

## RAPORT

### z Badania Satysfakcji Pracowników (BSP) przeprowadzonych wśród pracowników, dla których miejscem pracy jest Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej

#### 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: rok 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).

#### B. Wyniki badań ankietowych:

1. **dane podstawowe:**
  - a) liczba pracowników uprawnionych do wzięcia udziału w badaniu: **219**,
  - b) liczba wypełnionych ankiet: **86**.
2. **zwrotność ankiet w danym okresie badawczym (UMK 24,32%).**

| LP | KLUCZOWE PARAMETRY OCENY                                                                                                             | DANE JEDNOSTKI |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1  | Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej: wartość w % - odsetek respondentów                                               | 39,27%         |
| 2  | Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - <b>wzrost/bez zmian/spadek</b> | +12,29%*       |
| 3  | Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - <b>powyżej/tak samo/poniżej</b>                                    | +14, 95%*      |
| 4  | Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 27% (rok 2023) - <b>powyżej/tak samo/poniżej</b>     | +12,27%*       |

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

#### 3. **średnia ocena dla jednostki**

| LP | KLUCZOWE PARAMETRY OCENY                                                                                                                 | DANE JEDNOSTKI |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 5  | Średnia ocena dla jednostki: wartość - średnia ocena                                                                                     | 3,59           |
| 6  | Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - <b>wzrost/bez zmian/spadek</b> | -              |
| 7  | Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - <b>powyżej/tak samo/poniżej</b>                                    | +0,15          |
| 8  | Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 3,65 (rok 2023) - <b>powyżej/tak samo/poniżej</b>    | -0,06          |

\*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 te najniżej ocenione, tzn. Władze Uniwersytetu (2,89), wynagrodzenie (3,07), rozwój (3,36).

## 5. Zwrotność ankiet dla jednostki:

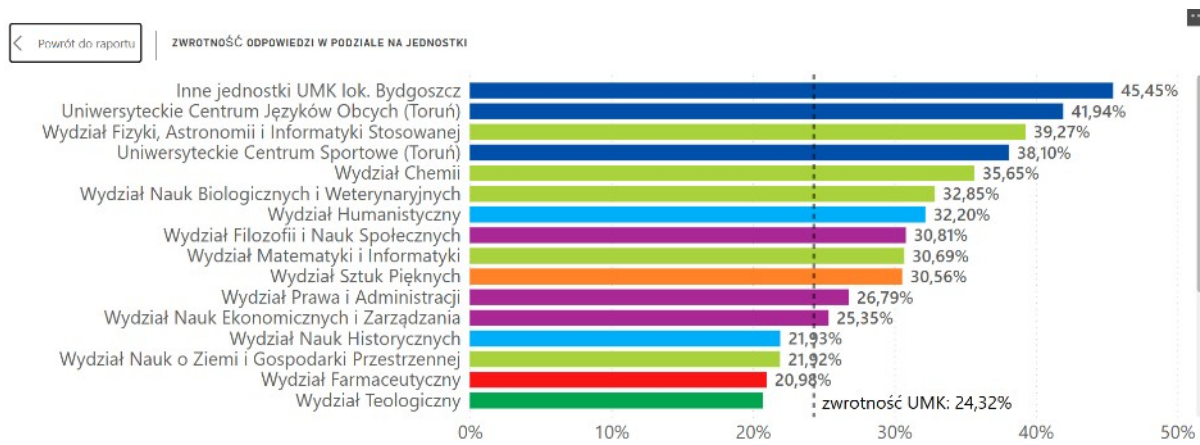
|                                       | Liczba osób<br>uprawnionych do<br>badania (n) | Liczba osób,<br>które wzięły<br>udział w badaniu<br>(n; %) | Liczba osób,<br>które wzięły<br>udział w<br>poprzednim<br>badaniu (n; %)* | Zmiana %<br>(wzrost / spadek)<br>względem<br>poprzedniego<br>okresu * |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Nauczyciele akademicki                | 173                                           | 48 (27,75%)                                                | 42                                                                        | +6                                                                    |
| Pracownicy inżyniersko-<br>techniczni | 30                                            | 8 (26,67%)                                                 | 4                                                                         | +4                                                                    |
| Pracownicy administracji              | 16                                            | 12 (75%)                                                   | 5                                                                         | +7                                                                    |
| Pracownicy biblioteczni               |                                               |                                                            |                                                                           |                                                                       |
| Pracownicy obsługi                    |                                               |                                                            |                                                                           |                                                                       |
| Razem                                 | 219                                           | 86 (39,27%)                                                |                                                                           |                                                                       |

\* 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 Wydziału Fizyki, Astronomii i Inf. Stos. Wynosi 39,27% i jest **wyższa** niż średnia UMK, która wynosi 24,32%.

Zwrotność ankiet jest **zadowalająca** ( $\geq 20\%$ ), ale dalsze działania promocyjne będą w przyszłości potrzebne.



## 6. Średnia ocena dla Wydziału Fizyki, Astronomii i Inf. Stos. w odniesieniu do całości kwestionariusza

### 3.1 Zagregowany wskaźnik satysfakcji z pracy

Średnia ocena satysfakcji pracowników wyniosła **3,59** i jest **wyższa** o 0,15 niż średnia ocena dla UMK (3,44) i **w niższa** o 0,15 niż średnia ocena dla Wydziału w poprzednim badaniu (2000 r.), która wynosiła **3,74**.

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

|                                 | Poprzedni<br>pomiar | Rok<br>badania | Zmiana<br>(wzrost /<br>spadek) | Średnia<br>UMK | Wynik<br>względem<br>średniej UMK |
|---------------------------------|---------------------|----------------|--------------------------------|----------------|-----------------------------------|
| Wizerunek                       | 3,86                | 2022           | +0,19                          | 3,75           | +0,30                             |
| Władze Uniwersytetu             | 2,84                | 2022           | +0,05                          | 2,80           | +0,09                             |
| Władze jednostki organizacyjnej | 3,59                | 2022           | -0,14                          | 3,14           | +0,31                             |
| Bezpośredni przełożony          | 4,03                | 2022           | -0,18                          | 3,65           | +0,20                             |

|                           |                     |      |       |      |       |
|---------------------------|---------------------|------|-------|------|-------|
| Współpraca                | 3,98                | 2022 | -0,10 | 3,81 | +,007 |
| Komunikacja               | 3,53                | 2022 | +0,08 | 3,53 | +0,08 |
| Warunki pracy             | 3,78                | 2022 | -0,12 | 3,53 | +0,13 |
| Wynagrodzenie             | 3,09                | 2022 | -0,02 | 2,90 | +0,17 |
| Rozwój                    | 3,65                | 2022 | -0,29 | 3,27 | +0,09 |
| Motywacja i satysfakcja   | 3,40                | 2022 | +0,31 | 3,41 | +0,30 |
| Zaangażowanie i lojalność | 3,68                | 2022 | +0,11 | 3,73 | +0,06 |
| Brak naruszania godności  | 93,02% (UMK 82,40%) |      |       |      |       |



**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

- wizerunek Uniwersytetu (4,05),
- współpracę (3,88),
- bezpośredniego przełożonego (3,85).

Pracownicy zwracają uwagę na następujące źle działające aspekty pracy i funkcjonowania Uniwersytetu

- Władze Uniwersytetu (2,89),
- wynagrodzenie (3,07),
- rozwój (3,36).

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

### 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) |
|--------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------|
| Nie dotyczy - brak rekomendacji w poprzednim raporcie. |                   |                                    |                   |                                                    |

\*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:

| <b>Rekomendacja</b>                                                                                                                              | <b>Sposób wprowadzenia</b>                                                                                                                                                                              | <b>Osoby odpowiedzialne</b>                                                                                                                                                                 | <b>Planowany termin realizacji</b>                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| zróżnicowanie wynagrodzeń pozwalające na docenianie zaangażowania pracowników w dydaktykę czy promocję                                           | zgoda na podwyżki uznaniowe dla pracowników                                                                                                                                                             | JM Rektor - wyrażenie zgody, Dziekan i Dyrektorzy Instytutów - przydział kwot                                                                                                               | zależnie od zgody JM Rektora                                                                                   |
| przyspieszenie załatwiania formalności związanych z pobytem cudzoziemców, w tym otrzymywania przez nich kart pobytu (TRC)                        | nawiązanie bliższej współpracy UMK z Kujawsko-Pomorskim Urzędem Wojewódzkim w Bydgoszczy                                                                                                                | Władze Rectorskie                                                                                                                                                                           | natychmiastowo                                                                                                 |
| poprawa funkcjonowania wybranych jednostek administracji centralnej, w tym Działu Nauki                                                          | reorganizacja struktury administracji centralnej (zapowiedziana przez władze rektorskie)                                                                                                                | Władze Rectorskie                                                                                                                                                                           | zgodnie z zaplanowanym harmonogramem                                                                           |
| poprawa współpracy z ZAT                                                                                                                         | zatrudnienie Zastępcy Kierownika ZAT IF i INT (odciążenie Kierownika ZAT IF i INT), względnie nawet podział ZAT IF i INT na osobne: ZAT IF i ZAT INT                                                    | Kanclerz                                                                                                                                                                                    | w miarę możliwości jak najszybciej (odpowiednie pismo Kierownik ZAT IF i INT zostało skierowane do JM Rektora) |
| niezgodność treści w polskojęzycznym i anglojęzycznym serwisie UMK                                                                               | sukcesywne przygotowywanie angielskich odpowiedników do stron istniejących jedynie w wersji polskiej                                                                                                    | Władze Rectorskie                                                                                                                                                                           | w miarę możliwości jak najszybciej                                                                             |
| niezgodność treści w polskojęzycznym i anglojęzycznym serwisie WFAiIS                                                                            | sukcesywne przygotowywanie angielskich odpowiedników do stron istniejących jedynie w wersji polskiej                                                                                                    | Władze Rectorskie - przyznanie WFAiIS puli dodatkowych środków na zamówienie profesjonalnych tłumaczeń, Władze Dziekańskie - zamówienie tłumaczeń i wprowadzenie stron w wersji angielskiej | w miarę możliwości jak najszybciej                                                                             |
| dotatkowe środki na wsparcie w budowie nowych stanowisk pracy (szczególnie dla nowozatrudnionych)                                                | oddanie do dyspozycji wydziałów części kosztów pośrednich z projektów zewnętrznych (zgodnie z zarządzeniem Rektora UMK nr 174/2019) i praktyczne umożliwienie ich wykorzystania m.in. we wskazanym celu | Władze Rectorskie, następnie Władze Dziekańskie                                                                                                                                             | w miarę możliwości jak najszybciej                                                                             |
| uproszczenie i przyspieszenie procedury składania zamówień w systemie xPrimer poprzez zmniejszenie liczby osób zaangażowanych w proces decyzyjny | częściowa decentralizacja procesu (angażowanie przedstawicieli administracji centralnej - kwestor i kanclerz - tylko w przypadku zamówień powyżej określonej relatywnie wysokiej kwoty zamówienia)      | Władze Rectorskie, Kanclerz                                                                                                                                                                 | w miarę możliwości jak najszybciej                                                                             |
| działania antymobbingowe                                                                                                                         | szkolenie pracowników                                                                                                                                                                                   | Dziekan                                                                                                                                                                                     | semestr letni 2024/2025                                                                                        |