

RAPORT

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

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**,
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).

B. Wyniki badań ankietowych:

1. **dane podstawowe:**
 - a) liczba pracowników uprawnionych do wzięcia udziału w badaniu
 - b) liczba wypełnionych ankiet

2. zwrotność odpowiedzi w danym okresie badawczym:

LP.	KLUCZOWE PARAMETRY BADANIA SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW	DANE JEDNOSTKI
1	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej: wartość w % - odsetek respondentów	25,35%
2	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - wzrost / bez zmian / spadek	-3,47 p.p.
3	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej / tak samo / poniżej	1,03 p.p.
4	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 27% (rok 2023) - powyżej / tak samo / poniżej	-1,65 p.p.

**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	3,56
6	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - wzrost / bez zmian / spadek	0,04%
7	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej / tak samo / poniżej	+0,12
8	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 3,65 (rok 2023) - powyżej / tak samo / poniżej	-0,09

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

4. Kluczowe parametry oceny satysfakcji pracowników

Na podstawie przeprowadzonego badania, stwierdza się, że kluczowymi parametrami oceny satysfakcji pracowników, na które bezwzględnie należy zwrócić uwagę są:

- Niska ocena Władz Uniwersytetu (średnia ocena 2,74). Średnia ocena większości aspektów dotyczących Władz Uniwersytetu wynosi poniżej 3,0. Pracownicy najniżej ocenili politykę kadrową, sprawiedliwe traktowanie potrzeb wszystkich jednostek UMK oraz premiowanie zaangażowania pracowników w wykonywaniu swoich obowiązków.
- Wynagrodzenia (średnia ocena 2,76). Średnia ocena większości aspektów dotyczących wynagrodzeń wynosi poniżej 3,0. Pracownicy najniżej ocenili zasady premiowania, uwzględnianie indywidualnych wyników pracowników oraz sprawiedliwe wynagradzanie za pracę.
- Władze WNEiZ (średnia ocena 3,23). Pracownicy najniżej ocenili politykę kadrową oraz premiowanie zaangażowania pracowników w wykonywaniu swoich obowiązków.
- Rozwój – przydzielanie funduszy na rozwój pracowników na WNEiZ (średnia ocena 2,83).
- Zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (średnia ocena 3,33).

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	122	26; 21,31%	43; 34,13%	-12,82 p.p.
Pracownicy inżynieryjno-techniczni	-	-	-	-
Pracownicy administracji	19	5; 36,32%	5; 26,32%	10 p.p.
Pracownicy biblioteczni	b.d.	0	0	-
Pracownicy obsługi	b.d.	0	1; 4,17%	-
Razem	142	36; 25,35%	49; 28,82%	-3,47 p.p.

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

Zwrotność ankiet dla WNEiZ wynosi 25,35% i jest **wyższa** o 1,03 p.p. niż średnia UMK, która wynosi 24,32%

Zwrotność ankiet jest **zadowalająca** ($\geq 20\%$). Jednak pomimo zadowalającej zwrotności obserwujemy istotny spadek zwrotności wśród nauczycieli akademickich, którzy nie są przekonani co do sprawczości wynikającej z ich opinii.

Średnia ocena dla Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania w odniesieniu do całości kwestionariusza

3.1 Zagregowany wskaźnik satysfakcji z pracy

Średnia ocena satysfakcji pracowników WNEiZ wyniosła 3,56 i jest **wyższa** o 0,12 niż średnia ocena dla UMK (3,44) i **wyższa** o 0,13 niż średnia ocena dla WNEiZ w poprzednim badaniu (2022 r.), która wynosiła 3,43.

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

	Poprzedni pomiar (2022 r.)	Aktualny pomiar (2024 r.)	Zmiana (wzrost / spadek)	Średnia UMK	Wynik względem średniej UMK
Wizerunek	3,79	3,91	+0,12	3,75	+0,16
Władze Uniwersytetu	3,00	2,74	-0,26	2,80	-0,06
Władze jednostki organizacyjnej	3,51	3,23	-0,28	3,14	+0,09
Bezpośredni przełożony	3,98	3,97	-0,01	3,65	+0,32
Współpraca	3,92	3,92		3,81	+0,11
Komunikacja	3,81	3,75	-0,06	3,53	+0,22
Warunki pracy	3,70	3,63	-0,07	3,53	+0,10
Wynagrodzenie	2,92	2,76	-0,16	2,90	-0,14
Rozwój	3,47	3,36	-0,11	3,27	+0,09
Motywacja i satysfakcja	3,26	3,47	+0,21	3,41	+0,06
Zaangażowanie i lojalność	3,70	3,80	+0,10	3,73	+0,07
Godność (Czy w miejscu pracy naruszana jest godność osobista...?) - % wskazań negatywnych odpowiedzi	87,76%	86,11%	-1,65 p.p.	82,40%	+5,36 p.p.

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 – brak komentarzy.

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

- nisko opłacana i premiovana praca na UMK,
- niewłaściwy system nagradzania za publikacje (niezgodny w listą ministerialną, brak świadczenia za publikacje finansowane przez UMK),
- brak pomocy ze strony administracji w wieku kwestiach.

C. Rekomendacje i działania usprawniające:

1. Informacja o stanie realizacji rekomendacji zadeklarowanych w poprzednim raporcie

W poprzednim raporcie nie zawarto rekomendacji.

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
Ujednolicenie sposobu wynagradzania pracowników na tych samych stanowiskach w skali Uczelni (wyrównanie w górę)		Władze Uczelni	
Sprawiedliwe traktowanie potrzeb wszystkich jednostek UMK: np. wypracowane środki finansowe z zajęć na studiach niestacjonarnych pozostają do dyspozycji wydziału		Władze Uczelni	
Ustalenie jednolitych, jawnych i transparentnych zasad premiowania zaangażowania pracowników w wykonywaniu swoich obowiązków		Władze Wydziału/ Władze Uczelni	
Redukowanie nieodpłatnych dodatkowych godzin pracy pracowników na rzecz Uniwersytetu (nieobjętych umową o pracę)		Władze Wydziału/ Władze Uczelni	
Znaczące podniesienie stawki za godziny nadwymiarowe		Władze Wydziału/ Władze Uczelni	
Wsparcie pracowników w procesie publikacyjnym (np. baza wiedzy na temat czasopism, pomoc w tworzeniu zespołów badawczych)		Dyrektorzy Instytutów	
Granty wydziałowe na badania naukowe		Władze Wydziału	

*W razie potrzeby dodać kolejne wiersze

Raport opracowała:

Ewa Wędrowska