

RAPORT
z Badania Satysfakcji Pracowników (BSP)
przeprowadzonych wśród pracowników,
dla których miejscem pracy jest Wydział Sztuk Pięknych UMK

A. Informacje wstępne:

1. podstawa prawna sporządzenia raportu

Na podstawie Zarządzenia 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, Wydziałowa Rada ds. Jakości Kształcenia przygotowała raport, w którym uwzględniła wnioski z przeprowadzonego badania oraz przygotowała wynikające z nich rekomendacje.

2. opis celu i zakres raportu

Raport z Badania Satysfakcji Pracowników (odbywającego się co dwa lata) sporządzany jest w oparciu o wypełnione przez pracowników ankiety i służy dostarczeniu rekomendacji doskonalących funkcjonowanie Uniwersytetu w kontekście jakości kształcenia i organizacji pracy.

3. okres badawczy

2024

4. narzędzia badawcze

Na adresy mailowe wszystkich pracowników Uniwersytetu sześciokrotnie zostały przesłane zaproszenia do udziału w badaniu, które miało postać ankiety. O badaniu pracownicy byli informowani również przez wydziałową i uniwersytecką stronę internetową.

Wypełnienie ankiety polegało na zaznaczeniu właściwych odpowiedzi przy znajdujących się tam stwierdzeniach i pozostawieniu komentarzy wykraczających poza zagadnienia ujęte w ankiecie.

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

180

- b) liczba wypełnionych ankiet

55

2. zwrotność ankiet w danym okresie badawczym:

LP.	KLUCZOWE PARAMETRY BADANIA SATYSFAKЦИИ PRACOWNIKÓW	DANE JEDNOSTKI
1	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej: wartość w % - odsetek respondentów	30,56 %
2	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - wzrost	5,45%*
3	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej	6,24%*
4	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 27% (rok 2023) - powyżej	3,56%*

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

3. średnia ocena dla jednostki

LP.	KLUCZOWE PARAMETRY BADANIA SATYSFAKЦИИ 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	0,04
7	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej	0,12
8	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 3,65 (rok 2023) - 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:

- wynagrodzenie (2,96)
- współpraca z Władzami Uczelni (2,85)

Ankietowani przede wszystkim wskazywali na:

- niejasno określone i nie zachęcające do podejmowania dodatkowego wysiłku zasady premiowania
- niesprawiedliwe dbanie o potrzeby wszystkich jednostek UMK.

Najbardziej pozytywne opinie objęły takie aspekty jak:

- Zaangażowanie i lojalność (3,96)
- Wizerunek (3,87)
- Współpraca (3,86)

Pracownicy Wydziału lubią pracować w swoich zespołach, w których są traktowani przez swoich przełożonych z szacunkiem. Szczególnie doceniają zaangażowanie pracowników administracji i są otwarci na zmiany prowadzące do poprawy funkcjonowania jednostki.

Badanie satysfakcji pracowników Wydziału Sztuk Pięknych względem średniej oceny UMK:

- Ocena bezpośredniego przełożonego oraz władz wydziału, motywacji i satysfakcji oraz zaangażowania i lojalności jest wyższa we wszystkich aspektach od średniej UMK
- Ocena ponad 80% aspektów uwzględnionych w badaniu jest wyższa od średniej UMK

- Ocena większości aspektów (5/7) składających się na warunki pracy jest niższa od średniej UMK

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	148	38; 25,68%	48; 32,43%	spadek o 6,75%
Pracownicy inżynieryjno-techniczni	24	1 4,17%	1; 3,45%	Wzrost o 0,72 %
Pracownicy administracji	8	4; 50%	4; 30%	Wzrost o 20%
Pracownicy obsługi	0	2 (osoby błędnie zadeklarowały, że są pracownikami obsługi)		
Razem	180	55 30,56%	55 25,11%	Wzrost 5,45%

* 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 WSzP wynosi 30,56% i jest **wyższa** o 6,24% niż średnia UMK, która wynosi 24,32%.

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

W ankiecie wzięło udział 55 osób na 180 osób uprawnionych, co daje zwrotność w wysokości **30,56%** (o 6,24 punktów procentowych więcej od zwrotności dla całego UMK).

Niezadawalająca jest natomiast zwrotność wśród osób na stanowiskach kierowniczych, która równa się jedynie 20% i jest niższa niż na UMK (21,56%). Wyższa od niej jest zwrotność osób na stanowiskach niekierowniczych (25,63%), która wynosi znacznie więcej niż na UMK (15,94%).

Najwyższa zwrotność ma miejsce w przypadku pracowników administracji, wyraźnie najniższa dotyczy pracowników inżynieryjno-technicznych, która sięga jedynie 4,17%.

6. Średnia ocena dla WSzP w odniesieniu do całości kwestionariusza

3.1 Zagregowany wskaźnik satysfakcji z pracy

Średnia ocena satysfakcji pracowników **WSzP** wyniosła **3,56** i jest **wyższa** o **0,12** od średniej oceny dla UMK (3,44) i **wyższa** o **0,04** niż średnia ocena dla **WSzP** w poprzednim badaniu (2022 r.), która wynosiła 3,52.

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	3,84	3,86	wzrost 0,02	3,75	+ 0,11
Władze Uniwersytetu	2,92	2,85	spadek 0,07	2,80	+ 0,05
Władze jednostki organizacyjnej	3,30	3,41	wzrost 0,11	3,14	+ 0,27
Bezpośredni przełożony	3,90	3,77	spadek 0,13	3,65	+ 0,12
Współpraca	3,84	3,86	spadek 0,02	3,81	+ 0,05
Komunikacja	3,72	3,68	wzrost 0,04	3,53	+ 0,15
Warunki pracy	3,20	3,37	wzrost 0,17	3,53	- 0,16
Wynagrodzenie	2,99	2,96	spadek 0,03	2,90	+ 0,06
Rozwój	3,40	3,50	wzrost 0,10	3,27	+ 0,23
Motywacja i satysfakcja	3,17	3,62	wzrost 0,45	3,62	0,00
Zaangażowanie i lojalność	3,83	3,96	wzrost 0,13	3,73	+ 0,23
Godność	83,64%	87,27%	wzrost 3,63	82,40%	+ 4,87

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 przede wszystkim następujące aspekty pracy i funkcjonowania Uniwersytetu: wizerunek kategoria A+ i A, współpracę, zaangażowanie i lojalność, możliwość rozwoju (jednak nie odzwierciedlona w systemie awansu zawodowego i opiniach na temat rozdziału funduszy przeznaczonych na rozwój). Najniższej oceniane są takie aspekty jak: wynagrodzenie i działalność władz Uniwersytetu.

Na podstawie analizy komentarzy pracowników stwierdza się następujące problemy, które wymagają działań naprawczych: warunki pracy, polityka kadrowa, mobbing pionowy i poziomy, obieg dokumentów na linii jednostka – administracja ogólnouniwersytecka. Zdaniem wielu ankietowanych władze Uniwersytetu nie zawsze sprawiedliwie dbają o potrzeby wszystkich jednostek organizacyjnych UMK. W komentarzach wyrażono również opinię, że władze Uniwersytetu i władze jednostki nie zawsze właściwie premiuje wysokie zaangażowanie, z jakim pracownicy wypełniają swoje obowiązki. W przekonaniu niektórych osób ankietowanych indywidualne wyniki pracowników nie są uwzględniane w systemie wynagrodzeń, a zasady premiowania/otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia nie zostały jasno określone. Niestety nie wszyscy pracownicy zapoznają się z uaktualnianymi zarządzeniami, stąd niektóre kryteria nie są dla nich jasne.

- Pojawiają się jednostkowe komentarze dotyczące:
- niedocenywanie pracy młodych pracowników oraz brak wsparcia merytorycznego, automotywacja będąca wynikiem własnych zainteresowań/pasji;
- skomplikowane procedury administracyjne (procedury zawierania umów z podmiotami zewnętrznymi, itp);
- niejasna droga kariery;
- demotyujący stosunek administracji centralnej, w tym Działu Nauki.

wiele osób podnosiło kwestie związane z warunkami pracy takimi jak:

- złe wyposażenie stanowisk pracy, brak zaplecza socjalnego, zbyt niska temperatura niektórych pomieszczeń;
- dysproporcja w powierzchniach pomieszczeń udostępnianych poszczególnym katedrom;
- niesprawiedliwa/nierówna dystrybucja środków finansowych na poziomie Uczelni (standard budynków uzależniony jest od wydziałów);
- duża ilość dodatkowych zadań bez dodatkowego wynagrodzenia.

Jeżeli zaobserwowano znaczącą różnicę w odpowiedziach pracowników jednostki na konkretne pytanie/pytania w obrębie danego wskaźnika satysfakcji (również w porównaniu do poprzedniego okresu czy średniej UMK), która wyraźnie wpływa na średnią wartość dla wskaźnika, należy to opisać.

W ankietach zarysowały się różnice w odpowiedziach na pytanie o wizerunek UMK i Wydziału. Z komentarzy wynika, że niektóre z osób ankietowanych rozpatrywały kwestie wizerunkowe łącznie z problemami związanymi z warunkami pracy. Dokonana przez te osoby ocena wizerunku uwzględnia między innymi takie sygnalizowane problemy jak niewystarczające wyposażenie pracowni, braki w sprzęcie komputerowym czy brak odpowiednich pomieszczeń socjalnych na Wydziale.

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)
Kontynuacja działań w celu zwiększenia zwrotności ankiety satysfakcji pracowników	Informowanie drogą mailową o badaniu, na wydziałowej stronie, przypomnienie o badaniu na wydziałowych Radach	Uczelniana Rada ds. Jakości Kształcenia, wydziałowy koordynator ds. jakości kształcenia, pełnomocnik dziekana ds. promocji, kierownicy jednostek organizacyjnych Wydziału, dziekanat	zrealizowana	Zwrotność wzrosła
Opracowanie jasnych kryteriów polityki		Władze Uczelni we współpracy z	w trakcie	Na poziomie Uniwersytetu nic się

<p>finansowej uczelni i podziału środków między jednostki; uzasadnienie i negocjacja wysokości narzutów dla zleceń zewnętrznych</p>	<p>Nie wprowadzono zmian — podział środków jak w poprzednich latach.</p>	<p>przedstawicielami Wydziału</p>	<p>realizacji</p>	<p>nie zmieniło.</p> <p>Na poziomie Wydziału — poprawa transparentności, diagnoza stanu finansowania dydaktyki (audyt)</p>
<p>Wdrażanie zasad zrównoważonego systemu obciążenia nauczycieli akademickich obowiązkami administracyjno-organizacyjnymi</p>	<p>Systematyczny przegląd indywidualnych kart obciążeń</p>	<p>Władze Uczelni i Wydziału, kierownicy jednostek organizacyjnych Wydziału, administracja Wydziału</p>	<p>w trakcie realizacji</p>	<p>Zmniejszona liczba nadgodzin</p>
<p>Kontynuacja procesu modernizowania infrastruktury budynków WSzP, opracowywanie ergonomicznych rozwiązań w ramach posiadanej infrastruktury i zasobów</p>	<p>Wyposażenie Centrum Badań i Konserwacji Dziedzictwa Kulturowego w aparaturę badawczą i konserwatorską;</p> <p>Zakup 10 komputerów do pracowni komputerowej w Katedrze Intermediów i uzyskanie finansowania na kolejne 9 do pracowni w budynku głównym Wydziału, pozyskanie używanych komputerów z UCI;</p> <p>Remont 3 piętra w budynku głównym WSzP; Dopuszczenie sal dydaktycznych o krzesła z blatami i nowe rzutniki multimedialne; remont i przebudowa sal przy łączniku przeznaczonych dla Katedry Malarstwa;</p> <p>Remont kapitalny sali 220 oraz montaż systemu do komunikacji zdalnej;</p> <p>Odświeżenie niektórych pomieszczeń w budynku głównym WSzP;</p> <p>Wymiana dachu w budynku Katedry Intermediów, remont dolnej kondygnacji budynku;</p> <p>Budowa przybudówki do obiektu wydziałowego przy Szosie Bydgoskiej dla pomieszczenia giserni i</p>	<p>Władze Uczelni i Wydziału, zespół administracyjno-gospodarczy; inicjowanie procesu – kierownicy jednostek organizacyjnych Wydziału</p>	<p>zrealizowana</p>	<p>Nastąpiła widoczna poprawa stanu budynków, pomieszczeń i ich wyposażenia.</p>

	<p>pracowni ceramicznej;</p> <p>Przygotowanie dla studentów przestrzeni socjalnej i do spędzania wolnego czasu między zajęciami w budynku głównym;</p> <p>Praca nad pokojem wyciszeń dla studentów.</p> <p>Rozpoczęcie budowy windy.</p>			
--	--	--	--	--

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>Kontynuacja działań w celu zwiększenia zwrotności ankiety satysfakcji pracowników</p> <p>(szczególnie w przypadku kierowników i pracowników inżynieryjno-technicznych)</p>	<p>Informowanie drogą mailową o badaniu, na wydziałowej stronie, przypominanie o badaniu na wydziałowych Radach</p>	<p>Uczelniana Rada ds. Jakości Kształcenia, wydziałowy koordynator ds. jakości kształcenia, pełnomocnik dziekana ds. promocji, Dyrektorzy Instytutów kierownicy jednostek organizacyjnych Wydziału, dziekanat</p>	<p>Zadanie ciągłe</p>
<p>Polepszenie warunków lokalowych wydziału</p>	<p>Zgłoszenie potrzeby modernizacji części pomieszczeń</p>	<p>Władze Uczelni i Wydziału</p>	<p>2025 rok</p>
<p>Szkolenia dotyczące wsparcia psychologicznego dla pracowników oraz studentów</p>	<p>Zgłoszenie potrzeby organizacji szkoleń i zwiększenie środków finansowych na szkolenia specjalistyczne; zachęcanie do uczestnictwa w szkoleniach oferowanych przez uczelnię; zwiększenie liczby szkoleń dotyczących komunikacji ze studentami.</p>	<p>Ośrodek wsparcia psychologicznego</p>	<p>2025 rok</p>
<p>Modernizacja wyposażenia i narzędzi dydaktycznych</p>	<p>Inwestycje w wyposażenie sal i nowoczesny sprzęt, jak zakup nowych stanowisk komputerowych</p>	<p>Władze dziekańskie; inicjowanie procesu –</p>	<p>2025 rok</p>

	(w miarę możliwości finansowych Wydziału).	kierownicy jednostek organizacyjnych Wydziału; zespół administracyjno-techniczny	
Określić drogę wsparcia merytorycznego młodych pracowników	Umożliwienie podnoszenia kwalifikacji, wsparcie w działalności naukowej, artystycznej i dydaktycznej; zachęcanie do mobilności pracowników	Władze dziekańskie; kierownicy katedr, Koordynator ds. mobilności pracowników	Realizowane na bieżąco

Wydziałowa koordynatorka ds. Jakości Kształcenia

Anna Uleba