

RAPORT

**z Badania Satysfakcji Pracowników (BSP)
przeprowadzonych wśród pracowników,
dla których miejscem pracy jest Wydział Prawa i Administracji 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:** doskonalenie jakości kształcenia i organizacji pracy na podstawie wyników obejmujących następujące komponenty: zadowolenie z wizerunku, władz Uniwersytetu, bezpośredniego przełożonego, współpracy, komunikacji, warunków pracy, wynagrodzenia i możliwości rozwoju
3. **okres badawczy:** 2024
4. **narzędzia badawcze:** na adresy mailowe wszystkich pracowników Uniwersytetu zostały sześciokrotnie przesłane zaproszenia do udziału w badaniu, które miało postać ankiety, w której opinię wyrażono punktacją 1-2,99 – niezadowolenie, 3-3,99 – niski lub umiarkowany poziom zadowolenia, 4-5 wysoki poziom zadowolenia
5. **zmienne** (o ile wystąpiły): brak

B. Wyniki badań ankietowych:

1. **dane podstawowe:**
 - a) liczba pracowników uprawnionych do wzięcia udziału w badaniu: 112
 - b) liczba wypełnionych ankiet: 30
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	26,79%
2	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - wzrost/bez zmian/spadek	BYŁO 16,43%*, zmiana o 10,36 punktu procentowego
3	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej/tak samo/poniżej	Różnica na korzyść WPiA o 2,47 punktu procentowego*
4	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 27% (rok 2023) - powyżej/tak samo/poniżej	Brak 0,21 punktu procentowego%*

*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	(BYŁO 3,30) Wzrost o 0,16 punktu procentowego
7	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej/tak samo/poniżej	Powyżej średniej UMK (3,44) o 0,02 punktu procentowego
8	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 3,65 (rok 2023) - powyżej/tak samo/poniżej	Poniżej o 0,19 punktu procentowego

*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 kluczowym parametrem badania satysfakcji pracowników, na który należy zwrócić uwagę jest uzyskanie średniej równej lub wyższej niż wartość responsywności pożądana na UMK (zarazem różnica w tej chwili nie jest już duża). Należy podkreślić zauważalny skok responsywności i utrzymać działania zachęcające pracowników do wypełniania ankiety.

Średnie ocen zarówno dla jednostki, jak i w relacji względem UMK, także są wyższe niż w poprzednim badaniu, co należy pozytywnie ocenić.

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 akademicki	94	24; 25,53%	22; 23,16%	Wzrost o 2,37 punktu procentowego
Pracownicy inżynieryjno-techniczni	-	-	-	-
Pracownicy administracji	18	4; 22,22%	1; 5%	Wzrost o 17,22 punktu procentowego
Pracownicy biblioteczni	-	-	-	-

Pracownicy obsługi	-	-	-	-
Razem	122	30; 26,76%	23;16,43%	Wzrost o 10,36 punktu procentowego

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

Zwrotność ankiet dla WPiA wynosi 26,79 i jest **wyższa** o 2,47 punktu procentowego niż średnia UMK, która wynosi 24,32%.

Zwrotność ankiet jest **zadowalająca**, bardzo bliska pożądanego wyniku 27%. Odnotować należy zauważalny skok (także w liczbach bezwzględnych). W obecnym badaniu wzięło udział 30 pracowników (na 112 uprawnionych). 24 pracowników zadeklarowało (należy uzasadnić odpowiedź i zaproponować działania zwiększające zwrotność ankiet (jeśli dotyczy) oraz uwzględnić różnice w zwrotności ankiet wśród grup pracowników).

6. Średnia ocena dla Wydziału Prawa i Administracji w odniesieniu do całości kwestionariusza: **3,46.**

3.1 Zagregowany wskaźnik satysfakcji z pracy

Średnia ocena satysfakcji pracowników WPiA wyniosła 3,46 i jest **wyższa** niż średnia ocena dla UMK (3,44) i **wyższa** o 0,16 punktu procentowego niż średnia ocena dla WPiA w poprzednim badaniu (2022 r.), która wyniosła 3,30.

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	3,51	3,73		3,75	
Władze Uniwersytetu	2,77	2,60		2,80	
Władze jednostki organizacyjnej	2,79	3,15		3,14	
Bezpośredni przełożony	3,74	3,73		3,65	
Współpraca	3,57	3,73		3,81	
Komunikacja	3,41	3,60		3,53	
Warunki pracy	3,22	3,66		3,53	
Wynagrodzenie	2,69	2,94		2,90	
Rozwój	3,00	3,28		3,27	

Motywacja i satysfakcja	3,18	3,63		3,41	
Zaangażowanie i lojalność	3,79	3,71		3,73	
Godność	Czy jest naruszana: TAK 60,87%; NIE 39,13%	Czy jest naruszana: TAK 26,67%, NIE 73,33%	Zdecydowany wzrost odsetka respondentów wskazujących, że ich godność jest naruszana w miejscu pracy	Czy jest naruszana: TAK 17,60% NIE 82,40%	

W krótkim podsumowaniu zagadnień szczegółowych należy zwrócić uwagę na to, że na WPiA wyżej niż średnio na UMK ocenia się bezpośrednich przełożonych (choć średnia na UMK jest wyższa w odpowiedzi na stwierdzenie „bezpośredni przełożony traktuje mnie z szacunkiem”; jednostka 3,97, średnia UMK 4,17).

„Komunikację” ogółem oceniono nieco wyżej niż średnia UMK; zauważalnie wyższe oceny dotyczą choćby oceny, czy USOS usprawnia pracę i „zmiany w harmonogramie są komunikowane z odpowiednim wyprzedzeniem” (odpowiednio 4,0 i 4,12, zatem oceny odzwierciedlające wysoki poziom zadowolenia).

„Motywacja i satysfakcja” to komponent oceniany raczej wyżej niż średnio na UMK, oceny odzwierciedlają jednak co najwyżej umiarkowany poziom zadowolenia.

„Rozwój” całościowo oceniany jest bardzo podobnie jak całościowo na UMK. Zwraca uwagę niska (2,96) ocena komponentu „fundusze na rozwój pracowników przydzielane są sprawiedliwie w jednostce, w której pracuję” (średnia UMK 3,08).

Warunki pracy oceniono wyżej niż średnio na UMK. Wysoką ocenę zgodności (4,20) uzyskało stwierdzenie „pracuję na stanowisku bezpiecznym dla zdrowia i życia”. Najniżej w tej kategorii oceniono komponent „moja praca pozwala na zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym” (3,27) i jest to nieco niższa ocena niż średnia UMK.

Respondenci dość krytycznie ocenili kategorię „wizerunek”, najwyżej punktując stwierdzenie „UMK jest profesjonalną i godną zaufania uczelnią” (3,77). Wyżej oceniono potencjał naukowy wydziału (3,76; zarazem niżej niż średnia UMK 3,72), niż dydaktyczny (3,67).

Władze jednostki uzyskały ocenę 3,15, przy bardzo podobnej średniej UMK (3,14). Ocena zatem wzrosła względem bardzo niskiego rezultatu poprzedniego badania (2,79; średnia UMK 3,13), nadal jednak pozostaje na poziomie niskiego poziomu zadowolenia. Najniżej oceniono właściwe premiowanie pracowników (3,00) i wprowadzanie zmian niezbędnych do konkurowania na rynku (3,03), wyżej satysfakcjonującą reprezentację przez władze jednostki interesów pracowników na forum UMK (3,41) i sprawną realizację celów jednostki zawartych w zakresie zadań jednostki (3,47).

Wszystkie komponenty kategorii „Władze Uniwersytetu” mieszczą się w przedziale niezadowolenia. Najwyżej ocenioną realizację celów zawartych w strategii (2,97), najniżej właściwe premiowanie zaangażowania pracowników w wykonywanie obowiązków (2,21). Oceny w tej kategorii są z reguły niższe niż oceny wystawione średnio przez pracowników UMK (choć niżej średnio na UMK ocenia się politykę kadrową – 2,69 w skali UMK, 2,75 w jednostce).

Współpracę oceniono niżej niż na UMK (3,71 wobec 3,81). Wyrażono jednak zadowolenie z pracy w swoim zespole (4,13 wobec 4,02), podkreślono uprzejme i pomocne zachowanie pracowników

administracji wydziałowej (4,30), a także jej profesjonalne działanie (4,17). W wysokim stopniu zgodzono się ze stwierdzeniem „przez współpracowników jestem traktowany z szacunkiem” – 4,34. Powyższe komponenty spotkały się w ankietach pracowników wydziału z zauważalnie wysokimi notami. Wyrażono jednak dość dobitnie niezadowolenie z wsparcia pracowników administracji ogólnouniwersyteckiej w realizacji przedsięwzięć organizacyjnych i naukowych (2,93).

Wynagrodzenie podobnie jak w ostatnim badaniu oceniono całościowo bardzo nisko – 2,94 (nieznacznie wyżej niż średnia UMK 2,90). Jedyne komponenty ocenione powyżej 3,0 (niski lub umiarkowany poziom zadowolenia) dotyczy wynagradzania obowiązków ponadwymiarowych (3,11), wszystkie pozostałe oceniono poniżej 3,0. Najniżej oceniono komponent „indywidualne wyniki są uwzględniane w systemie wynagrodzeń (2,41) i „zasady premiowania są jasno określone” (2,57). To jedne z najniższych wyników odnotowanych w całym badaniu i są też nieco niższe niż średnia UMK.

„Zaangażowanie i lojalność” ogółem oceniono na 3,71 (3,73 - średnia UMK). Pozytywnie wyróżniają się komponenty „czuję się emocjonalnie związany ze swoim miejscem pracy” (4,20), „jestem otwarty na zmiany prowadzące do poprawy funkcjonowania jednostki” (4,37) i „w pracy zawsze jestem gotów do dodatkowego wysiłku, gdy jest to konieczne” (4,27). Najniżej oceniono komponenty „wierzę, że w wyniku tego badania nastąpią pozytywne zmiany na UMK” (2,68; średnia UMK 3,05) i „mógłbym z przekonaniem polecić znajomemu pracę na UMK (2,90; średnia UMK 3,16).

Najsilniejsza frustracja wybrzmiewa zatem w ocenie wynagrodzeń (niesprawiedliwość wynagrodzeń, niejasne zasady premiowania, brak indywidualizacji w ocenie wysiłków pracowników) oraz władz uniwersytetu (brak premiowania zaangażowania, brak sprawiedliwości w dbałości o potrzeby wszystkich jednostek organizacyjnych – 2,27).

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:

- W licznych głosach podkreślono zadowolenie ze współpracy w swojej grupie (zadowolenie to jest odzwierciedlone również w odpowiedzi na pytanie „w zespole, w którym pracuję, mogę liczyć na pomoc współpracowników” – 4,13),
- Wśród pozytywnych aspektów komunikacji wskazano newsletter UMK,
- W kwestii rozwoju podkreślono, że istniejące możliwości wypracowywane są samodzielnie przez pracowników (to zaleta), jednak nie ma takich systemowych rozwiązań.

Na podstawie analizy komentarzy pracowników stwierdza się istnienie kilku pól problemów, które wymagają działań naprawczych:

I. Kwestie organizacyjne i techniczne:

- Poszerzenie systemu szkoleń i zarazem dopasowanie go do potrzeb jednostki.
- Nieintuicyjność systemu USOS, różne interfejsy dla studentów i pracowników, błędy systemu (np. możliwość złożenia wniosku bez koniecznego załącznika)
- Poprawa jakości sieci EDUROAM w budynku WPiA.

II. Relacje między jednostkami Uniwersytetu:

- Niewłaściwe relacje między administracją centralną i rektoratem i jednostką, niewłaściwy stosunek władz centralnych do jednostek.
- Jednostki centralne w ocenach pracowników przerzucają działania na pracowników, trudno się porozumieć, pracownicy administracji nie udzielają jednoznacznych odpowiedzi, nie mają wystarczającej wiedzy w tematach, którymi się zajmują, podczas gdy struktury administracji powinny zostać wzmocnione, by mogły udzielać wsparcia administracyjnego (pracownicy analizowanej jednostki są znacznie bardziej zadowoleni ze współpracy z pracownikami administracji wydziałowej, niż administracji ogólnouniwersyteckiej. Komponent „wsparcie pracowników adm. ogólnouniw. i jej władz sprzyja realizacji przedsięwzięć naukowych i organizacyjnych” został w badaniu oceniony bardzo nisko (2,93).

III. Władze Uniwersytetu, władze Wydziału:

- Brak jasnej komunikacji na temat polityki inwestycyjnej i finansów UMK
- Niejasna albo niewłaściwa polityka kadrowa, która powinna być zorientowana na obiecujących młodych
- Niejasny system premiowania, nie zawsze powiązany z rzeczywistym wkładem pracy; potrzeba docenienia pracowników w różny sposób, nie tylko finansowy.

IV. Głęboką frustrację pracowników nadal budzi poziom wynagrodzeń (ocena 2,94, choć w tym badaniu średnia jednostki jest wyższa niż średnia UMK. W poprzednim badaniu średnia jednostki wyniosła 2,69, zaś średnia UMK 2,85). Podkreśla się niejasną komunikację władz centralnych, brak premiowania, gdy pracownik podejmuje się dodatkowych zadań; polityka władz centralnych pozostaje niejasna, „wielką zagadką”.

V. Wskazuje się na wielkie trudności w powiązaniu pracy zawodowej z udanym życiem osobistym / rodzinnym.

VI. Wizerunek:

- Rozwój / wizerunek – pracownicy wskazują, że „punktoza” oddala od rzeczywistej nauki
- Pracownicy wskazują na spadek jakości dydaktyki w jednostce, jednostka należąca onegdaj do grupy najlepszych spadła w rankingach, nie rozwija się, podczas gdy konkurencja poszła do przodu
- Wskazano, że jednostka broni się „tradycją”, podczas gdy obecny stan jest bardzo niepokojący zarówno pod względem dydaktycznym, jak i naukowym.

VII. Zaangażowanie i lojalność:

- Należy odnotować kilka głosów pracowników, iż nie poleciliby tej pracy innym, w szczególności z uwagi na wynagrodzenia

- Zwrócono uwagę, że ankiety nie przynoszą zauważalnych zmian („bicie piany bez realnego efektu”).

Należy podkreślić, że wśród komentarzy w szczególności odnoszących się do aspektu „godność” wskazano, że choć obecnie pracownik nie styka się z zachowaniami mobbingowymi, to wedle jego/ jej wiedzy takie miały miejsce i reakcja władz jednostki nie była właściwa (zasadniczo brak reakcji).

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)
Uzyskanie lepszej transparentności decyzji finansowych w takim zakresie, jak można to zrealizować na poziomie jednostki.	<p>Publikacja na stronie wydziału dokumentów dotyczących podziału środków na działalność badawczą w 2023 r., protokołów Komisji Budżetowej, akceptacji wniosków dotyczących wsparcia „małych” projektów badawczych w postaci minigrantów.</p> <p>Relevantne pozostaje Zarządzenie Nr 9/2024 Dziekana WPiA UMK z dnia 10 września 2024 roku w sprawie określenia szczegółowych zasad podziału środków finansowych pozostających w dyspozycji wydziału, w którym wskazano podstawowe reguły podziału środków finansowych oraz m.in. terminy konkursów na finansowanie projektów naukowo-</p>	Kolegium dziekańskie, Prodzikan ds. Finansowych	Zrealizowana częściowo (dla 2023 r.)	W świetle ocen i niektórych komentarzy konieczne wydaje się informowanie o podjętych krokach - nie wszyscy pracownicy wiedzą o publikacji wskazanych informacji.

	badawczych w 2025 r.			
Zobowiązanie Kierowników Katedr do lepszej cyrkulacji informacji do pracowników	Apel do kierowników katedr podczas posiedzeń Rady Dziekańskiej, Zarządzenie Dziekana WPiA UMK w Toruniu Nr 22/2024 z dnia 15 października 2024 roku w sprawie <i>szczegółowego zakresu zadań i kompetencji kierowników katedr na WPiA</i> (m.in. obowiązek organizowania regularnych zebrań katedry w celu omówienia bieżących spraw naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych);	Kierownicy Katedr	Częściowo zrealizowana	Ocena będzie możliwa dopiero po dłuższym czasie obowiązywania przedmiotowego zarządzenia, jednak w aktualnym badaniu kolejny raz wskazuje się na słabą komunikację od władz wydziału do pracowników, której Kierownicy Katedr powinni być istotnym ogniwem. Zarazem pracownicy skarżą się niekiedy na przeładowanie korespondencją. Katedry powinny autonomicznie wypracować sobie skuteczne kanały przekazywania informacji.
Poprawa stanu sprzętu multimedialnego (rzutniki) Zobowiązanie pracowników ZAG do kontroli sprzętu i infrastruktury w salach wykładowych	Trwa proces wymiany sprzętu multimedialnego (audytoria, sale seminaryjne), stopniowo w kolejnych salach pojawiają się ekrany multimedialne	Kierownik ZAG, pracownicy (informujący o nieprawidłowościach w systemie infrastruktury)	W trakcie realizacji – realizowana w sposób ciągły	

*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
<p>Podejmowanie działań na rzecz transparentności i dobrego komunikowania decyzji podejmowanych w zakresie budżetu WPiA UMK.</p> <p>Poprawa komunikacji w tym zakresie – wypracowanie lepszych kanałów komunikacji w obu kierunkach.</p> <p>-----</p> <p>Zarazem rekomendacja ta powinna mieć ogólny charakter i dotyczyć polityki finansowej całego Uniwersytetu – to działanie pozostaje jednak poza zasięgiem WPiA</p>	<p>Zapoznanie pracowników z Zarządzeniem Dziekana Nr 9/2024.</p> <p>Utrzymanie publikacji decyzji Komisji Budżetowej w zakresie dysponowania środkami wydziałowymi.</p> <p>Udzielanie informacji na temat decyzji w sprawie „minigrantów” i innych forma wsparcia podczas posiedzeń Rady Dziekańskiej z zobowiązaniem Kierowników Katedr do przekazywania tych informacji podczas spotkań Katedry czy też innymi kanałami informacji funkcjonującymi w katedrach. W drugą stronę – przekazywanie zapytań pracowników katedr do władz dziekańskich, komisji i zespołów powołanych na WPiA UMK.</p> <p>-----</p> <p>Władze rektorskie</p>	<p>Władze dziekańskie, wskazany pracownik administracji, Kierownicy Katedr</p> <p>-----</p> <p>Władze rektorskie</p>	<p>Rok akademicki 2024-2025</p>
<p>Wzmocnienie komunikacji wewnątrzwydziałowej w szczególności wobec osób niebędących członkami Rady Dyscypliny Naukowej czy Rady Dziekańskiej, tj. w szczególności za pośrednictwem Kierowników Katedr</p>	<p>Organizacja regularnych spotkań pracowników katedry, wypracowanie skutecznych kanałów komunikacji w obie strony.</p>	<p>Władze dziekańskie, Kierownicy Katedr, przewodniczący rad, komisji, zespołów powoływanych na WPiA UMK, Wydziałowy Koordynator ds. Jakości Kształcenia</p>	<p>Rok akademicki 2024-2025</p>
<p>Poprawa komunikacji w zakresie systemu jakościowego przyjętego na UMK, sprawozdawanie wyników badań jakościowych, w tym badań satysfakcji pracowników</p>	<p>Organizacja spotkań z pracownikami (także pracownikami administracji!) w celu prezentacji ustaleń raportu, informacja o publikacji raportu na stronie wydziału i przyjętych rekomendacjach</p>	<p>Władze dziekańskie, Wydziałowy Koordynator ds. Jakości Kształcenia</p>	<p>Rok akademicki 2024-2025</p>

<p>Poprawa komunikacji między administracją centralną, w szczególności Działem Nauki, a wydziałami i pracownikami jednostek – to także jest rekomendacja wykraczająca poza możliwości realizacji w ramach jednostki</p>	<p>Udzielanie jasnych i terminowych odpowiedzi na zapytania pracowników/jednostek, udzielanie konstruktywnego wsparcia merytorycznego, angażowanie w procesy komunikacji wyłącznie niezbędnych stron</p>	<p>Władze rektorskie, pracownicy administracji centralnej</p>	<p>Rok akademicki 2024-2025</p>
---	--	---	---------------------------------

*W razie potrzeby dodać kolejne wiersze