

RAPORT

z Badania Satysfakcji Pracowników (BSP) przeprowadzonych wśród pracowników, dla których miejscem pracy jest Wydział Filozofii i Nauk Społecznych UMK

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 185
 - b) liczba wypełnionych ankiet 57

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	30,81%
2	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - wzrost/bez zmian/spadek	14,58%*
3	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej/tak samo/poniżej	6,49%*
4	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 27% (rok 2023) - powyżej/tak samo/poniżej	3,81%*

*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	1,42%*
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 badania satysfakcji pracowników

Na podstawie przeprowadzonego badania, stwierdza się, że kluczowymi parametrami badania satysfakcji pracowników, na które bezwzględnie należy zwrócić uwagę są (wymienić).

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	161	45; 27,95%	51; 31,68%	spadek o 3,73 p.p.
Pracownicy inżyniero-techniczni	4	0; 0%	2; 33%	spadek o 3,33 p.p.
Pracownicy administracji	20	4; 20%	3; 12%	wzrost o 8 p.p.
Pracownicy biblioteczni	0	0; 0%	-; -%	-; -%
Pracownicy obsługi	0	3; ∞%	-; -%	-; -%
Razem	185	52; 28,1%	57; 26,89%	wzrost o 1,21 p.p.

* 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 nauczycieli akademickich wynosi 27,95% i jest **wyższa** o 5,42% niż średnia UMK, która wynosi 22,53%.

Zwrotność ankiet dla pracowników inżyniero-technicznych wynosi 0% i jest **niższa** o 18,37% niż średnia UMK, która wynosi 18,37%.

Zwrotność ankiet dla pracowników administracji wynosi 20% i jest **niższa** o 6,70% niż średnia UMK, która wynosi 26,70%.

Zwrotność ankiet ogółem oraz nauczycieli akademickich jest **zadowalająca** ($\geq 20\%$), jednak w grupach pracowników administracji i inżyniero-technicznych jest **niezadowalająca** ($< 20\%$).

6. Średnia ocena dla WFiNS (nazwa jednostki) w odniesieniu do całości kwestionariusza 3,56.

3.1 Zagregowany wskaźnik satysfakcji z pracy

Średnia ocena satysfakcji pracowników WFiNS wyniosła **3,56** i jest **wyższa** o **0,12** niż średnia ocena dla UMK (**3,44**) i **wyższa** o **0,05** niż średnia ocena dla WFiNS w poprzednim badaniu (**2022 r.**), która wynosiła **3,51**.

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	3,89	3,79	-2,57%	3,75	+1,07%
Władze Uniwersytetu	3,04	2,74	-9,87%	2,80	-2,14%
Władze jednostki organizacyjnej	3,25	3,29	1,23%	3,14	+4,78%

Bezpośredni przełożony	3,77	3,80	0,80%	3,65	+4,11%
Współpraca	3,72	3,90	4,84%	3,81	+2,36%
Komunikacja	3,56	3,59	0,84%	3,53	+1,70%
Warunki pracy	3,61	3,71	2,77%	3,53	+5,10%
Wynagrodzenie	3,00	2,99	-0,33%	2,90	+3,10%
Rozwój	3,56	3,61	1,40%	3,27	+10,40%
Motywacja i satysfakcja	3,15	3,55	12,70%	3,41	+4,11%
Zaangażowanie i lojalność	3,64	3,74	2,75%	3,73	+0,27%
Godność	22,81%	17,54%	-23,10%	17,60%	-0,34%

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:

Pracownicy, którzy wzięli udział w badaniu, określili UMK jako profesjonalną i godną zaufania uczelnię, z którą się identyfikują.

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

- nadmierna biurokracja oraz problemy związane z tzw. obiegiem dokumentów między administracją ogólnouniwersytecką a innymi jednostkami;

- brak przełożenia na wysokość wynagrodzeń, wyników uzyskiwanych przez pracowników;

- brak jasno określonych zasad premiowania dodatkowych wysiłków podejmowanych przez pracowników;

- poczucie nierównego traktowania poszczególnych jednostek organizacyjnych przez władze UMK;

- zachwianie równowagi między pracą a życiem prywatnym (wynikające m.in. z braku zasad, które regulowałyby relacje na linii pracownik-bezpośredni przełożony czy władze jednostki).

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)
Usprawnienie systemu ankietowania , by wzięło w badaniu więcej pracowników grupy	Wskazanie w raporcie z badania satysfakcji pracowników konieczności podniesienia poczucia bezpieczeństwa i anonimowości badania, a tym	Władze Uczelni, Uczelniana Rada ds.	w trakcie realizacji	Rekomendacja w trakcie realizacji.

administracji i obsługi. Za zwiększenie poziomu zwrotności ankiet odpowiadają dwa główne czynniki – poczucie możliwości wpływu na prowadzone działania organizacyjne, dydaktyczne czy też naukowe oraz proces komunikowania o badaniach ankietowych.	samym przekazanie rekomendacji Władzom Uczelni. Rekomendacja miała dotyczyć wypracowania nowego sposobu ankietowania, w większym stopniu zwracająca uwagę na ważność opinii osób z grupy administracji i obsługi.	jakości kształcenia		
Wzmacnianie wizerunku Wydziału , jako ośrodka kształcenia i badań naukowych w zakresie nauk społecznych i humanistycznych. Wizerunek ten powinien być kreowany wśród interesariuszy zewnętrznych, ale też wewnętrznych (studenci i pracownicy). Praca nad wizerunkiem dotyczy zatem strony internetowej, wysyłanych do pracowników komunikatów w formie mailowej, formułowania przejrzystych instrukcji działania.	Stworzenie zespołu ds. promocji Wydziału, w którym zasiadają: pełnomocniczka ds. promocji Wydziału, przedstawiciele Instytutów ds. promocji, pracowniczka Dziekanatu	Władze Wydziału, Pełnomocniczka ds. promocji Wydziału, Władze Instytutów, osoby odpowiedzialne za kontakty z otoczeniem społeczno-gospodarczym	w trakcie realizacji	Rekomendacja w trakcie realizacji
Należy wprowadzić działania w zakresie edukacji zdalnej – dla wzmacniania dydaktycznego potencjału kadry Wydziału	Usprawnienie procesu realizacji zajęć zdalnych w ramach programów studiów, a także procedury wyrażania zgody na zajęcia zdalne; - Szkolenia dla kadry prowadzącej zajęcia z zakresu edukacji zdalnej np. w uczelnianego ramach projektu MODULE4NCU	Władze dziekańskie, Władze Instytutów, Uczelnia	w trakcie realizacji	Rekomendacja w trakcie realizacji
Z punktu widzenia pracownika natomiast ważny jest również (4) system oceny i motywowania pracownika , który wspierać będzie jego dalszy rozwój, osiągnięcie <i>work-life balance</i> , gwarantującego równe traktowanie, także w zakresie	Informacja o procedurze antymobingowej jest umieszczona na stronie Wydziału https://www.wfins.umk.pl/wydzial/procedura-antymobbingowa/ (na stronie głównej WFiNS widniej do niej odnośnik)	Władze dziekańskie, Władze Instytutów, Uczelnia, Pełnomocniczka ds. równego traktowania	w trakcie realizacji	Rekomendacja w trakcie realizacji

wynagrodzeń. Jednym z elementów jest tu także wypracowanie kryteriów oceny pracy dydaktycznej, by docenić ten obszar obowiązków zawodowych. Elementem tego systemu powinno być także upowszechnianie informacji na temat procedur antymobbingowych i – w celach edukacyjnych i profilaktycznych – szkolenia antymobbingowe i antydyskryminacyjne.				
---	--	--	--	--

*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
Doprecyzowanie określeń używanych w samej ankiecie, których nieostrość może generować nieporozumienia oraz wyraźna informacja o tym jakiego okresu dotyczy badanie (zwłaszcza w sytuacji zmiany bezpośrednich przełożonych, dyrekcji, składu dziekańskiego czy rektorskiego),	Powiadomienie o zmianach członków Uczelnianej Rady ds. Jakości Kształcenia	Wydziałowy Koordynator ds. Jakości Kształcenia	Czerwiec 2025 rok
Informowanie wszystkich pracowników o wynikach badania i najczęściej wskazywanych przez nich problemach (jedno zebranie w roku akademickim w każdym instytucie, podczas którego wyniki byłyby omawiane, może także nie powinna tego robić dyrekcja ale np. właściwy prodziekan)	Decyzja w gestii Dyrektorów Instytutów, np. na posiedzeniach Rad Dyscyplin lub za pomocą poczty elektronicznej	Dyrekcje Instytutów	Grudzień 2025

Organizacja spotkania rzecznika akademickiego na spotkania z pracownikami wydziału/institutów, celem wskazywania dobrych praktyk w sytuacjach kryzysowych/konfliktowych.	Decyzja w gestii Dyrektorów Instytutów, np. na posiedzeniach Rad Dyscyplin lub za pomocą poczty elektronicznej	Dyrekcje Instytutów	Grudzień 2025
Rozważanie możliwości odciążenia pracowników w zakresie stosowanych na Uniwersytecie procedur biurowych			
Uniwersytet poczynił wiele działań (i wdrażanie ich nadal kontynuuje) w zakresie ochrony praw studentów. Wskazane byłyby podjęcie próby zastanowienia się nad wypracowaniem analogicznych procedur, które niwelowały dysproporcję między ochroną studenta i jego spraw, a prawami pracownika, zwłaszcza w sytuacjach kryzysowych; jasne scharakteryzowanie rodzaju wsparcia, do którego pracownik ma prawo oraz upowszechnienie informacji, gdzie może go szukać.		Pracownicy Wydziału	Grudzień 2025

*W razie potrzeby dodać kolejne wiersze



Raport sporządziła dr hab. Krystyna Mruczek-Nasieniewska, prof. UMK