

RAPORT

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

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:** 06.05.2024- 30.09.2024
4. **narzędzia badawcze** -na adresy mailowe wszystkich pracowników Uniwersytetu zostały sześciokrotnie przesłane zaproszenia do udziału w badaniu, które miało postać ankiety, analiza ankiety- Portal Futuro
5. **zmiennie** Brak

B. Wyniki badań ankietowych:

1. dane podstawowe:

- a) liczba pracowników uprawnionych do wzięcia udziału w badaniu: **507**
- b) liczba wypełnionych ankiet: **70**

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	13,81%
2	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - wzrost/bez zmian/spadek	(13,21%) 4,5%
3	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej/tak samo/poniżej	(24,32%) -43,21%
4	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem wartości požądanej: 27% (rok 2023) - powyżej/tak samo/poniżej	-48,85

3. średnia ocena dla jednostki

LP.	KLUCZOWE PARAMETRY BADANIA SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW	DANE JEDNOSTKI
5	Średnia ocena dla jednostki: wartość - średnia ocena	3,06
6	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - wzrost/bez zmian/spadek	(3,16) -3,16%
7	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej/tak samo/poniżej	(3,44) -11,05%

8	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 3,65 (rok 2023) - powyżej/tak samo/poniżej	-16,16%
---	---	----------------

*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: **zwrotność oraz wszystkie aspekty zawarte w ankiecie.**

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	406	47; 11,58%	47; 12,18%	-4,93%
Pracownicy inżynieryjno-techniczni	77	12; 15,58%	9; 11,69%	33,28
Pracownicy administracji	24	3; 12,50%	4; 13,79%	-9,35
Brak podania charakteru pracy		8	5	
Pracownicy obsługi	-----	-----	-----	-----
Razem	507	70		

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

Zwrotność ankiet dla **Wydziału Lekarskiego** wynosi **13,81%** i jest **niższa** o **43,21%** niż średnia UMK, która wynosi **24,32%**.

Zwrotność ankiet jest **niezadowalająca** (<20%). Należy zaangażować Władze Uczelni oraz Kierowników Jednostek w promowanie wypełniania ankiet.

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

6.1 Zagregowany wskaźnik satysfakcji z pracy

Średnia ocena satysfakcji pracowników **Wydziału Lekarskiego** wyniosła **3,06** i jest **niższa** o **11,05%** niż średnia ocena dla UMK (**3,44**) i **niższa** o **3,16%** niż średnia ocena dla **Wydziału Lekarskiego** w poprzednim badaniu (2022 r.), która wynosiła **3,16**.

6.2 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	3,50	3,54	1,14%	3,75	-5,6%
Władze Uniwersytetu	2,46	2,58	4,88%	2,80	-8,57

Władze jednostki organizacyjnej	2,82	2,60	-7,8	3,14	-17,20
Bezpośredni przełożony	3,37	3,25	-3,56	3,65	-10,96
Współpraca	3,57	3,46	-3,08	3,81	-9,19
Komunikacja	3,30	3,23	-2,12	3,53	-8,50
Warunki pracy	3,23	2,98	-7,74	3,53	-15,58
Wynagrodzenie	2,42	2,39	-1,24	2,90	-17,59
Rozwój	3,11	2,90	-6,75	3,27	-11,32
Motywacja i satysfakcja	2,67	2,84	6,37	3,41	-16,71
Zaangażowanie i lojalność	3,58	3,53	-1,40	3,73	-5,36
Godność (naruszenie godności)	16,92%	21,43%	26,65	17,60%	51,42

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:

- Większość Ankietowanych wskazuje, że bezpośredni przełożony traktuje ich z szacunkiem (średnia ocena 4,0). Dodatkowo, Ankietowani wskazują na swoją lojalność i zaangażowanie, ponieważ są otwarci na zmiany prowadzące do poprawy funkcjonowania jednostki (4,33) oraz są gotowi do dodatkowego wysiłku, gdy będzie to konieczne (4,23).

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

- Nierówne traktowanie przez bezpośrednich przełożonych oraz władze jednostki
- Ponad 21% Ankietowanych uważa, że naruszana jest ich godność (wzrost w odniesieniu do poprzedniej ankiety). Zgłaszanie sytuacji mobbingowych nie przynosi efektów.
- Brak współpracy i chęci pomocy ze strony administracji
- Brak komunikacji między Władzami a Pracownikami
- Brak motywacji i satysfakcji z pracy (niska pensja, konieczność opłacania np. kursów samemu, brak gratyfikacji za duże zaangażowanie czy osiągnięcia)
- Regulacje i przepisy na Uczelni nie mają odzwierciedlenia w rzeczywistości
- Przeszarżała infrastruktura naukowa i dydaktyczna
- Konieczność poprawy wizerunku Uczelni zarówno na polu naukowym, jak i dydaktycznym
- Długotrwałe procedury administracyjne (np. zamówienia)
- Brak współpracy między wydziałami oraz wsparcia administracji
- Różnice w wynagrodzeniu Pracowników na tych samych stanowiskach (niejasny i niesprawiedliwy system wynagrodzeń)

- Niska stawka za godziny ponadwymiarowe oraz najniższe wynagrodzenie na tle innych uczelni
- Angażowanie w pracę zawsze te same osoby

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)
Promowanie wypełniania ankiet	Informacje na stronie internetowej UMK oraz kilkukrotne maile przypominające o badaniu wysyłane na uniwersyteckie imienne konto pocztowe.	Dział Promocji i Komunikacji Władze Dziekańskie	w trakcie realizacji	Konieczność dalszej pracy nad zwiększeniem zwrotności ankiet
Rozpowszechnienie informacji o procedurach antymobbingowych	Szkolenie „Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi” (Uniwersytecki Ośrodek Wsparcia i Rozwoju Osobistego we współpracy z obszarem HR CM UMK)	Władze Wydziału Władze Uczelni	w trakcie realizacji	Konieczność dalszej pracy nad procedurami antymobbingowymi

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
Zwiększenie zwrotności ankiet	<ul style="list-style-type: none"> • Organizacja spotkań informacyjnych z pracownikami • Kontynuacja kampanii email promującej badanie. 	Władze Dziekańskie, Kierownicy Katedr	3 kwartał 2025
Wprowadzenie systemu motywacyjnego	<ul style="list-style-type: none"> • Utworzenie programu nagród (np. premie finansowe, nagrody rzeczowe) finansowanego z funduszu wydziałowego. 	Władze Uczelni, Władze Dziekańskie, Kierownicy Katedr, Dział HR	2 kwartał 2025

	<ul style="list-style-type: none"> • Stworzenie planów rozwoju pracowników, w tym szkoleń i grantów. 		
Wprowadzenie systemu transparentnego wynagrodzenia oraz wyrównanie różnic w wynagrodzeniach	<ul style="list-style-type: none"> • Audyt wynagrodzeń Wydziału Lekarskiego w porównaniu do innych Wydziałów CM oraz innych uczelni medycznych. • Wdrożenie mechanizmów wyrównawczych dla pracowników na podobnych stanowiskach. • Opracowanie jasnych i sprawiedliwych kryteriów awansów oraz premii. 	Dziekan WL, Kierownicy Katedr, Dział HR	3 kwartał 2025
Wzmocnienie systemów zgłaszania problemów oraz szkolenia antymobbingowe	<ul style="list-style-type: none"> • Wprowadzenie mechanizmów gwarantujących anonimowość oraz skuteczne i szybkie rozpatrywanie zgłoszeń. • Przeprowadzenie szkolenia dla przełożonych z zakresu zarządzania zespołem, komunikacji oraz przeciwdziałania mobbingowi. • Utworzenie niezależnego kanału (punktu konsultacyjnego) do zgłaszania przypadków mobbingu lub innych problemów związanych z godnością w pracy 	Władze Dziekańskie	2 kwartał 2025
Równe traktowanie pracowników oraz poprawa atmosfery w miejscu pracy	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza zaangażowania poszczególnych pracowników w realizację obowiązków organizacyjnych. • Unikanie angażowania tych samych osób do wielu zadań. • Organizowanie warsztatów i szkoleń na temat współpracy zespołowej, zarządzania konfliktami oraz budowania kultury wzajemnego szacunku. • Regularne spotkania z pracownikami w celu omówienia ich obaw i propozycji zmian w miejscu pracy. 	Władze Dziekańskie, Kierownicy Katedr	2 kwartał 2025
Usprawnienie procesów administracyjnych	<ul style="list-style-type: none"> • Wdrożenie cyfrowych narzędzi do zarządzania dokumentacją administracyjną (EZD). • Skrócenie czasu analizy i rozpatrywania podań. 	Władze Dziekańskie, Kierownicy Jednostek Administracyjnych	4 kwartał 2025

	<ul style="list-style-type: none"> • Szczegółowe określenie odpowiedzialności za dokumentację. • Wsparcie w wykonywaniu zadań administracyjnych (w pozyskiwaniu funduszy zewnętrznych, wyjazdów służbowych- konferencje, staże itp.) 		
Aktualizacja przestarzałej infrastruktury	<ul style="list-style-type: none"> • Przegląd potrzeb każdej Katedry w zakresie sprzętu i infrastruktury. • Opracowanie harmonogramu modernizacji z priorytetowym finansowaniem. 	Władze Dziekańskie, Kierownicy Katedr, Jednostki Administracyjne	4 kwartał 2025
Poprawa wizerunku Uczelni	<ul style="list-style-type: none"> • Promowanie sukcesów pracowników i studentów w mediach uczelnianych oraz zewnętrznych. • Większe zaangażowanie Działu Promocji w kreowaniu wizerunku Uczelni 	Władze Dziekańskie, Dział Promocji i Komunikacji	2 kwartał 2025

dr hab. Iwona Sadowska-Krawczyńska, prof. UMK

Dziekan Wydziału Lekarskiego

dr hab. Magdalena Izdebska, prof. UMK

Wydziałowy koordynator

ds. Jakości Kształcenia