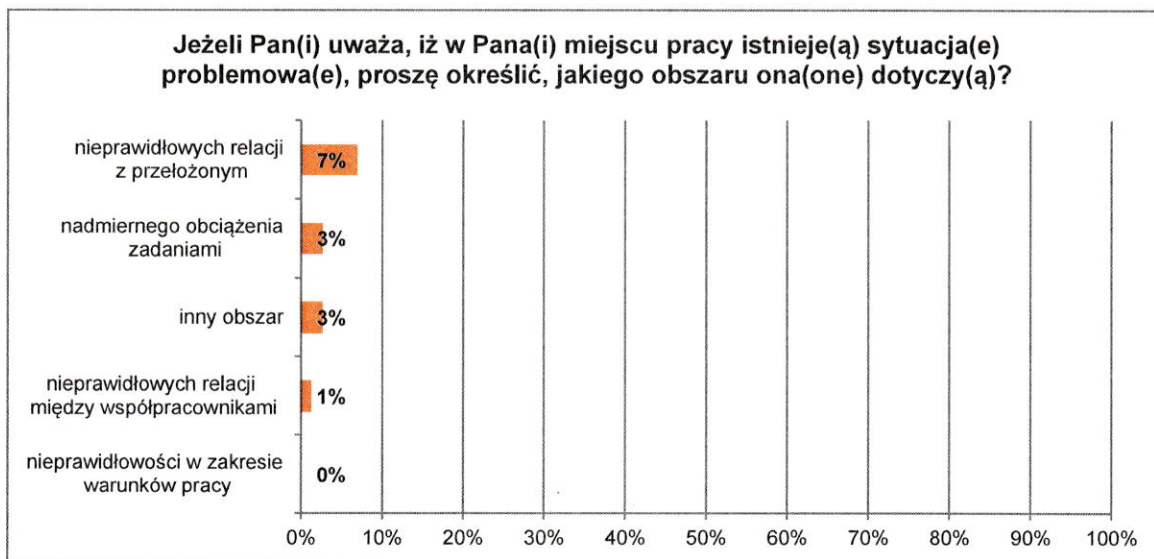
Wskazane przez ankietowanych cechy środowiska pracy, które powodują u Pana(i) ewentualne obniżenie zadowolenia z pracy



Nierówne traktowanie (dyskryminacja) to traktowanie pracownika mniej korzystne niż innych pracowników w porównywalnej sytuacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (na podstawie: Kodeks pracy <https://isap.sejm.gov.pl>)

Następnie ankietowani określili obszary, których najczęściej dotyczą występujące w UM Gostynin sytuacje problemowe. Przy tym pytaniu była możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi, a także udzielania pisemnego wyjaśnienia.

Wykres 4

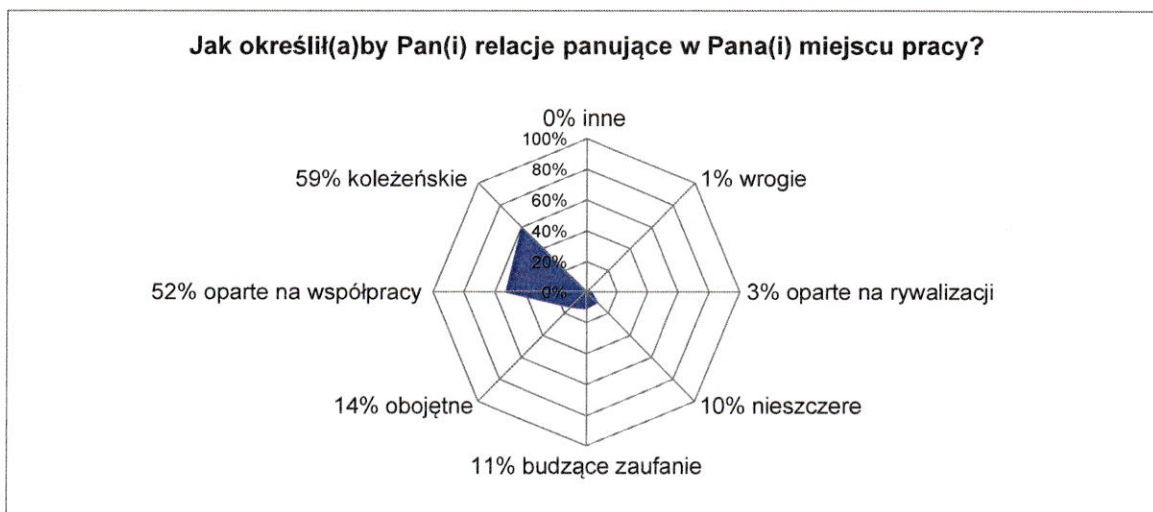


Pracownicy, którzy udzieli odpowiedzi na powyższe pytanie wskazali, że sytuacje problemowe wynikające z:

1. nieprawidłowych relacji z przełożonym polegają m.in. na (pisownia oryginalna):
 - „właściwie brak relacji”;
 - „brak jakichkolwiek relacji”;
2. innego obszaru polegają m.in. na (pisownia oryginalna):
 - „niesprawiedliwe wynagradzanie”;
 - „zbyt duża ilość zadań”.

Następnie ankietowani zostali poproszeni o określenie relacji interpersonalnych panujących w UM Gostynin. Ankietowani mieli możliwość wyboru kilku odpowiedzi, w związku z czym nie sumują się one do 100%.

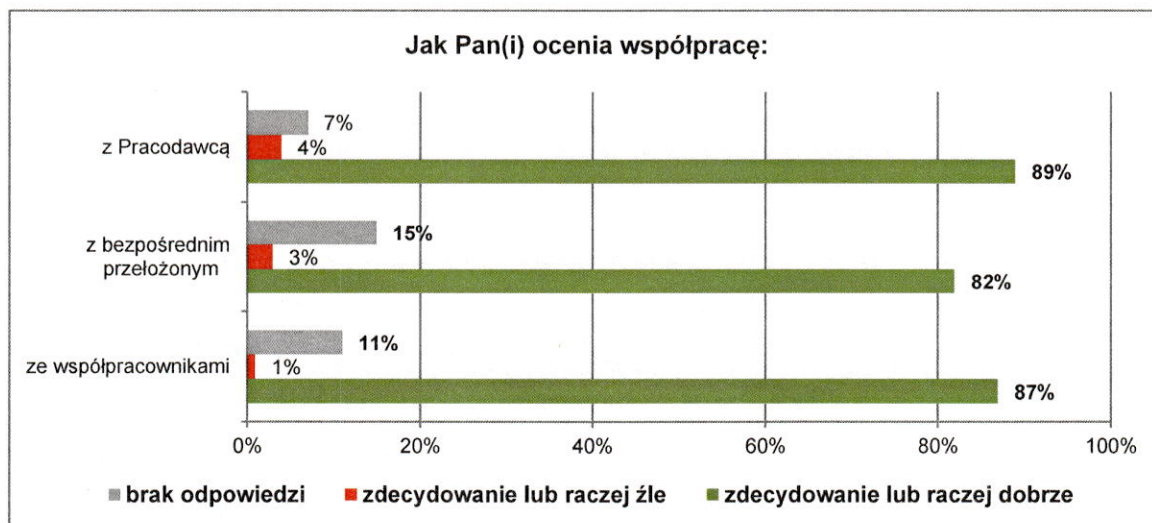
Wykres 5



Ocena relacji panujących w UM Gostynin dokonana przez pracowników jest raczej pozytywna. Ponad połowa ankieterów oceniła je jako koleżeńskie (59%), oparte na współpracy (52%).

Następnie ankieterów dokonali oceny jakości współpracy z pracodawcą, bezpośrednim przełożonym oraz współpracownikami.

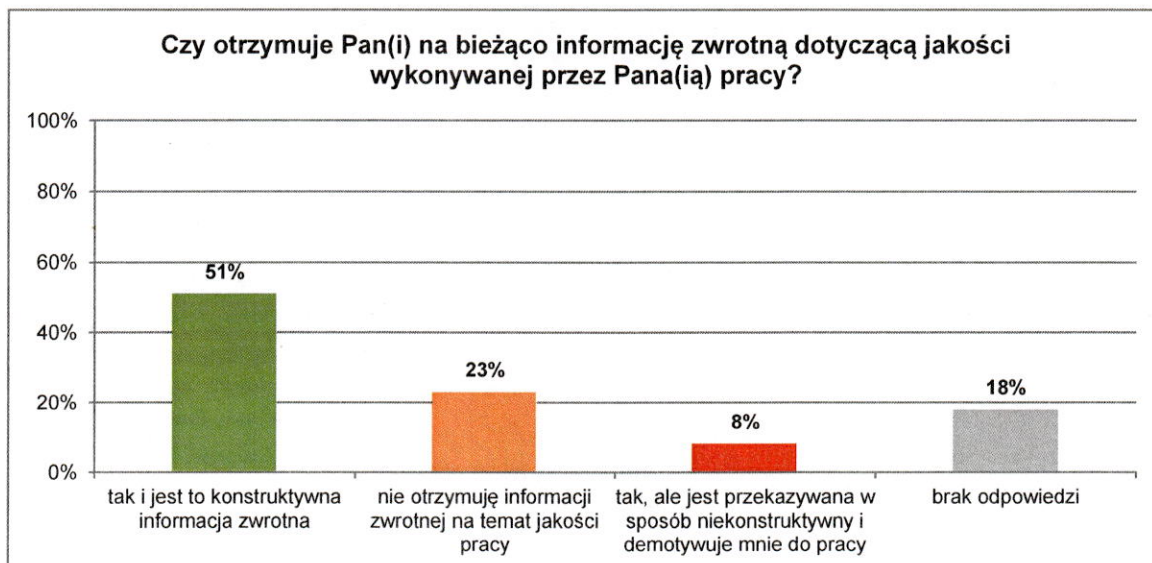
Wykres 6



Zdecydowana większość pracowników pozytywnie ocenia współpracę z pracodawcą, bezpośrednim przełożonym oraz współpracownikami.

Ankieterów zapytano o to, czy otrzymują informację zwrotną dotyczącą jakości wykonanej pracy odpowiedzieli:

Wykres 7



Ocena ankieterów w zakresie otrzymywania informacji zwrotnej jest zróżnicowana, z niewielką przewagą ocen pozytywnych. 51% ankieterów zadeklarowało, że otrzymuje informację zwrotną na temat wykonanej pracy i oceniają tą informację jako konstruktywną. 23% ankieterów zadeklarowało, że nie otrzymuje informacji zwrotnej na temat wykonanej

pracy, a 8% wskazało, że otrzymuje informację zwrotną niekonstruktywną, demotywującą do pracy. 18% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi na zadane pytanie.

Dalsza część ankiety dotyczyła oceny stopnia narażenia pracowników UM Gostynin na niewłaściwe zachowania ze strony Pracodawcy, przełożonego lub innych współpracowników.

Niepożądane, niewłaściwe, nieetyczne bądź wrogie zachowania mogące występować w środowisku pracy podzielono na 5 grup – zgodnie z listą zachowań wchodzących w obszar zachowań mobbingowych wg Heinz'a Leymann'a, tj.:

- utrudniające komunikowanie się,
- negatywnie wpływające na relacje społeczne,
- naruszające wizerunek społeczny,
- negatywnie wpływające na sytuację zawodową
- stanowiące zagrożenie dla zdrowia.

Ankietowani mieli możliwość wskazania z listy rodzaju niepożądanego działania lub zachowania, częstotliwości jego występowania oraz jego sprawcy. Mając na uwadze, że każda osoba mogła zaznaczyć jednocześnie kilka odpowiedzi, w tabelach dotyczących rodzaju niewłaściwych zachowań przedstawiono wartości procentowe liczby wskazań danego zachowania, natomiast w tabelach dotyczących częstotliwości ich występowania podano konkretną liczbę osób, które określały tę częstotliwość. Powyższy sposób prezentacji wyników ma na celu ukazanie występowania zjawiska na tle badanej grupy, z jednoczesnym zwróceniem uwagi, że może ono występować z różną częstotliwością w stosunku do różnych osób.

Tabela 2

Czy doświadczył(a) Pan(i) ze strony Pracodawcy, bezpośredniego przełożonego lub innej osoby działań utrudniających Panu(i) komunikowanie się, polegających na?

Rodzaj zachowania:	Pracodawca	Bezpośredni przełożony	Inna osoba
1) ograniczeniu lub utrudnieniu możliwości wypowiedzania się	3%	1%	1%
2) ciągłym przerywaniu wypowiedzi	1%	- ¹	1%
3) reagowaniu na Pana(i) wypowiedź krzykiem i wyzwiskami	3%	-	-
4) ciągłym krytykowaniu wykonanej przez Pana(i) pracy lub życia osobistego	1%	-	-
5) nękanii przez telefon	1%	-	-
6) stosowaniu gróźb ustnych lub pisemnych	-	-	-
7) prezentowaniu poniżających i wulgarnych gestów	-	-	-
8) stosowaniu aluzji i zawołowanej krytyki oraz unikaniu wypowiedzi wprost do Pana(i)	1%	-	-

Tabela 3

Jeśli doświadczył(a) Pan(i) któregośkolwiek z działań utrudniających Panu(i) komunikowanie się proszę określić częstotliwość ich występowania

Ze strony:	przynajmniej raz w tygodniu	raz w miesiącu	raz na 3 miesiące	raz na 6 miesięcy	rzadziej niż raz na 6 miesięcy	LICZBA OSÓB OGÓŁEM
Pracodawcy	1	-	-	1	1	3
Bezpośredniego przełożonego	-	1	-	-	-	1
Inna osoba	-	2	-	-	-	2

¹ Oznacza brak wskazań

Zgodnie z uzyskanymi wynikami łącznie 3 ankietowanych doświadczyło ze strony Pracodawcy działań utrudniających komunikowanie się, w tym:

- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością przynajmniej raz w tygodniu doświadczała działań polegających na ograniczaniu lub utrudnianiu możliwości wypowiedzania się, ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem i wyzwiskami na wypowiedź ankietowanego/ankietowanej, ciągłym krytykowaniu wykonanej przez ankietowanego/ankietowaną pracy lub życia osobistego, nękanii przez telefon oraz stosowaniu aluzji i zawołowanej krytyki oraz unikaniu wypowiedzi wprost do ankietowanego/ankietowanej,
- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością raz na 6 miesięcy doświadczała działań polegających na ograniczaniu lub utrudnianiu możliwości wypowiedzania się;
- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością rzadziej niż raz na 6 miesięcy doświadczała działań polegających na reagowaniu krzykiem i wyzwiskami na wypowiedź ankietowanego/ankietowanej.

Jedna osoba zadeklarowała, że ze strony bezpośredniego przełożonego doświadczała z częstotliwością raz w miesiącu działań polegających na ograniczaniu lub utrudnianiu możliwości wypowiedzania się.

Łącznie 2 osoby zadeklarowały, że z częstotliwością raz w miesiącu doświadczały ze strony innej osoby działań polegających na:

- ograniczaniu lub utrudnianiu możliwości wypowiedzania się (1 osoba),
- ciągłym przerywaniu wypowiedzi (1 osoba, jak sprawców wskazano współpracowników).

Tabela 4

Czy doświadczył(a) Pan(i) ze strony Pracodawcy, bezpośredniego przełożonego lub innej osoby działań negatywnie wpływających na Pana(i) relacje społeczne, polegających na:

Rodzaj zachowania:	Pracodawca	Bezpośredni przełożony	Inna osoba
1) unikaniu kontaktów i rozmów z Panem(ią)	3%	-	-
2) utrudnianie Panu(i) kontaktów z innymi	-	-	-
3) fizycznym i społecznym izolowaniu (np. umieszczenie w osobnym pokoju)	-	-	-
4) zabranianiu innym pracownikom rozmów z Panem(ią)	-	-	-
5) traktowaniu Pana(i) jak powietrze	1%	-	1%

Tabela 5

Jeśli doświadczył(a) Pan(i) któregośkolwiek z działań negatywnie wpływających na Pana(i) relacje społeczne proszę określić częstotliwość ich występowania.

Ze strony:	przynajmniej raz w tygodniu	raz w miesiącu	raz na 3 miesiące	raz na 6 miesięcy	rzadziej niż raz na 6 miesięcy	LICZBA OSÓB OGÓŁEM
Pracodawcy	1	1	1	-	-	3
Bezpośredniego przełożonego	-	-	-	-	-	-
Inne osoby	1	-	-	-	-	1

Zgodnie z uzyskanymi wynikami łącznie 3 ankietowanych doświadczyło ze strony Pracodawcy działań negatywnie wpływających na ich relacje społeczne, w tym:

- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością przynajmniej raz w tygodniu doświadczała działań polegających na unikaniu kontaktów i rozmów z ankietowanym/ankietowaną,

- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością raz w miesiącu doświadczała działań polegających na unikaniu kontaktów i rozmów z ankietowanym/ankietowaną;
- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością rzadziej niż raz na 3 miesiące doświadczała działań polegających na traktowaniu jak powietrze.

Zgodnie z uzyskanymi wynikami 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością przynajmniej raz w tygodniu doświadczała ze strony innej osoby działań polegających na traktowaniu jak powietrze, jednak nie wskazała, kto był ich sprawcą.

Tabela 6

Czy doświadczył(a) Pan(i) ze strony Pracodawcy, bezpośredniego przełożonego lub innej osoby działań naruszających Pana(i) wizerunek społeczny, polegających na:

Rodzaj zachowania:	Pracodawca	Bezpośredni przełożony	Inna osoba
1) obmawianiu poza Pana(i) plecami	-	1%	4%
2) rozsiewaniu plotek na Pana(i) temat	-	1%	6%
3) próbach ośmieszania Pana(i)	-	-	-
4) sugerowaniu Panu(i) zaburzeń psychicznych	-	-	-
5) kierowaniu na badania psychiatryczne	-	-	-
6) żartowaniu i wyśmiewaniu życia prywatnego	-	-	-
7) przedrzeźnianiu Pana(i) zachowania, sposobu mówienia, chodzenia, gestów	-	-	-
8) krytykowaniu Pana(i) poglądów politycznych lub religijnych	-	-	1%
9) wyśmiewaniu lub atakowaniu z uwagi na Pana(i) narodowość, niepełnosprawność	-	-	-
10) ciągłym kwestionowaniu podejmowanych przez Pana(i) decyzji	-	-	-
11) niesprawiedliwym ocenianiu Pana(i) zaangażowania w pracę	3%	-	4%
12) obrażaniu słownym w postaci obraźliwych przezwisk lub wyrażań	1%	-	-
13) składaniu propozycji lub insynuacje o charakterze seksualnym	-	-	-
14) zmuszaniu do wykonywania zadań naruszających godność osobistą	-	-	-

Tabela 7

Jeśli doświadczył(a) Pan(i) któregośkolwiek z działań naruszających Pana(i) wizerunek społeczny proszę określić częstotliwość ich występowania.

Ze strony:	przynajmniej raz w tygodniu	raz w miesiącu	raz na 3 miesiące	raz na 6 miesięcy	rzadziej niż raz na 6 miesięcy	LICZBA OSÓB OGÓŁEM
Pracodawcy	-	-	1	1	1	3
Bezpośredniego przełożonego	-	-	-	-	-	1 ²
Inne osoby	-	2	2	-	1	6 ³

² 1 osoba nie określiła częstotliwości

³ 1 osoba nie określiła częstotliwości

Zgodnie z uzyskanymi wynikami łącznie 3 ankietowanych doświadczyło ze strony Pracodawcy działań naruszających ich wizerunek społeczny, w tym:

- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością raz na 3 miesiące doświadczała działań polegających na niesprawiedliwym ocenianiu zaangażowania ankietowanego/ankietowanej w pracę;
- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością raz na 6 miesięcy doświadczała działań polegających na obrażaniu słownym w postaci obraźliwych przezwisk lub wyrażen (jako przykład podano – pisownia oryginalna – „brak chęci do rozwijania się”);
- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością rzadziej niż raz na 6 miesięcy doświadczała działań polegających na niesprawiedliwym ocenianiu zaangażowania ankietowanego/ankietowanej w pracę.

Zgodnie z uzyskanymi wynikami łącznie 5 ankietowanych doświadczyło ze strony innej osoby działań naruszających ich wizerunek społeczny, w tym:

- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością raz w miesiącu doświadczała działań polegających niesprawiedliwym ocenianiu zaangażowania ankietowanego/ankietowanej w pracę, jako sprawcę wskazano „wiceburmistrz” (pisownia oryginalna);
- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością raz w miesiącu doświadczała działań polegających na obmawianiu poza plecami oraz rozsiewaniu plotek na temat ankietowanego/ankietowanej, jako sprawcę wskazano „współpracownik” (pisownia oryginalna);
- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością raz na 3 miesiące doświadczała działań polegających na obmawianiu poza plecami oraz rozsiewaniu plotek na temat ankietowanego/ankietowanej oraz niesprawiedliwym ocenianiu zaangażowania ankietowanego/ankietowanej w pracę, jako sprawcę wskazano „współpracownicy” (pisownia oryginalna);
- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością raz na 3 miesiące doświadczała działań polegających na krytykowaniu poglądów politycznych lub religijnych ankietowanego/ankietowanej, nie wskazano sprawcy;
- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością rzadziej niż raz na 6 miesięcy doświadczała działań polegających niesprawiedliwym ocenianiu zaangażowania ankietowanego/ankietowanej w pracę, jako sprawcę wskazano „współpracownik” (pisownia oryginalna);

Ponadto jedna osoba zadeklarowała, że zarówno ze strony bezpośredniego przełożonego jak i innej osoby doświadczała działań polegających na obmawianiu poza plecami oraz rozsiewaniu plotek na temat ankietowanego/ankietowanej, jednocześnie nie wskazała częstotliwości z jaką dochodziło do tych zachowań ani konkretnych sprawców.

Tabela 8

Czy doświadczył(a) Pan(i) ze strony Pracodawcy, bezpośredniego przełożonego lub innej osoby działań wpływających na Pana(i) sytuację zawodową, polegających na:

Rodzaj zachowania:	Pracodawca	Bezpośredni przełożony	Inna osoba
1) nieprzydzielaniu Panu(i) żadnych zadań do realizacji	-	-	-
2) przydzielaniu Panu(i) zadań bezsensownych	1%	-	-
3) przydzielaniu Panu(i) zadań poniżej kwalifikacji i kompetencji	-	1%	-
4) przydzielaniu Panu(i) zadań przekraczających Pana(i) kompetencje	-	-	-
5) ciągle przydzielaniu nowych zadań do wykonania, z nierealnym terminem realizacji lub ilością pracy do wykonania	1%	3%	-
6) przydzielaniu zadań uwłaczających godności	-	-	-
7) ostantacyjnym odbieraniu zadań już zleconych	-	-	-

Tabela 9

Jeśli doświadczył(a) Pan(i) któregokolwiek z działań wpływających na Pana(i) sytuację zawodową proszę określić częstotliwość ich występowania.

Ze strony:	przynajmniej raz w tygodniu	raz w miesiącu	raz na 3 miesiące	raz na 6 miesięcy	rzadziej niż raz na 6 miesięcy	LICZBA OSÓB OGÓŁEM
Pracodawcy	-	2	-	-	-	2
Bezpośredniego przełożonego	-	1	-	1	-	3 ⁴
Inne osoby	-	-	-	-	-	-

Zgodnie z uzyskanymi wynikami łącznie 2 osoby zadeklarowały, że ze strony Pracodawcy doświadczyły działań wpływających na ich sytuację zawodową, w tym:

- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością raz w miesiącu doświadczała działań polegających na nieprzydzielaniu jej żadnych zadań do realizacji;
- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością raz w miesiącu doświadczała działań polegających na ciągłym przydzielaniu nowych zadań do wykonania, z nierealnym terminem realizacji lub ilością pracy do wykonania.

Zgodnie z uzyskanymi wynikami łącznie 3 ankietowanych doświadczyło ze strony bezpośredniego przełożonego działań wpływających na ich sytuację zawodową, w tym:

- 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością raz w miesiącu doświadczała działań polegających na przydzielaniu ankietowanemu/ankietowanej zadań poniżej kwalifikacji i kompetencji;
- 2 osoby zadeklarowały, że doświadczały działań polegających na ciągłym przydzielaniu nowych zadań do wykonania, z nierealnym terminem realizacji lub ilością pracy do wykonania, w tym jedna osoba określiła, że do zachowań tych dochodziło raz na 6 miesięcy, a druga osoba nie określiła częstotliwości.

⁴ 1 osoba nie określiła częstotliwości

Tabela 10

Czy doświadczył(a) Pan(i) ze strony Pracodawcy, bezpośredniego przełożonego lub innej osoby działań stanowiących zagrożenia dla Pana(i) zdrowia, polegających na:

Rodzaj zachowania:	Pracodawca	Bezpośredni przełożony	Inna osoba
1) przydzielaniu prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do Pana(i) możliwości lub niezapewnieniu odpowiednich zabezpieczeń	1%	-	-
2) stosowaniu wobec Pana(i) gróźb użycia siły fizycznej	-	-	-
3) używaniu agresji fizycznej o nieznacznym nasileniu	-	-	-
4) fizycznym znęcaniu się	-	-	-
5) przyczynianiu się do powstawania strat materialnych powodowanych przez Pana(i)a	-	-	-
6) wyrządzaniu szkód psychicznych w miejscu pracy lub w miejscu zamieszkania	-	-	-
7) zachowaniu o podłożu seksualnym, wykorzystywanie seksualne	-	-	-

Tabela 11

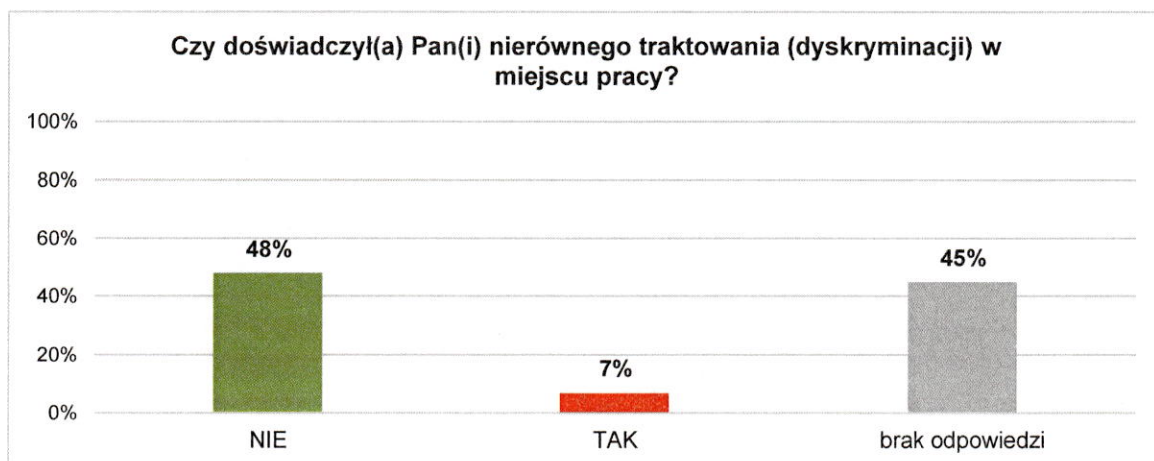
Jeśli doświadczył(a) Pan(i) któregoś z działań stanowiących zagrożenia dla Pana(i) zdrowia proszę określić częstotliwość ich występowania.

Ze strony:	przynajmniej raz w tygodniu	raz w miesiącu	raz na 3 miesiące	raz na 6 miesięcy	rzadziej niż raz na 6 miesięcy	LICZBA OSÓB OGÓŁEM
Pracodawcy	-	-	-	-	1	1
Bezpośredniego przełożonego	-	-	-	-	-	-
Inne osoby	-	-	-	-	-	-

Zgodnie z uzyskanymi wynikami 1 osoba zadeklarowała, że z częstotliwością rzadziej niż raz na 6 miesięcy doświadczała ze strony Pracodawcy działań polegających na przydzielaniu prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości ankietowanego/ankietowanej lub niezapewnieniu odpowiednich zabezpieczeń

W dalszej kolejności zapytano ankietowanych czy doświadczyli w pracy nierównego traktowania i ewentualnie z czyjej strony.

Wykres 8



48% ankietowanych zadeklarowało, że nie doświadczyło w miejscu pracy nierównego traktowania, rozumianego jako traktowanie pracownika mniej korzystnie niż innych pracowników w porównywalnej sytuacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek,

Większość respondentów pozytywnie oceniła panujące w ich miejscu pracy relacje, tj. jako koleżeńskie i oparte na współpracy. Również większość pozytywnie oceniała współpracę z Pracodawcą, bezpośrednim przełożonym oraz współpracownikami.

W zakresie otrzymywania informacji zwrotnej na temat jakości wykonanej pracy opinie ankietowanych są zróżnicowane, z niewielką przewagą opinii pozytywnych. 51% pracowników deklaruje, że otrzymuje na bieżąco konstruktywną informację zwrotną. Z drugiej strony 23% pracowników UM Gostynin deklaruje, że takiej informacji nie otrzymuje, 8% deklaruje, że informacja zwrotna jest niekonstruktywna i demotywująca, a 18% respondentów nie wypowiedziało się w tym zakresie.

Udzielone przez ankietowanych odpowiedzi wskazują, że w niewielkim stopniu doświadczali oni w miejscu pracy różnych niewłaściwych i niepożądanych zachowań, głównie ze strony pracodawcy i innych osób.

Spośród wymienionych w ankiecie działań utrudniających komunikację łącznie 4 pracowników UM Gostynin doświadczyło z różną częstotliwością: ograniczania lub utrudniania możliwości wypowiedzenia się, ciągłego przerywania wypowiedzi, reagowania na wypowiedź ankietowanego/ankietowanej krzykiem i wyzwiskami, ciągłego krytykowania wykonanej pracy lub życia osobistego, nękania przez telefon oraz stosowania aluzji i zawołowanej krytyki oraz unikania wypowiedzi wprost do ankietowanego. 3 osoby jako sprawce wskazały Pracodawcę, 1 – inną osobę.

Spośród wymienionych w ankiecie działań negatywnie wpływających na relacje społeczne łącznie 4 pracowników UM Gostynin doświadczyli z różną częstotliwością: unikania kontaktów i rozmów z ankietowanym/ankietowaną oraz traktowania jak powietrze. 3 osoby jako sprawce wskazały Pracodawcę, 1 – inną osobę.

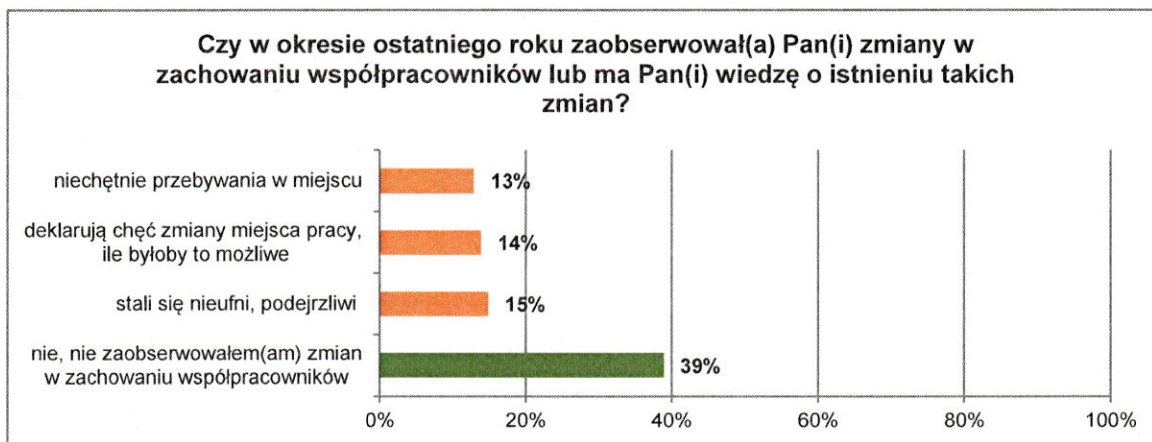
Spośród wymienionych w ankiecie działań naruszających wizerunek społeczny łącznie 10 pracowników UM Gostynin doświadczyło z różną częstotliwością: niesprawiedliwego oceniania zaangażowania w pracę, obrażania słownego w postaci obraźliwych przezwisk lub wyrażań, obawiania poza plecami, rozsiewania plotek oraz krytykowania poglądów politycznych lub religijnych. 3 osoby jako sprawcę wskazały Pracodawcę, 1 – bezpośredniego przełożonego oraz 6 – inną osobę.

Spośród wymienionych w ankiecie działań wpływających na sytuację zawodową łącznie 5 pracowników UM Gostynin doświadczyło z różną częstotliwością: przydzielania zadań bezsensownych, przydzielania zadań poniżej kwalifikacji i kompetencji oraz ciągłego przydzielania nowych zadań do wykonania, z nierealnym terminem realizacji lub ilością pracy do wykonania. 2 osoby jako sprawcę wskazały Pracodawcę, 3 – bezpośredniego przełożonego.

Spośród wymienionych w ankiecie działań stanowiących zagrożenie dla zdrowia 1 osoba wskazała, że ze strony pracodawcy, z częstotliwością rzadziej niż raz na 6 miesięcy doświadczała przydzielania prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości ankietowanego/ankietowanej lub niezapewnienia odpowiednich zabezpieczeń.

Większość ankietowanych deklaruje, że nie doświadczyło w miejscu pracy nierównego traktowania.

Wykres 11



39% ankietowanych deklaruje, że w ciągu ostatniego roku nie zaobserwowało zmian w zachowaniu swoich współpracowników.

W opinii 15% pracowników UM Gostynin ich współpracownicy stali się nieufni i podejrzliwi. 14% ankietowanych zauważyło, że współpracownicy deklarują chęć zmiany miejsca pracy o ile byłoby to możliwe, a 13% zaobserwowało, że współpracownicy niechętnie przebywają w miejscu pracy.

Na koniec ankiety dotyczącej atmosfery pracy zapytano pracowników UM Gostynin czy w ich miejscu pracy występują inne istotne problemy, które nie zostały poruszone w ankiecie. Fakt ten potwierdziło 2 respondentów, którzy wskazali:

- „nowo zatrudnieni pracownicy są na "dzień dobry" wynagradzani w wyższych kwotach niż "starzy" doświadczeni, dlatego też panuje w niektórych przypadkach poczucie niesprawiedliwości, niedoceniaenia, utraty motywacji i chęci do pracy.”;
- „nie ma sytuacji dot. mobbingu. Pracownicy skarżą się na nadmiar obowiązków i niesprawiedliwe wynagrodzenia - osoby najbardziej przeciążone mają dużo mniejsze pensje niż osoby na łatwiejszych stanowiskach.”.

3. Podsumowanie

Badanie ankietowe w Urzędzie Miasta Gostynin przeprowadzone zostało w dniu 9 lutego 2026 r. W badaniu uczestniczyło 90% pracowników obecnych w tym dniu w pracy, co stanowi jednocześnie 78% całego składu osobowego.

Analizując wyniki badania ankietowego należy pamiętać, że jego celem było poznanie opinii pracowników UM Gostynin na temat różnych obszarów ich środowiska pracy i nie stanowią one jednoznacznej diagnozy występowania bądź niewystępowania nieprawidłowości w tym obszarze. Wyniki te powinny stanowić dla odbiorcy źródło informacji o możliwym występowaniu czynników ryzyka psychospołecznego, które mogą mieć wpływ na funkcjonowanie ankietowanych, a także stanowić podstawę projektowania strategii poprawy warunków pracy w tym aspekcie.

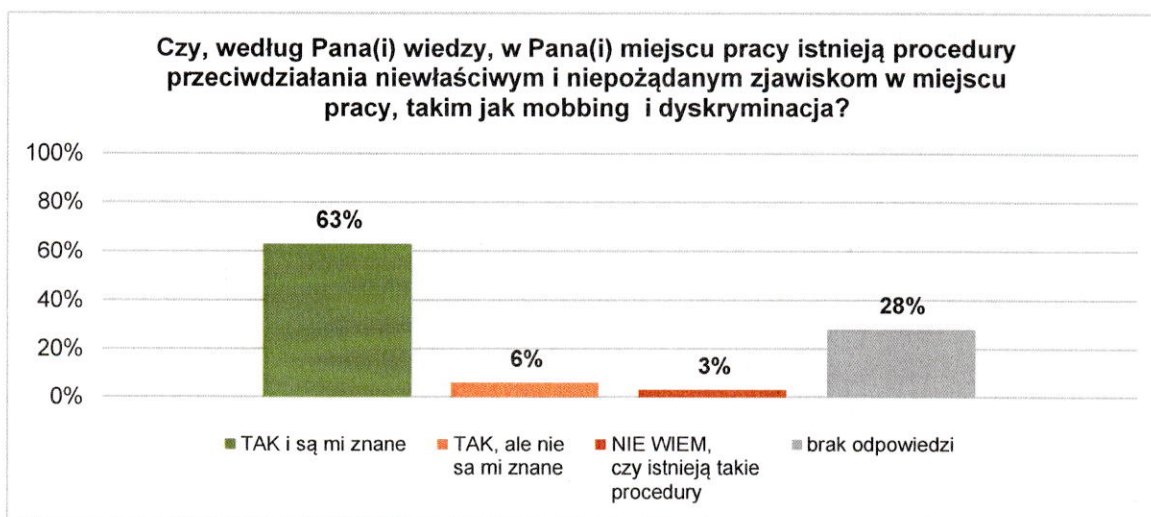
Większość ankietowanych deklaruje, że ogólna atmosfera panująca w UM Gostynin jest pozytywna, a wykonywana praca jest dla większości pracowników źródłem satysfakcji. W opinii ankietowanych na ewentualne obniżenie zadowolenia z pracy największy wpływ mają zły przepływ informacji oraz przeciążenie obowiązkami i zadaniami.

niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (na podstawie: Kodeks pracy <https://isap.sejm.gov.pl>). 45% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

7% pracowników UM Gostynin uczestniczących w badaniu wskazało na występowanie zjawiska nierównego traktowania w miejscu pracy. Jako sprawcę i powód wskazano:

- Pracodawcę (3 osoby), a jako powód (pisownia oryginalna): „wynagrodzenia nieadekwatne do wykonywanych obowiązków”, „z powodów finansowych” oraz „trudno powiedzieć, być może uprzedzenia osobiste”;
- inną osobę, a jako powód (pisownia oryginalna): „deprecjonowanie jakości pracy, konieczność udowadniania, że moja praca ma wartość”.

Wykres 9



Większość ankietowanych (63%), deklaruje, że w UM Gostynin istnieją procedury przeciwdziałania niewłaściwym i niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy, takim jak mobbing⁵ i dyskryminacja. 6% ankietowanych zadeklarowało, że wie, że takie procedury w UM funkcją, jednak nie są one im znane. 3% ankietowanych nie posiada wiedzy na temat obowiązywania w miejscu pracy takich procedur. 28% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi na zadane pytanie.

3% ankietowanych zadeklarowało, że zgłaszało pracodawcy przypadki występowania problemów związanych z niewłaściwymi i niepożądanymi zjawiskami w miejscu pracy, takimi jak mobbing czy dyskryminacja. 69% badanych takich problemów nie zgłaszało, a 28% nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Spośród osób, które nie zgłaszały pracodawcy występowania niepożądanych i niewłaściwych zjawisk w miejscu pracy:

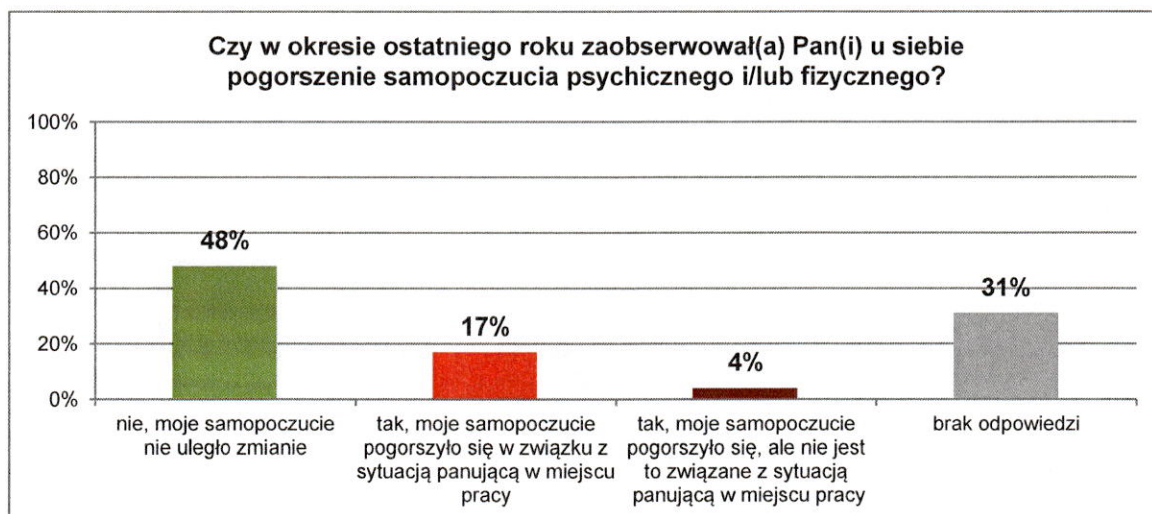
- 71% nie posiada wiedzy na temat istnienia takich sytuacji,
- 8% obawia się, że konsekwencje zgłoszenia będą dla nich niekorzystne,

⁵ **Mobbing** oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (źródło: Kodeks pracy <https://isap.sejm.gov.pl>)

- 4% wskazało na inne przyczyny określone jako (pisownia oryginalna): „nie spotkało się ze zrozumieniem (...)”, „nie było powodu”.

W dalszej kolejności zapytano ankietowanych czy w ciągu ostatniego roku uległo pogorszeniu ich samopoczucie psychiczne i/lub fizyczne i czy ewentualna zmiana samopoczucia ma związek z pracą.

Wykres 10



Jak wskazują wyniki większość ankietowanych którzy odpowiedzieli na powyższe pytanie deklaruje, że ich samopoczucie psychiczne i/lub fizyczne nie uległo pogorszeniu w ciągu ostatniego roku. 17% pracowników UM Gostynin zadeklarowało, że taką zmianę u siebie zauważyło i uważają, że jest to spowodowane sytuacją panującą w miejscu pracy, tj. (pisownia oryginalna):

- „poczucie braku docenienia, brak godnego wynagrodzenia, udowadnianie, że moja praca nie jest aż tak wymagająca”,
- „brak stabilności, zmiany organizacyjne”,
- „przeciążenie obowiązkami, nierówne wynagrodzenie”,
- „stres”,
- „pracodawca dużo wymaga, jest źle nastawiony jeśli pracownikowi coś nie wychodzi”,
- „śmierć kolegi z pracy”,
- „złe traktowanie, pomijanie przy podwyżkach”,
- „ze względu na nadmiar obowiązków, sposób wynagradzania pracowników (wynagrodzenia między pracownikami nie są sprawiedliwe, ze względu na rodzaj odpowiedzialności na danym stanowisku. Naczelnicy mają przesadzone pensje).”

4% ankietowanych wskazało, że ich samopoczucie psychiczne i/lub fizycznej wprawdzie uległo pogorszeniu w ciągu ostatniego roku, lecz nie ma to związku z sytuacją panującą w miejscu pracy. 31% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi na zadane pytanie.

Następnie zapytano pracowników UM Gostynin czy w ciągu ostatniego roku zaobserwowali zmiany w zachowaniu współpracowników lub czy posiadają wiedzę o istnieniu takich zmian. Przy tym pytaniu ankietowani mieli możliwość wyboru więcej niż 1 odpowiedzi.

Ponad 60% pracowników deklaruje, że w UM Gostynin istnieją procedury przeciwdziałania niewłaściwym i niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy, takim jak mobbing i dyskryminacja.

Blisko połowa ankietowanych deklaruje, że w okresie ostatniego roku nie zaobserwowała u siebie pogorszenia samopoczucia psychicznego i/lub fizycznego. 17% respondentów takie zmiany u siebie zaobserwowała i uważa, że ma to związek z sytuacją panującą w miejscu pracy.

Odnosnie zmian obserwowanych w zachowaniu współpracowników udzielone odpowiedzi są zróżnicowane, tj.: blisko 40% deklaruje, że takich zmian nie zaobserwowała, a z drugiej strony łącznie 42% wskazuje na wzrost nieufności, niechętnie przebywanie w miejscu pracy oraz deklaracje zmiany miejsca pracy, o ile byłoby to możliwe.

Sporządziła:

Agnieszka Kaszubska,
główny specjalista, Departament Kadr i Szkoleń, Główny Inspektorat Pracy

