**Raport badania ankietowego satysfakcji pracowników UMK**

**Rok akademicki 2020/2021; 2021/2022**

**Raport podsumowujący dla Wydziału Nauk Biologicznych i Weterynaryjnych**

1. **Uczestnicy badania**

Badania ankietowe objęły pracowników, którzy w roku akademickim 2021/2022 byli zatrudnieni na Wydziale Nauk Biologicznych i Weterynaryjnych UMK. W badaniach udział wzięło 69 (54-poprzednie badanie) pracowników, co stanowi 35,57% (31,76% - poprzednie badanie) zatrudnionych na Wydziale. W tabeli 1 zestawiono informacje o zwrotności ankiet na Wydziale Nauk Biologicznych i Weterynaryjnych w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym. Tabela 2 pokazuje zwrotność ze względu na charakter pracy, również w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym..

Tabela 1. Zwrotność ankiet na Wydziale Nauk Biologicznych i Weterynaryjnych w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Lp. | Kluczowe parametry oceny zwrotności | Dane jednostki |
| 1 | Zwrotność dla jednostki: wartość w % - odsetek respondentów | 35,57% |
| 2 | Zwrotność dla jednostki: zmiana procentowa względem poprzedniego pomiaru  **wzrost/bez zmian/spadek** | 31,76% |
| 3 | Zwrotność dla jednostki względem UMK  **powyżej/tak samo/poniżej** | 25,76% |
| 4 | Zwrotność dla jednostki względem wartości pożądanej **35%**  **powyżej/tak samo/poniżej** |  |

Tabela 2. Zwrotność ankiet z uwzględnieniem charakteru pracy na Wydziale Nauk Biologicznych i Weterynaryjnych w porównaniu do całego UMK

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Charakter pracy | Zwrotność na Wydziale | Zwrotność na UMK |
| nauczyciele akademiccy | 36,00% | 27,63% |
| pracownicy administracji | 11,11% | 29,40% |
| pracownicy inżynieryjno-techniczni | 34,29% | 21,95% |
| pracownicy biblioteczni | - | 13,04% |
| pracownicy obsługi | - | 1,94% |

**wzrost/bez zmian/spadek** w stosunku do poprzedniego badania

1. **Ocena wizerunku UMK**

Ocenę wizerunku UMK przedstawiono w tabeli 3. Wyniki oceny wizerunku Uniwersytetu Mikołaja Kopernika można określić jako przeciętną. Poszczególne obszary oceniono w przedziale 3,31 do 3,58.

Tabela 3. Wizerunek UMK – ocena pracowników Wydziału NBiW w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Średnia ocen dla Wydziału 2021/2022 | Średnia ocen dla Wydziału 2019/2020 | Średnia ocen dla UMK 2021/2022 | Średnia ocen dla UMK 2019/2020 |
| **Dotyczy wszystkich pracowników** | | | | |
| UMK jest profesjonalną i godną zaufania uczelnią. | 3,58 | 3,87 | 3,66 | 3,92 |
| Wydział/Instytut, na/w którym pracuję jest renomowanym ośrodkiem dydaktycznym | 3,31 | 3,45 | 3,66 | 3,76 |
| Wydział/Instytut, na/w którym pracuję jest renomowanym ośrodkiem naukowym | 3,51 | 3,54 | 3,74 | 3,76 |

**wzrost/bez zmian/spadek** w stosunku do poprzedniego badania

1. **Władze Uniwersytetu**

Ocena Władz Uniwersytetu przedstawiona została w tabeli 4. Najwyżej w tym obszarze oceniono „Sprawnie realizują cele zawarte w strategii UMK.” (3,21). Najsłabiej oceniane to: „Właściwe premiowanie zaangażowania pracowników w wykonywanie swoich obowiązków” oraz „Sprawiedliwe dbanie o potrzeby wszystkich jednostek organizacyjnych UMK” (od 2,22 do 2,43).

Tabela 4. Ocena Władz Uniwersytetu w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Średnia ocen dla Wydziału 2021/2022 | Średnia ocen dla Wydziału 2019/2020 | Średnia ocen dla UMK 2021/2022 | Średnia ocen dla UMK 2019/2020 |
| **Dotyczy wszystkich pracowników** | | | | |
| Sprawnie realizują cele zawarte w strategii UMK. | 3,21 | 3,65 | 3,38 | 3,72 |
| Wprowadzają zmiany niezbędne do efektywnego konkurowania na rynku. | 3,05 | 3,52 | 3,14 | 3,53 |
| Prowadzą korzystną dla Uniwersytetu politykę inwestycyjną. | 3,12 | 3,78 | 3,11 | 3,50 |
| Prowadzą korzystną dla Uczelni politykę kadrową | 2,71 | 2,94 | 2,67 | 2,96 |
| Właściwie premiują zaangażowanie pracowników w wykonywanie swoich obowiązków | 2,22 | 3,08 | 2,36 | 2,74 |
| Sprawiedliwie dbają o potrzeby wszystkich jednostek organizacyjnych UMK | 2,43 | 2,86 | 2,42 | 2,65 |

**wzrost/bez zmian/spadek** w stosunku do poprzedniego badania

1. **Ocena Władz jednostki, w której pracuję**

Ocenę Władz jednostki, w której pracuję przedstawiono w tabeli 5. Najwyżej w tym obszarze oceniono: „Sprawną realizację celów zawartych w strategii jednostki” oraz „Wprowadzanie zmian niezbędnych do efektywnego konkurowania na rynku” (3,38 i 3,11). Słabo natomiast ankietowani ocenili pozostałe aspekty (od 2,41 do 2,82).

Tabela 5. Ocena władz jednostki, w której pracuję w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Średnia ocen dla Wydziału 2021/2022 | Średnia ocen dla Wydziału 2019/2020 | Średnia ocen dla UMK 2021/2022 | Średnia ocen dla UMK 2019/2020 |
| **Dotyczy wszystkich pracowników** | | | | |
| Sprawnie realizują cele zawarte w strategii (zakresie zadań) jednostki. | 3,38 | 3,56 | 3,54 | 3,66 |
| Wprowadzają zmiany niezbędne do efektywnego konkurowania na rynku. | 3,11 | 3,51 | 3,28 | 3,43 |
| Satysfakcjonująco reprezentują interesy swoich pracowników na forum UMK. | 2,80 | 3,15 | 3,15 | 3,29 |
| Prowadzą korzystną z punktu widzenia interesu jednostki politykę kadrową. | 2,82 | 2,94 | 2,98 | 3,01 |
| Sprawiedliwie dbają o potrzeby wszystkich komórek organizacyjnych jednostki | 2,60 | 3,00 | 3,02 | 3,04 |
| Właściwie premiują zaangażowanie pracowników w wykonywanie swoich obowiązków. | 2,41 | 2,98 | 2,75 | 2,85 |
| Kształtują pozytywne relacje międzyludzkie. | 2,41 | 2,74 | 3,18 | 3,17 |

**wzrost/bez zmian/spadek** w stosunku do poprzedniego badania

1. **Ocena bezpośredniego przełożonego**

W tabeli 6 zestawiono wyniki ankiet pracowników dotyczących oceny bezpośredniego przełożonego. W tym obszarze wyniki utrzymują się na przeciętnym poziomie. Najwyżej w tej grupie pytań oceniono „Traktowanie pracownika z szacunkiem” (4,06). Najsłabiej (3,50) oceniono „Sprawiedliwe traktowanie wszystkich podwładnych”.

Tabela 6. Ocena bezpośredniego przełożonego w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Średnia ocen dla Wydziału 2021/2022 | Średnia ocen dla Wydziału 2019/2020 | Średnia ocen dla UMK 2021/2022 | Średnia ocen dla UMK 2019/2020 |
| **Dotyczy wszystkich pracowników** | | | | |
| Potrafi kierować zespołem. | 3,29 | 3,54 | 3,66 | 3,62 |
| Precyzyjnie definiuje przydzielane mi zadania i wyniki, które mam osiągnąć. | 3,28 | 3,65 | 3,64 | 3,61 |
| Potrafi stworzyć atmosferę mobilizującą do pracy. | 3,14 | 3,54 | 3,54 | 3,52 |
| Daje mi pełną informację zwrotną na temat jakości mojej pracy. | 3,30 | 3,65 | 3,57 | 3,48 |
| Ocenia moją pracę wyłącznie na podstawie jakości jej wykonania. | 3,42 | 3,75 | 3,76 | 3,71 |
| Sprawiedliwie traktuje wszystkich podwładnych. | 3,20 | 3,50 | 3,56 | 3,55 |
| Jest otwarty na opinie i pomysły swoich podwładnych. | 3,47 | 3,69 | 3,85 | 3,82 |
| Wspiera rozwój mojej kariery zawodowej. | 3,38 | 3,58 | 3,66 | 3,64 |
| Traktuje mnie z szacunkiem. | 3,71 | 4,06 | 4,18 | 4,14 |

**wzrost/bez zmian/spadek** w stosunku do poprzedniego badania

1. **Ocena współpracy**

Ocenę współpracy przedstawiono w tabeli 7. W tym punkcie ankiety oceniono współpracę na różnych płaszczyznach tj. w zespole, w Katedrze, na Wydziale i na UMK. Najlepiej w tej ocenie wypada współpraca w zespole i z najbliższymi współpracownikami. Również współpraca z administracją wydziałową jest dobrze oceniana przez ankietowanych. Gorzej wypada ocena współpracy z administracją ogólnouniwersytecką. Trudno odnieść się do pojawiających się w ankietach uwag, gdyż są to uwagi pojedyncze.

Tabela 7. Ocena współpracy w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Średnia ocen dla Wydziału 2021/2022 | Średnia ocen dla Wydziału 2019/2020 | Średnia ocen dla UMK 2021/2022 | Średnia ocen dla UMK 2019/2020 |
| **Dotyczy wszystkich pracowników** | | | | |
| W jednostce, w której pracuję, panuje atmosfera zaufania. | 3,03 | 3,26 | 3,51 | 3,43 |
| W zespole, w którym pracuję, mogę liczyć na pomoc współpracowników. | 4,16 | 4,09 | 4,14 | 4,06 |
| Lubię pracować w swoim zespole. | 4,09 | 4,11 | 4,09 | 4,04 |
| Przez współpracowników jestem traktowany z szacunkiem. | 4,22 | 4,33 | 4,23 | 4,22 |
| Gdy zachodzi potrzeba współpracy, komórki organizacyjne jednostki, w której pracuję, współdziałają satysfakcjonująco. | 3,39 | 3,44 | 3,67 | 3,62 |
| Gdy zachodzi potrzeba współpracy, jednostki organizacyjne UMK współdziałają satysfakcjonująco. | 3,02 | 3,32 | 3,28 | 3,40 |
| **Dotyczy pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych** | | | | |
| Pracownicy administracji wydziałowej są uprzejmi i pomocni. | 4,26 | 4,20 | 4,27 | 4,30 |
| Pracownicy administracji ogólnouniwersyteckiej są uprzejmi i pomocni. | 3,62 | 3,86 | 3,80 | 3,87 |
| Pracownicy jednostek ogólnouczelnianych są uprzejmi i pomocni. | 3,73 | 3,90 | 3,88 | 3,96 |
| Pracownicy administracji wydziałowej wykonują swoją pracę profesjonalnie. | 3,96 | 4,11 | 4,11 | 4,12 |
| Pracownicy administracji ogólnouniwersyteckiej wykonują swoją pracę profesjonalnie. | 3,40 | 3,70 | 3,67 | 3,77 |
| Wsparcie pracowników administracji Wydziału i jego władz sprzyja realizacji przedsięwzięć naukowych i organizacyjnych. | 3,30 | 3,50 | 3,69 | 3,64 |
| Wsparcie pracowników administracji ogólnouniwersyteckiej i jej władz sprzyja realizacji przedsięwzięć naukowych i organizacyjnych. | 2,80 | 3,15 | 3,29 | 3,39 |

**wzrost/bez zmian/spadek** w stosunku do poprzedniego badania

1. **Komunikacja**

W tabeli 8 zestawiono wyniki ankiet pracowników dotyczące komunikacji. Wyniki w tym obszarze pytań są zdecydowanie słabsze niż w obszarze współpraca. Najsłabszą stroną komunikacji jest „Obieg dokumentów na linii jednostka, w której pracuję-administracja ogólnouniwersytecka” (2,34). Ankietowani nisko ocenili również zainteresowanie Władz Uczelni pomysłami i problemami pracowników (2,85). Najwyżej w tej grupie pytań oceniono „USOS usprawnia moją pracę” (3,77).

Tabela 8. Komunikacja w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Średnia ocen dla Wydziału 2021/2022 | Średnia ocen dla Wydziału 2019/2020 | Średnia ocen dla UMK 2021/2022 | Średnia ocen dla UMK 2019/2020 |
| **Dotyczy wszystkich pracowników** | | | | |
| Ze swoimi pomysłami i problemami mogę się zwrócić do Władz Uczelni. | 2,85 | 3,16 | 3,01 | 3,12 |
| Rozumiem, w jaki sposób wykonywane przeze mnie zadania służą realizacji strategii (zakresu zadań) jednostki, w której pracuję. | 3,37 | 3,70 | 3,66 | 3,81 |
| Ze swoimi pomysłami i problemami mogę się zwrócić do Władz jednostki, w której pracuję. | 3,14 | 3,23 | 3,61 | 3,63 |
| Załatwiając sprawy służbowe w jednostce, w której pracuję, otrzymuję jasne instrukcje dotyczące sposobu postępowania. | 3,39 | 3,48 | 3,71 | 3,72 |
| Załatwiając sprawy służbowe w administracji ogólnouniwersyteckiej otrzymuję jasne instrukcje dotyczące sposobu postępowania. | 3,35 | 3,47 | 3,50 | 3,58 |
| Strona WWW UMK zawiera wyczerpujące informacje. | 3,45 | 3,57 | 3,54 | 3,59 |
| **Dotyczy administracji ogólnouniwersyteckiej** | | | | |
| Obieg dokumentów na linii jednostka, w której pracuję-administracja ogólnouniwersytecka przebiega szybko i sprawnie. | 2,34 | 2,62 | 3,12 | 3,23 |
| **Dotyczy pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych** | | | | |
| Otrzymuję pełną informację zwrotną na temat wyników swojej oceny okresowej. | 3,61 | 3,37 | 3,88 | 3,65 |
| **Dotyczy pracowników jednostek dydaktycznych** | | | | |
| Strona WWW jednostki, w której pracuję, zawiera wyczerpujące informacje. | 3,42 | 3,32 | 3,69 | 3,66 |
| USOS usprawnia moją pracę. | 3,77 | 3,48 | 3,67 | 3,76 |
| Zmiany w moim harmonogramie zajęć dydaktycznych są komunikowane z odpowiednim wyprzedzeniem | 3,74 | 3,54 | 3,73 | 3,68 |

**wzrost/bez zmian/spadek** w stosunku do poprzedniego badania

1. **Warunki pracy**

Wyniki ankiet dotyczące warunków pracy zestawiono w tabeli 9. W tej grupie pytań ankietowani najwyżej cenią to, że pracują na stanowisku bezpiecznym dla zdrowia i życia (3,71). Najniżej natomiast oceniono posiadanie niezbędnych zasobów (materiały, sprzęt, technologię itd.), aby dobrze wykonywać swoja pracę (2,74). W komentarzach dotyczących warunków pracy pojawiło się kilka uwag, z których można wywnioskować, że największym problemem jest niewystarczające wyposażenie pracowni w sprzęt specjalistyczny umożliwiający efektywna pracę naukową i dydaktyczną.

Tabela 9. Warunki pracy w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Średnia ocen dla Wydziału 2021/2022 | Średnia ocen dla Wydziału 2019/2020 | Średnia ocen dla UMK 2021/2022 | Średnia ocen dla UMK 2019/2020 |
| **Dotyczy wszystkich pracowników** | | | | |
| Uczelnia zapewnia mi dobre warunki pracy. | 3,07 | 3,67 | 3,38 | 3,63 |
| Pracuję w otoczeniu przyjaznym pod względem ergonomii i higieny. | 3,10 | 3,68 | 3,54 | 3,58 |
| Pracuję na stanowisku bezpiecznym dla zdrowia i życia. | 3,71 | 3,94 | 3,90 | 3,93 |
| Posiadam niezbędne zasoby (materiały, sprzęt, technologię itd.), aby dobrze wykonywać swoja pracę. | 2,74 | 3,07 | 3,38 | 3,49 |
| Procedury wykonywania obowiązków służbowych w jednostce, w której pracuję, ułatwiają efektywne wykonywanie pracy. | 3,09 | 3,46 | 3,44 | 3,52 |
| Moja praca pozwala mi na zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. | 3,12 | 4,47 | 3,26 | 3,39 |
| **Dotyczy pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych** | | | | |
| Rozkład moich zajęć w skali roku akademickiego jest zgodny z moimi oczekiwaniami. | 3,61 | 3,75 | 3,88 | 3,85 |

**wzrost/bez zmian/spadek** w stosunku do poprzedniego badania

1. **Wynagrodzenie**

W tabeli 10 zestawiono wyniki dotyczące wynagrodzenia. Wyniki ankiety dotyczące wynagrodzenia są niskie. Jedynie „Świadczenia socjalne są sprawiedliwie dystrybuowane” oceniono wyżej (3,42). Najgorzej w tej grupie pytań wypada „Uwzględnianie indywidualnych wyników pracowników w systemie wynagrodzeń” (2,31) oraz „Zasady premiowania/otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia zachęcają mnie do podejmowania dodatkowego wysiłku w mojej pracy.” (2,51). Uwagi pracowników zamieszczone w ankietach skupiają się na najniżej ocenionych obszarach dotyczących kryteriów otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia.

Tabela 10 Wynagrodzenie w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Średnia ocen dla Wydziału 2021/2022 | Średnia ocen dla Wydziału 2019/2020 | Średnia ocen dla UMK 2021/2022 | Średnia ocen dla UMK 2019/2020 |
| **Dotyczy wszystkich pracowników** | | | | |
| Jestem sprawiedliwie wynagradzany za pracę, którą wykonuję. | 2,52 | 3,23 | 2,60 | 2,97 |
| Indywidualne wyniki pracowników są uwzględniane w systemie wynagrodzeń. | 2,31 | 2,76 | 3,39 | 2,61 |
| Ponadwymiarowe obowiązki są dodatkowo wynagradzane. | 3,09 | 3,40 | 2,95 | 3,12 |
| Zasady premiowania/otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia są jasno określone. | 2,56 | 2,82 | 2,65 | 2,78 |
| Zasady premiowania/otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia zachęcają mnie do podejmowania dodatkowego wysiłku w mojej pracy. | 2,51 | 3,06 | 2,64 | 2,79 |
| Świadczenia socjalne są sprawiedliwie dystrybuowane. | 3,42 | 3,85 | 3,27 | 3,62 |
| Mam poczucie, że jeżeli rzetelnie wywiązuję się ze swoich obowiązków, moje zatrudnienie na UMK nie jest zagrożone. | 2,97 | 3,19 | 3,46 | 3,53 |

**wzrost/bez zmian/spadek** w stosunku do poprzedniego badania

1. **Rozwój**

W tabeli 11 znajdują się wyniki ankiet dotyczące pytań z obszaru rozwój. Najwyżej w tym obszarze badań oceniono „Moja praca daje mi możliwość rozwoju” (3,57) oraz „Uczelnia umożliwia mi rozwój kompetencji zawodowych” (3,23). Niskie oceny obserwujemy przy pytaniach: „Fundusze na rozwój pracowników przydzielane są sprawiedliwie w jednostce, w której pracuję.” (2,67) i „Zasady ubiegania się o fundusze na rozwój pracowników, obowiązujące w jednostce, w której pracuję, są jasno określone.” (2,64).

Tabela 11 Rozwój w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Średnia ocen dla Wydziału 2021/2022 | Średnia ocen dla Wydziału 2019/2020 | Średnia ocen dla UMK 2021/2022 | Średnia ocen dla UMK 2019/2020 |
| **Dotyczy wszystkich pracowników** | | | | |
| Uczelnia umożliwia mi rozwój kompetencji zawodowych. | 3,23 | 3,63 | 3,39 | 3,52 |
| System awansu zawodowego w Jednostce, w której jestem zatrudniony, jest czytelny. | 2,86 | 3,00 | 3,08 | 3,14 |
| System awansu zawodowego w Jednostce, w której jestem zatrudniony, jest sprawiedliwy. | 2,77 | 2,94 | 3,05 | 3,08 |
| Moja praca daje mi możliwość rozwoju. | 3,57 | 3,72 | 3,54 | 3,74 |
| **Dotyczy pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych** | | | | |
| Zasady ubiegania się o fundusze na rozwój pracowników, obowiązujące w jednostce, w której pracuję, są jasno określone. | 2,64 | 3,05 | 3,26 | 3,21 |
| Fundusze na rozwój pracowników przydzielane są sprawiedliwie w jednostce, w której pracuję. | 2,67 | 2,92 | 3,27 | 3,27 |

**wzrost/bez zmian/spadek** w stosunku do poprzedniego badania

1. **Motywacja i satysfakcja**

Wyniki ankiety dotyczące motywacji i satysfakcji pracowników zebrano w tabeli 12. Ajniżej w tej grupie pytań oceniono: „Moje obecne miejsce pracy jest bliskie ideału” (2,14).

Tabela 12 Motywacja i satysfakcja w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Średnia ocen dla Wydziału 2021/2022 | Średnia ocen dla Wydziału 2019/2020 | Średnia ocen dla UMK 2021/2022 | Średnia ocen dla UMK 2019/2020 |
| **Dotyczy wszystkich pracowników** | | | | |
| Jestem zadowolony ze swojego obecnego miejsca pracy. | 3,33 | 3,69 | 3,55 | 3,76 |
| Moja obecna praca spełnia moje oczekiwania. | 3,13 | 3,61 | 3,32 | 3,58 |
| Moje obecne miejsce pracy jest bliskie ideału. | 2,14 | 2,87 | 2,63 | 2,87 |
| Czuję się silnie zmotywowany do pracy. | 2,81 | 3,47 | 2,95 | 3,20 |

**wzrost/bez zmian/spadek** w stosunku do poprzedniego badania

1. **Zaangażowanie i lojalność**

Ocena zaangażowania i lojalności znajdują się w tabeli 13. Ocena własnego zaangażowania wypada dobrze (od 3,84 do 4,30). Gorzej wypada ocena z lojalności i wiary w sens badania ankietowego (od 2,71 do 3,34).

Tabela 13 Zaangażowanie i lojalność w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Średnia ocen dla Wydziału 2021/2022 | Średnia ocen dla Wydziału 2019/2020 | Średnia ocen dla UMK 2021/2022 | Średnia ocen dla UMK 2019/2020 |
| **Dotyczy wszystkich pracowników** | | | | |
| W pracy zawsze jestem gotów do dodatkowego wysiłku, gdy jest to konieczne. | 4,16 | 4,26 | 4,20 | 4,27 |
| Jestem otwarty na zmiany prowadzące do poprawy funkcjonowania jednostki, w której pracuję. | 4,30 | 4,43 | 4,31 | 4,36 |
| Czuję się emocjonalnie związany ze swoim miejscem pracy. | 3,84 | 4,07 | 3,96 | 4,08 |
| Nie myślę o zmianie pracy. | 3,34 | 3,75 | 3,45 | 3,69 |
| Mógłbym z przekonaniem polecić swojemu znajomemu pracę na UMK. | 2,71 | 3,34 | 3,09 | 3,38 |
| Wierzę, że w wyniku tego badania nastąpią pozytywne zmiany na UMK. | 2,97 | 3,10 | 3,02 | 3,25 |

**wzrost/bez zmian/spadek** w stosunku do poprzedniego badania

1. **Godność**

Wyniki ankiety dotyczące godności zostały zestawione w tabeli 14. 34,78% ankietowanych pracowników WNBiW uważa, że „w miejscu pracy naruszana jest ich godność osobista przez innych pracowników w sposób mogący nosić znamiona mobbingu, molestowania seksualnego, dyskryminacji lub w innej postaci”. Dla porównania dla UMK wynosi on 17,10%. Jest to niepokojące, więc należy bliżej przyjrzeć się temu problemowi i zdecydowanie podjąć działanie mające na celu przeciwstawienie się takim praktykom.

Tabela 14 Godność w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Średnia ocen dla Wydziału 2021/2022 | Średnia ocen dla Wydziału 2019/2020 | Średnia ocen dla UMK 2021/2022 | Średnia ocen dla UMK 2019/2020 |
| **Dotyczy wszystkich pracowników** | | | | |
| Czy w miejscu pracy naruszana jest Pani/Pana godność osobista | TAK 34,78%  NIE 65,22% | TAK 22,37%  NIE 79,63% | TAK 17,10%  NIE 82,90% | TAK 16,01%  NIE 83,99% |

**wzrost/bez zmian/spadek** w stosunku do poprzedniego badania

1. **Działania podjęte na UMK w warunkach pandemii**

Ocena działań podjętych na UMK w warunkach pandemii znajduje się w tabeli 15. Najwyżej oceniono Władze UMK w aspekcie klarownego komunikowania informacji dotyczących zasad wykonywania obowiązków zawodowych w nowej sytuacji. (3,78). Najniżej oceniono, to czy „Władze UMK dostarczyły niezbędnego wsparcia (instrukcje, szkolenia itp.) umożliwiającego realizację zdalnej pracy” 2,85).

Tabela 15. Ocena działań podjętych na UMK w warunkach pandemii w porównaniu do całego UMK i w ujęciu historycznym

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Średnia ocen dla Wydziału 2021/2022 | Średnia ocen dla Wydziału 2019/2020 | Średnia ocen dla UMK 2021/2022 | Średnia ocen dla UMK 2019/2020 |
| **Dotyczy wszystkich pracowników** | | | | |
| Władze UMK właściwe zadbały o bezpieczeństwo pracowników i studentów w okresie pandemii. | 3,67 | 3,91 | 3,74 | 3,92 |
| Władze UMK klarownie komunikowały informacje dotyczące zasad wykonywania obowiązków zawodowych w nowej sytuacji. | 3,78 | 3,61 | 3,72 | 3,68 |
| Władze UMK dostarczyły niezbędnego wsparcia umożliwiającego realizację zdalnej pracy. | 2,85 | 3,43 | 3,18 | 3,29 |
| Władze jednostki, w której pracuję sprawnie zorganizowały proces zdalnego nauczania. | 3,41 | 3,60 | 3,67 | 3,61 |
| Moi przełożeni w zespołach, w których pracuję, sprawnie zorganizowali proces zdalnej pracy (uruchomili właściwe narzędzia internetowe, zadbali o sprawną komunikację w zespole itp.). | 3,53 | 3,64 | 3,77 | 3,71 |

**wzrost/bez zmian/spadek** w stosunku do poprzedniego badania

1. **Porównanie wyników badania satysfakcji pracowników Wydziału Nauk Biologicznych i Weterynaryjnych z wynikami uzyskanymi dla całego UMK**

W tabeli 17 zebrano wyniki porównujące średnie oceny dla Wydziału i dla UMK dotyczące wybranych obszarów badania ankietowego.

Tabela 17. Porównanie średnich wyników dla Uczelni i dla jednostki i w ujęciu historycznym

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Grupa pytań | Średnia ocen dla Wydziału 2021/2022 | Średnia ocen dla Wydziału 2019/2020 | Średnia ocen dla UMK 2021/2022 | | Średnia ocen dla UMK 2019/2020 |
| Wizerunek | 3,47 | 3,62 | | 3,68 | 3,81 |
| Władze Uniwersytetu | 2,78 | 3,30 | | 2,84 | 3,18 |
| Władze jednostki | 2,79 | 3,13 | | 3,13 | 3,21 |
| Bezpośredni przełożony | 3,36 | 3,66 | | 3,71 | 3,68 |
| Współpraca | 3,63 | 3,77 | | 3,83 | 3,83 |
| Komunikacja | 3,31 | 3,34 | | 3,53 | 3,53 |
| Warunki pracy | 3,20 | 3,57 | | 3,53 | 3,63 |
| Wynagrodzenie | 2,76 | 3,18 | | 2,85 | 3,06 |
| Rozwój | 3,00 | 3,24 | | 3,27 | 3,33 |
| Motywacja i satysfakcja | 2,86 | 3,41 | | 3,12 | 3,35 |
| Zaangażowanie i lojalność | 3,56 | 3,84 | | 3,68 | 3,84 |
| Działania podjęte na UMK w warunkach pandemii | 3,53 | 3,67 | | 3,65 | 3,68 |

**wzrost/bez zmian/spadek** w stosunku do poprzedniego badania

Władze Dziekańskie zapoznały się z raportem z satysfakcji Pracowników. Wszystkie uwagi zostały dokładnie przeanalizowane i przedyskutowane. Wiele uwag zostanie poruszonych na najbliższym spotkaniu Pani Dziekan z Pracownikami Wydziału. Władze Wydziału zobowiązują się do pochylenia nad wszystkimi problemami, których rozwiązanie leży w gestii Wydziału.

Wydziałowy Koordynator ds. Jakości Kształcenia

dr Anna Hetmann

Toruń, dn. 10 grudnia 2022 r.