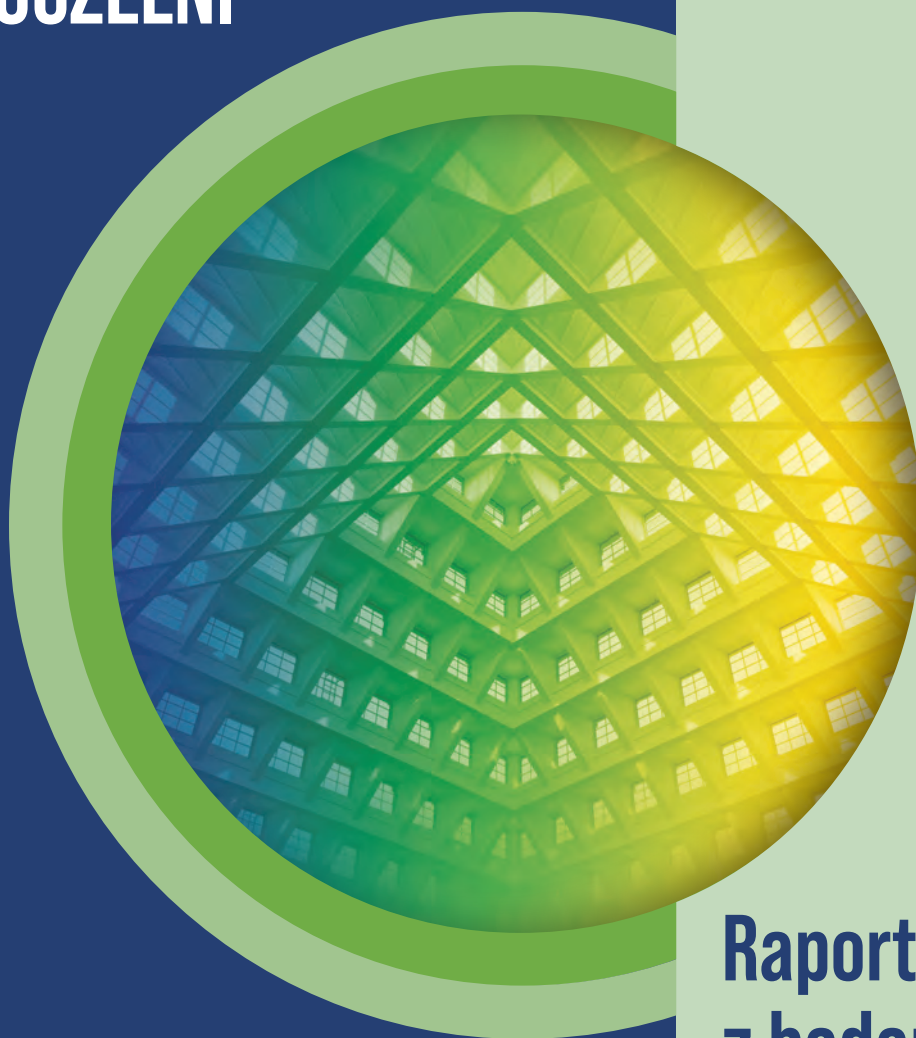


DIAGNOZA REALIZACJI SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI UCZELNI

Agata Lulewicz-Sas

Magdalena Kozera-Kowalska

Piotr Wachowiak



Raport z badań

SGH Oficyna
Wydawnicza

**DIAGNOZA REALIZACJI
SPOŁECZNEJ
ODPOWIEDZIALNOŚCI
UCZELNI**

**Raport
z badań**

DIAGNOZA REALIZACJI SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI UCZELNI

Agata Lulewicz-Sas

Magdalena Kozera-Kowalska

Piotr Wachowiak

Raport z badań



Ministerstwo Funduszy
i Polityki Regionalnej

Grupa robocza ds. społecznej
odpowiedzialności uczelni

SGH Oficyna
Wydawnicza

WARSZAWA 2023

Recenzja

dr hab. Jerzy Paszkowski, prof. PB

Autorzy opracowania

dr hab. Agata Lulewicz-Sas, prof. SGH

dr hab. Magdalena Kozera-Kowalska, prof. UPP

dr hab. Piotr Wachowiak, prof. SGH

Redakcja językowa

Zofia Wydra

© Copyright by Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2023

Wszelkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie, przedrukowywanie i rozpowszechnianie całości lub fragmentów niniejszej publikacji bez zgody wydawcy zabronione.

Wydanie I

ISBN 978-83-8030-601-1

Oficyna Wydawnicza SGH – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

02-554 Warszawa, al. Niepodległości 162

www.wydawnictwo.sgh.waw.pl

e-mail: wydawnictwo@sgh.waw.pl

Projekt i wykonanie okładki

Magdalena Limbach

Projekt graficzny i wykonanie

GRAFITORNIA Lilianna Kaleta

Zdjęcia

Adobe Stock

Druk i oprawa

Volumina Sp. z o.o.

Zamówienie 35/II/23

Zespół badawczy	7
Wstęp	11
1. Cel i metodyka badań	15
2. Charakterystyka próby badawczej	19
2.1. Kadra zarządzająca uczelnią	19
2.2. Pracownicy uczelni	21
2.3. Studenci i doktoranci	24
3. Analiza wyników badań	31
3.1. Kadra zarządzająca uczelnią	31
3.2. Pracownicy uczelni	45
3.3. Studenci i doktoranci	72
Wnioski z badań	92

SPIS TREŚCI



ZESPÓŁ BADAWCZY

- dr hab. Agata Lulewicz-Sas, prof. SGH – koordynator badań
- prof. dr hab. Janina Filek
- prof. dr hab. Inna Khovrak
- dr hab. inż. Magdalena Kaźmierczak, prof. UEP
- dr hab. Magdalena Kozera-Kowalska, prof. UPP
- dr hab. Joanna Kulczycka, prof. AGH
- dr hab. Barbara Pawłowska, prof. UG
- dr hab. Monika Przybysz, prof. UKSW
- dr hab. Piotr Wachowiak, prof. SGH
- dr Ewa Jastrzębska
- dr Jolanta Korkosz-Gębska
- dr Katarzyna Osiecka-Brzeska
- dr Magdalena Popowska
- dr Katarzyna Strzała-Osuch
- dr Mariola Zalewska
- mgr Wioleta Gałat
- mgr Ewelina Pędziwiatr


ZESPÓŁ BADAWCZY



STEP 8



WSTĘP



„Szczególna rola uczelni,
jako miejsca tworzenia
i przekazywania wiedzy
o otaczającej nas
rzeczywistości, zobowiązuje je
do uwzględniania
i stosowania zasad społecznej
odpowiedzialności we
wszystkich obszarach
działalności oraz
upowszechniania tych zasad
wśród interesariuszy”.

„Szczególna rola uczelni, jako miejsca tworzenia i przekazywania wiedzy o otaczającej nas rzeczywistości, zobowiązuje je do uwzględniania i stosowania zasad społecznej odpowiedzialności we wszystkich obszarach działalności oraz upowszechniania tych zasad wśród interesariuszy”. Zdanie to zostało zapisane w Deklaracji społecznej odpowiedzialności uczelni (SOU), wypracowanej w 2017 r. przez Grupę roboczą ds. społecznej odpowiedzialności uczelni¹.

Deklaracja SOU stanowi wyraz dobrowolnego zaangażowania szkół wyższych w promowanie zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności w programach edukacyjnych, badaniach naukowych oraz rozwiązaniach zarządczych i organizacyjnych uczelni. Zawiera ona 12 zasad, którymi powinny się kierować władze uczelni, mając na uwadze najwyższe standardy zarządzania, efektywne gospodarowanie zasobami, rozwój kadry akademickiej oraz budowanie prestiżu uczelni poprzez generowanie wiedzy i tworzenie nowych idei. Obecnie sygnatariuszami Deklaracji SOU jest 160 szkół wyższych publicznych i niepublicznych.

W 2022 r. Grupa robocza ds. społecznej odpowiedzialności uczelni, działająca przy Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej, przeprowadziła ogólnopolskie badanie ankietowe dotyczące realizowania koncepcji społecznej odpowiedzialności przez uczelnie, a co za tym idzie zasad Deklaracji SOU. Badaniem zostały objęte trzy grupy interesariuszy uczelni: kadra zarządzająca uczelnią, pracownicy oraz studenci i doktoranci z uczelni publicznych oraz niepublicznych. Jego wyniki przedstawiono w niniejszym raporcie, który jest adresowany przede wszystkim do kadry zarządzającej uczelniami oraz innych interesariuszy wewnętrznych uczelni jako inspiracja do poszukiwania najwyższych standardów zarządzania i funkcjonowania uczelni w zgodzie z koncepcją zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności z uwzględnieniem zasady ciągłego doskonalenia się i uczenia. Raport może stanowić ważne źródło informacji na temat wdrażania koncepcji społecznej odpowiedzialności dla Ministerstwa Edukacji i Nauki (MEiN) oraz innych jednostek administracji rządowej i samorządowej, a także dla interesariuszy zewnętrznych uczelni zaangażowanych praktycznymi działaniami uczelni w obszarze zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności.

¹ Grupa robocza funkcjonuje w ramach Zespołu do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, będącego organem pomocniczym ministra funduszy i polityki regionalnej.

CEL I METODYKA BADAŃ



1

CEL
I METODYKA BADAŃ

1. Cel i metodyka badań

Przeprowadzone badanie ankietowe miało na celu poznanie opinii poszczególnych grup interesariuszy uczelni na temat realizacji koncepcji społecznej odpowiedzialności na uczelniach. Adresatami badania były trzy grupy:

- kadra zarządzająca uczelnią;
- pracownicy uczelni (nauczyciele akademicy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi);
- studenci i doktoranci.

Badanie zostało skierowane do członków senatów uczelni, jako do grupy, która bierze udział w podejmowaniu decyzji o charakterze strategicznym i operacyjnym, a w związku z tym ma dużą wiedzę na temat działań prowadzonych na uczelniach, w tym działań z zakresu społecznej odpowiedzialności.

Badanie miało charakter ogólnopolski. Objęto nim zarówno uczelnie publiczne, jak i niepubliczne. Przeprowadzono je techniką CAWI w dniach od 20 czerwca do 22 lipca 2022 r. Do respondentów zostało wysłane mailowe zaproszenie do badania wraz z linkiem do ankiety i krótką instrukcją. Wykorzystano trzy narzędzia badawcze. Ankieta kierowana do kadry zarządzającej uczelnią składała się z 28 pytań merytorycznych i 6 pytań metryczkowych. Do pracowników uczelni skierowano ankietę składającą się z 10 pytań merytorycznych i 8 pytań metryczkowych. Z kolei ankieta kierowana do studentów i doktorantów zawierała 14 pytań merytorycznych i 5 pytań metryczkowych.

CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

2

CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

2.1. KADRA ZARZĄDZAJĄCA UCZELNIĄ

2.2. PRACOWNICY UCZELNI

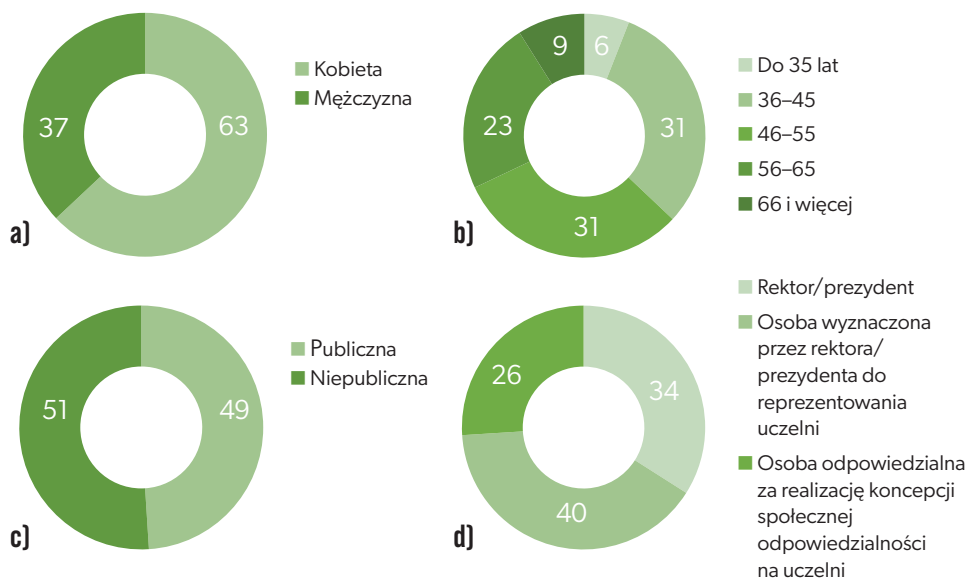
2.3. STUDENCI I DOKTORANCI

2. Charakterystyka próby badawczej

2.1. Kadra zarządzająca uczelnią

W badaniu ankietowym wzięło udział 46 respondentów z grupy kadra zarządzająca uczelnią. Wśród badanych dominowały kobiety (63%). Większość próby badawczej stanowiły osoby w przedziale wiekowym od 36 do 55 lat (62%). Najmniej liczna grupa to osoby w wieku do 35 lat (zaledwie 6%). Badani byli przedstawicielami zarówno uczelni publicznych (49%), jak i niepublicznych (51%). Piastowali różne stanowiska: 34% – stanowisko rektora uczelni lub jej prezydenta, 40% stanowiły osoby wyznaczone do reprezentowania uczelni, 26% to osoby odpowiedzialne za realizację koncepcji społecznej odpowiedzialności na uczelni. Szczegółową charakterystykę próby badawczej w grupie kadra zarządzająca uczelnią przedstawiono na rysunku 1.

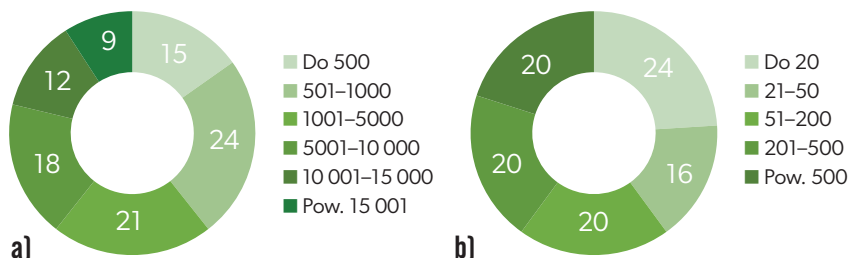
Rysunek 1. Charakterystyka próby badawczej w grupie kadra zarządzająca uczelnią pod względem: a) płci, b) wieku, c) rodzaju uczelni, d) pełnionej funkcji (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Badani respondenci reprezentują uczelnie zróżnicowane pod względem liczby studentów oraz nauczycieli akademickich. Największy udział w próbie badawczej miała kadra zarządzająca uczelniami kształcącymi od 501 do 1000 studentów (24%), a także zatrudniająca mniej niż 20 pracowników (24%; rysunek 2).

Rysunek 2. Udział procentowy kadry zarządzającej uczestniczącej w badaniu w zależności od a) liczby studentów oraz b) liczby nauczycieli akademickich



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W badaniu ankietowym największy udział procentowy miała kadra zarządzająca wyższymi szkołami zawodowymi (34%), uczelniami ekonomicznymi i uniwersytetami (po 14%; rysunek 3).

Rysunek 3. Odsetek kadry zarządzającej biorącej udział w badaniu w zależności od rodzaju uczelni



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Biorąc pod uwagę województwo, w którym dana uczelnia ma siedzibę, należy stwierdzić, że największy odsetek respondentów stanowiła kadra zarządzająca uczelniami zlokalizowanymi w województwach mazowieckim (20%) oraz podlaskim (11%; rysunek 4).

Rysunek 4. Odsetek kadry zarządzającej biorącej udział w badaniu w zależności od województwa, w którym dana uczelnia ma siedzibę



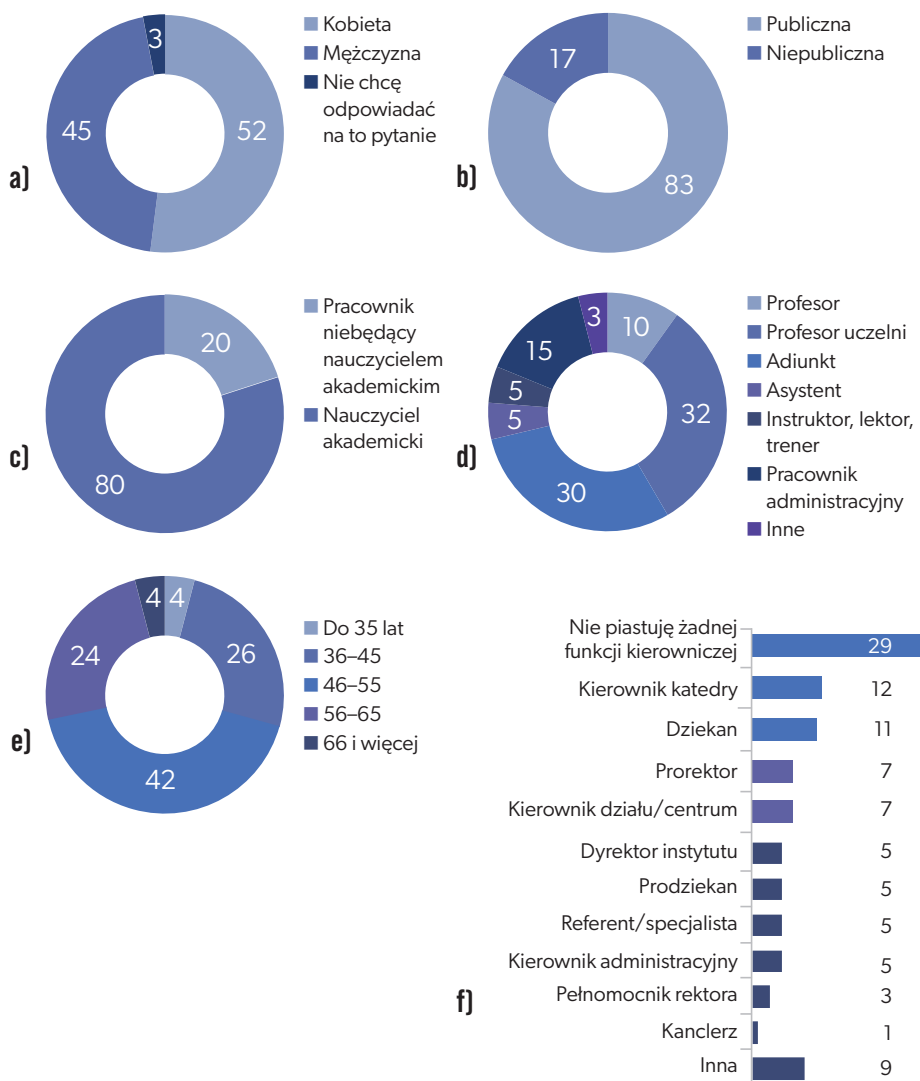
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

2.2. Pracownicy uczelni

W badaniu ankietowym wzięło udział 446 respondentów z grupy pracownicy uczelni, z czego 52% stanowiły kobiety i 45% mężczyźni. 83% próby badawczej to pracownicy uczelni publicznych. Największy odsetek respondentów stanowili nauczyciele akademicy (80%), zatrudnieni na stanowiskach: profesor uczelni (32%), adiunkt (30%), profesor (10%), asystent (5%). Wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi najczęściej było pracowników administracyjnych (15%). W próbie badawczej najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku od 46 do 55 lat (42%), a najmniej liczne grupy – osoby w wieku do 35 lat (4%) i powyżej 66 (4%).

Jeśli chodzi o sprawowane funkcje, wśród respondentów byli kierownicy katedr (12%), dziekani (11%), prorektorzy (7%), kierownicy działów/centrów i dyrektorzy instytutów (12%), referenci/specjaliści oraz kierownicy administracji (10%). 29% badanych w okresie objętym badaniami nie piastowało żadnej funkcji kierowniczej (rysunek 5).

Rysunek 5. Charakterystyka próby badawczej w grupie pracownicy uczelni pod względem: a) płci, b) rodzaju uczelni, c) charakteru pracy, d) rodzaju stanowiska, e) wieku, f) pełnionej funkcji (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



W badaniu ankietowym największy udział procentowy mieli pracownicy zatrudnieni w wyższych szkołach zawodowych (25%), na uniwersytetach (20%) oraz uczelniach ekonomicznych i technicznych (po 10%; rysunek 6).

Rysunek 6. Odsetek pracowników uczelni objętych badaniem w zależności od rodzaju uczelni



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Biorąc pod uwagę województwo, w którym dana uczelnia ma siedzibę, należy stwierdzić, że największy odsetek respondentów stanowili pracownicy uczelni zlokalizowanych w województwach: małopolskim (16%), mazowieckim (14%), lubelskim (12%) oraz dolnośląskim (10%; rysunek 7).

Rysunek 7. Odsetek pracowników uczelni biorących udział w badaniu w zależności od województwa, w którym dana uczelnia ma siedzibę

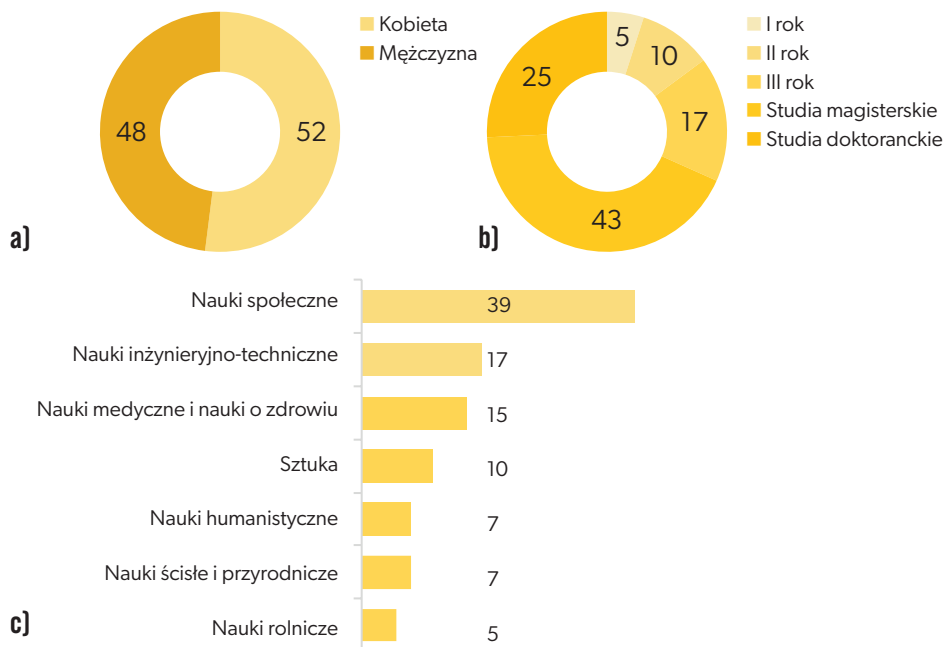


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

2.3. Studenci i doktoranci

W badaniu ankietowym wzięło udział 45 respondentów z grupy studenci i doktoranci. W próbie badawczej dominowały kobiety (52%). Najliczniejszą reprezentację stanowili studenci studiów magisterskich (43%) oraz licencjackich (studenci I, II i III roku łącznie – 32%). Pozostałe osoby to studenci studiów doktoranckich. Doktoranci i studenci reprezentowali nauki: społeczne (39%), inżynierijsko-techniczne (17%), medyczne i o zdrowiu (15%), o sztuce (10%), humanistyczne oraz ścisłe i przyrodnicze (po 7%), a także rolnicze (5%; rysunek 8).

Rysunek 8. Charakterystyka próby badawczej w grupie studenci i doktoranci pod względem: a) płci, b) roku studiów, c) obszaru kształcenia (w %)

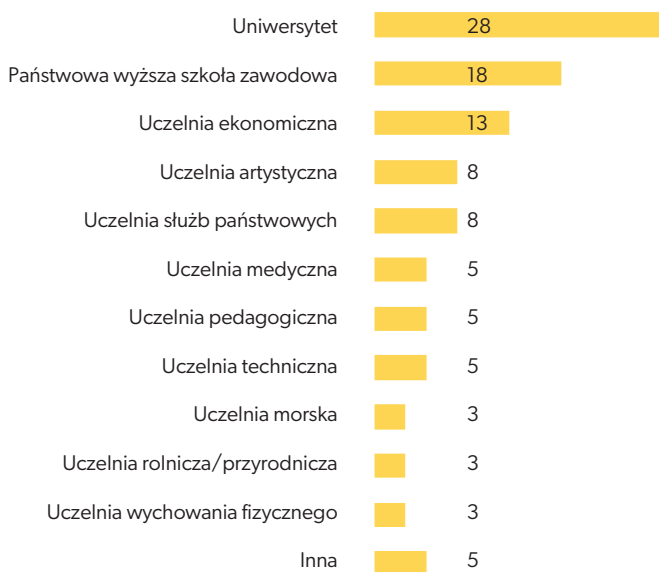


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W badaniu ankietowym największy odsetek respondentów stanowili studenci i doktoranci kształcący się na kierunkach uniwersyteckich (28%), w wyższych szkołach zawodowych (18%), na uczelniach ekonomicznych (13%; rysunek 9).



Rysunek 9. Odsetek studentów i doktorantów biorących udział w badaniu w zależności od rodzaju uczelni

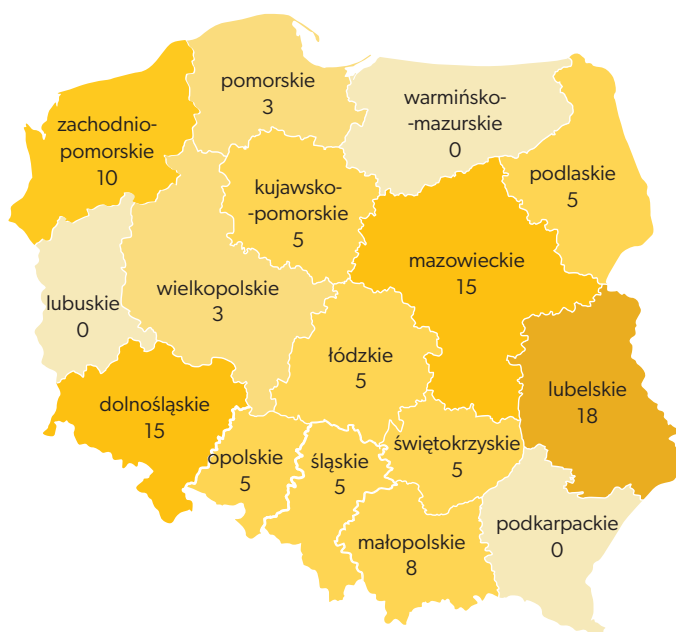


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Największy odsetek studentów i doktorantów biorących udział w badaniu kształci się na uczelniach zlokalizowanych w województwach: lubelskim (18%), mazowieckim i dolnośląskim (po 15%; rysunek 10).



Rysunek 10. Odsetek studentów i doktorantów biorących udział w badaniu w zależności od województwa, w którym dana uczelnia ma siedzibę



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ

3

ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ

3.1. KADRA ZARZĄDZAJĄCA UCZELNIĄ

3.2. PRACOWNICY UCZELNI

3.3. STUDENCI I DOKTORANCI

3. Analiza wyników badań

Wyniki badań omówiono w podziale na trzy grupy interesariuszy uczelni: kadra zarządzająca uczelnią, pracownicy uczelni (nauczyciele akademicy i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi) oraz studenci i doktoranci.

3.1. Kadra zarządzająca uczelnią


Prawie wszyscy przedstawiciele kadry zarządzającej pytani o to, czy uczelnia, którą reprezentują, realizuje koncepcję SOU, odpowiedzieli twierdząco (92%; zaledwie 4% uznało, że ich uczelnia nie realizuje takiej koncepcji, a kolejne 4% nie znało odpowiedzi na to pytanie). Większość pytanym (69%) przyznała, że w dokumentach strategicznych uczelni jest odniesienie do koncepcji SOU i najczęściej występuje ono w strategii uczelni (90%). Połowa osób badanych przyznała, że koncepcja jest opisana w misji uczelni, a 37% – że odniesienie do SOU można znaleźć w statucie uczelni.

W blisko połowie badanych uczelni w dokumentach operacyjnych znajduje się odniesienie do koncepcji SOU (48%). Najczęściej jest to dokument realizacji SOU tworzony przez najwyższe kierownictwo dla całej uczelni (55%). W przypadku 40% uczelni koncepcja ta jest realizowana na podstawie dokumentu tworzonoego dla całej uczelni przy udziale studentów, doktorantów i pracowników. Specjalne dokumenty w tym zakresie w postaci kodeksu etycznego ma 35% uczelni (rysunek 11).

Rysunek 11. Dokumenty regulujące koncepcję SOU na poziomie operacyjnym (N = 39), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



Według przeprowadzonych badań inicjatywę realizacji działań społecznie odpowiedzialnych najczęściej podejmuje kadra zarządzająca (67%). W przypadku 18% uczelni są to osoby odpowiedzialne za realizację SOU na uczelni. Zdecydowanie mniej jest inicjatyw oddolnych, tj. pochodzących od nauczycieli (8%), pracowników administracyjnych (5%) lub studentów i doktorantów (3%).

Działania społecznie odpowiedzialne – niezależnie od tego, kto jest ich inicjatorem – w większości uczelni mają charakter doraźny, tj. pojawiają się wraz z nagłymi potrzebami (64% wskazań). Zaledwie 36% badanych respondentów odpowiedziało, że realizacja tych działań jest prowadzona programowo, czyli zgodnie z ustalonym harmonogramem.

Najczęściej na uczelniach (72%) nie ma specjalnej jednostki odpowiedzialnej za wdrażanie koncepcji SOU. Jeśli jednak jednostka taka istnieje (28%), zazwyczaj osobą odpowiedzialną za realizację tej koncepcji jest pełnomocnik ds. SOU (36%). W przypadku 27% uczelni funkcjonuje komisja ds. SOU, a w przypadku 18% osobą odpowiedzialną w tej dziedzinie jest rektor.

Większość kadry zarządzającej przyznaje (82%), że najczęstszym powodem podejmowania przez uczelnię działań w ramach koncepcji SOU była decyzja władz uczelni. Drugim wymienianym czynnikiem jest uwzględnianie potrzeb i oczekiwań interesariuszy uczelni (69%), kolejnym – poczucie moralnego obowiązku (62%). Najrzadziej występującymi przesłankami były: presja ze strony pracowników (3%), naciski studentów i doktorantów (5%) oraz chęć wyróżnienia się (8%; rysunek 12).

Rysunek 12. Powody prowadzenia przez uczelnie działań społecznie odpowiedzialnych (N = 39), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najczęściej występującą barierą prowadzenia działalności zgodnej z koncepcją SOU jest brak środków finansowych (68%). Brak odpowiednich zasobów kadrowych wskazano w przypadku 45% uczelni, a brak regulacji prawnych obowiązujących uczelnie w zakresie SOU – w przypadku 42% uczelni (rysunek 13).

Rysunek 13. Bariery prowadzenia działalności zgodnej z koncepcją SOU (N = 39), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Do najważniejszych korzyści z wdrażania SOU respondenci zaliczyli budowę dobrej reputacji i wizerunku uczelni (79%), wzrost kultury organizacyjnej (74%) oraz poprawę komunikacji z interesariuszami (61%; rysunek 14).

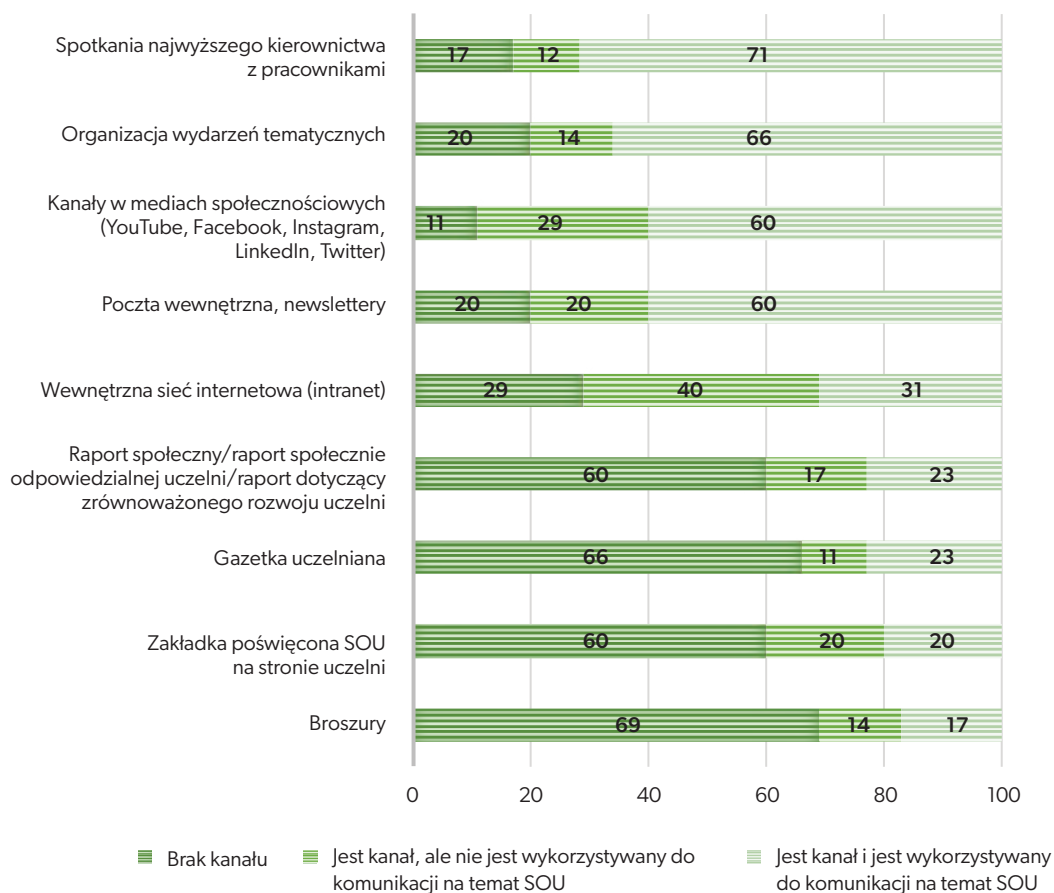
Rysunek 14. Korzyści wynikające z wdrażania koncepcji SOU na uczelniach (N = 39), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z punktu widzenia wdrażania koncepcji SOU ważne było określenie dróg, jakimi informacje o związanych z nią działaniach docierają do pracowników. Wytypowano dziewięć potencjalnych nośników informacji, uwzględniając zarówno tradycyjne, jak i nowoczesne środki komunikacji wewnętrznej. Oceniono posiadanie danego kanału oraz jego wykorzystanie w komunikowaniu informacji o SOU (rysunek 15).

Rysunek 15. Kanały komunikowania informacji o działaniach społecznie odpowiedzialnych (N = 35), [w %]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

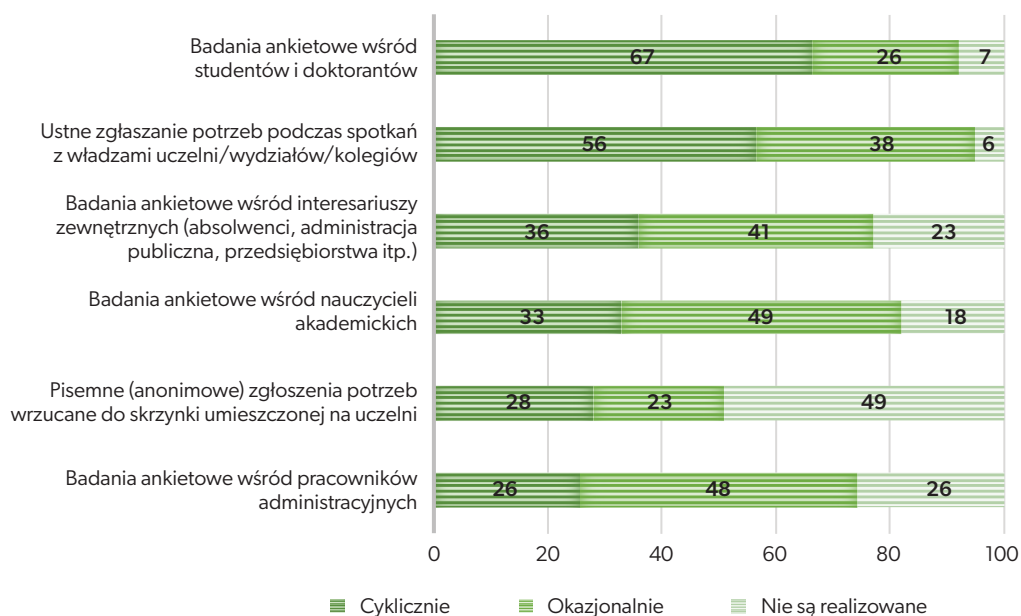
Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że dominującymi drogami informowania o koncepcji SOU oraz realizacji działań z nią związanych są: spotkania z pracownikami (71%), organizacja wydarzeń tematycznych (66%), przekazywanie wiadomości

pocztą wewnętrzną, newslettery (60%) czy też media społecznościowe, tj. Facebook, Instagram, YouTube (60%). Zdecydowanie najrzadziej korzystano ze stron/zakładek internetowych (20%) oraz broszur tematycznych (17%).

W ramach prowadzonych badań ankietowych dążono do ustalenia, czy uczelnie dokonują pomiaru efektów realizacji koncepcji SOU, a jeśli tak – to w jaki sposób. Biorąc pod uwagę uzyskane wyniki, można stwierdzić, że 86% uczelni nie przeprowadza takich pomiarów. W pozostałych pomiar jest realizowany z wykorzystaniem miar satysfakcji członków wspólnoty akademickiej z podziałem na następujące grupy: studenci i doktoranci (cztery wskazania), pracownicy administracyjni (trzy wskazania) oraz nauczyciele akademicy (trzy wskazania). Prowadzone są także badania satysfakcji interesariuszy zewnętrznych (jedno wskazanie).

Działania społecznie odpowiedzialne powinny przede wszystkim służyć interesariuszom uczelni, dlatego też w badaniu ankietowym zadano pytanie o sposoby identyfikacji potrzeb interesariuszy (rysunek 16).

Rysunek 16. Identyfikacja potrzeb poszczególnych grup interesariuszy (N = 39), [w %]

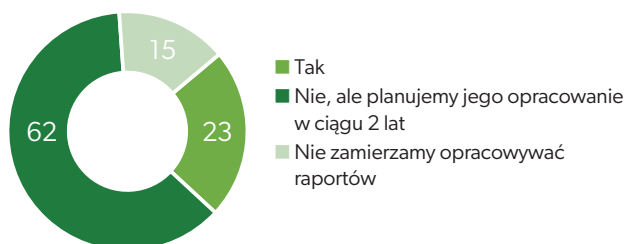


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Uczelnie najczęściej identyfikują potrzeby poszczególnych grup interesariuszy poprzez badania ankietowe przeprowadzane wśród studentów i doktorantów. Cyklicznie odbywają się one w 67% uczelni, a okazjonalnie – w 26%. Dużą popularnością cieszy się także ustne zgłaszanie potrzeb podczas spotkań z władzami uczelni/wydziałów/kolegiów, cyklicznie dochodzi do tego w przypadku 56% uczelni, a okazjonalnie w przypadku 38%.

W kontekście informowania o działaniach społecznie odpowiedzialnych przedstawiciele kadry zarządzającej zapytano również o przygotowywanie i publikowanie raportów SOU. W przeważającej większości stwierdzili oni, że w reprezentowanych przez nich uczelniach albo nie ma takich raportów i nie powstaną one w najbliższym czasie (15%), albo obecnie nie są sporządzane, zostaną jednak przygotowane w ciągu 2 lat (62%). Raporty SOU publikuje 23% uczelni (rysunek 17).

Rysunek 17. Publikacja raportów SOU (N = 39), [w %]

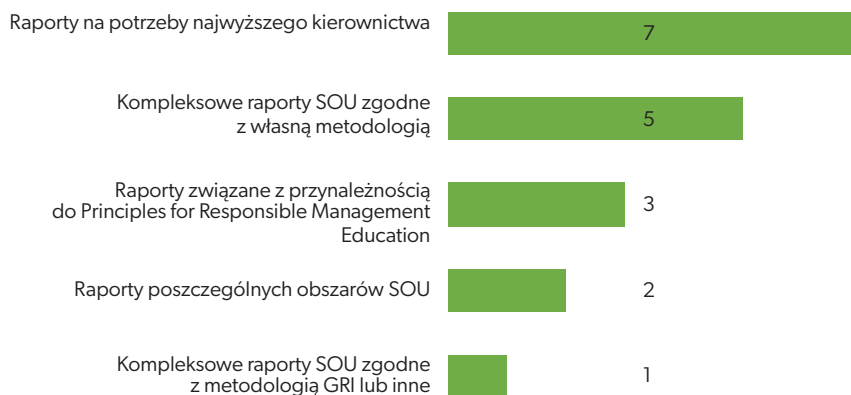


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najczęściej publikowanymi przez uczelnie raportami SOU są raporty przygotowywane na potrzeby najwyższego kierownictwa (siedem wskazań), kompleksowe raporty SOU opracowywane zgodnie z własną metodologią (pięć wskazań). Tylko jeden z badanych respondentów podał, że raport SOU jest opracowywany zgodnie z metodologią Global Reporting Initiative (GRI; rysunek 18).



Rysunek 18. Rodzaje publikowanych raportów (liczba wskazań)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Uczelnie, które nie opracowują raportów społecznych, jako powód takiego stanu rzeczy podają brak obowiązku prawnego lub odpowiednich zasobów kadrowych do przygotowania raportów (po 63% wskazań). Powodem tego, że nie powstają takie raporty, jest także nieposiadanie środków finansowych na ten cel (40%) oraz brak zachęt do raportowania formułowanych przez MEiN (33%; rysunek 19).

Rysunek 19. Powody nieopracowywania raportów społecznych (N = 30), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

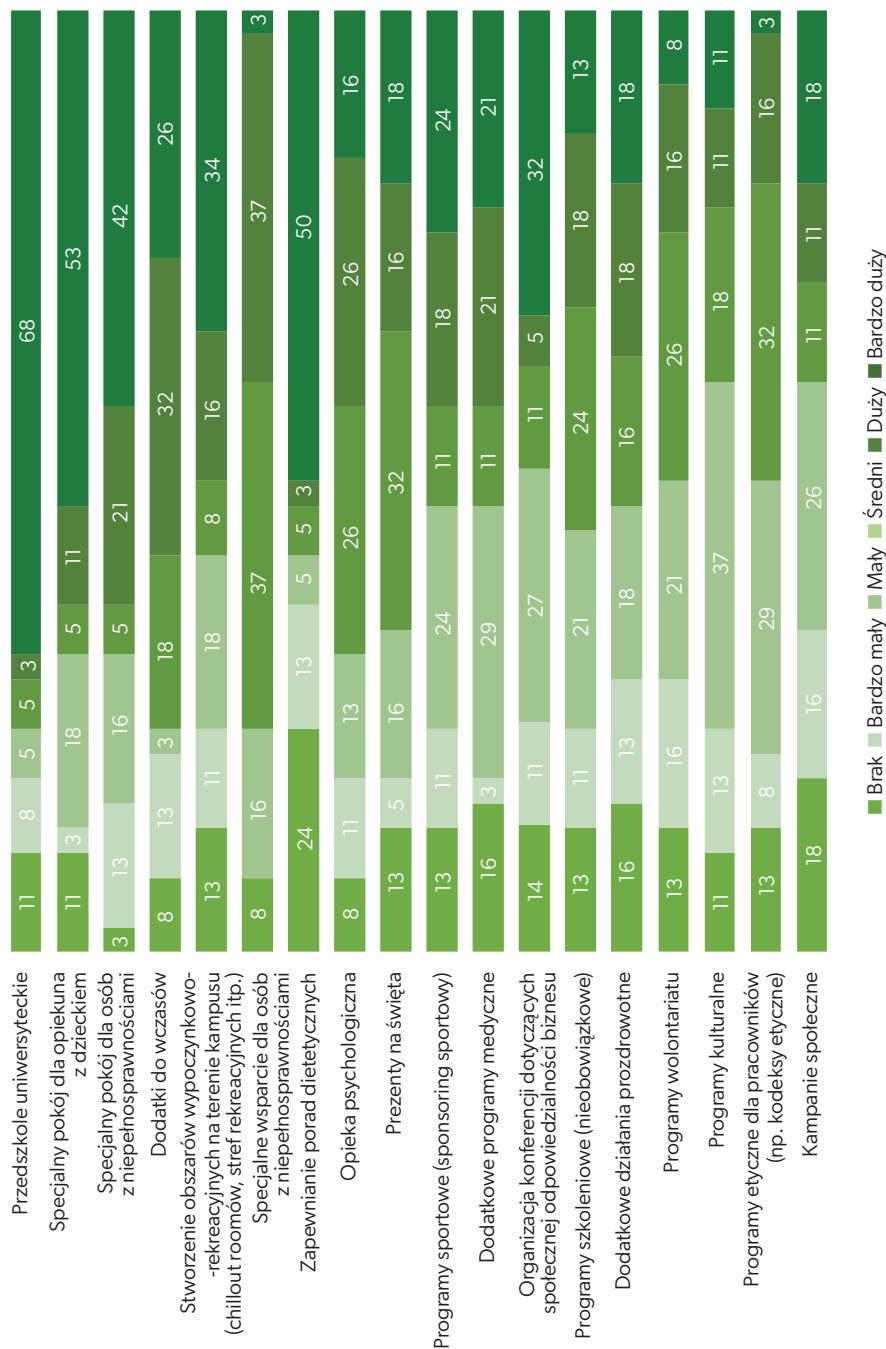
Przeprowadzone badania pozwoliły ustalić zakres działań związanych z koncepcją SOU kierowanych do pracowników uczelni, studentów i doktorantów oraz interesariuszy zewnętrznych. Według respondentów działania te są związane z funkcjonowaniem przedszkoli uniwersyteckich (68% wskazań z oceną zaangażowania – bardzo duże), a także pokoi socjalnych dla opiekuna z dzieckiem oraz dla osób z niepełnosprawnościami (odpowiednio 64% i 63% wskazań z oceną zaangażowania – duże i bardzo duże; rysunek 20).

Według badanej kadry zarządzającej do studentów i doktorantów są kierowane przede wszystkim działania związane ze wsparciem dla osób z niepełnosprawnościami (59% wskazań z oceną zaangażowania – duże i bardzo duże) oraz zapewnieniem opieki psychologicznej (45% wskazań z oceną zaangażowania – duże i bardzo duże; rysunek 21).

Zdaniem ankietowanych respondentów do społeczności lokalnej są kierowane głównie działania na rzecz seniorów (np. uniwersytet trzeciego wieku), działania filantropijne, działania na rzecz dzieci (np. uniwersytet dziecięcy), działania skierowane do lokalnych władz (po 17% wskazań z oceną zaangażowania – bardzo duże; rysunek 22).

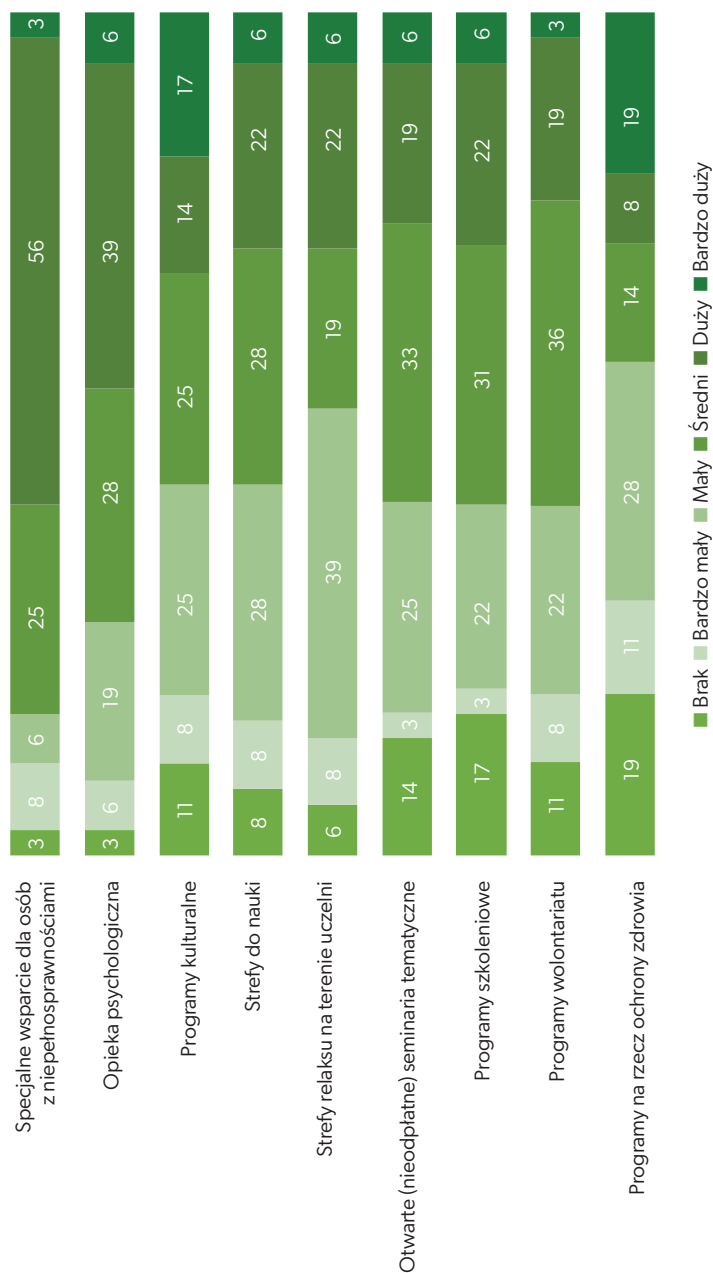
Do badanych działań, które wynikają z realizacji koncepcji SOU, należały m.in. działania związane z dbałością o środowisko naturalne. W tym obszarze kadra zarządzająca najczęściej wskazywała: segregację odpadów (50% wskazań z oceną zaangażowania – duże i bardzo duże), oszczędność energii elektrycznej, oszczędność wody, oszczędność energii cieplnej (w kolejności 42%, 41%, 41% wskazań z oceną zaangażowania – duże i bardzo duże; rysunek 23).

Rysunek 20. Zakres określonych działań SOU kierowanych do pracowników (N = 38), [w %]



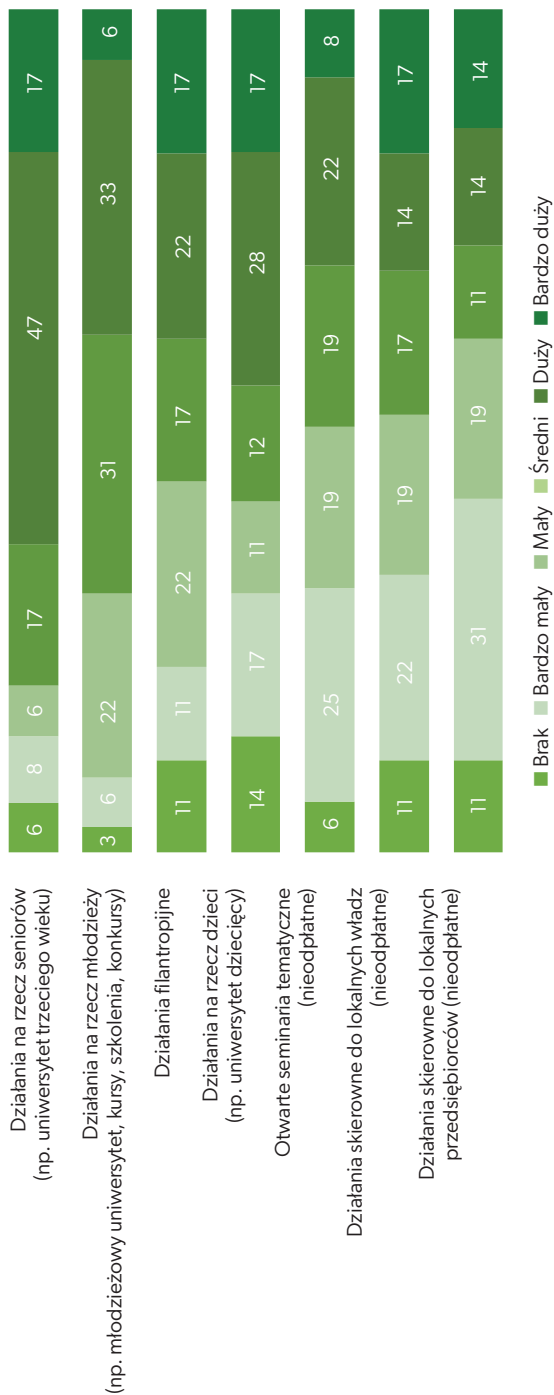
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Rysunek 21. Zakres działań SOU kierowanych do studentów i doktorantów (N = 38), (w %)



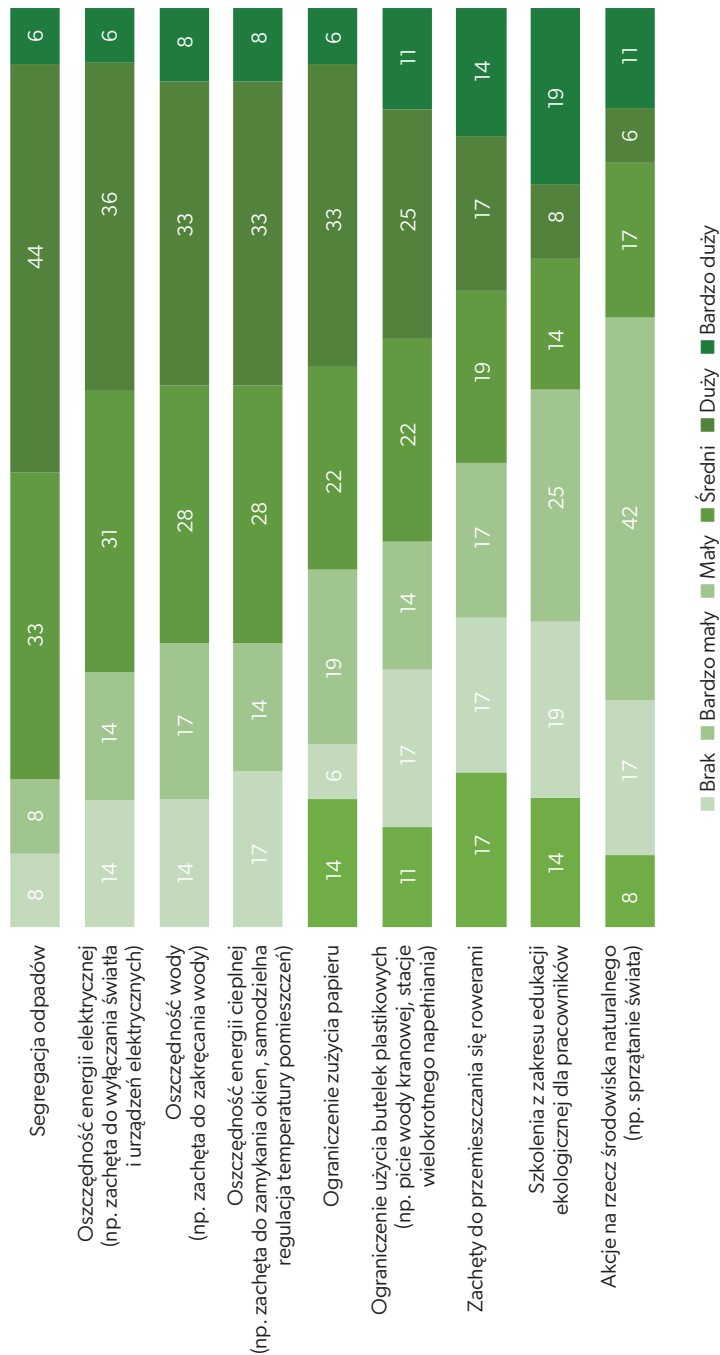
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Rysunek 22. Zakres działań SOU kierowanych do społeczności lokalnej [N = 38], [w %]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Rysunek 23. Działania realizowane na rzecz środowiska naturalnego i ich zakres (N = 38), [w %]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

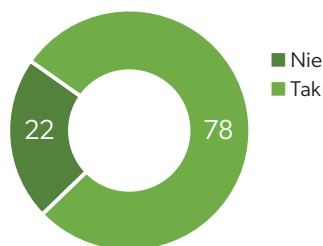
Z działalnością społecznie odpowiedzialną wiąże się również wprowadzanie sformalizowanych systemów zarządzania oraz uczestnictwo w inicjatywach z nią związanych. Z przeprowadzonych badań wynika, że na większości uczelni (61%) nie wdrożono systemów zarządzania. Spośród 39% uczelni, na których funkcjonują takie systemy, najwięcej (86%) ma system zarządzania jakością (ISO 9001). Znacznie mniej uczelni ma wdrożony system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy według wymogów normy ISO 45001 (29% wskazań) oraz system zarządzania środowiskowego według normy ISO 14001 lub EMAS (21% wskazań). Tylko 7% respondentów podało, że na uczelni są realizowane wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności określone w normie ISO 26000.

Na podstawie odpowiedzi respondentów można stwierdzić, że 79% uczelni nie przystąpiło do inicjatyw lub organizacji związanych z koncepcją SOU. Uczelnie, które zadeklarowały takie uczestnictwo, najczęściej identyfikują się z działaniami następujących inicjatyw:

- Principles for Responsible Management Education – PRME (cztery wskazania);
- Magna Charta Universitatum (cztery wskazania);
- Karta Różnorodności (trzy wskazania);
- Forum Uniwersytetów Zaangażowanych (dwa wskazania);
- United Nations Academic Impact (jedno wskazanie).

Kadrę zarządzającą poproszono także o udzielenie odpowiedzi na pytanie o to, czy uczelnia podpisała Deklarację SOU. Zdecydowana większość (78%) odpowiedziała, że uczelnia ją podpisała (rysunek 24): 58% uczelni podpisało Deklarację w 2022 r., w 2019 r. było to 29% uczelni, a w latach 2017–2018 – 12% (rysunek 25). Połowa uczelni, które jeszcze jej nie podpisały, planuje to zrobić (N = 4), a druga połowa jeszcze tego nie wie (N = 4). Żadna osoba z grupy kadra zarządzająca uczelnią, która nie realizuje SOU, nie zapowiedziała, że uczelnia nie podpisze Deklaracji.

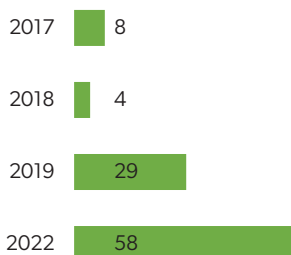
Rysunek 24. Podpisanie Deklaracji SOU



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



Rysunek 25. Rok podpisania Deklaracji SOU



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

3.2. Pracownicy uczelni

Pracowników uczelni poddanych badaniu ankietowemu zapytano o skojarzenia związane ze sformułowaniem „społeczna odpowiedzialność uczelni”. Wśród pięciu dominujących odpowiedzi znalazły się: przestrzeganie zasad etyki oraz współpraca z otoczeniem (po 74% wskazań), przestrzeganie prawa (43%), wypełnianie statutowych obowiązków uczelni (38%), a także rosnąca dbałość o stan środowiska naturalnego (36%; rysunek 26).

Rysunek 26. Skojarzenia związane z pojęciem społecznej odpowiedzialności uczelni (N = 446), (w %)

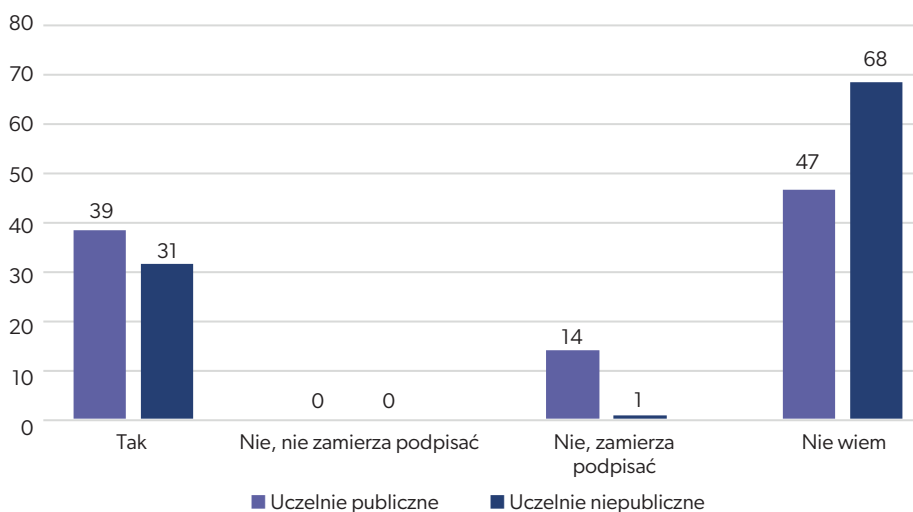


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Skojarzenia związane z pojęciem społecznej odpowiedzialności uczelni w większości przypadków były zbliżone – niezależnie od tego, czy badani reprezentowali uczelnię publiczną, czy prywatną. Wyjątek stanowiło stwierdzenie, że społeczna odpowiedzialność uczelni wiąże się ze współpracą z otoczeniem – na nie częściej wskazywali pracownicy uczelni niepublicznych (86% wskazań wobec 75% wśród pracowników uczelni publicznych).

Pracowników zapytano także o to, czy reprezentowane przez nich uczelnie podpisały Deklarację SOU. W obu grupach uczelni (publicznych i niepublicznych) większość pracowników nie miała informacji na ten temat (68% wskazań pracowników uczelni publicznych oraz 47% wskazań pracowników uczelni niepublicznych; rysunek 27). Jednocześnie zdaniem 14% przedstawicieli uczelni niepublicznych uczelnie, w których są zatrudnieni, nie tylko nie podpisały Deklaracji SOU, lecz także nie zamierzają tego zrobić.

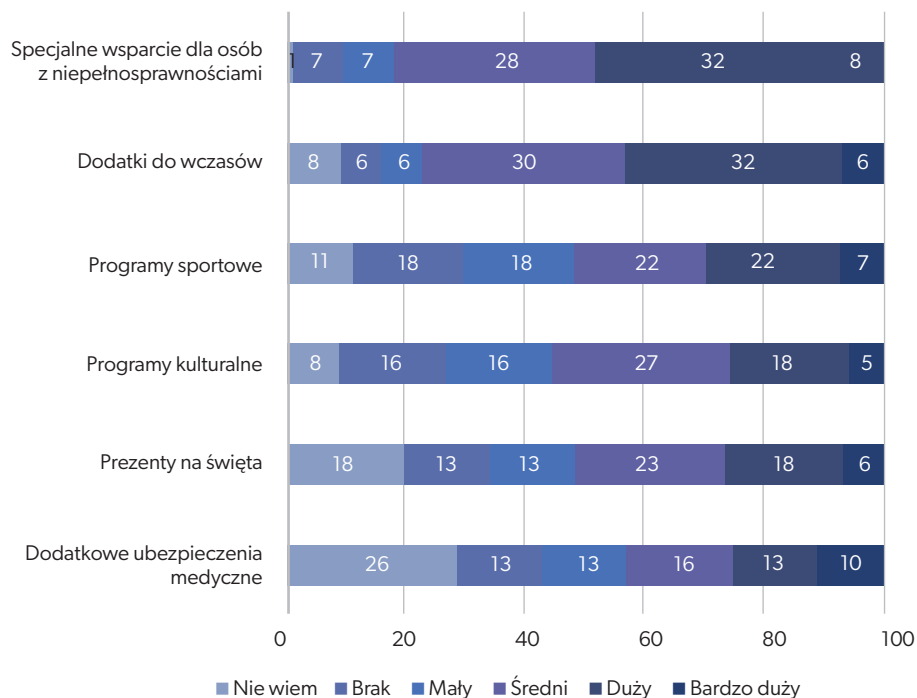
Rysunek 27. Podpisanie Deklaracji SOU w podziale na uczelnie publiczne i niepubliczne (N = 446/349/70), [w %]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondentów zapytano o zakres działań związanych z SOU oraz stopień zaangażowania uczelni w te działania. Uzyskane odpowiedzi ukazano na rysunku 28.

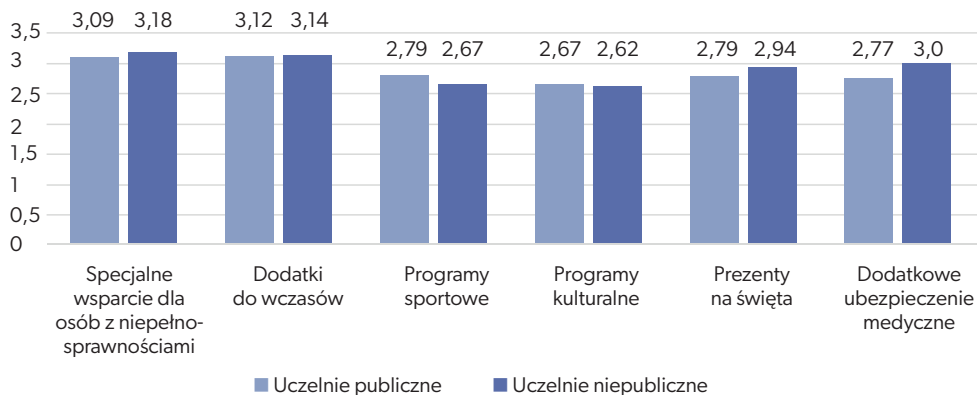
Rysunek 28. Zakres działań SOU oraz stopień zaangażowania uczelni w te działania (N = 446), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Spośród możliwych odpowiedzi najczęściej były wybierane takie działania, jak: specjalne wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami (40% wskazań z oceną zaangażowania – duże i bardzo duże), dodatki do wczasów (odpowiednio zaangażowanie duże i bardzo duże na poziomie 32% i 6%), programy sportowe (29% wskazań z oceną zaangażowania – duże i bardzo duże). Na podkreślenie zasługuje fakt, że zakres poszczególnych działań z obszaru społecznej odpowiedzialności niezależnie od rodzaju uczelni (publiczne i niepubliczne) pozostawał zbliżony (rysunek 29).

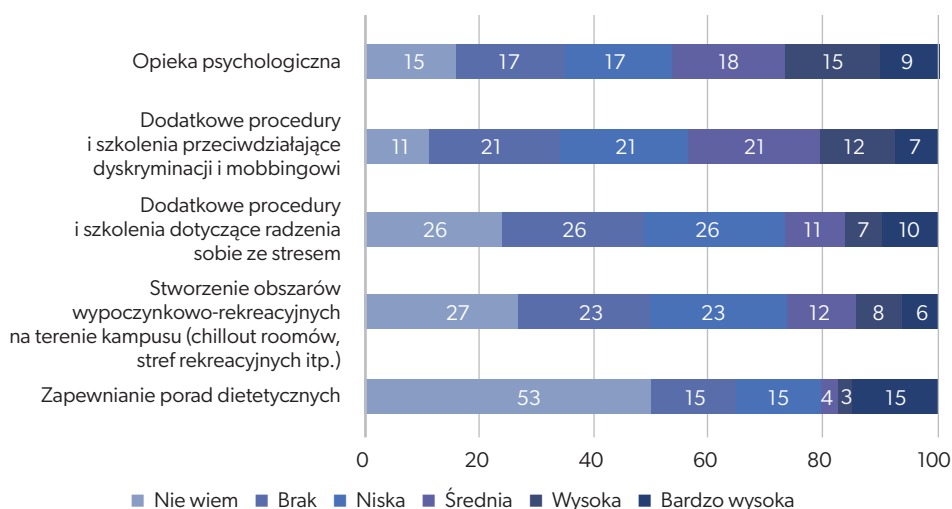
Rysunek 29. Zakres działań SOU oraz stopień zaangażowania uczelni w te działania w podziale na uczelnie publiczne i niepubliczne (N = 446/349/70) – średnia ocena, gdzie 0 oznacza brak działań, 5 – bardzo wysoki stopień zaangażowania



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W zakresie aktywności prozdrowotnej jest zauważalny brak wiedzy badanych pracowników na temat podejmowanych przez uczelnie działań (rysunek 30).

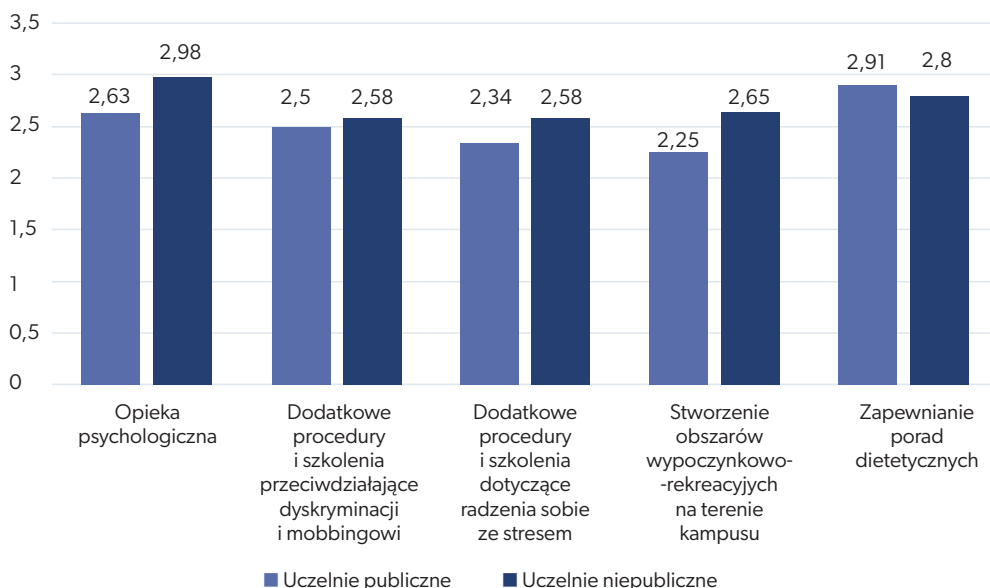
Rysunek 30. Aktywność prozdrowotna podejmowana na uczelni oraz skala zaangażowania (N = 446), [w %]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zakres poszczególnych aktywności prozdrowotnych w zależności od rodzaju uczelni (publiczne i niepubliczne) różnił się nieznacznie. Najistotniejsze różnice zaobserwowano w obszarze opieki psychologicznej oraz tworzenia obszarów wypoczynkowo-rekreacyjnych na terenie kampusu (w większym stopniu oferowane były pracownikom przez uczelnie niepubliczne – różnica odpowiednio 0,35 i 0,40; rysunek 31).

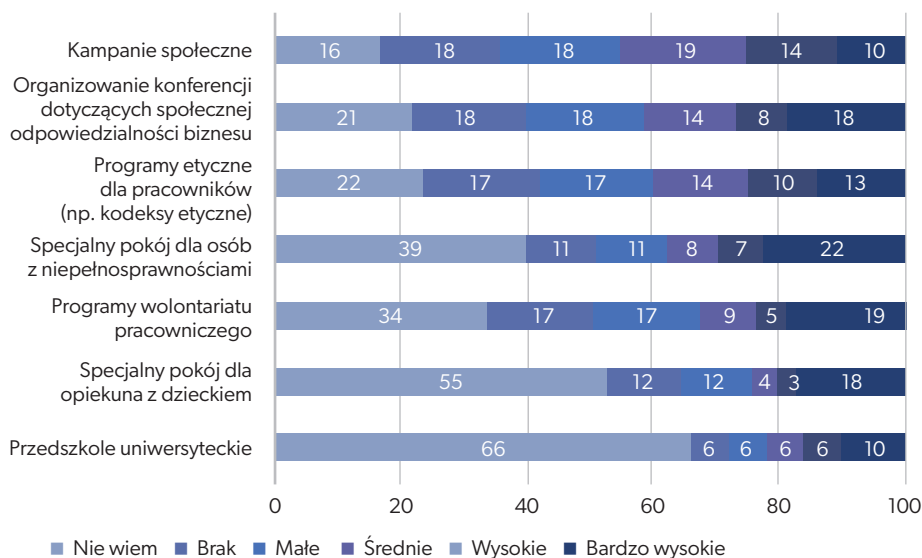
Rysunek 31. Aktywność prozdrowotna podejmowana na uczelni oraz stopień zaangażowania uczelni w te działania w podziale na uczelnie publiczne i niepubliczne (N = 446/349/70) – średnia ocena, gdzie 0 oznacza brak działań, 5 – bardzo wysoki stopień zaangażowania



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ankietowani pracownicy byli także proszeni o wskazanie zakresu działań i zaangażowania uczelni w obszarze etyczno-społecznym (rysunek 32).

Rysunek 32. Zakres działań i zaangażowanie uczelni w obszarze etyczno-społecznym (N = 446), (w %)



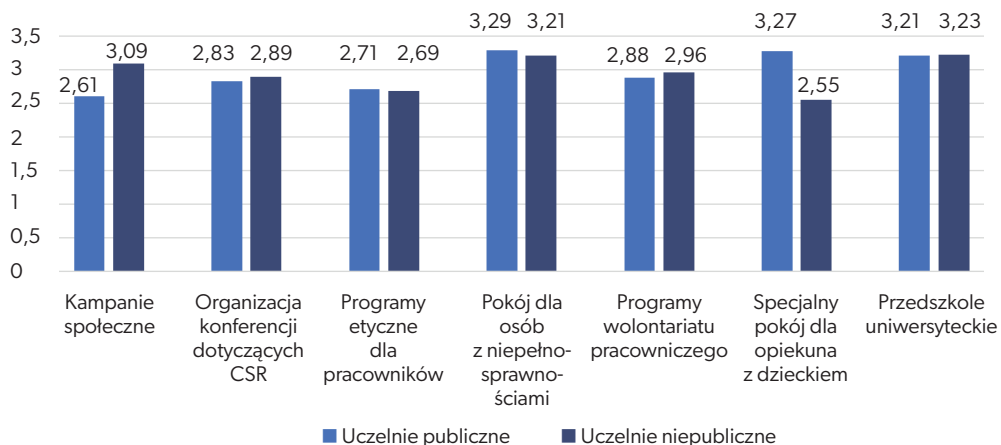
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród najczęściej wskazywanych elementów w obszarze etyczno-społecznym znalazły się: specjalny pokój dla osób z niepełnosprawnościami, organizowanie konferencji dotyczących społecznej odpowiedzialności biznesu, programy wolontariatu pracowniczego i kampanie społeczne oraz programy etyczne dla pracowników (w kolejności 29%, 26%, 24%, 24%, 23% wskazań z oceną zaangażowania – duże i bardzo duże).

Zakres poszczególnych działań w obszarze etyczno-społecznym różnił się nieznacznie w zależności od rodzaju uczelni (publiczne i niepubliczne). Najbardziej znacząca różnica dotyczyła organizacji specjalnych pokoi dla opiekuna z dzieckiem (większa aktywność uczelni publicznych) oraz prowadzenia kampanii społecznych (większa aktywność uczelni niepublicznych; rysunek 33).



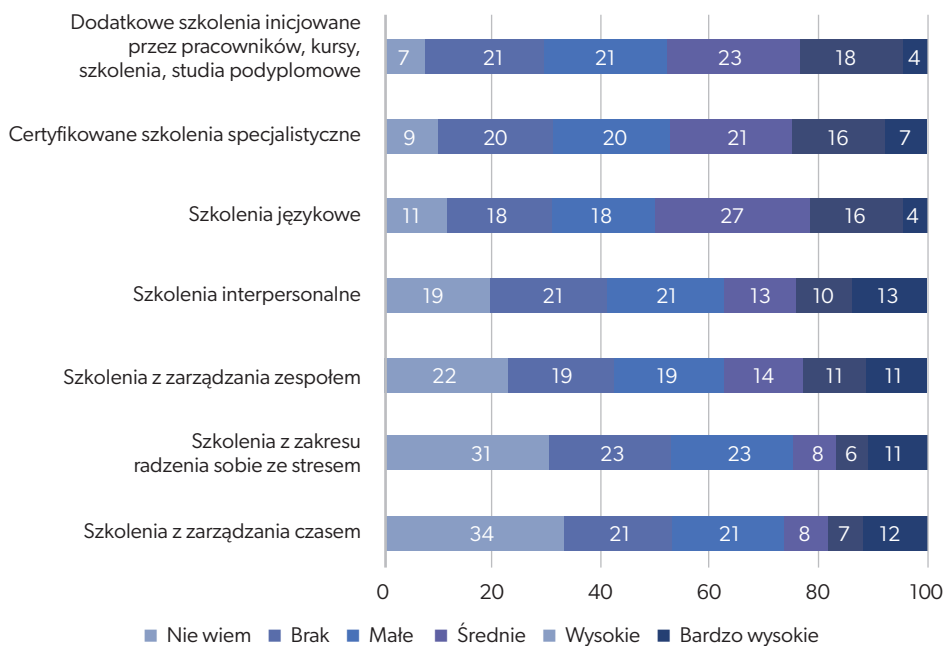
Rysunek 33. Aktywność uczelni w obszarze etyczno-społecznym w podziale na uczelnie publiczne i niepubliczne (N = 446/349/70) – średnia ocena, gdzie 0 oznacza brak działań, 5 – bardzo wysoki stopień zaangażowania



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Badaniu został poddany obszar rozwoju osobistego i zawodowego. Pracowników uczelni poproszono o wskazanie zakresu działań realizowanych przez uczelnie w ramach tego obszaru, jak również stopnia zaangażowania uczelni (rysunek 34).

Rysunek 34. Zakres działań i zaangażowanie uczelni w obszarze rozwój osobisty i zawodowy (N = 446), (w %)

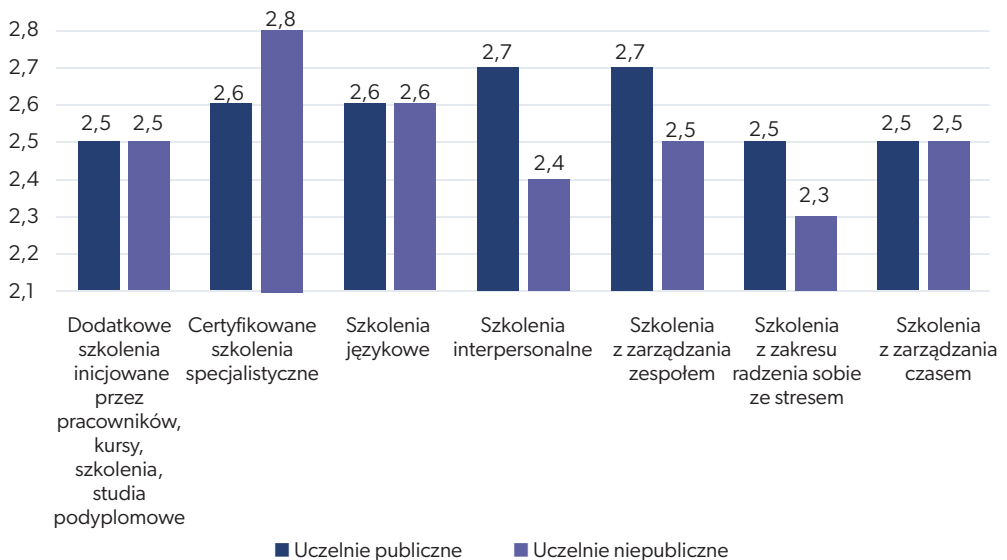


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród najczęściej wymienianych działań w obszarze rozwoju osobistego i zawodowego znalazły się: szkolenia interpersonalne, dodatkowe szkolenia inicjowane przez pracowników, szkolenia z zarządzania zespołem, szkolenia językowe (w kolejności 23%, 22%, 22%, 20% wskazań z oceną zaangażowania – duże i bardzo duże). Biorąc pod uwagę rodzaj uczelni (publiczne i niepubliczne), można zauważyć większe zainteresowanie uczelni niepublicznych certyfikowanymi szkoleniami specjalistycznymi, uczelni publicznych zaś szkoleniami interpersonalnymi, szkoleniami z zarządzania zespołem oraz szkoleniami z zakresu radzenia sobie ze stresem (rysunek 35).



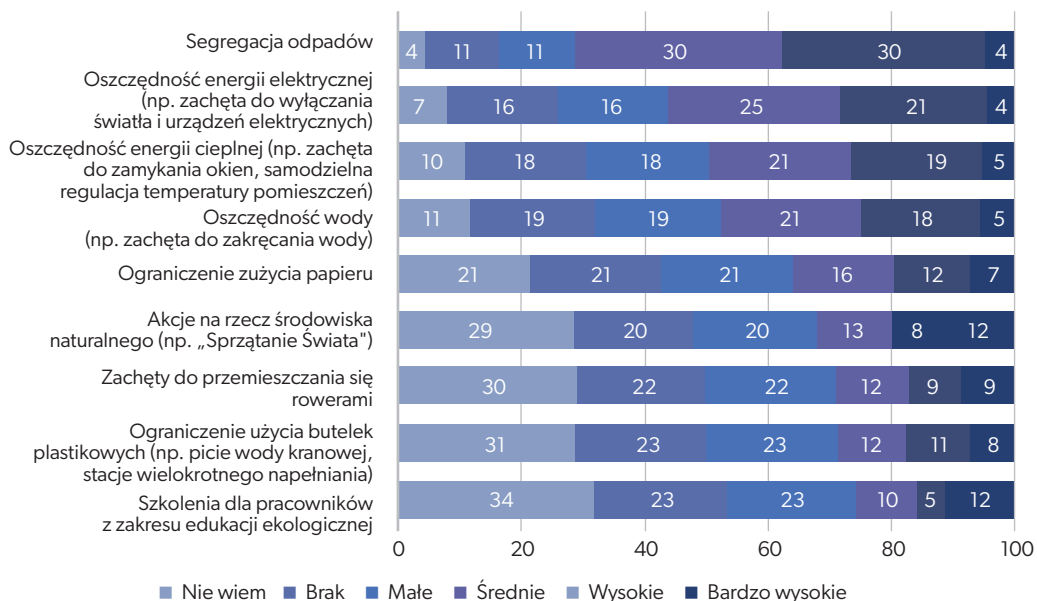
Rysunek 35. Aktywność uczelni w obszarze rozwoju osobistego i zawodowego w podziale na uczelnie publiczne i niepubliczne (N = 446/349/70) – średnia ocena, gdzie 0 oznacza brak działań, 5 – bardzo wysoki stopień zaangażowania



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W obszarze działań prośrodowiskowych podejmowanych przez uczelnie ankietowani najczęściej wymieniali segregację odpadów, oszczędność energii elektrycznej, oszczędność energii cieplnej oraz oszczędność wody (w kolejności 34%, 25%, 24%, 23% wskazań z oceną zaangażowania – duże i bardzo duże; rysunek 36).

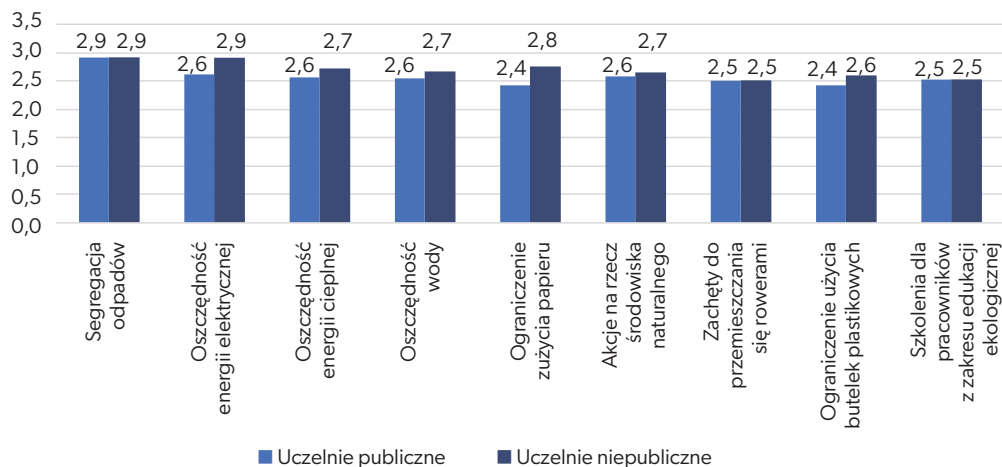
Rysunek 36. Zakres działań i zaangażowanie uczelni w obszarze prośrodowiskowym (N = 446), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zaangażowanie w działania prośrodowiskowe nieznacznie różniło się w zależności od rodzaju uczelni (publiczne i niepubliczne). Ankietowani pracownicy z uczelni niepublicznych zauważają większe zaangażowanie niż pracownicy uczelni publicznych w działania mające na celu uzyskanie oszczędności energii elektrycznej, cieplnej, wody, papieru, prowadzenia akcji na rzecz środowiska naturalnego oraz ograniczenie używania butelek plastikowych (rysunek 37).

Rysunek 37. Aktywność uczelni w obszarze działań prośrodowiskowych w podziale na uczelnie publiczne i niepubliczne (N = 446/349/70) – średnia ocena, gdzie 0 oznacza brak działań, 5 – bardzo wysoki stopień zaangażowania

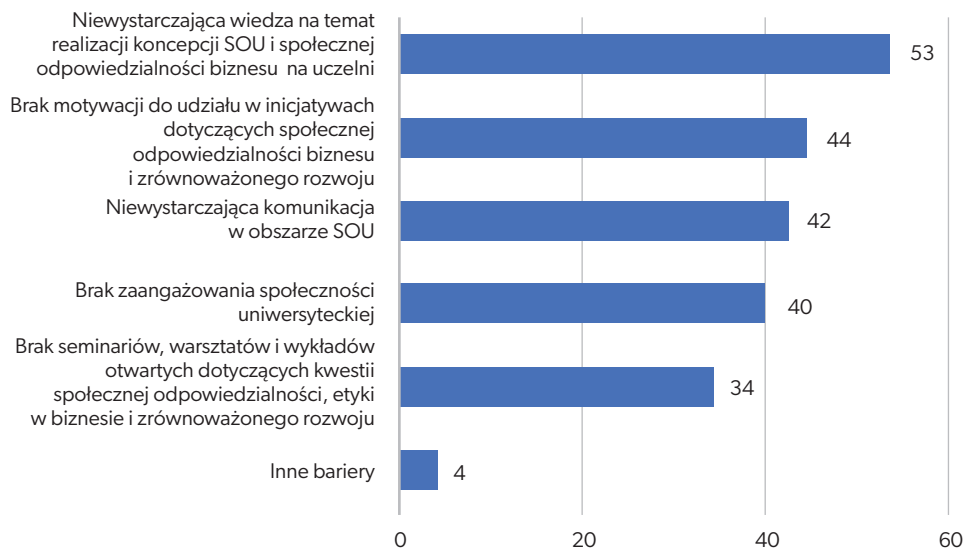


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jednym z celów badania ankietowego było poznanie opinii pracowników w zakresie barier prowadzenia działań na rzecz realizacji koncepcji społecznej odpowiedzialności uczelni (rysunek 38).



Rysunek 38. Bariery prowadzenia działań SOU (N = 446), (w %)

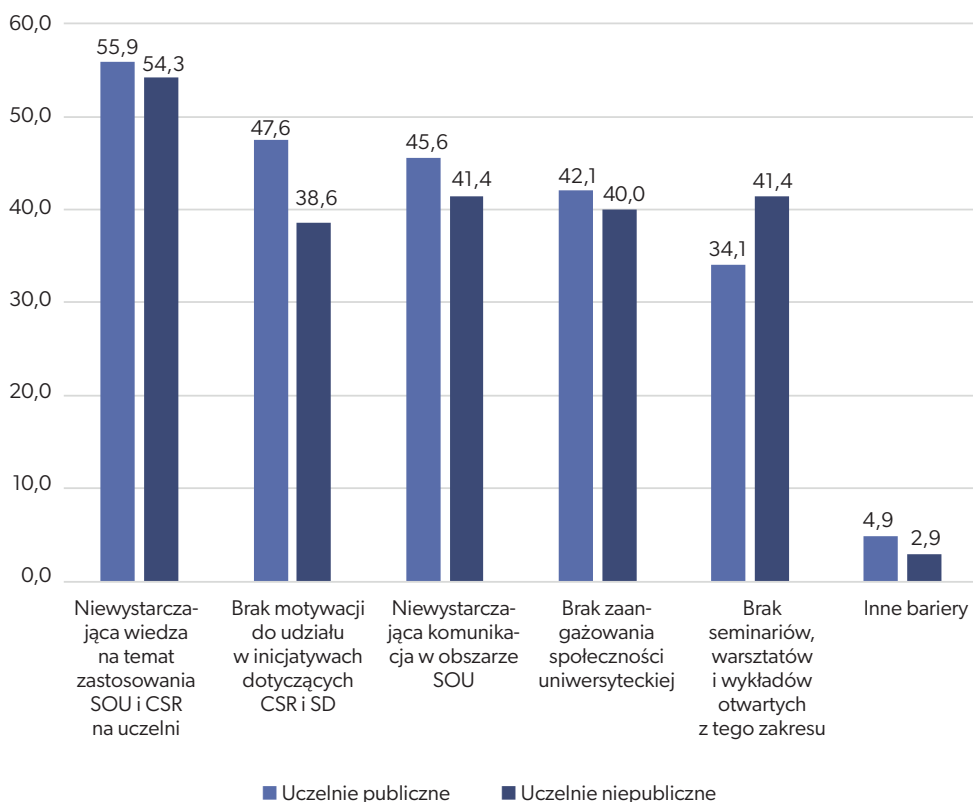


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród najczęściej wskazywanych przez pracowników barier prowadzenia działań zgodnych z ideą SOU znalazły się: niewystarczająca wiedza na temat realizacji koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. *corporate social responsibility* – CSR) oraz SOU (53% wskazań), brak motywacji wśród pracowników do udziału w inicjatywach dotyczących zarówno CSR, jak i zrównoważonego rozwoju (ang. *sustainable development* – SD; 44%), niewystarczająca komunikacja w obszarze SOU (42%).

Wskazania pracowników uczelni publicznych i niepublicznych dotyczące barier związanych z realizacją działań SOU różniły się (rysunek 39).

Rysunek 39. Bariery prowadzenia działań SOU w podziale na uczelnie publiczne i niepubliczne (N = 446/349/70), (w %)

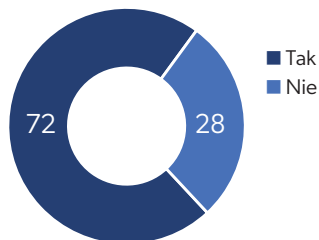


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najczęściej wymienianą barierą jest brak wiedzy na temat CSR, SOU i SD (takiej odpowiedzi udzieliło 55,9% pracowników uczelni publicznych i 54,3% pracowników uczelni niepublicznych). Na uczelniach publicznych częściej wskazywano brak motywacji do udziału w inicjatywach społecznie odpowiedzialnych (9% więcej wskazań niż na uczelniach niepublicznych), na uczelniach niepublicznych natomiast – brak seminariów, warsztatów oraz wykładów otwartych dotyczących tematyki społecznej odpowiedzialności (7,3% wskazań więcej niż na uczelniach publicznych).

Przeprowadzone badania ankietowe pozwoliły również na udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy nauczyciele akademicy podejmują na zajęciach dydaktycznych tematykę związaną ze społeczną odpowiedzialnością i/lub zrównoważonym rozwojem (rysunek 40).

Rysunek 40. Podejmowanie tematyki SOU na zajęciach dydaktycznych (N = 345), (w %)

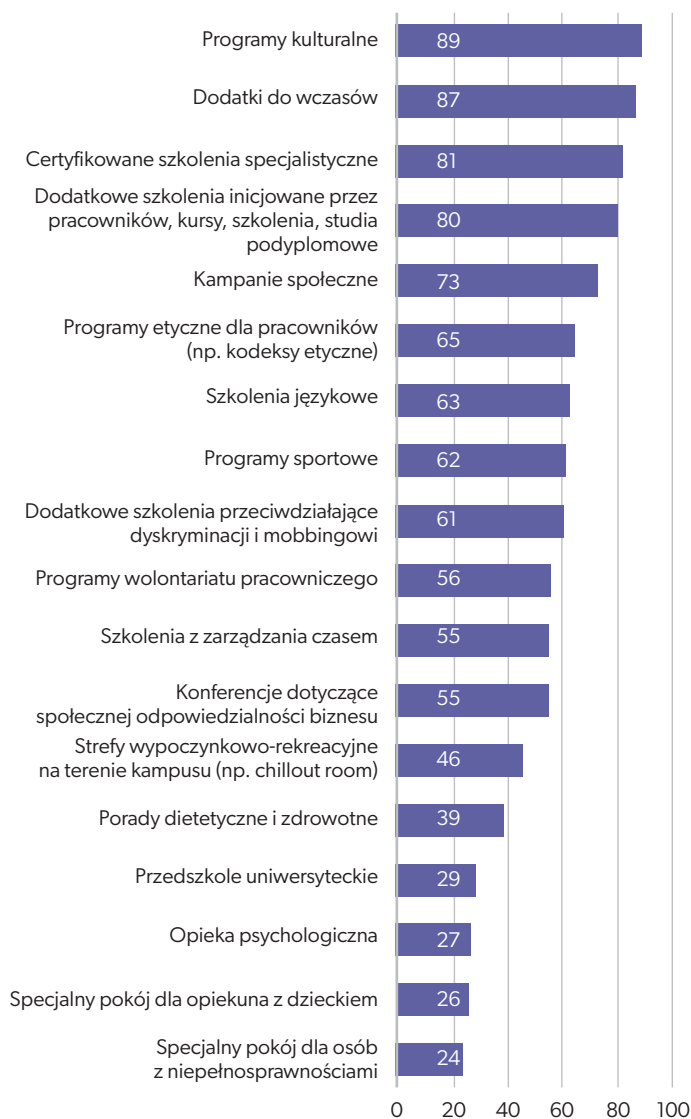


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zdecydowana większość pracowników dydaktycznych porusza na swoich zajęciach tematykę społecznej odpowiedzialności/zrównoważonego rozwoju (72%). Głównym powodem niepodejmowania jej jest brak powiązania zajęć ze społeczną odpowiedzialnością (60%). 18% pracowników nie porusza tematyki SOU na zajęciach z uwagi na zbyt małą liczbę zajęć. 14% badanych zadeklarowało, że nie spotkało się z pojęciem SOU wcześniej.

Poza aktywnością dydaktyczną związaną ze społeczną odpowiedzialnością badano także opinie pracowników na temat występowania na uczelni poszczególnych działań wpisujących się w koncepcję SOU (rysunek 41). Do najczęściej wskazywanych należały programy kulturalne i dodatki do czasów (odpowiednio 89% i 87% wskazań), certyfikowane szkolenia specjalistyczne (81%), szkolenia inicjowane przez pracowników, kursy i studia podyplomowe (80% wskazań), prowadzenie kampanii społecznych (73%), programy etyczne dla pracowników, np. kodeksy etyki (65%), oraz szkolenia językowe (63%). Najmniejszą liczbę wskazań uzyskały takie działania jak prowadzenie przedszkoli uniwersyteckich, zapewnienie pracownikom opieki psychologicznej czy też pomieszczeń specjalnych dla opiekuna z dzieckiem lub dla osób z niepełnosprawnościami (odpowiednio 29%, 27%, 26% i 24%). Co ciekawe, aktywności te były wskazywane wcześniej jako ważne, tj. jako działania uczelni w obszarze etyczno-społecznym.

Rysunek 41. Występowanie na uczelni poszczególnych działań wpisujących się w koncepcję SOU (N = 422), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Opinie pracowników w tym zakresie różniły się w zależności od rodzaju uczelni (rysunek 42). Pracownicy uczelni publicznych znacznie częściej wskazywali na trzy rodzaje

działań, tj. przyznawanie pracownikom dodatków do wczasów (94% wskazań wobec 53% na uczelniach niepublicznych), prowadzenie programów kulturalnych (odpowiednio 91% i 80% wskazań) oraz ofertę programów sportowych (odpowiednio 65% i 50% wskazań). W przypadku uczelni niepublicznych znacznie częściej były to takie działania, jak zapewnienie opieki psychologicznej (39% wskazań wobec 24% na uczelniach publicznych), zapewnienie pokoju socjalnego dla osób z niepełnosprawnościami (34% i 21% wskazań) oraz prowadzenie przedszkoli uniwersyteckich (37% i 27% wskazań).

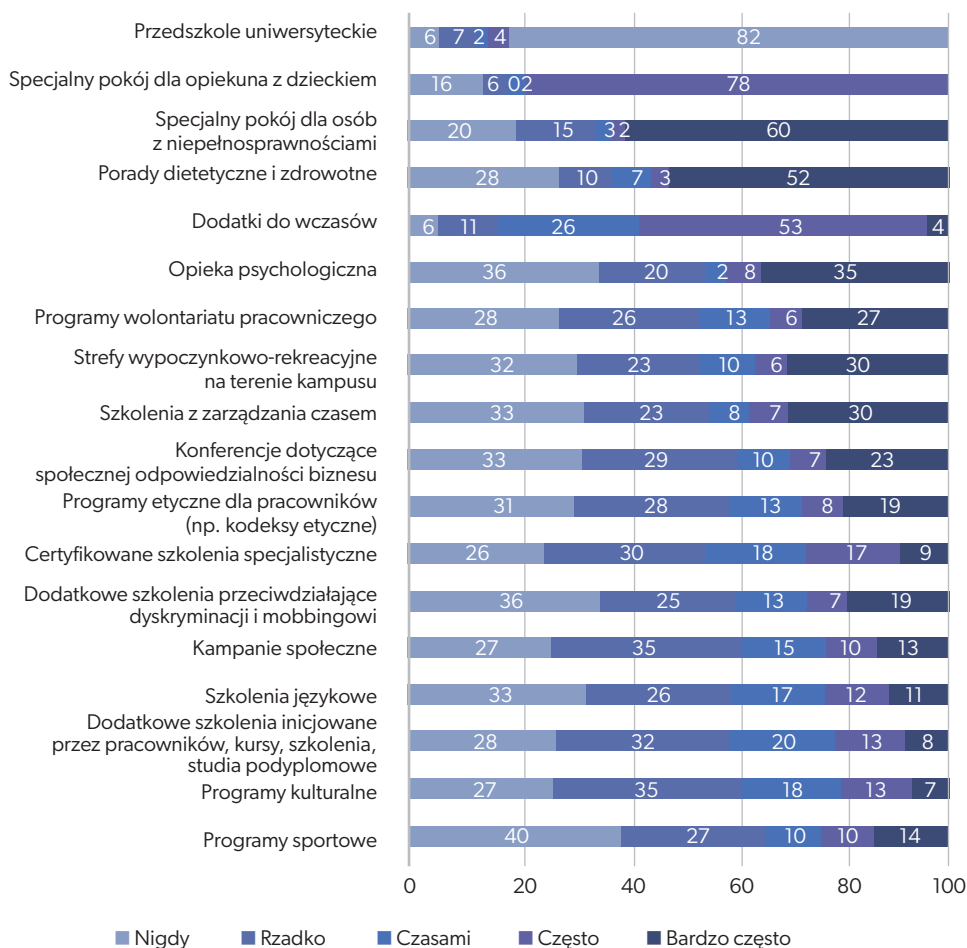
Rysunek 42. Występowanie na uczelni poszczególnych działań wpisujących się w koncepcję SOU w podziale na uczelnie publiczne i niepubliczne (N = 422/349/70), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pracowników uczelni zapytano także o stopień ich angażowania się w realizowane przez uczelnie działania SOU (rysunek 43). Wśród najczęściej wymienianych znalazły się przedszkole uniwersyteckie (85% wskazań z oceną zaangażowania – bardzo często i często), specjalny pokój dla opiekuna z dzieckiem i dla osób z niepełnosprawnościami (odpowiednio 80% i 62% wskazań). Najrzadziej korzystano z programów kulturalnych (20% wskazań z oceną zaangażowania – bardzo często i często), szkoleń inicjowanych przez pracowników (21%) oraz szkoleń językowych, kampanii społecznych czy też programów sportowych (ocena zaangażowania pracowników wyniosła odpowiednio: 23%, 23% i 24%).

Rysunek 43. Stopień angażowania się pracowników w realizowane przez uczelnie działania SOU (N = 422), (w %)

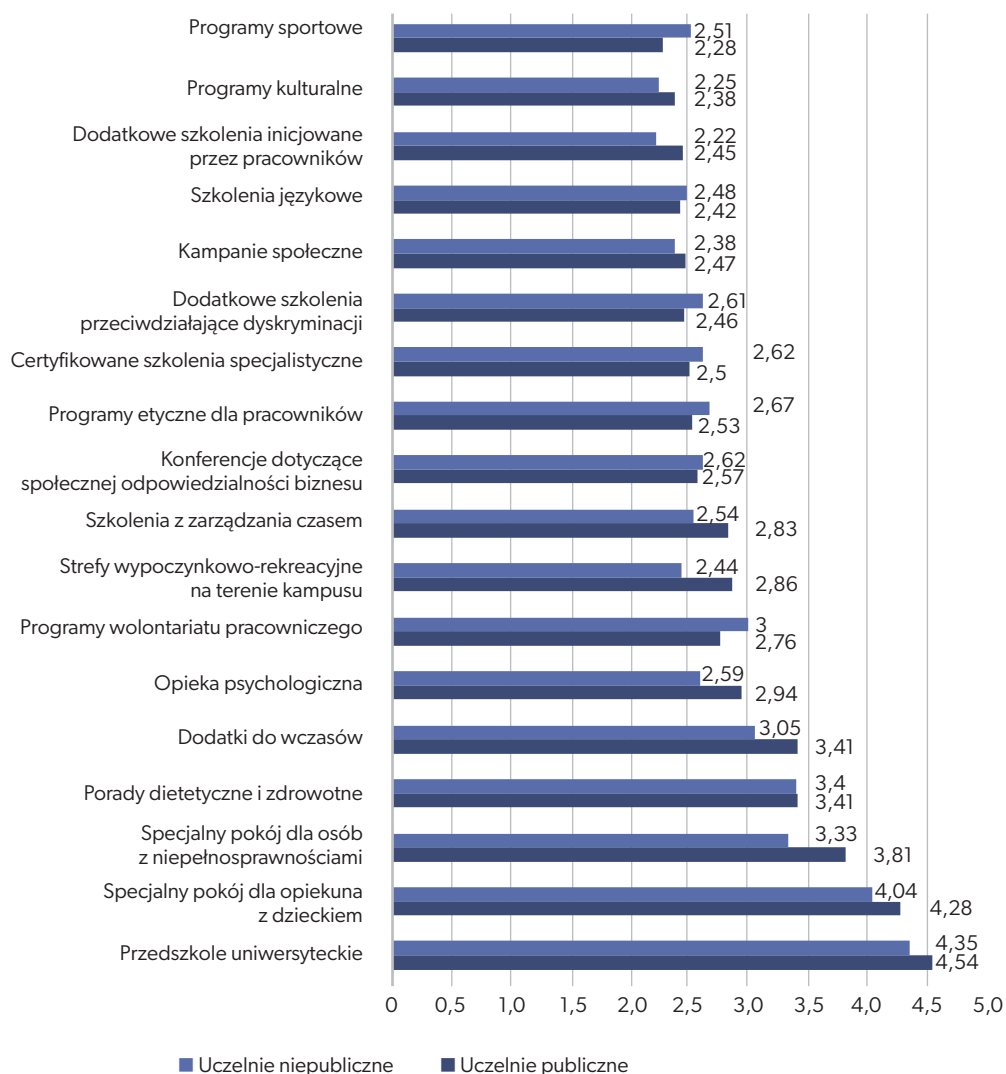


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



Korzystanie z oferowanych działań różniło się w zależności od rodzaju uczelni (rysunek 44). Pracownicy uczelni publicznych chętniej korzystali ze specjalnych pokoi dla osób z niepełnosprawnościami oraz ze stref relaksacyjno-wypoczynkowych znajdujących się w obrębie kampusu (wartość wskazań wyższa niż w przypadku uczelni niepublicznych odpowiednio o 0,48 i 0,42,) czy też z dodatków do wczasów (wartość wskazań wyższa o 0,36 w stosunku do uczelni niepublicznych). Natomiast pracownicy uczelni niepublicznych nieznacznie częściej niż pracownicy uczelni publicznych korzystali z takich działań, jak programy sportowe, szkolenia na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji czy też programy etyczne dla pracowników (różnice odpowiednio wyniosły: 0,23, 0,15 i 0,14).

Rysunek 44. Stopień angażowania się pracowników w realizowane przez uczelnie działania SOU w podziale na uczelnie publiczne i niepubliczne (N = 422/349/70)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pracownicy zostali poproszeni o wskazanie, jakie działania prośrodowiskowe są realizowane na uczelniach (rysunek 45). Na podstawie udzielonych odpowiedzi można stwierdzić, że najczęściej podejmowanymi działaniami są: te, które mają na celu oszczędność energii elektrycznej (97%), oszczędność energii cieplnej i oszczędność wody (po 96%), segregacja odpadów (95%) i ograniczenie zużycia papieru (94%).

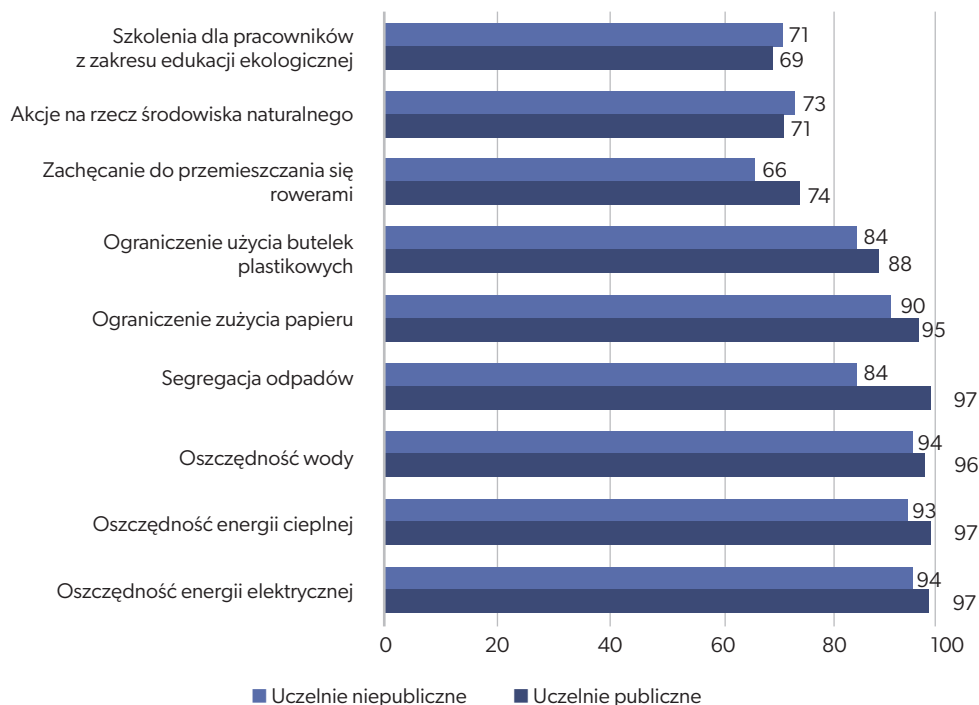
Rysunek 45. Działania prośrodowiskowe realizowane na uczelniach (N = 422), [w %]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Działania prośrodowiskowe realizowane przez uczelnie różniły się w zależności od rodzaju uczelni (rysunek 46). Na uczelniach publicznych znacząco częściej podejmuje się działania na rzecz segregacji odpadów, zachęca się pracowników do przemieszczania się rowerami oraz mobilizuje się ich do zmniejszenia zużycia papieru (różnice wynoszą odpowiednio 13%, 8% i 5% w porównaniu z uczelniami niepublicznymi). Jednocześnie uczelnie niepubliczne najczęściej organizują akcje na rzecz ochrony środowiska naturalnego oraz szkolenia dla pracowników z zakresu ekologii.

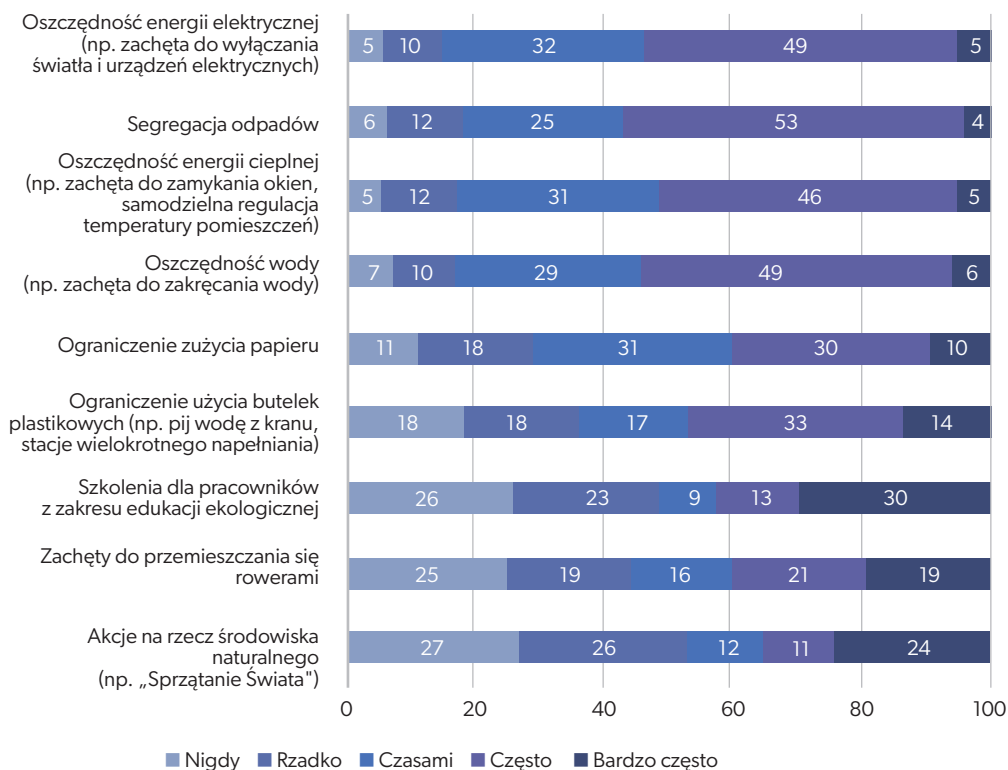
Rysunek 46. Działania prośrodowiskowe realizowane przez uczelnie w podziale na uczelnie publiczne i niepubliczne (N = 422/349/70), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Największe zaangażowanie pracowników w działania prośrodowiskowe jest obserwowane w zakresie segregacji odpadów (57% wskazań z oceną zaangażowania – bardzo często i często), oszczędności wody, oszczędności energii elektrycznej, oszczędności energii cieplnej (odpowiednio 55%, 54%, 51% wskazań z oceną zaangażowania – bardzo często i często). Pracownicy najrzadziej zaangażowali się natomiast w akcje organizowane na rzecz ochrony środowiska naturalnego (24% wskazań; rysunek 47).

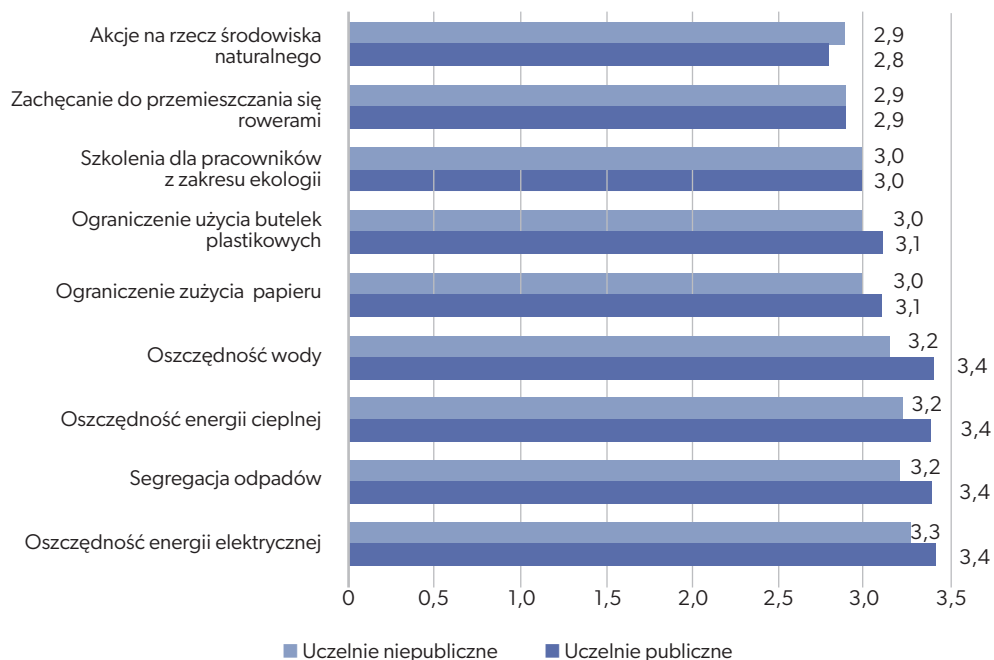
Rysunek 47. Zaangażowanie pracowników uczelni w działania prośrodowiskowe (N = 422), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zaangażowanie pracowników w działania prośrodowiskowe różniło się nieznacznie na uczelniach publicznych i niepublicznych (rysunek 48). Nieznacznie większe zaangażowanie pracowników uczelni publicznych jest widoczne w zakresie działań mających na celu segregację odpadów, oszczędność energii cieplnej i wody. Natomiast w przypadku uczelni niepublicznych zaangażowanie pracowników było większe w takich obszarach, jak organizowanie akcji na rzecz ochrony środowiska naturalnego oraz szkolenia pracowników na rzecz ekologii.

Rysunek 48. Zaangażowanie pracowników uczelni w działania prośrodowiskowe w podziale na uczelnie publiczne i niepubliczne (N = 422/349/70)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pracowników uczelni zapytano o to, którymi kanałami uczelnia komunikuje działania SOU. Zdecydowanie największym powodzeniem w tym zakresie cieszyła się poczta wewnętrzna (45% wskazań informujących o tym, że jest taki kanał i że służy do informowania o działaniach społecznie odpowiedzialnych). Na dalszych miejscach znalazły się spotkania kierownictwa z pracownikami, organizowanie wydarzeń tematycznych oraz korzystanie z mediów społecznościowych (odpowiednio 37%, 35% i 32% wskazań; rysunek 49). Pracownicy wskazywali ponadto brak na stronie uczelni zakładki odsyłającej do informacji na temat społecznej odpowiedzialności (40% wskazań „brak kanału”) oraz brak broszur na ten temat (39% wskazań).

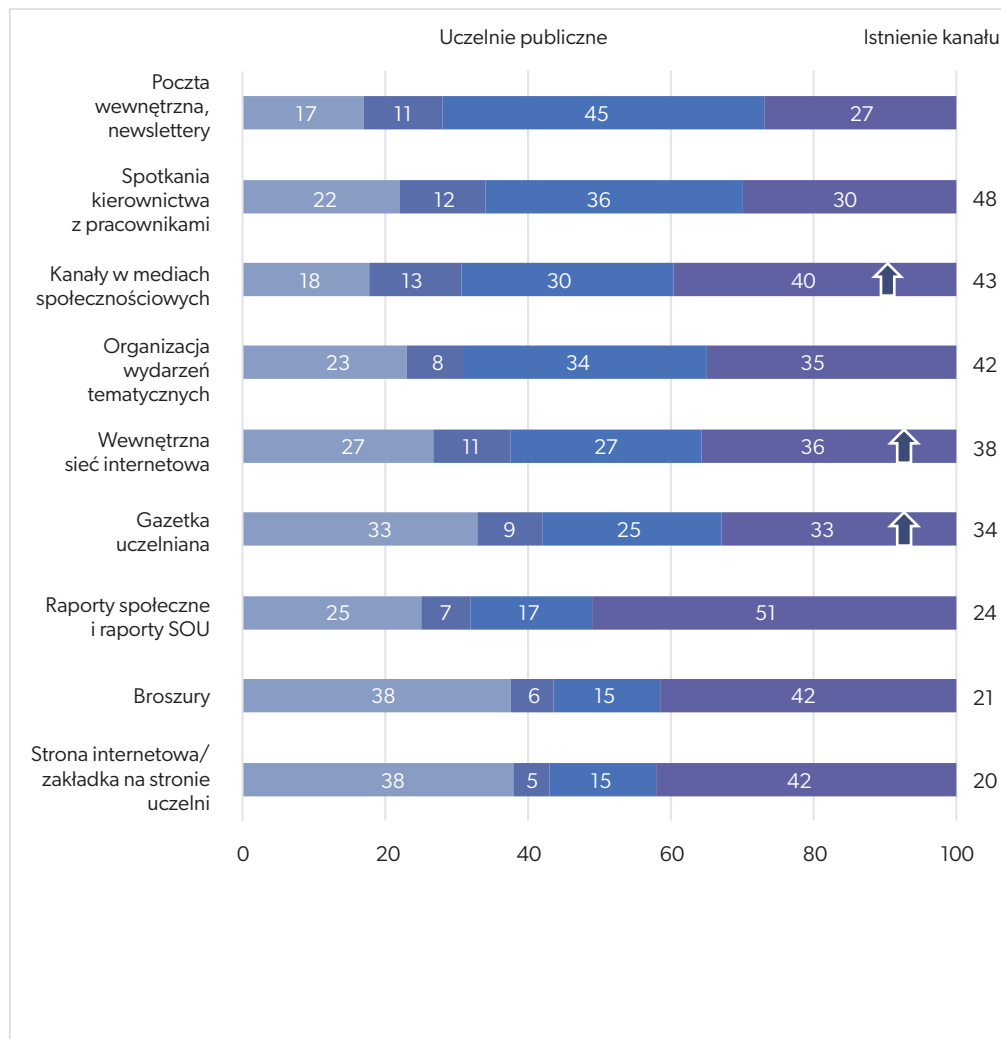
Rysunek 49. Kanäle komunikacji działań SOU (N = 420), (w %)

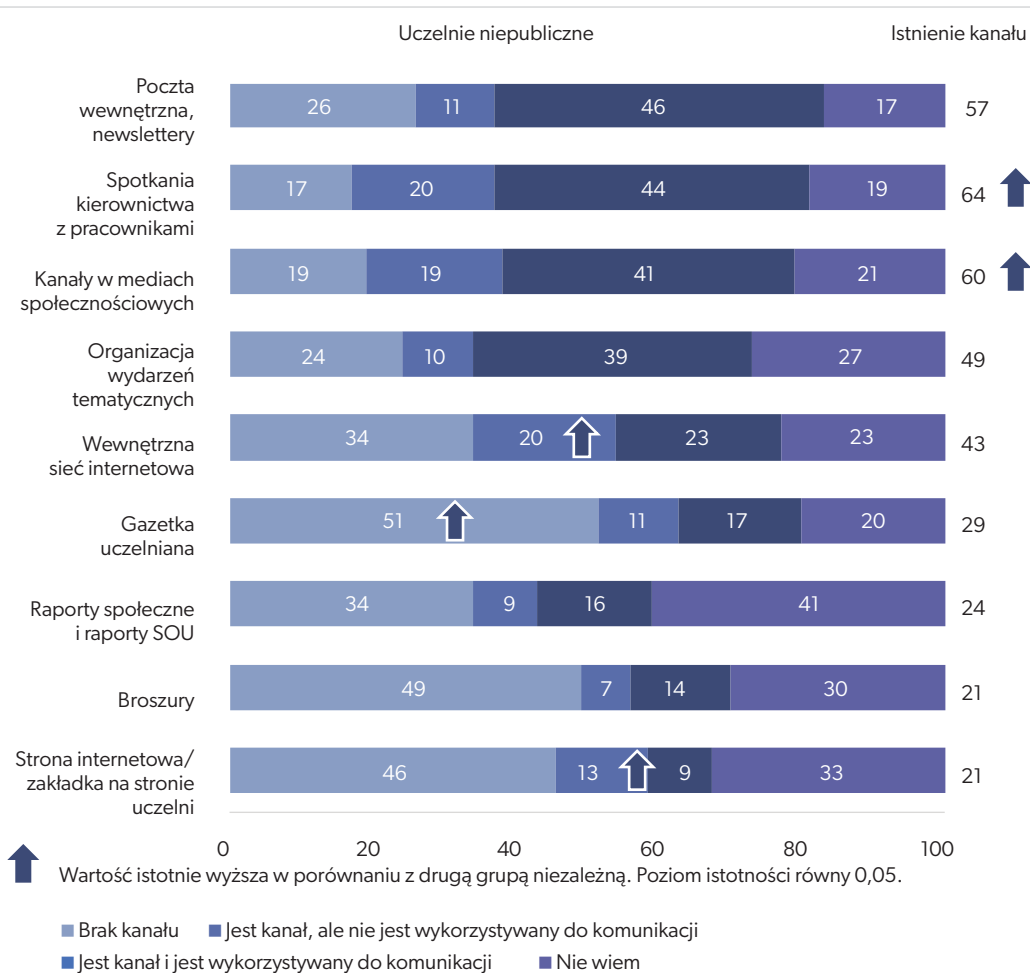


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Kanały komunikowania o koncepcji SOU różniły się nieznacznie w zależności od rodzaju uczelni (rysunek 50). Na uczelniach publicznych znacznie częściej wskazywano na brak kanałów informacyjnych wykorzystywanych do tych celów. W obu rodzajach uczelni dominującymi kanałami przekazywania informacji o działaniach społecznie odpowiedzialnych są poczta wewnętrzna i newslettery, spotkania kierownictwa z pracownikami, informowanie za pośrednictwem mediów społecznościowych oraz organizacja wydarzeń tematycznych.

Rysunek 50. Kanaly komunikacji działań SOU w podziale na uczelnie publiczne i niepubliczne (N = 422/349/70), (w %)





Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

3.3. Studenci i doktoranci

Ankietowani studenci i doktoranci wśród koncepcji kojarzonych ze społeczną odpowiedzialnością najczęściej wymieniali: zrównoważony rozwój (42% wskazań), społeczną odpowiedzialność biznesu oraz społeczną odpowiedzialność uczelni (po 38% wskazań; rysunek 51).

Rysunek 51. Znajomość koncepcji kojarzonych ze społeczną odpowiedzialnością (N = 45), (w %)

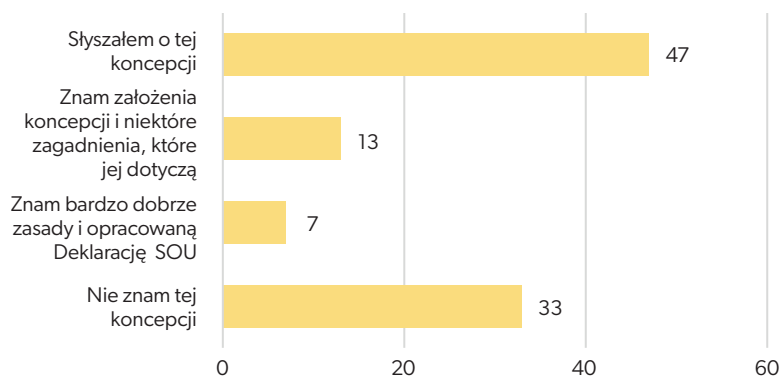


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Przedstawiciele studentów i doktorantów poproszono o ocenę stopnia znajomości koncepcji SOU. Okazało się, że niemal połowa z nich (47%) słyszała o takiej koncepcji, ale już tylko 7% potrafi wskazać zarówno zasady, jak i założenia Deklaracji SOU (rysunek 52). Jednocześnie jedna trzecia badanych nie zna w ogóle założeń koncepcji.

CORE VALUES

Rysunek 52. Ocena znajomości koncepcji SOU przez studentów i doktorantów (N = 45), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Studentom i doktorantom koncepcja SOU najczęściej kojarzy się z przestrzeganiem zasad etycznych (73%) oraz ze współpracą z otoczeniem (71%), najrzadziej – z działaniami zwiększającymi sprawozdawczość i biurokrację (2%) oraz z działaniami wymuszonymi przez interesariuszy (2%; rysunek 53).

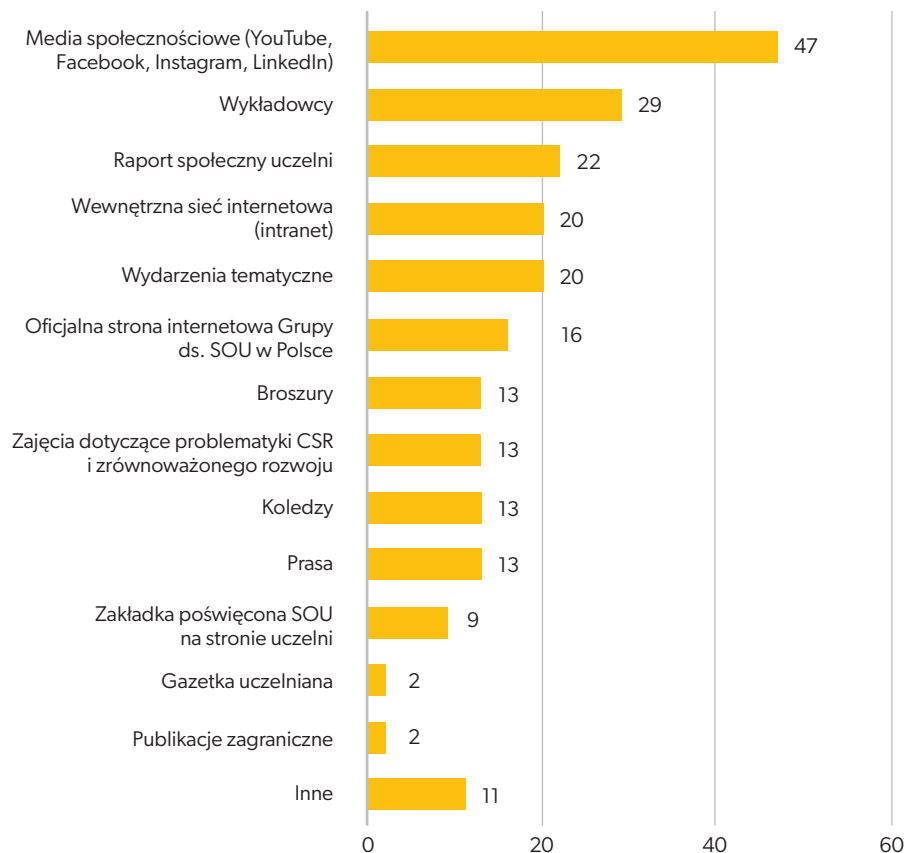
Rysunek 53. Skojarzenia związane z koncepcją SOU (N = 45), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Źródłami informacji o działaniach związanych z SOU dla tej grupy badanych są najczęściej media społecznościowe, takie jak YouTube, Facebook, Instagram (47% wskazań), oraz informacje uzyskiwane od wykładowców (29%; rysunek 54).

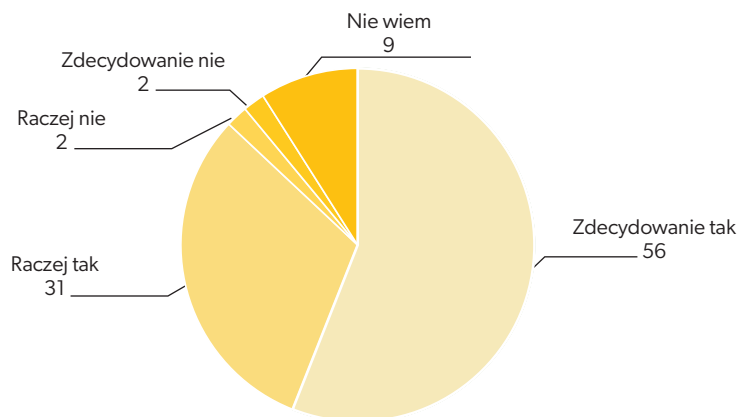
Rysunek 54. Źródła informacji o działaniach społecznie odpowiedzialnych uczelni (N = 45), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Na pytanie o to, czy uczelnie powinny podejmować działania z zakresu społecznej odpowiedzialności, większość respondentów z grupy studenci i doktoranci odpowiedziała „zdecydowanie tak” – 56%, „raczej tak” – 31% (rysunek 55).

Rysunek 55. Podejmowanie działań społecznie odpowiedzialnych przez uczelnie w opinii studentów i doktorantów (N = 45), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Studenci i doktoranci w większości przyznają (73%), że treści nawiązujące do SOU nie pojawiają się na zajęciach. Jeśli już je wskazują, to są to wykłady z zakresu etyki w biznesie (11%), zrównoważonego rozwoju lub społecznej odpowiedzialności biznesu (po 9%; rysunek 56).

Rysunek 56. Zajęcia, na których poruszano treści nawiązujące do koncepcji społecznej odpowiedzialności (N = 45), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Badanych zapytano także o to, które z wymienionych działań są w ich opinii zaliczane do społecznie odpowiedzialnych oraz czy są prowadzone na ich uczelniach (rysunek 57).

Rysunek 57. Działania społecznie odpowiedzialne i ich realizacja na uczelniach (N = 45), [w %]

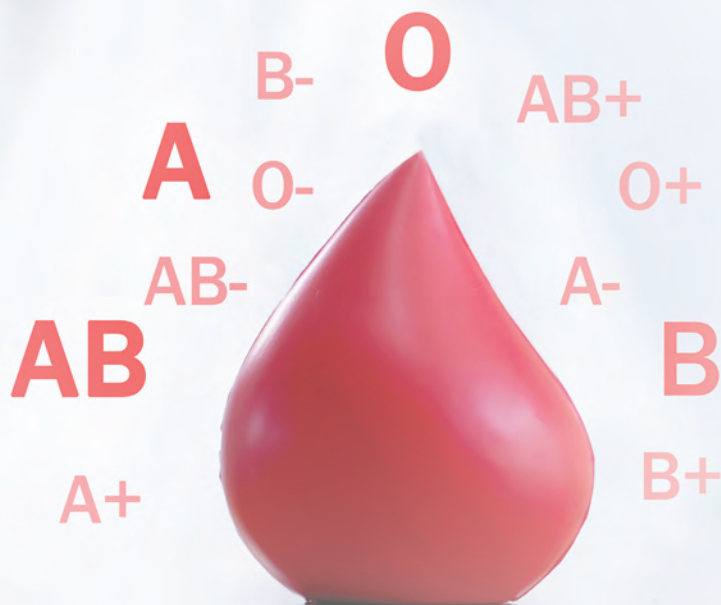


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

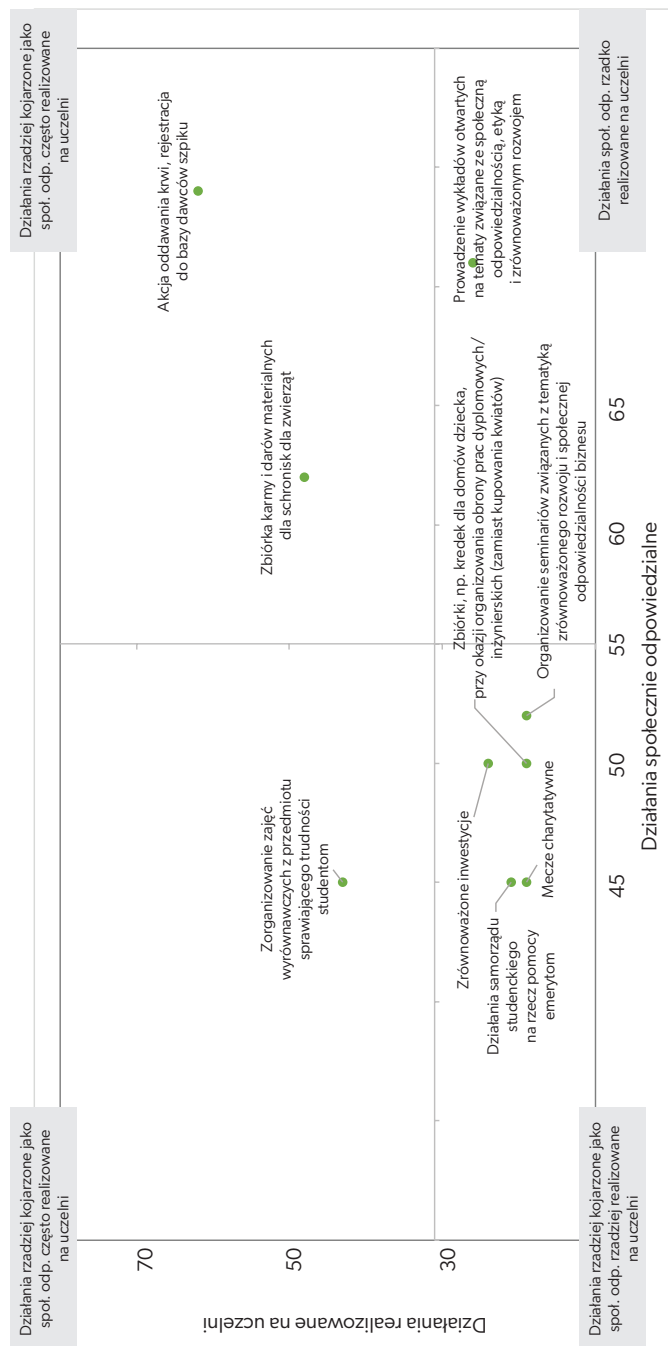
W opinii respondentów do działań społecznie odpowiedzialnych należą: akcje oddawania krwi, rejestracja do bazy dawców szpiku (74%), prowadzenie wykładów otwartych na tematy związane ze społeczną odpowiedzialnością, etyką i zrównoważonym rozwojem (71%), zbiórki karmy i darów materialnych dla schronisk dla zwierząt (62%), organizowanie seminariów związanych z tematyką zrównoważonego rozwoju i społecznej

odpowiedzialności biznesu (52%). Tylko 45% respondentów uznało za społecznie odpowiedzialne: mecze charytatywne, działania samorządu studenckiego na rzecz pomocy emerytom oraz zorganizowanie zajęć wyrównawczych z przedmiotu sprawiającego trudności studentom. Wśród najczęściej realizowanych na uczelniach działań znalazły się akcje oddawania krwi oraz rejestracji w bazie dawców szpiku (62% wskazań), zbiórki karmy oraz darów materialnych dla schronisk dla zwierząt (48%) oraz organizowanie zajęć wyrównawczych z przedmiotu sprawiającego trudności studentom (43%).

Na rysunku 58 przedstawiono macierz realizowanych przez uczelnie działań zaliczanych przez studentów i doktorantów do społecznie odpowiedzialnych.



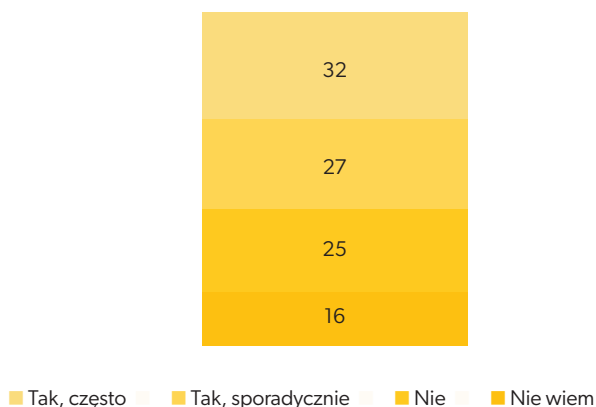
Rysunek 58. Macierz realizowanych przez uczelnie działań zaliczanych przez studentów i doktorantów do społecznie odpowiedzialnych (N = 45), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Większość przedstawicieli studentów oraz doktorantów uczestniczy w działaniach społecznie odpowiedzialnych na uczelni (59%). Co czwarty badany nie robi tego, a 16% przyznaje, że nie wie, czy uczestniczy w tego typu działaniach (rysunek 59).

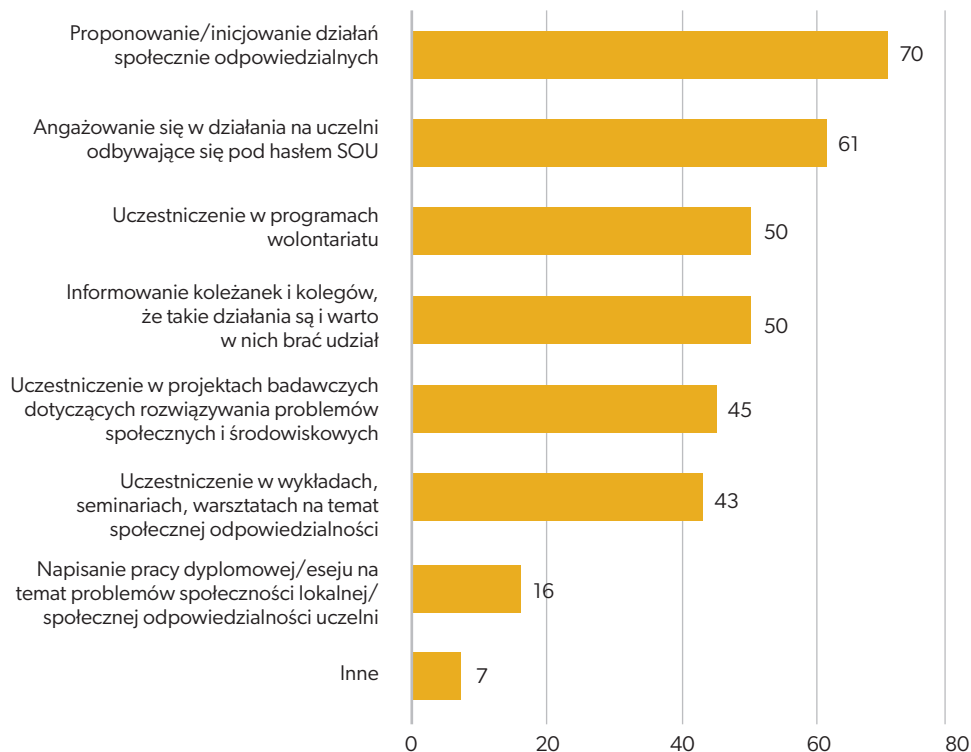
Rysunek 59. Uczestnictwo w działaniach społecznie odpowiedzialnych prowadzonych na uczelni (N = 45), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród działań możliwych do prowadzenia przez uczelnie w ramach koncepcji SOU studenci i doktoranci wymieniają najczęściej: inicjowanie działań z tego zakresu (70%), angażowanie się w działania odbywające się na uczelni pod hasłem SOU (61%), uczestniczenie w programach wolontariatu oraz zachęcanie koleżanek i kolegów do podejmowania takich działań (po 50%). Najmniejszym zainteresowaniem studentów i doktorantów cieszyło się pisanie pracy dyplomowej/eseju na temat problemów społeczności lokalnej i społecznej odpowiedzialności uczelni (16%; rysunek 60).

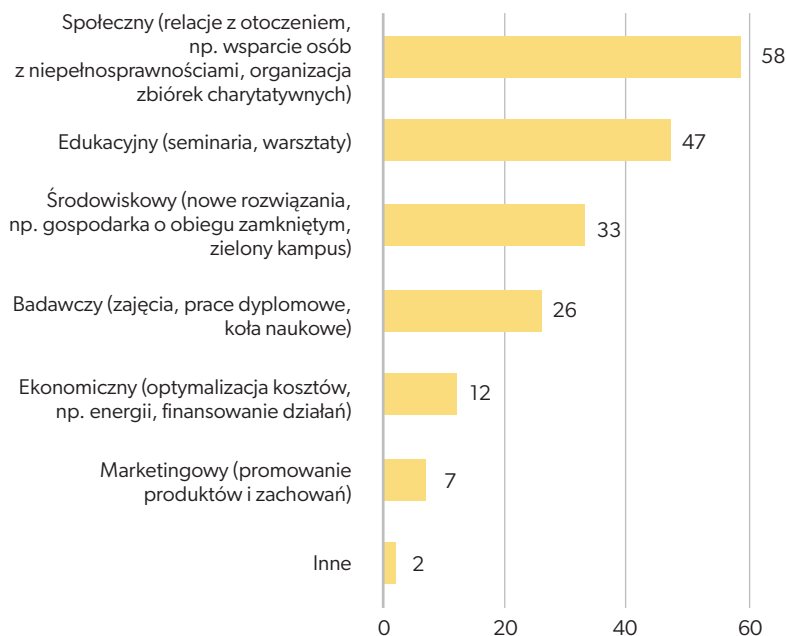
Rysunek 60. Działania o charakterze społecznie odpowiedzialnym możliwe do podjęcia przez uczelnie w ramach koncepcji SOU w opinii studentów i doktorantów (N = 45), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Większość badanych przedstawicieli studentów i doktorantów uważa (58%), że uczelnie powinny głównie realizować swoją odpowiedzialność społeczną w wymiarze społecznym (relacje z otoczeniem, np. wsparcie osób z niepełnosprawnościami, organizacja zbiórek charytatywnych). Najrzadziej wskazywano na wymiar marketingowy (7%; rysunek 61).

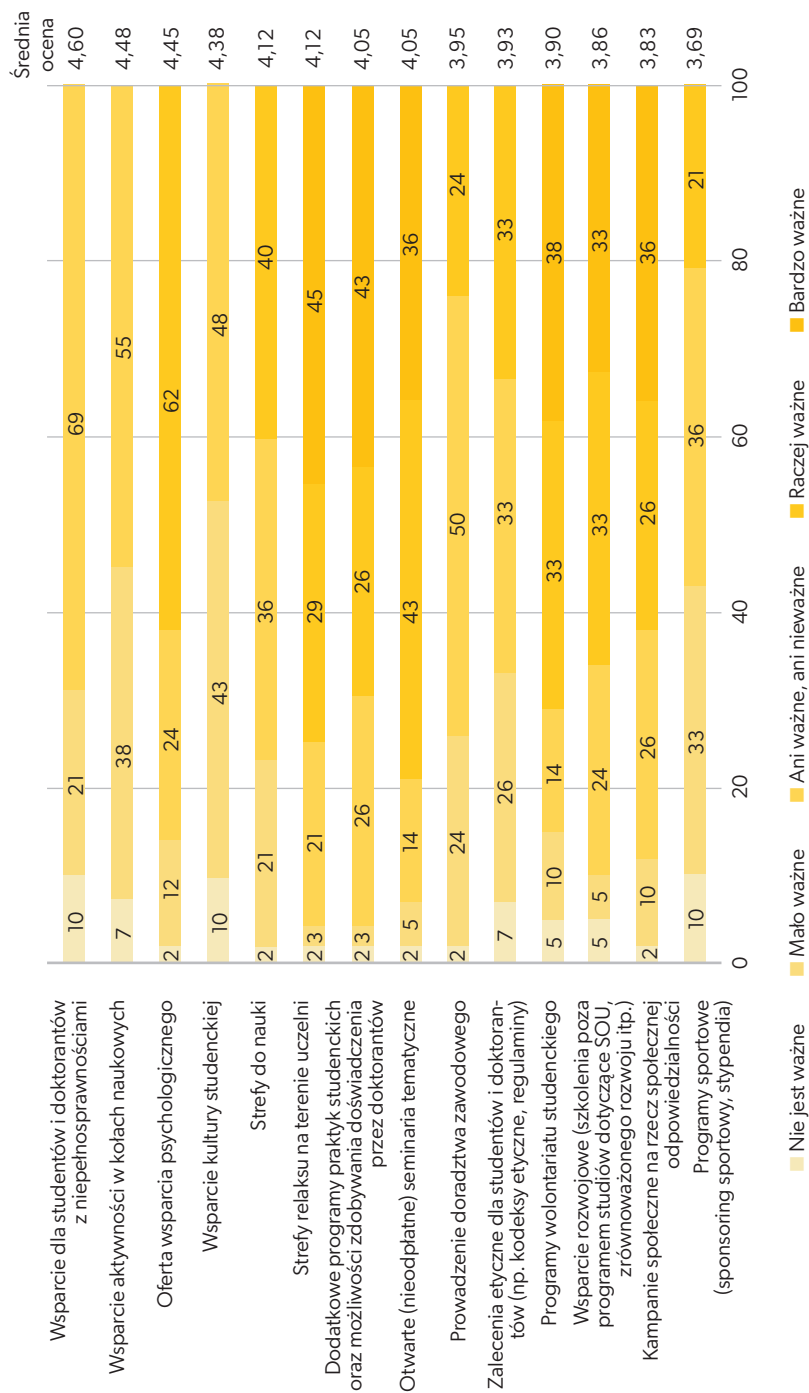
Rysunek 61. Obszary, w których uczelnie powinny realizować koncepcję społecznej odpowiedzialności (N = 45)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondentów poproszono również o ocenę wagi działań z wachlarza aktywności prowadzonych przez uczelnie na rzecz studentów i doktorantów (rysunek 62). Wśród najwyżżej ocenionych znalazły się: wsparcie dla studentów i doktorantów z niepełnosprawnościami (ocena 4,60), aktywności kół naukowych (4,48) oraz oferta wsparcia psychologicznego (ocena 4,45). Jednocześnie aktywności te zostały uznane za raczej ważne i bardzo ważne (łączna suma wskazań wynosiła odpowiednio: 90%, 93% i 86%). Za znacznie mniej istotne uznano programy sportowe oraz prowadzenie kampanii społecznych na rzecz społecznej odpowiedzialności (łączna suma wskazań jako bardzo ważne i raczej ważne wyniosła odpowiednio 57% i 62%).

Rysunek 62. Waga podejmowanych przez uczelnie działań na rzecz studentów i doktorantów (N = 38), (w %)

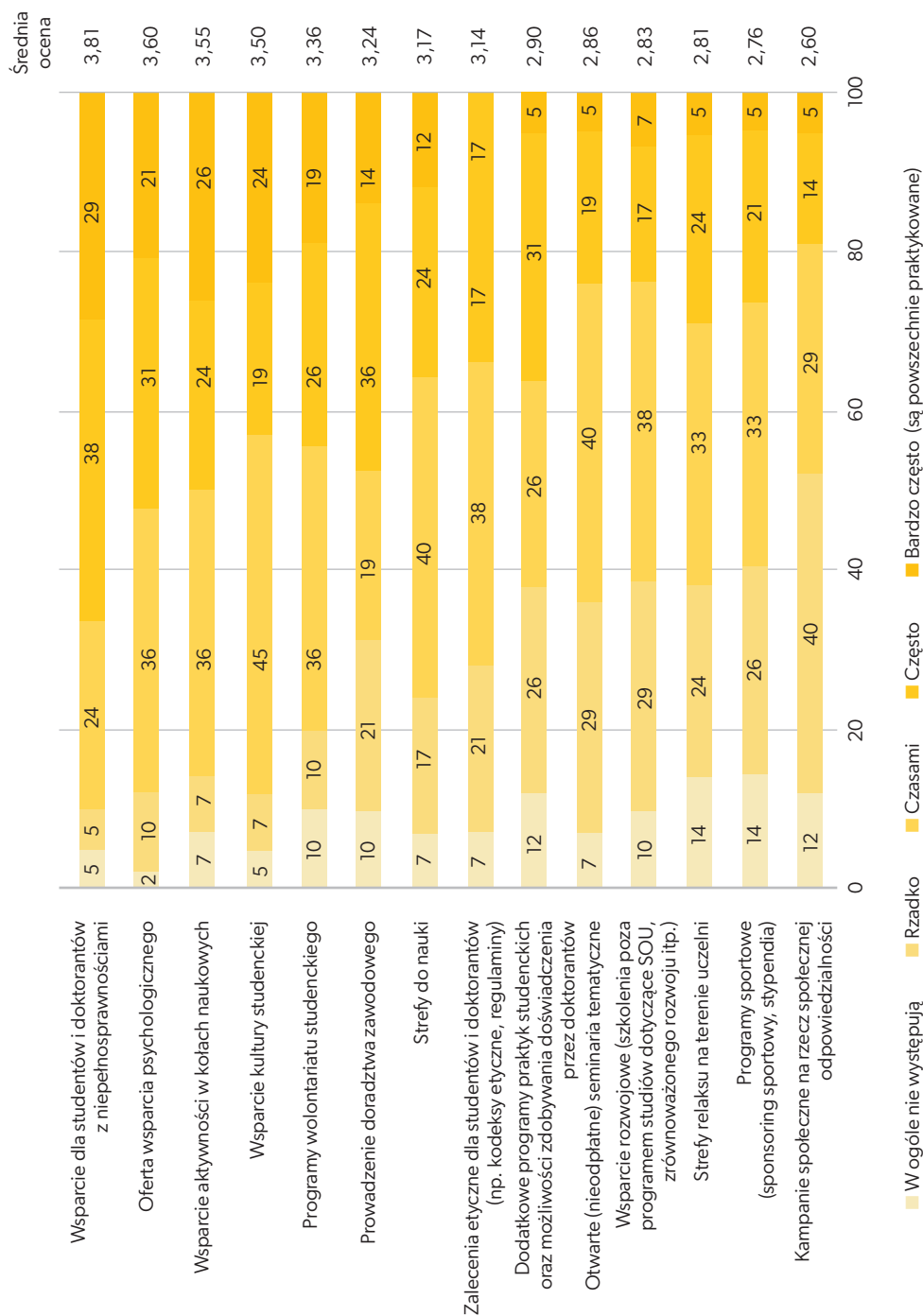


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Studenci i doktoranci zostali także poproszeni o ocenę częstotliwości działań podejmowanych przez uczelnie na rzecz studentów i doktorantów w ramach koncepcji społecznej odpowiedzialności (rysunek 63). Również w tym przypadku na pierwszym miejscu znalazło się wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami (łącznie suma wskazań „są praktykowane często” oraz „są powszechnie praktykowane” wyniosła 67%), a następnie oferta wsparcia psychologicznego (52%) i wsparcie aktywności kół naukowych oraz prowadzenie doradztwa zawodowego (po 50%). Najrzadziej prowadzonymi aktywnościami uczelni okazały się kampanie społeczne na rzecz społecznej odpowiedzialności (19%). Macierz ważności działań podejmowanych przez uczelnie i ich częstotliwość przedstawiono na rysunku 64.

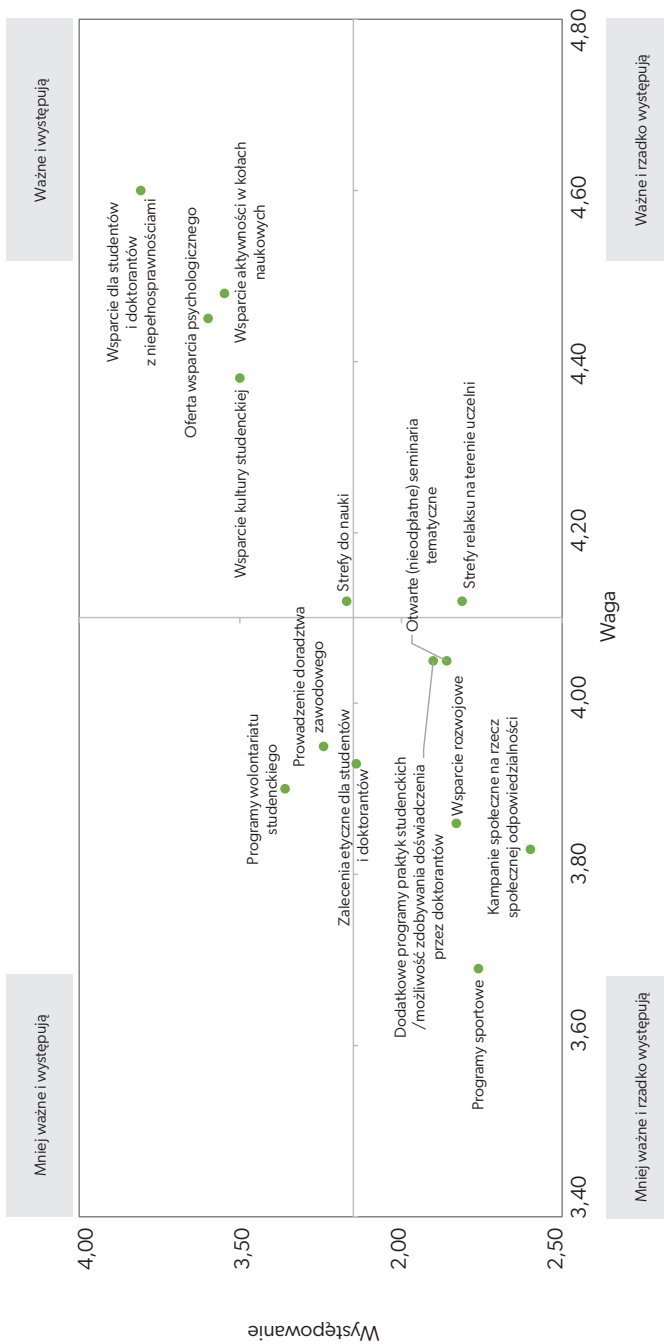


Rysunek 63. Częstotliwość działań podejmowanych przez uczelnie na rzecz studentów i doktorantów w ramach koncepcji społecznej odpowiedzialności (N = 38), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Rysunek 64. Macierz ważności działań podejmowanych przez uczelnie i ich częstotliwość (N = 38)



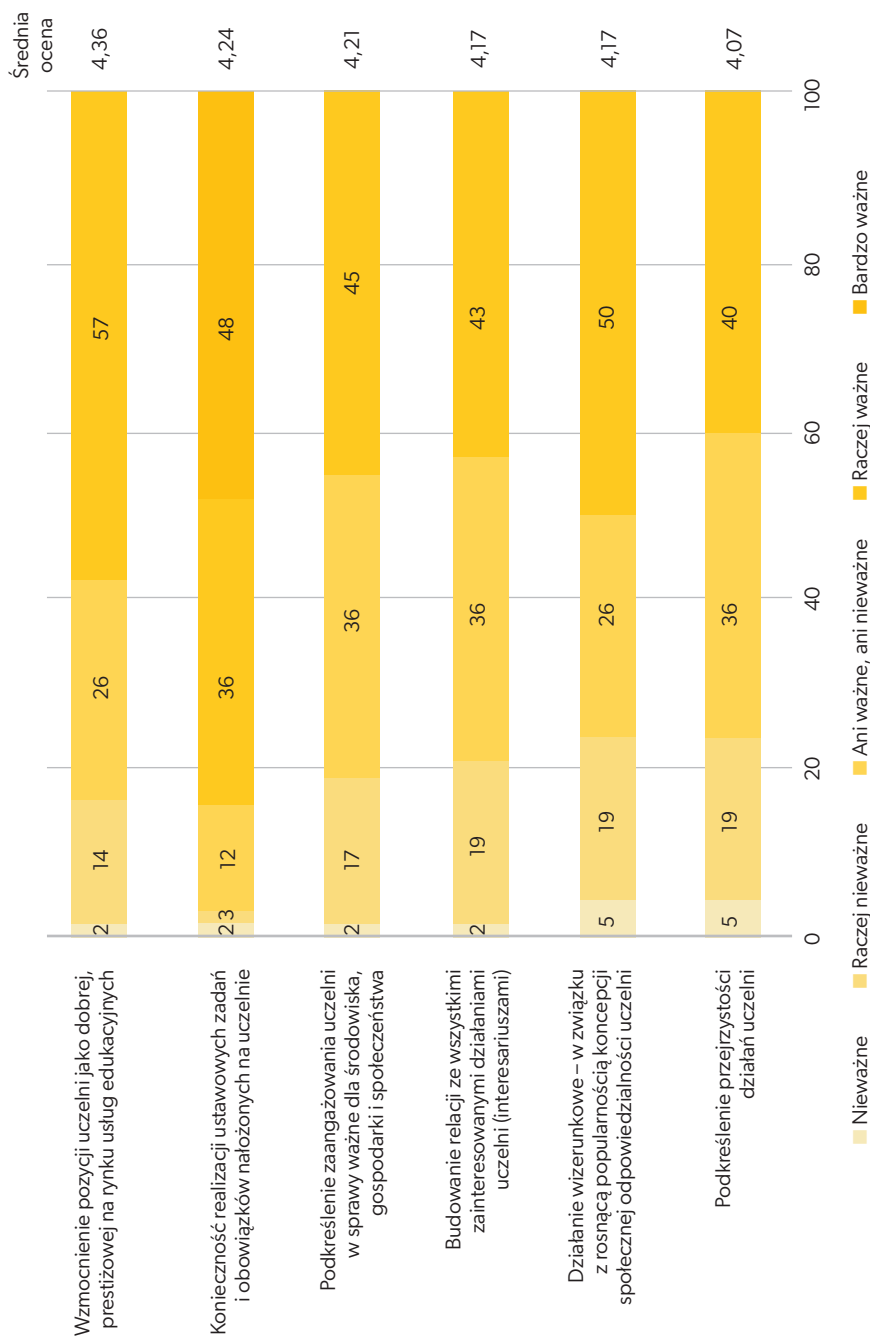
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



recycling

Badanych studentów i doktorantów zapytano także o motywy, które – w ich opinii – są ważne dla władz uczelni przy podejmowaniu działań społecznie odpowiedzialnych (rysunek 65). Wśród najczęściej wymienianych znalazły się: wzmocnienie pozycji uczelni jako dobrej i prestiżowej na rynku usług edukacyjnych (łącznie wskazania „bardzo ważne” i „raczej ważne” wyniosły 83%), konieczność realizacji ustawowych zadań i obowiązków nałożonych na uczelnie (84% wskazań) oraz podkreślenie zaangażowania uczelni w sprawy ważne dla środowiska, gospodarki i społeczeństwa (81% wskazań). Wskazania te uzyskały także najwyższe oceny, tj. odpowiednio: 4,36, 4,24 i 4,21. Co ciekawe, niemal wszystkie przytoczone motywatory zostały uznane przez studentów i doktorantów za ważne – żadna z wymienionych przesłanek nie uzyskała mniej niż 76% wskazań „bardzo ważne” i „raczej ważne”.

Rysunek 65. Motywy podejmowania przez uczelnie działań społecznie odpowiedzialnych w opinii studentów i doktorantów (N = 38), [w %]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci wskazali też na liczne korzyści z wdrażania koncepcji SOU, m.in.: budowanie dobrej reputacji i wizerunku uczelni (59% odpowiedzi), poprawę kultury organizacyjnej (46%), czy – co bardzo ważne – wzrost satysfakcji studentów i doktorantów ze studiowania na danej uczelni (38%; rysunek 66). Wśród korzyści o najmniejszym znaczeniu wymieniono natomiast poprawę komunikacji z interesariuszami (w tym z przedsiębiorstwami i instytucjami np. rynku pracy; 13%), co ze względu na specyficzną rolę uczelni w przestrzeni publicznej może niepokoić.

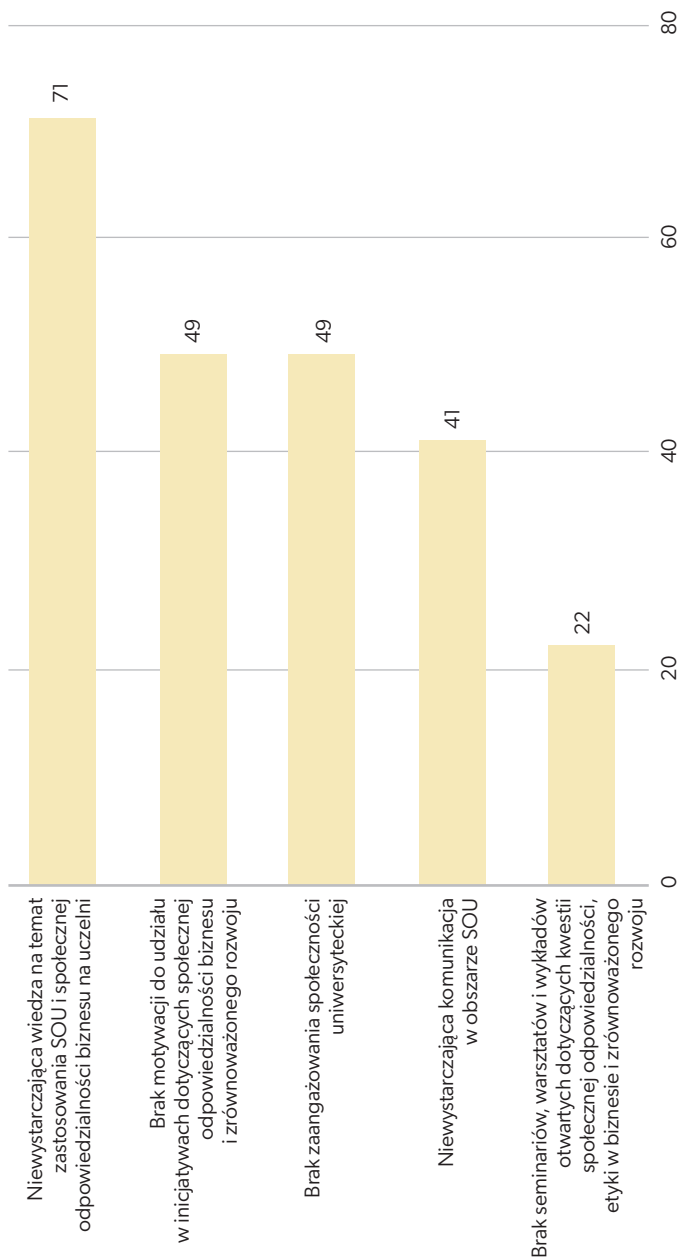
Studentów i doktorantów zapytano także o bariery prowadzenia przez uczelnie działań społecznie odpowiedzialnych (rysunek 67). Wśród najczęściej wymienianych znalazły się: niewystarczająca wiedza na temat społecznej odpowiedzialności uczelni i społecznej odpowiedzialności biznesu (71% odpowiedzi), brak właściwej motywacji do udziału w działaniach o takim charakterze (49%) oraz brak zaangażowania społeczności akademickiej w działania społecznie odpowiedzialne (również 49%).

Rysunek 66. Korzyści z wdrażania przez uczelnie koncepcji społecznej odpowiedzialności
(N = 45), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Rysunek 67. Bariery wdrażania działań z zakresu SOU (N = 45), (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



WNIOSKI Z BADAŃ

Wnioski z badań

Władze zdecydowanej większości uczelni (92%) przyznają, że **realizują koncepcję SOU**. Odniesienie do tej idei jest zawarte w dokumentach strategicznych 69% badanych uczelni. Najczęściej jest to dokument dotyczący strategii uczelni (90%) – połowa uczelni zawarła zapisy dotyczące SOU w misji uczelni, a 37% w swoim statucie. 48% ankietowanych uczelni odnosi się do koncepcji SOU w dokumentach operacyjnych. Najczęściej jest to dokument realizacji SOU tworzony przez najwyższe kierownictwo dla całej uczelni (55%).

Inicjatywę realizacji działań społecznie odpowiedzialnych najczęściej podejmuje **kadra zarządzająca uczelnią** (67%). W przypadku 18% uczelni są to osoby odpowiedzialne za SOU. Zdaniem władz uczelni osobami, które najrzadziej wykazują zainteresowanie rozpoczęciem działań społecznie odpowiedzialnych, są studenci i doktoranci (3%).

Działania SOU najczęściej są realizowane *ad hoc* (64%). 36% uczelni działa zgodnie z ustalonym harmonogramem (programowo) w tym zakresie.

Jednostki powołane z myślą o wdrażaniu koncepcji SOU działają w 28% uczelni. Najczęściej osobą odpowiedzialną za realizację tej koncepcji jest pełnomocnik ds. SOU (36%). Komisja ds. SOU działa w 27% uczelni. Rektor podejmuje się realizacji SOU w 18% uczelni.

Decyzja władz uczelni to najczęstsza **przesłanka podjęcia przez uczelnię działań** w ramach koncepcji SOU (82%). Więcej niż sześć na dziesięć uczelni wskazuje na uwzględnianie potrzeb i oczekiwań interesariuszy uczelni oraz na moralny obowiązek. Presja ze strony pracowników jest najrzadziej podawanym powodem (3%). Naciski ze strony studentów i doktorantów także nie mają dużego wpływu na podejmowanie działań SOU (5%).

Jako główną **barierę prowadzenia działalności zgodnej z koncepcją SOU** kadra zarządzająca najczęściej podaje brak środków finansowych (68%). Niebagatelne znaczenie ma również brak odpowiednich zasobów kadrowych (45%) oraz regulacji prawnych obowiązujących uczelnie w tym zakresie (42%). Na fakt, że MEiN nie zachęca do podejmowania działań w zakresie SOU, wskazało 37% badanych respondentów.

Za najważniejsze **korzyści z wdrażania koncepcji SOU** kadra zarządzająca uznała: budowę dobrej reputacji i wizerunku uczelni (79%), wzrost kultury organizacyjnej (74%) oraz poprawę komunikacji z interesariuszami (61%). Realizowanie tej koncepcji najmniej wpływa na zwiększenie lojalności pracowników (3%).

Najczęściej wykorzystywany przez uczelnie **kanał komunikacji działań SOU** stanowią spotkania najwyższego kierownictwa z pracownikami (71%). Poprzez organizację wydarzeń tematycznych działania SOU komunikuje dwie trzecie uczelni. Sześć na dziesięć badanych placówek używa do tego mediów społecznościowych (np. YouTube, Facebook) oraz pocz-

ty wewnętrznej, newsletterów. Najmniej popularnymi kanałami są broszury oraz zakładka na stronie uczelni poświęcona SOU (odpowiednio 31% i 40%).

Pomiaru efektów realizacji koncepcji SOU dokonuje 14% uczelni. Najczęściej sprawdzają poziom satysfakcji wśród studentów i doktorantów.

Potrzeby poszczególnych grup interesariuszy uczelnie najczęściej identyfikują za pomocą badań ankietowych wśród studentów i doktorantów (93%) oraz w wyniku ustnego zgłaszania potrzeb podczas spotkań z władzami uczelni, wydziałów, kolegów (94%). Najrzadszym sposobem są pisemne zgłoszenia wrzucane do skrzynki umieszczonej na uczelni (51%).

Raporty społeczne opracowuje 23% uczelni. Najczęściej są przygotowywane na potrzeby wyższego kierownictwa oraz jako kompleksowe raporty SOU zgodne z metodologią danej uczelni. Uczelnie, które nie opracowują raportów, jako najczęstszą tego przyczynę wskazują brak obowiązku prawnego (63%) oraz odpowiednich zasobów kadrowych (63%).

W opinii kadry zarządzającej uczelnie w największym zakresie kierują do pracowników uczelni działania w postaci przedszkoli uniwersyteckich ($M = 4,87$, średnia ocena na skali 1–5). W niewiele mniejszym zakresie działania uczelni skierowane do pracowników skupiają się wokół takich sfer, jak specjalny pokój dla opiekuna z dzieckiem ($M = 4,61$) oraz specjalny pokój dla osób z niepełnosprawnościami ($M = 4,55$). Ten drugi rodzaj pokoju jest jednocześnie rozwiązaniem, które kieruje do swoich pracowników najwięcej uczelni (97%). W najmniejszym zakresie uczelnie stawiają na kampanie społeczne ($M = 3,44$), programy etyczne dla pracowników ($M = 3,37$) oraz programy kulturalne ($M = 3,37$). Najrzadszym działaniem są porady dietetyczne (76%).

Uczelnie swoje działania do studentów i doktorantów kierują w największym zakresie w postaci specjalnych programów dla osób z niepełnosprawnościami ($M = 4,31$). Opieka psychologiczna to działanie, które znajduje się na drugim miejscu ($M = 4,11$). Oba wymienione elementy są jednocześnie najczęściej kierowane do studentów i doktorantów (97%). Najrzadsze są programy na rzecz ochrony zdrowia (81%), które mają jednocześnie najmniej stopień oddziaływania ($M = 3,39$).

W przypadku działań kierowanych do społeczności lokalnej uczelnie w największym zakresie kierują je do seniorów, np. uniwersytet trzeciego wieku ($M = 4,42$). Również w działania na rzecz młodzieży wkładają względnie dużo wysiłku ($M = 4,03$). Są to jednocześnie obszary działań, które realizuje najwięcej uczelni (97%). Najmniej uczelnie kieruje swoje działania do dzieci (86%). W najwięszym zakresie władze uczelni kładą nacisk na działania dla lokalnych przedsiębiorców ($M = 3,28$).

Wszystkie badane uczelnie realizują działania prośrodowiskowe, takie jak: segregacja odpadów, oszczędność energii elektrycznej (np. zachęta do wyłączenia światła i urządzeń

elektrycznych), oszczędność wody (np. zachęta do zakręcania wody) oraz oszczędność energii cieplnej (np. zachęta do zamykania okien, samodzielna regulacja temperatury pomieszczeń). Najmniej uczelnie zachęca do przemieszczania się rowerami (83%). W największym stopniu uczelnie angażują się w segregację odpadów ($M = 3,31$), w najmniejszym – w akcje na rzecz ochrony środowiska naturalnego ($M = 2,28$).

Na większości uczelni **nie funkcjonują sformalizowane systemy** typu ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 lub EMAS (61%). Te, które je mają, najczęściej sięgają po certyfikat systemu zarządzania jakością ISO 9001 (86%). Do różnego rodzaju inicjatyw przystąpiło 21% uczelni. Najczęściej jest to PRME.

Pracownicy naukowo-dydaktyczni oraz administracyjni **konceptę społecznej odpowiedzialności uczelni najczęściej kojarzą** z przestrzeganiem zasad etycznych oraz ze współpracą z otoczeniem (po 74% wskazań). Na dalszych miejscach pojawiają się takie aspekty, jak: przestrzeganie prawa, wypełnianie statutowych obowiązków uczelni czy rosnąca dbałość o stan środowiska naturalnego. Najrzadziej badani wskazują działania wymuszone przez interesariuszy (2%) oraz sponsoring (2%).

Jedna trzecia pracowników przyznała, że ich uczelnia podpisała deklarację SOU. Większość badanych wskazała jednak, że nic na ten temat nie wie (65%).

Pracownicy uczelni uważają, że ich placówka w ramach realizacji działań SOU najbardziej angażuje się w **specjalne wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami** ($M = 3,1$; skala 1–5). Jako drugie wskazywali **dotatki do wczasów** ($M = 3,15$), a jako trzecie **programy sportowe** ($M = 2,78$). W najmniejszym zakresie uczelnie angażują się w dodatkowe ubezpieczenia medyczne ($M = 2,79$).

Opieka psychologiczna jest – zdaniem pracowników – działaniem prozdrowotnym, w które uczelnia angażuje się najbardziej ($M = 2,68$). Na drugim miejscu są **dotatkowe procedury i szkolenia przeciwdziałające dyskryminacji oraz mobbingowi** ($M = 2,52$). W najmniejszym zakresie uczelnie angażują się w tworzenie obszarów wypoczynkowo-rekreacyjnych na terenie kampusu ($M = 2,32$) – warto zaznaczyć, że aspekt ten jest istotnie wyżej oceniony przez pracowników uczelni niepublicznych ($M = 2,65$; placówki publiczne: $M = 2,25$).

Zdaniem pracowników uczelnie najbardziej angażują się w **zapewnienie specjalnego pokoju dla osób z niepełnosprawnościami** ($M = 3,28$) oraz funkcjonowanie **przedszkoli uniwersyteckich** ($M = 3,23$). Jednocześnie o prowadzeniu przedszkoli przez uczelnie nie wie największa grupa pracowników (66%). Większość badanych pracowników także nie ma świadomości, czy w ich placówce jest specjalny pokój dla opiekuna z dzieckiem (55%). W najmniejszym zakresie uczelnie angażują się w kampanie społeczne ($M = 2,69$). Istot-

nie niżej tego typu działania ocenili pracownicy uczelni publicznych ($M=2,61$; uczelnie niepubliczne: $M = 3,09$).

W ocenie pracowników uczelnie najbardziej angażują się w **szkolenia z zarządzania zespołem** ($M = 2,65$) oraz **szkolenia interpersonalne** ($M = 2,62$). Najniższej ocenili szkolenia z zakresu radzenia sobie ze stresem ($M = 2,47$). Oceny poszczególnych działań formułowane przez pracowników uczelni publicznych oraz prywatnych nie różniły się istotnie.

Tematyka SOU **jest podejmowana na zajęciach** przez 72% pracowników dydaktycznych. Osoby, które tego nie robią, jako przyczynę najczęściej wskazują brak powiązania tematu zajęć ze społeczną odpowiedzialnością (60%).

Na uczelniach najczęściej działają następujące programy:

- programy kulturalne (89%) – istotnie częściej na uczelniach publicznych (91%) niż niepublicznych (80%);
- dodatki do wczasów (87%) – istotnie częściej na uczelniach publicznych (94%) niż niepublicznych (53%);
- certyfikowane szkolenia specjalistyczne (81%);
- dodatkowe szkolenia inicjowane przez pracowników, kursy, szkolenia, studia podyplomowe (80%).

Najrzadziej można spotkać następujące działania:

- opieka psychologiczna (27%) – istotnie częściej na uczelniach niepublicznych (39%) niż publicznych (24%);
- specjalny pokój dla opiekuna z dzieckiem (26%);
- specjalny pokój dla osób z niepełnosprawnościami (24%) – istotnie częściej na uczelniach niepublicznych (34%) niż publicznych (21%).

Pracownicy w największym zakresie korzystają z takich działań uczelni jak przedszkole uniwersyteckie (86%) oraz specjalny pokój dla dziecka (80%). Jednocześnie są one względnie rzadko udostępniane – podobnie pokój dla osób z niepełnosprawnościami, który funkcjonuje na 24% uczelni, a z którego korzysta często lub bardzo często 62% pracowników. Dla odmiany działania takie jak programy kulturalne, dodatkowe szkolenia inicjowane przez pracowników, kursy, szkolenia, studia podyplomowe czy certyfikowane szkolenia specjalistyczne występują w co najmniej ośmiu na dziesięć uczelni, a korzysta z nich co czwarty lub co piąty pracownik.

Najczęściej występującymi **kanalami komunikacji działań SOU** – według pracowników – są poczta wewnętrzna (56%) oraz spotkania z najwyższym kierownictwem (50%). Najrzadziej uczelnie korzystają z broszur (21%) lub zakładki na stronie internetowej (20%). Zarówno uczelnie publiczne, jak i niepubliczne chętnie sięgają po pocztę wewnętrzną lub newslettery. Spotkania najwyższego kierownictwa z pracownikami są częstsze na uczel-

niach niepublicznych (64%) niż publicznych (48%). Również kanały w mediach społecznościowych są częściej wykorzystywane na uczelniach niepublicznych (60%) niż publicznych (43%).

Jeśli chodzi o aktywności na rzecz środowiska, ponad 90% pracowników wymienia poniższe działania jako te, które funkcjonują na ich uczelni:

- oszczędność energii elektrycznej, np. zachęta do wyłączenia światła i urządzeń elektrycznych (97%);
- oszczędność energii cieplnej, np. zachęta do zamykania okien, samodzielna regulacja temperatury pomieszczeń (96%);
- oszczędność wody, np. zachęta do zakręcania wody (96%);
- segregacja odpadów (95%) – istotnie częściej występuje na uczelniach publicznych (97%) niż niepublicznych (84%);
- ograniczenie zużycia papieru (94%).

Są to również działania, w które często lub bardzo często angażują się pracownicy.

Najrzadziej pracownicy angażują się w szkolenia z zakresu edukacji ekologicznej, zachęcanie do przemieszczania się rowerami oraz akcje na rzecz środowiska naturalnego (np. „Sprzątanie Świata”).

Segregacja odpadów to rodzaj działań uczelni, który – zdaniem pracowników – jest realizowany w najwyższym stopniu spośród wszystkich działań prośrodowiskowych ($M = 2,94$). Na drugim miejscu jest oszczędność energii elektrycznej ($M = 2,68$), a na trzecim oszczędność energii cieplnej ($M = 2,62$). W najmniejszym zakresie uczelnia zachęca do przemieszczania się rowerami ($M = 2,49$) oraz do ograniczenia używania butelek plastikowych ($M = 2,49$). Ograniczanie zużycia papieru istotnie lepiej – w ocenie badanych – jest realizowane na uczelniach niepublicznych ($M = 2,76$) niż publicznych ($M = 2,44$).

Angażowanie się w działania prośrodowiskowe zostało tak samo ocenione przez pracowników uczelni i przez władze. Chociaż wyniki wskazują na nieco większe zaangażowanie w tego typu działania pracowników niż samej uczelni, to nie są to różnice istotne statystycznie.

Pojęcie społecznej odpowiedzialności uczelni jest znane 38% studentów i doktorantów. Taki sam odsetek badanych z tej grupy zna pojęcie społecznej odpowiedzialności biznesu, a 42% słyszało o zrównoważonym rozwoju. O żadnej koncepcji związanej ze społeczną odpowiedzialnością nie słyszało 40% studentów i doktorantów.

Koncepcja **SOU** jest najczęściej kojarzona z **przestrzeganiem zasad etycznych** (73%) oraz ze **współpracą z otoczeniem** (71%). Budzi ona zatem podobne skojarzenia zarówno wśród studentów, jak i wśród pracowników uczelni. Najrzadziej jest kojarzona z działania-

mi zwiększającymi sprawozdawczość i biurokrację (2%) oraz z działaniami wymuszonymi przez interesariuszy (2%).

Źródłem wiedzy na temat SOU dla blisko połowy studentów i doktorantów (47%) są **media społecznościowe**. Od wykładowców informacje na ten temat czerpie 29% badanych. Co piąty student i doktorant sięga po raport społeczny uczelni, korzysta z wewnętrznej sieci internetowej (intranetu) lub spotyka się z zagadnieniem SOU w ramach wydarzeń tematycznych.

Zdaniem większości przedstawicieli studentów uczelnie powinny **podejmować działania z zakresu społecznej odpowiedzialności** (87%). Blisko trzy czwarte badanych przyznało, że nie uczestniczyło w zajęciach, na których pojawiały się treści nawiązujące do tematyki SOU.

Badani za działania społecznie odpowiedzialne najczęściej uważają **akcje oddawania krwi lub rejestracje do bazy dawców szpiku** (74%). Są to równocześnie działania często realizowane na uczelniach (62%). Za tego typu aktywność należy również uznać zbiórki karmy i darów materialnych dla zwierząt. Prowadzenie wykładów otwartych na tematy związane ze społeczną odpowiedzialnością, etyką i zrównoważonym rozwojem jest także w dużym stopniu kojarzone z działaniem społecznie odpowiedzialnym (71%), lecz nie jest częste (26%). Mecze charytatywne, działania samorządu studenckiego na rzecz pomocy emerytom czy zbiórki, np. kredek dla domów dziecka, przy okazji organizowania obrony prac dyplomowych (zamiast kupowania kwiatów), są działaniami w mniejszym stopniu kojarzonymi ze społeczną odpowiedzialnością i jednocześnie występują rzadziej.

Większość badanych studentów i doktorantów jest zdania, że uczelnie powinny **realizować swoją odpowiedzialność społeczną** głównie **w obszarze społecznym** (relacje z otoczeniem, np. wsparcie osób z niepełnosprawnościami, organizacja zbiórek charytatywnych; 58%), a także edukacyjnym (np. seminaria, warsztaty; 47%).

Ważnymi dla studentów i doktorantów działaniami, które jednocześnie na uczelniach występują często, są: wsparcie dla studentów i doktorantów z niepełnosprawnościami, oferta wsparcia psychologicznego, wsparcie aktywności w kołach naukowych oraz wsparcie kultury studenckiej. Istotnym aspektem, który pojawia się nieco rzadziej, jest tworzenie stref relaksu na terenie uczelni. Do rzadziej występujących działań, które mają również nieco mniejszą wagę dla studentów, należy zaliczyć: programy sportowe, wsparcie rozwojowe, kampanie społeczne na rzecz społecznej odpowiedzialności czy też dodatkowe programy praktyk studenckich/ możliwość zdobycia doświadczenia przez doktorantów.

W ocenie badanych **najważniejszym motywem** przy podejmowaniu działań społecznie odpowiedzialnych jest **wzmocnienie pozycji uczelni jako dobrej, prestiżowej na rynku usług edukacyjnych** ($M = 4,36$). Jest to zgodne z tym, co wskazywały także władze uczelni.

Drugim pod względem ważności motywem jest konieczność realizacji ustawowych zadań i obowiązków nałożonych na uczelnie ($M = 4,24$), a trzecim – zaangażowanie uczelni w sprawy ważne dla środowiska, gospodarki i społeczeństwa ($M = 4,21$). Najmniej ważne jest podkreślenie przejrzystości działań uczelni ($M = 4,07$).

Najważniejszą korzyścią z wdrażania koncepcji SOU jest – według studentów i doktorantów – **budowa dobrej reputacji i wizerunku uczelni** (59%).

Główną **barierą** realizowania działań z obszaru SOU jest – zdaniem badanych – **niewystarczająca wiedza na ten temat** (71%). Na to zwróciła uwagę również większość pracowników uczelni. Połowa wskazań dotyczyła także braku motywacji do udziału w inicjatywach dotyczących społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju oraz brak zaangażowania społeczności uniwersyteckiej.



OFICYNA WYDAWNICZA SGH
SZKOŁA GŁÓWNA HANDLOWA W WARSZAWIE
www.wydawnictwo.sgh.waw.pl

