

RAPORT

z Badania Satysfakcji Pracowników (BSP)
przeprowadzonych wśród pracowników,
dla których miejscem pracy jest Wydział Nauk o Zdrowiu

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** – maj – wrzesień 2024.
4. **narzędzia badawcze** - na adresy mailowe wszystkich pracowników Uniwersytetu zostały sześciokrotnie przesłane zaproszenia do udziału w badaniu, które miało postać ankiety,
5. **zmienne** (o ile wystąpiły), które mogą wpłynąć na wyniki ankiety (np. zmiany organizacyjne) - brak.

B. Wyniki badań ankietowych:

1. **dane podstawowe:**
 - a) liczba pracowników uprawnionych do wzięcia udziału w badaniu : **314**
 - b) liczba wypełnionych ankiet: **51**
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	16,24%
2	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - wzrost/bez zmian/spadek	+1,54%
3	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej/tak samo/poniżej	- 8,08%
4	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 27% (rok 2023) - powyżej/tak samo/poniżej	-10,76%

**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	3,62
6	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - wzrost/bez zmian/spadek	-0,12
7	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej/tak samo/poniżej	+0,18
8	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 3,65 (rok 2023) - powyżej/tak samo/poniżej	-0,03

**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:

- mimo, że zwrotność ankiet wzrosła od poprzedniego badania to nadal jest ona poniżej zwrotności na całym uniwersytecie oraz poniżej wartości pożądanej.

5.

6. 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 akademicki	280	39; 13,93%	13,65%	+0,28%
Pracownicy inżynieryjno-techniczni	15	3; 20,00%	7,96%	+12,04%
Pracownicy administracji	18	3; 16,67%	30,00%	- 13,33%
Razem	313	45*; 17,87%		

* 6 osób nie podało w jakim charakterze pracuje

Zwrotność ankiet dla Wydziału Nauk o Zdrowiu wynosi 16,24% i jest **niższa** o 8,08% niż średnia UMK, która wynosi 24,32%.

Zwrotność ankiet jest **niezadowalająca** (<20%).

Zwrotność wśród nauczycieli akademickich utrzymuje się na tym samym poziomie. Prawie o połowę mniej pracowników administracyjnych wypełniło ankietę w porównaniu z poprzednim pomiarem.

Średnia ocena dla Wydziału Nauk o Zdrowiu w odniesieniu do całości kwestionariusza wynosi 3,62.

3.1 Zagregowany wskaźnik satysfakcji z pracy

Średnia ocena satysfakcji pracowników Wydziału Nauk o Zdrowiu wyniosła 3,62 i jest **wyższa** o 0,18 niż średnia ocena dla UMK (3,44.) **niższa** o 0,12 niż średnia ocena w poprzednim badaniu (2022 r.), która wynosiła 3,74.

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	3,91	2022	-0,12	3,75	3,79
Władze Uniwersytetu	3,40	2022	-0,31	2,80	3,09
Władze jednostki organizacyjnej	3,51	2022	-0,08	3,14	3,43
Bezpośredni przełożony	3,86	2022	-0,02	3,65	3,84
Współpraca	4,06	2022	-0,13	3,81	3,93
Komunikacja	3,85	2022	-0,13	3,53	3,72
Warunki pracy	3,67	2022	+0,04	3,53	3,71
Wynagrodzenie	3,35	2022	-0,41	2,90	2,94
Rozwój	3,63	2022	-0,30	3,27	3,43
Motywacja i satysfakcja	3,70	2022	-0,10	3,41	3,60
Zaangażowanie i lojalność	3,95	2022	-0,07	3,73	3,88
Naruszona godność	4,70%	2022	+5,10%	17,6	9,80%

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: współpraca, zaangażowanie i lojalność oraz bezpośredni przełożony.

Najniżej ocenianym wskaźnikiem satysfakcji jest wynagrodzenie.

W porównaniu z poprzednim pomiarem wzrósł odsetek osób zgłaszających naruszenie godności osobistej.

Na podstawie analizy komentarzy pracowników stwierdza się następujące problemy, które wymagają działań naprawczych: brak jasnej ścieżki rozwoju zawodowego, nierównomierne obciążenie pracowników obowiązkami przez kierownika, brak uwzględniania indywidualnych wyników i zaangażowania w systemie wynagrodzeń, nadmiar obowiązków dydaktycznych skutkujący ograniczonymi możliwościami rozwoju naukowego.

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)
Poprawa zwrotności ankiet	- Rozpowszechnianie wyników BSP oraz harmonogramu działań doskonalących poprzez kierowników oraz stronę internetową wydziału. - Informowanie o możliwości stałego zgłaszania problemu, pomysłu czy usprawnienia w zakresie funkcjonowania uniwersytetu za pośrednictwem formularza na stronie www.jakosc.umk.pl - W trakcie trwania badania przypominanie o możliwości wypełnienia ankiety	Wydziałowy Koordynator ds. Jakości kształcenia, Kolegium Dziekańskie	Zrealizowana	Nastąpił niewielki wzrost zwrotności
Analiza problemu z naruszeniem godności osobistej pracowników w miejscu pracy.	- Rozpoznanie problemu przez Dziekana, - Informowanie o polityce przeciwdziałania mobbingowi, - Informowanie o procedurze zgłaszania naruszeń godności osobistej	Dziekan	W trakcie realizacji	Prawie 10% pracowników doświadczyło naruszenia godności osobistej
Poprawa satysfakcji pracowników z gratyfikacji finansowej	- Wsparcie finansowe publikacji. - Znaczące zwiększenie wynagrodzenia wszystkich pracowników uniwersytetu	Władze rektorskie, Władze dziekańskie	Zrealizowana	Mimo zwiększenia wynagrodzeń nadal satysfakcja z gratyfikacji finansowej jest najniżej oceniana przez pracowników

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
Zwiększenie udziału pracowników w badaniu satysfakcji	- Spotkanie z pracownikami celem omówienia wyników BSP oraz przedstawienia harmonogramu działań naprawczych/doskonalących - Przesłanie pracownikom linku do raportu wraz z harmonogramem działań zamieszonego na stronie internetowej wydziału - Rozpowszechnianie informacji o wdrażanych działaniach doskonalących oraz ich efektach, również poprzez media społecznościowe - W trakcie trwania badania przypominanie o możliwości wypełnienia ankiety	Wydziałowy Koordynator ds. Jakości Kształcenia Kolegium Dziekańskie/	Styczeń 2025 Działania bieżące
Budowanie u pracowników poczucia adekwatności wynagrodzenia do zaangażowania i osobistych osiągnięć	- Wynagradzanie finansowe za pełnienie dodatkowych funkcji organizacyjnych na wydziale. - Wynagradzanie najlepszych nauczycieli. - Podtrzymanie wynagradzania pracowników za najlepsze publikacje.	Kolegium Dziekańskie/ Władze Rektorskie	2 lata
Zmniejszenie odsetka osób doświadczających naruszeń godności osobistej	- Rozpoznanie problemu przez Dziekana, - Rozmowy Dziekana z kierownikami jednostek - Informowanie o polityce przeciwdziałania mobbingowi, - Informowanie o procedurze zgłaszania naruszeń godności osobistej	Kolegium Dziekańskie	Działanie bieżące

Dr Kamila Faleńczyk

Dr Magdalena Weber- Rajek

Wydziałowy Koordynator
ds. Jakości Kształcenia

Prodziekan ds. Kształcenia