

RAPORT

z Badania Satysfakcji Pracowników (BSP) przeprowadzonego wśród pracowników, dla których miejscem pracy jest Wydział Farmaceutyczny

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:** badanie zostało przeprowadzone w okresie od 6 maja 2024 do 30 września 2024 roku.
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: **224**
 - b) liczba wypełnionych ankiet: **47**

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	20,98%
2	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - wzrost/bez zmian/spadek	17,49%
3	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej/tak samo/poniżej	13,74%
4	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 27% (rok 2023) - powyżej/tak samo/poniżej	22,3%

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

3. średnia ocena dla jednostki

LP.	KLUCZOWE PARAMETRY BADANIA SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW	
5	Średnia ocena dla jednostki: wartość - średnia ocena	3,33
6	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - wzrost/bez zmian/spadek	1%
7	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej/tak samo/poniżej	3 %
8	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 3,65 (rok 2023) - powyżej/tak samo/poniżej	8,26%

*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 kluczowym parametrem oceny satysfakcji pracowników, na który bezwzględnie należy zwrócić uwagę jest zwrotność oraz niska średnia ocena dla jednostki.

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	156	28 (17,95%)	41	31,70%
Pracownicy inżynieryjno-techniczni	55	7 (12,73%)	15	53,33%
Pracownicy administracji	13	1(7,69)	16	93,75%
Pracownicy biblioteczni	Nie dotyczy	Nie dotyczy		
Pracownicy obsługi	Nie dotyczy	Nie dotyczy		
Razem	224	36 +11 (nie podały informacji o charakterze pracy) =47	72	34,72%

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

Zwrotność ankiet dla nauczycieli akademickich wynosi 17,95% i jest niższa / wyższa o 20,32% niż średnia UMK, która wynosi 22,53%.

Zwrotność ankiet dla pracowników inżynieryjno-technicznych wynosi 12,73% i jest niższa / wyższa o 30,7% niż średnia UMK, która wynosi 18,37%.

Zwrotność ankiet dla pracowników administracji wynosi 7,69% i jest niższa / wyższa o 71,19% niż średnia UMK, która wynosi 26,70%.

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

Przede wszystkim, aby zwiększyć zwrotność ankiet w poszczególnych grupach pracowniczych należy wykazać, że udział w badaniu skutkuje zauważalnymi zmianami analizowanych w badaniu aspektów. Analiza komentarzy wskazuje na brak poczucia sprawczości osób biorących udział w badaniu.

6. Średnia ocena dla Wydziału Farmaceutycznego w odniesieniu do całości kwestionariusza

3.1 Zagregowany wskaźnik satysfakcji z pracy

Średnia ocena satysfakcji pracowników Wydziału Farmaceutycznego wyniosła 3,33 i jest wyższa / niższa o 3% niż średnia ocena dla UMK (3,44) i wyższa / niższa o 1% niż średnia ocena dla Wydziału Farmaceutycznego w poprzednim badaniu (2022 r.), która wynosiła 3,35.

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	3,72	7,20%	3,75	0,8%
Władze Uniwersytetu	2,66	2,69	1,13%	2,80	3,92%
Władze jednostki organizacyjnej	3,11	3,12	0,32%	3,14	0,63%
Bezpośredni przełożony	3,86	3,54	9,03%	3,65	3,01%
Współpraca	3,82	3,86	1,04%	3,81	1,31%
Komunikacja	3,53	3,50	0,85%	3,53	0,85%
Warunki pracy	3,34	3,34	bz	3,53	5,68%
Wynagrodzenie	2,55	2,62	2,67%	2,90	10,68%
Rozwój	3,08	2,96	2,06%	3,27	10,47%
Motywacja i satysfakcja	2,90	2,93	1,02%	3,41	16,38%
Zaangażowanie i lojalność	3,62	3,70	2,16%	3,73	0,81%
Godność	15,25	10,64	30,2%	17,60	65,41%

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:

- Komentarze o pozytywnym znaczeniu są nieliczne i dotyczą :
 - wsparcia i mentoringu ze strony bezpośredniego przełożonego
 - dydaktyki prowadzonej na wysokim poziomie i dobrze przygotowującej studentów do wejścia na rynek pracy.
 - współpracy międzyludzkiej w ramach katedr
 - w większości kompetentnych i chętnych do współpracy pracowników działu administracji

Na podstawie analizy komentarzy pracowników stwierdza się następujące problemy, które wymagają działań naprawczych (*wymienić jakie*):

- Niskie wynagrodzenie podstawowe, brak premiowania działań dodatkowych i indywidualnych osiągnięć. Niezmienna od wielu lat stawka za godziny nadliczbowe.
- Brak doceniania i gratyfikacji pełnienia dodatkowych obowiązków
- Wynikający z obserwacji ostatnich lat brak wiary w zmiany wynikające z udziału w badaniu ankietowym.
- Narastająca rywalizacja między pracownikami jednostek.
- Brak premiowania starań o granty czy działalność popularyzacyjną.

- Pomijanie potrzeb rozwoju bazy dydaktycznej kampusu bydgoskiego; przestarzały, często niedziałający sprzęt w salach wykładowych.
- Coraz wyższe kryteria związane z możliwością zdobycia jednorazowego stypendium za publikację wysokopunktowaną.
- Zarządzanie wydziałem w oparciu o negatywne działania; polityka zarządzania wydziałem prowadzona była w oparciu o zastraszanie pracowników, nieprawidłowości w przebiegu kampanii wyborczej w czasie wyborów władz uczelni.
- Traktowanie przez władze uczelni działalności dydaktycznej drugoplanowo. Odczuwany duży nacisk na działalność naukową, jakość kształcenia wydaje się być nieistotna (przepychanie słabych studentów, niskie progi rekrutacyjne).
- Przeciążenia ilością pracy dydaktycznej i naukowej przekładające się na obniżenie jakości życia prywatnego.
- Przeludnienie pomieszczeń pracy, w niektórych katedrach po sześć osób w jednym pokoju. Brak możliwości wykonania pracy naukowej w miejscu pracy.
- Organizowanie działań podnoszących kwalifikacje głównie w części toruńskiej, co pracownikom bydgoskiej części każe poświęcić dodatkowe 2 godziny na dojazd na szkolenie.
- Kryteria awansu różne na różnych wydziałach-powinny być ujednolicone dla całej uczelni.
- Brak przygotowania merytorycznego oraz kompetencji przełożonych, nieumiejętne kierowanie zespołem, stwarzające poczucie nierównego traktowania.

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)
Obszarem wymagającym poprawy jest sposób wynagradzania i premiowania pracowników. Szczególną uwagę należy tutaj zwrócić na premiowanie indywidualnych wyników pracowników w systemie wynagrodzeń.	Brak	Władze Uniwersytetu	Zrealizowana / w trakcie realizacji / <u>niezrealizowana</u>	Brak
Poprawy wymaga system awansu zawodowego. Pracownicy powinni być informowani na bieżąco czy spełniają wymagane	Prezentacje dorobku naukowego w przypadku starania się o habilitację.	Władze Dziekańskie	Zrealizowana / w trakcie realizacji / <u>niezrealizowana</u>	Opracowanie kryteriów awansu zawodowego.

kryteria awansu zawodowego.				
Obszarem wymagającym poprawy jest również przestrzeganie godności osobistej w miejscu pracy przez innych pracowników. Należy zwrócić uwagę, że wskaźnik naruszeń godności osobistej wzrósł z 2,4% w latach 2017/2018 do wartości 11,9% w latach 2019/2020. W roku 2021/2022 obserwujemy kolejny niepokojący wzrost tego wskaźnika do wartości 15,25%.		Współpracownicy władze	Zrealizowana/ w trakcie realizacji / niezrealizowana	W obecnym badaniu wskaźnik naruszeń godności osobistej uległ zmniejszeniu do wartości 10,49 % aczkolwiek nadal jest niepokojącym wynikiem.

*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
Konieczny jest wzrost wynagrodzeń podstawowych oraz premiowanie dodatkowych działalności wykonywanych na rzecz uczelni. Potrzebne jest także indywidualne docenianie działań pracowników.		Władze uczelni	
Zmiana warunków uzyskiwania stypendiów za wysokopunktowane publikacje zdecydowanie obniżyła motywację pracy przez pracowników. Należy		Władze uczelni	

rozważyć modyfikację przywracającą motywację.			
Zwiększenie świadomości pracowników Wydziału o przebiegu procesu rekrutacji oraz poprawiająca wizerunek wydziału forma przedstawiania informacji o liczbie osób chętnych na studia na naszym wydziale	Raport z rekrutacji	Komisja Rekrutacyjna Prodziekan ds. Studenckich	Styczeń 2025
Organizowanie działań podnoszących kwalifikacje także w części bydgoskiej.		Władze uczelni	
Dofinansowanie wyposażenia dydaktycznego w budynkach Collegium Medicum.		Władze uczelni Władze CM	
Zwiększenie nacisku na kształtowanie pozytywnych relacji międzyludzkich przez osoby zarządzające wydziałem.		Władze dziekańskie	
Zwiększenie działań informujących pracowników Uczelni o sposobach i terminach zgłaszania wątpliwości w przebiegu kampanii wyborczej i wyborów.		Władze uczelni Komisja Wyborcza Uniwersytetu Dział Organizacji CM	
Powołanie Rady ds. jakości pracy na uniwersytecie, która będzie wyposażona w potrzebne zasoby by oceniać wyniki badania satysfakcji pracowników.		Władze uczelni	

*W razie potrzeby dodać kolejne wiersze

dr hab. Agnieszka Siomek-Górecka, prof. UMK
Siomek-Górecka Agnieszka
Wydziałowy Koordynator ds. Jakości Kształcenia/
Przewodnicząca Wydziałowej Rady ds. Jakości Kształcenia
Wydziału Farmaceutycznego CM UMK