

RAPORT

z Badania Satysfakcji Pracowników (BSP) przeprowadzonych wśród pracowników, dla których miejscem pracy jest Uniwersyteckie Centrum Sportowe

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** (sierpień-wrzesień 2024)
4. **narzędzia badawcze** (na adresy mailowe wszystkich pracowników Uniwersytetu zostały sześciokrotnie przesłane zaproszenia do udziału w badaniu, które miało postać ankiety),
5. **zmienne** –osoba/osoby ankietowane błędnie zaznaczyły charakter wykonywanej pracy

B. Wyniki badań ankietowych:

1. **dane podstawowe:**
 - a) liczba pracowników uprawnionych do wzięcia udziału w badaniu – 21
 - b) liczba wypełnionych ankiet - 8

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	38,10%
2	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - wzrost/bez zmian/spadek	43,94%
3	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej/tak samo/poniżej	56,66%
4	Zwrotność dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 27% (rok 2023) - powyżej/tak samo/poniżej	41,11%

3. średnia ocena dla jednostki

LP.	KLUCZOWE PARAMETRY BADANIA SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW	DANE JEDNOSTKI
5	Średnia ocena dla jednostki: wartość - średnia ocena	3,52
6	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru - wzrost/bez zmian/spadek	5,38%
7	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem UMK - powyżej/tak samo/poniżej	2,33%
8	Średnia ocena dla jednostki / administracji centralnej względem wartości pożądanej: 3,65 (rok 2023) - powyżej/tak samo/poniżej	3,56%

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 : komunikacja(spadek o 11,5%), wynagrodzenie(spadek o 7,2%), współpraca(spadek o 7,1%), władze uniwersytetu(spadek o

6,9%) i warunki pracy(spadek o 6,7%).W kwestii godności odsetek osób twierdzących, że naruszana jest ich godność wzrósł z 20% do 25%. Jest to bardzo niepokojące i wymaga wyjaśnienia i działań naprawczych.

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	16	4(25%)	2	100
Pracownicy administracji	5	1(20%)	2	50
Pracownicy obsługi	0	2 ?	0	-
Razem	21	5(23,8%)	4	25

Zwrotność ankiet jest zadowalająca i wynosi 23,8%. Wyniki procentowe są porównywalne w dwóch grupach: nauczycieli akademickich i pracowników administracji. W badaniu uwzględniono pracowników obsługi jednocześnie wskazując, że uprawnionych jest 0 osób. Jednak jeden/dwóch pracowników udzieliło odpowiedzi jako pracownicy obsługi. Trudno określić czy są to osoby z grupy nauczycieli akademickich czy pracowników administracji.

6. Średnia ocena dla Uniwersyteckiego Centrum Sportowego w odniesieniu do całości kwestionariusza

6.1 Zagregowany wskaźnik satysfakcji z pracy

Średnia ocena satysfakcji pracowników Uniwersyteckiego Centrum Sportowego wyniosła 3,52 i jest **wyższa** 0,08 niż średnia ocena dla UMK (3,44) i **niższa** o 0,2 niż średnia ocena dla UCS w poprzednim badaniu (2022 r.), która wynosiła 3,72

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	3,68	3,55	3,53%	3,75	5,33%
Władze Uniwersytetu	3,19	2,97	6,90%	2,80	6,07%
Władze jednostki organizacyjnej	3,63	3,43	5,51%	3,14	9,24%
Bezpośredni przełożony	3,03	3,32	9,57%	3,65	9,04%
Współpraca	4,11	3,82	7,06%	3,81	0,26%
Komunikacja	3,74	3,31	11,50%	3,53	6,23%
Warunki pracy	4,19	3,91	6,68%	3,53	10,76%
Wynagrodzenie	3,21	2,98	7,17%	2,90	2,76%
Rozwój	3,48	3,70	6,32%	3,27	13,15%
Motywacja i satysfakcja	3,70	3,78	2,16%	3,41	10,85%
Zaangażowanie i lojalność	3,68	3,91	6,25%	3,73	4,83%
Godność	tak	20%	25%	25,00%	17,60%
	nie	80%	75%	6,25%	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)

W 11 komentarzach brak pozytywnych ocen. Jeden z komentarzy wskazuje, że pracownik jest generalnie zadowolony z pracy ale konkretnie nie przytoczył.

Najważniejsze wskazane problemy to:

- pracownik jest zauważony dopiero wtedy gdy zrobi jakiś błąd
- brakuje precyzji w wydawaniu poleceń przez przełożonego
- brak "odwagi" u przełożonego w przekazywaniu poleceń pracownikom
- rozwój pracownika, zwiększanie kompetencji nie ma wpływu na zmianę wynagrodzenia czy zakresu obowiązków
- nietrafione inwestycje (np. rozbudowa UCS), wyludnienie kampusu w godzinach popołudniowych
- dwulicowość i fałszywe zachowania oraz brak zaangażowania w rozwiązywanie konfliktów w jednostce
- uczelnia nie nadąża za postępującymi zmianami technologicznymi

C. Rekomendacje i działania usprawniające:

1. Informacja o stanie realizacji rekomendacji zadeklarowanych w poprzednim raporcie

Jedyną rekomendacją było staranie się o zwiększenie zwrotności ankiet. Jeśli kilku pracowników wypełnia ankietę i nie wpisuje komentarzy lub jest ich bardzo mało, ciężko wyciągać jakiegokolwiek wnioski. Ciągłym problemem jest brak zaufania pracowników w anonimowość wypełnianych ankiet. W Uniwersyteckim Centrum Sportowym jest to główny problem wskazywany podczas prowadzonych rozmów.

2. Rekomendowane działania usprawniające

- Niepokojący jest wzrost wskaźnika mówiący, że w UCS jest naruszana godność osobista (dot. pracowników administracji). Działania wyjaśniające i poprawiające ten stan będzie musiała podjąć nowa Dyrekcja UCS.
- Tak jak dwa lata temu konieczne są działania związane ze zwiększeniem zwrotności ankiet. Zająć się tym musi Dyrekcja wspomagana Komisją d/s Jakości Pomimo niezłego wyniku w UCS, 38,1%, nie ma pełnego obrazu satysfakcji pracowników, ponieważ jest to suchy wynik. Nie uwzględnia on pomyłek podczas wypełniania ankiety. Nie obejmuje ona pracowników obsługi a jednak znalazły się odpowiedzi w tej grupie pracowników. W tej sytuacji trudno przyporządkować odpowiedzi do nauczycieli akademickich lub administracji. Być może w kolejnym badaniu będzie można zablokować w ankietach, grupy pracowników niewystępujące w danej jednostce.

**Koordinator d/s Jakości Kształcenia
w Uniwersyteckim Centrum Sportowym**

mgr Hanna Brzezina