

RAPORT

z Badania Satysfakcji Pracowników (BSP) przeprowadzonych wśród pracowników, dla których miejscem pracy jest Wydział Nauk Biologicznych i Weterynaryjnych

A. Informacje wstępne:

1. **podstawa prawna sporządzenia raportu** (Zarządzenie nr 210 Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 24 października 2023 r. w sprawie procedury badania satysfakcji pracowników na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu),
2. **opis celu i zakres raportu** (dostarczenie rekomendacji doskonalących funkcjonowanie Uniwersytetu w kontekście jakości kształcenia i organizacji pracy),
3. **okres badawczy 2023/2024**,
4. **narzędzia badawcze** (na adresy mailowe wszystkich pracowników Uniwersytetu zostały sześciokrotnie przesłane zaproszenia do udziału w badaniu, które miało postać ankiety),
5. **zmiennie** (o ile wystąpiły), które mogą wpłynąć na wyniki ankiety (np. zmiany organizacyjne).

B. Wyniki badań ankietowych:

1. **dane podstawowe:**
 - a) liczba pracowników uprawnionych do wzięcia udziału w badaniu: **207**
 - b) liczba wypełnionych ankiet: **68**
2. **zwrotność ankiet w danym okresie badawczym:**

LP.	KLUCZOWE PARAMETRY BADANIA SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW	DANE JEDNOSTKI
1	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej: wartość w % - odsetek respondentów	32,85%
2	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - wzrost/bez zmian/spadek	3,72%*
3	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej/tak samo/poniżej	8,53%*
4	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 27% (rok 2023) - powyżej/tak samo/poniżej	5,85%*

*Obok podania danych procentowych należy daną komórkę wypełnić kolorem zgodnie z uzyskanym wynikiem.

3. **średnia ocena dla jednostki**

LP.	KLUCZOWE PARAMETRY BADANIA SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW	DANE JEDNOSTKI
5	Średnia ocena dla jednostki: wartość - średnia ocena	3,46
6	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - wzrost/bez zmian/spadek	0,24*
7	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej/tak samo/poniżej	0,02*
8	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 3,65 (rok 2023) - powyżej/tak samo/poniżej	0,19*

*Obok podania danych procentowych należy daną komórkę wypełnić kolorem zgodnie z uzyskanym wynikiem.

4. Kluczowe parametry badania satysfakcji pracowników

Na podstawie przeprowadzonego badania, stwierdza się, że kluczowymi parametrami badania satysfakcji pracowników, na które bezwzględnie należy zwrócić uwagę są: **wynagrodzenie, warunki pracy, motywacja i satysfakcja, władze uniwersytetu.**

5. Zwrotność ankiet dla jednostki:

	Liczba osób uprawnionych do badania (n)	Liczba osób, które wzięły udział w badaniu (n; %)	Liczba osób, które wzięły udział w poprzednim badaniu (n; %)*	Zmiana % (wzrost / spadek) względem poprzedniego okresu *
Nauczyciele akademicy	152	46; 30,26%	54; 36,00%	5,74%/spadek
Pracownicy inżynieryjno-techniczni	45	9; 20,00%	12; 34,29%	14,29%/spadek
Pracownicy administracji	10	3; 30,00%	1; 11,11%	18,89%/wzrost
Razem	207	58	67	

* można dodać wiersze w przypadku możliwości dokonania porównań do wyników z innych okresów badań

Pole nieobowiązkowe - uzupełnić część opisową dla punktu wg poniższego wzoru.

Zwrotność ankiet dla WNBiW wynosi 32,85% i jest **wyższa** o 8,53% niż średnia UMK, która wynosi 24,32%

Zwrotność ankiet jest **zadowalająca** ($\geq 20\%$) (należy uzasadnić odpowiedź i zaproponować działania zwiększające zwrotność ankiet (jeśli dotyczy) oraz uwzględnić różnice w zwrotności ankiet wśród grup pracowników).

6. Średnia ocena dla WNBiW w odniesieniu do całości kwestionariusza

3.1 Zagregowany wskaźnik satysfakcji z pracy

Średnia ocena satysfakcji pracowników WNBiW wyniosła 3,46 i jest **wyższa** o 0,02 niż średnia ocena dla UMK (3,44) i **wyższa** o 0,24 niż średnia ocena dla WNBiW w poprzednim badaniu (2022 r.), która wynosiła 3,22.

3.2 Wskaźniki satysfakcji z pracy w obrębie poszczególnych aspektów organizacji pracy Uniwersytetu

	Poprzedni pomiar	Rok badania	Zmiana (wzrost / spadek)	Średnia UMK	Wynik względem średniej UMK
Wizerunek	3,47	3,66	0,19	3,75	0,09
Władze Uniwersytetu	2,78	2,97	0,19	2,80	0,17
Władze jednostki organizacyjnej	2,79	3,39	0,60	3,14	0,25
Bezpośredni przełożony	3,36	3,65	0,29	3,65	0,00
Współpraca	3,63	3,70	0,07	3,81	0,11
Komunikacja	3,31	3,52	0,21	3,53	0,01

Warunki pracy	3,20	3,39	0,19	3,53	0,14
Wynagrodzenie	2,76	3,03	0,27	2,90	0,13
Rozwój	3,00	3,48	0,48	3,27	0,21
Motywacja i satysfakcja	2,86	3,28	0,42	3,41	0,13
Zaangażowanie i lojalność	3,56	3,59	0,03	3,73	0,14
Godność	17,10% (naruszana)	22,06 % (naruszana)	4,96%	17,60% (naruszana)	4,46%

Charakterystyki pracy i funkcjonowania UMK, które są doceniane przez pracowników oraz bieżące problemy wymagające działań naprawczych (na podstawie pozytywnych i negatywnych komentarzy pracowników)

Pracownicy doceniają następujące aspekty pracy i funkcjonowania Uniwersytetu

- Nienormowany czas pracy

Na podstawie analizy komentarzy pracowników stwierdza się następujące problemy, które wymagają działań naprawczych:

- Mobbing
- Obieg dokumentów
- Strona www
- Brak możliwości przedstawienie swoich pomysłów władzom uczelni (blokowanie)
- Trudności w załatwianiu spraw administracyjnych
- Słabe wsparcie finansowe badań
- Niskie wynagrodzenia za pracę
- Brak równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym
- Uczelnia nie zapewnia godziwych warunków pracy
- Przyjmowanie coraz słabszych studentów, którzy nie pozwalają na poprawę jakości kształcenia.
- Administracja ogólnouniwersytecka nie spełnia swojej roli (spychanie pracy na Wydział i brak odpowiedzialności)

C. Rekomendacje i działania usprawniające:

1. Informacja o stanie realizacji rekomendacji zadeklarowanych w poprzednim raporcie

Rekomendacja z poprzedniego okresu badania	Podjęte działania	Osoby odpowiedzialne za realizację	Poziom realizacji	Efekty i rezultaty (także powody niezrealizowania)
Większe zaangażowania się pracodawcy w problemy pracowników,	Cykliczne spotkania Pani Dziekan z poszczególnymi grupami pracowników	Władze Wydziału	Zrealizowane	Poprawa komunikacji
Podniesienie jakości kształcenia	Stałe monitorowanie osiągnięcia	Władze Wydziału i Wydziałowa	Pochyliły się nad każdym problemem	Stałe podnoszenie jakości kształcenia.

	efektów uczenia się. Reagowanie na problemy pojawiające się w aspekcie prowadzenia zajęć dydaktycznych	Rada ds. Jakości Kształcenia		
Jasne kryteria wynagradzania i przyznawania premii	Jasny komunikat Władz Wydziału jakie były kryteria przy przyznawaniu ostatnich podwyżek	Władze Wydziału, Władze Uczelni	zrealizowane	Podniesie świadomości pracowników
Przeciwdziałanie mobbingowi	Odpowiednia procedura i wsparcie	Władze Uczelni	w trakcie realizacji	
Większa pomoc ze strony administracji centralnej i odciążenie Wydziałów z prac administracyjnych	Brak wręcz przeciwnie dokładanie pracy.	Władze Uczelni	niezrealizowane	Brak

*W razie potrzeby dodać kolejne wiersze

2. Rekomendowane działania usprawniające

Na podstawie wyników badania satysfakcji pracowników rekomenduje się następujące działania wraz z harmonogramem ich realizacji:

Rekomendacja	Sposób wprowadzenia	Osoby odpowiedzialne	Planowany termin realizacji
Przeciwdziałanie mobbingowi	Działanie zgodne z procedurą	Władze Uczelni	-
Większa pomoc ze strony administracji centralnej i odciążenie wydziałów z prac administracyjnych	Odpowiednie procedury	Władze Uczelni	-
Usprawnienie przepływu dokumentów i informacji między Wydziałem a administracją centralną	Odpowiednie procedury	Władze Uczelni	-
Otwartość Władz uczelni na pomysły pracowników		Władze Uczelni	-
Poprawa finansowania badań naukowych		Władze Uczelni	-
Finansowa gratyfikacja za zaangażowanie w pracę		Władze Uczelni	-

Zadbanie o zachowanie balansu między życiem zawodowym, a prywatnym		Władze Uczelni	-
Zapewnienie godziwych warunków pracy		Władze Uczelni	-
Odciążenie Wydziałów w pracy administracyjnej		Władze Uczelni	-

*W razie potrzeby dodać kolejne wiersze

Dziekan WNBiW

Dziekan

prof. dr hab. Justyna Rogalska

Prof. dr hab. Justyna Rogalska

Wydziałowy Koordynator

ds. Jakości Kształcenia

Anna Hetmann

dr Anna Hetmann

Toruń, dn. 20.12.2024 r.