

WYNIKI BADANIA/ANKIETY „REALIZACJA ZASAD ZAWARTYCH W EUROPEJSKIEJ KARCIE NAUKOWCA I KODEKSIE POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI NAUKOWCÓW” W IH PAN

Badanie CAWI, 27 marca-25 kwietnia 2023

O ANKIECIE:

Ankieta miała na celu zebranie opinii pracowników oraz doktorantów na temat warunków pracy oraz studiów w Instytucie Historii im. Tadeusza Manteuffla Polskiej Akademii Nauk. Badanie ankietowe było częścią działań związanych z przystąpieniem przez IH PAN do procedury uzyskania odznaki **“HR EXCELLENCE IN RESEARCH”**, przyznawanej przez Komisję Europejską.

Struktura ankiety, w tym kolejność pytań, wynikała z wymagań procedury aplikacyjnej. Do udziału w badaniu zaproszeni są wszyscy pracownicy naukowcy, pracownicy badawczo-techniczni i doktoranci oraz pracownicy administracyjni IH PAN.

METODOLOGIA BADANIA:

Ankieta została opracowana przez Working Group (WG) podczas serii spotkań skupiających się na konkretnych obszarach objętych kwestionariuszem. Zdecydowano się na wykorzystanie kwestionariusza CAWI (choć zapewniono również możliwość przestania papierowej wersji kwestionariusza). Kwestionariusz był w pełni anonimowy – członkowie WG mieli dostęp tylko do końcowych zanonimizowanych danych zbiorczych, ponieważ e-narzędzie wykorzystane do przeprowadzenia ankiety było obsługiwane przez podmiot zewnętrzny. Link do e-narzędzia wykorzystanego w ankiecie został wysłany do wszystkich pracowników wraz z listem wprowadzającym procedurę, wyjaśniającym pracownikom cel badania oraz zasady HRS4R i proszącym ich o udział w ankiecie. Kwestionariusz był przeznaczony do wypełnienia przez wszystkich pracowników, nawet jeśli nie są oni ściśle zaangażowani w działania badawcze.

Kwestionariusz zawierał następujące elementy:

- ogólne wprowadzenie i instrukcje
- część statystyczna. Został zaprojektowany w sposób pozwalający na zachowanie anonimowości w najwyższym możliwym stopniu. Część ta została uwzględniona, ponieważ ustalenie profilu osób odpowiadających na pytania było istotne dla przeprowadzenia właściwej analizy uzyskanych danych,
- 47 stwierdzeń opartych na zasadach Karty i Kodeksu podzielonych na następujące sekcje: 1. aspekty etyczne i zawodowe (1-16); 2. rekrutacja (17-24); 3. warunki pracy (25-40); 4. szkolenia i rozwój zawodowy (41-47).

Pracownicy zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi przy użyciu pięciostopniowej skali ocen:

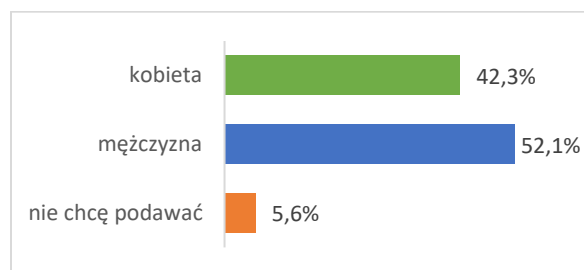
1. zdecydowanie się nie zgadzam;
2. nie zgadzam się;
3. trudno powiedzieć;
4. raczej się zgadzam;
5. zdecydowanie się zgadzam.

Każda sekcja zawierała również otwarty tekst na komentarze, sugestie i propozycje działań mających na celu poprawę obecnej sytuacji.

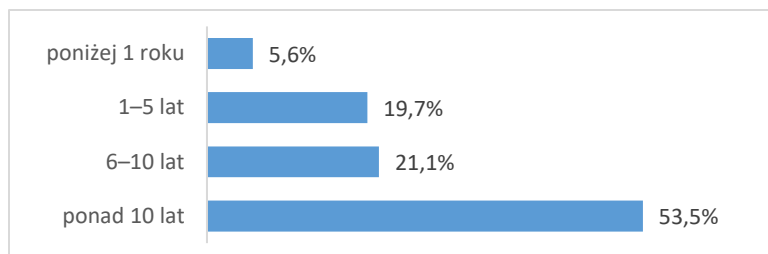
WYNIKI BADANIA

DANE STATYSTYCZNE

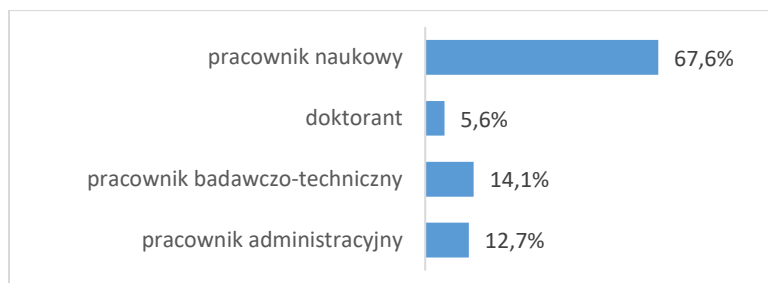
Płeć:



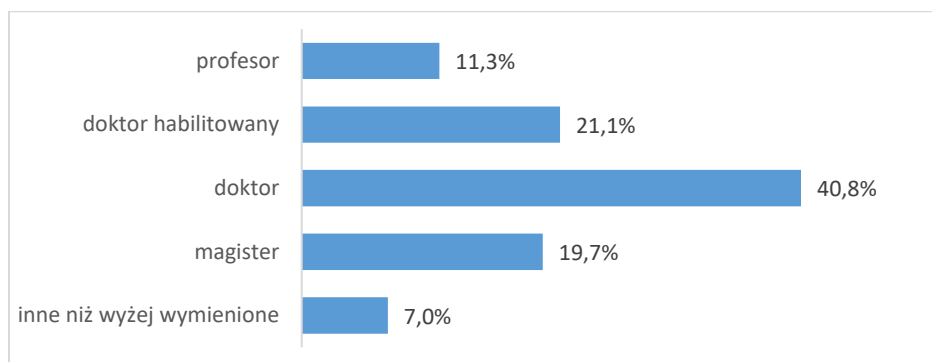
Staż pracy/nauki w IH PAN:



Grupa pracowników:

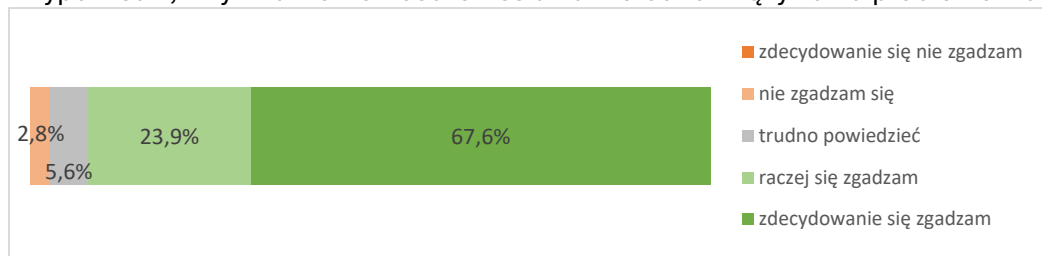


Tytuł/stopień naukowy/tytuł zawodowy:

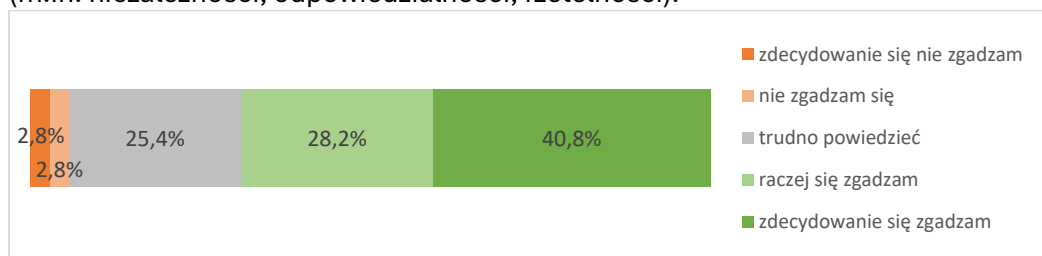


CZĘŚĆ I. ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

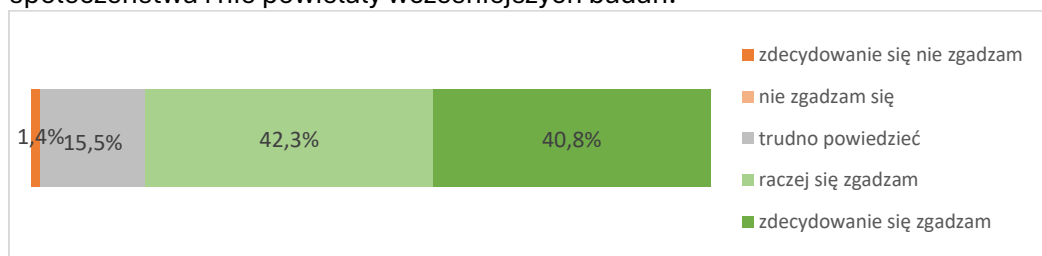
1. W swoich badaniach naukowych pracownicy IH PAN mogą w pełni korzystać z wolności przekonań i wypowiedzi, w tym także wolności określania metod rozwiązywania problemów badawczych.



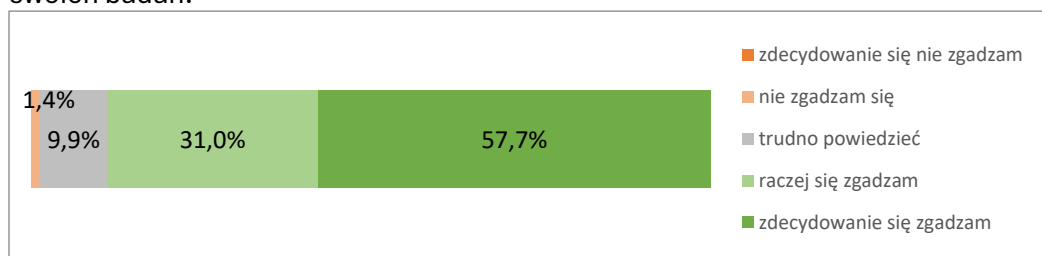
2. W IH PAN istnieją i stosowane są procedury mające na celu przeciwdziałanie łamaniu podstawowych zasad etycznych i nieprzestrzeganiu wartości ujętych w kodeksie etyki naukowca (m.in. niezależności, odpowiedzialności, rzetelności).



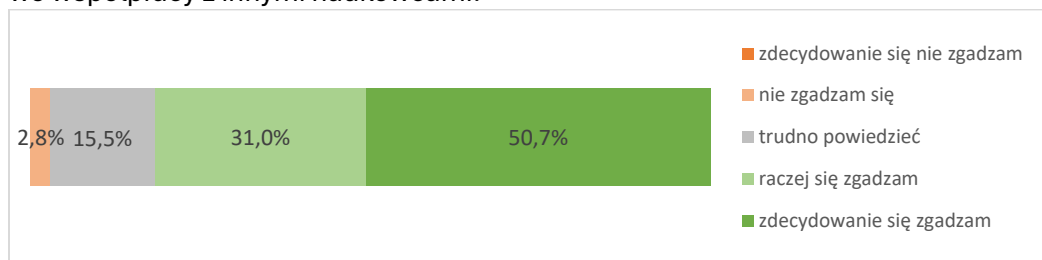
3. Pracownicy naukowci IH PAN starają się, by prowadzone przez nich badania miały znaczenie dla społeczeństwa i nie powielaty wcześniejszych badań.



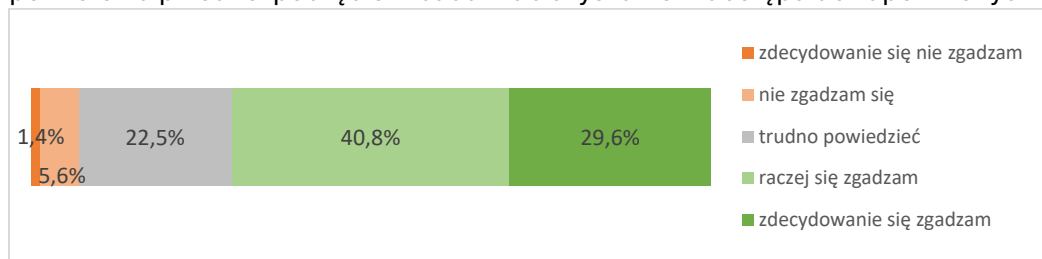
4. Pracownicy naukowci IH PAN mają pełną swobodę w doborze indywidualnych tematów swoich badań.



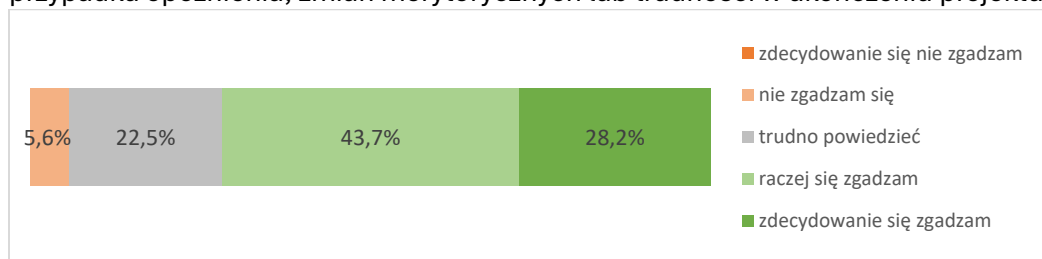
5. Pracownicy IH PAN przestrzegają zasad poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych zarówno w przypadku badań indywidualnych jak i badań prowadzonych we współpracy z innymi naukowcami.



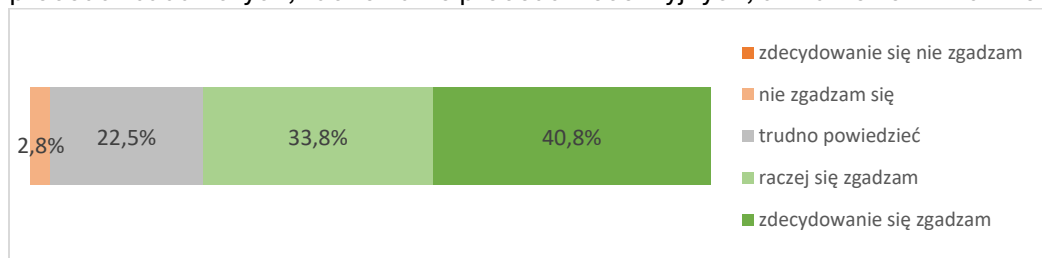
6. Pracownicy IH PAN znają mechanizmy finansowania badań, a także zdobywają wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków.



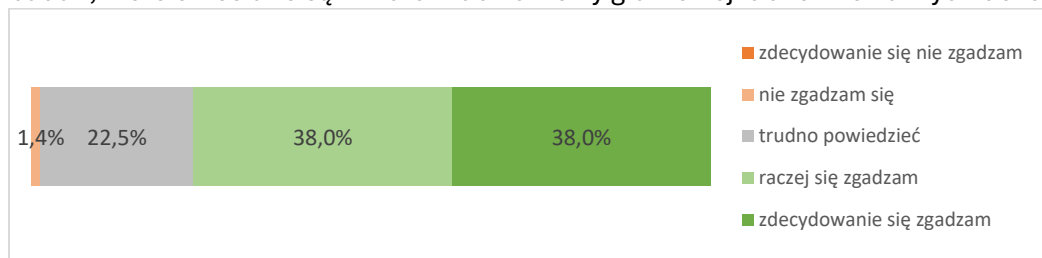
7. Pracownicy naukowci IH PAN powiadamiają swoich pracodawców, grantodawców lub opiekuna w przypadku opóźnienia, zmian merytorycznych lub trudności w ukończeniu projektu badawczego.



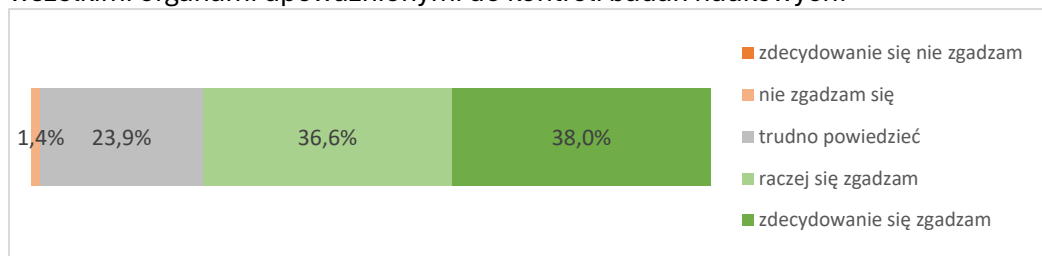
8. Pracownicy IH PAN stosują dobre praktyki w badaniach naukowych zarówno w badaniach indywidualnych jak i zespołowych (takie jak m.in. właściwe postępowanie z danymi, zachowanie procedur badawczych, zachowanie procedur recenzyjnych, unikanie konfliktu interesów).



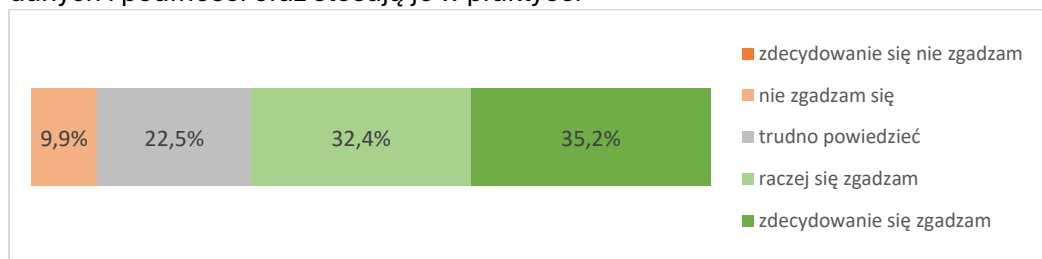
9. Pracownicy naukowcy IH PAN wywiązują się ze zobowiązań dotyczących wymaganych wyników badań, które określone są w warunkach umowy grantowej lub równoważnych dokumentach.



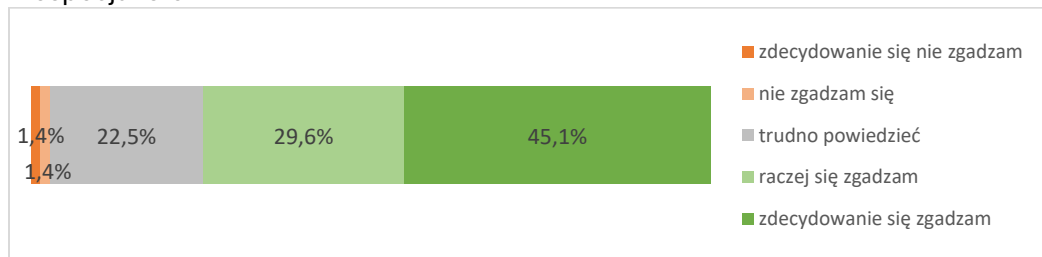
10. Pracownicy IH PAN przestrzegają zasad efektywnego zarządzania finansami oraz współpracują z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli badań naukowych.



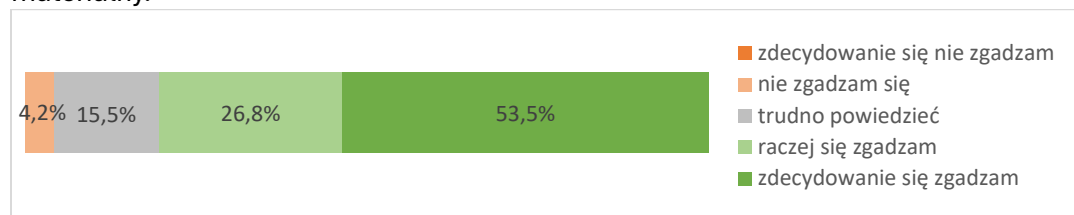
11. Pracownicy IH PAN znają obowiązujące przepisy prawa krajowego, w tym dotyczące ochrony danych i poufności oraz stosują je w praktyce.



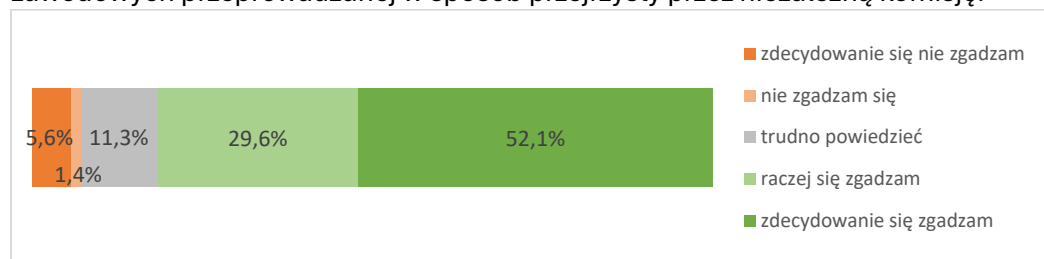
12. Pracownicy naukowcy IH PAN podejmują starania, by wyniki ich badań były rozpowszechniane i były udostępniane innym środowiskom naukowym oraz szerokim grupom odbiorców, w tym niespecjalistom.



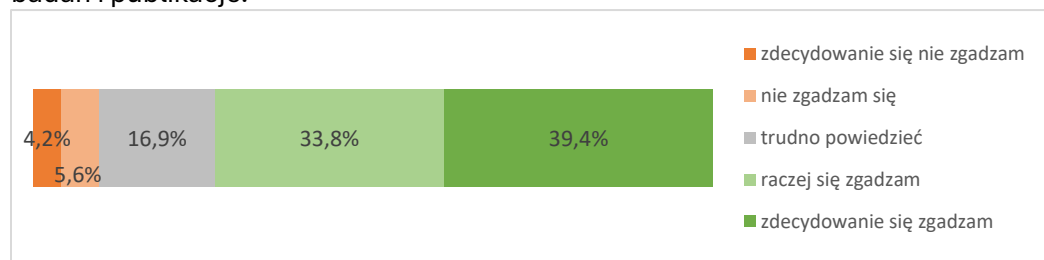
13. Grantodawcy i pracodawca nie dyskryminują w żaden sposób naukowców IH PAN ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.



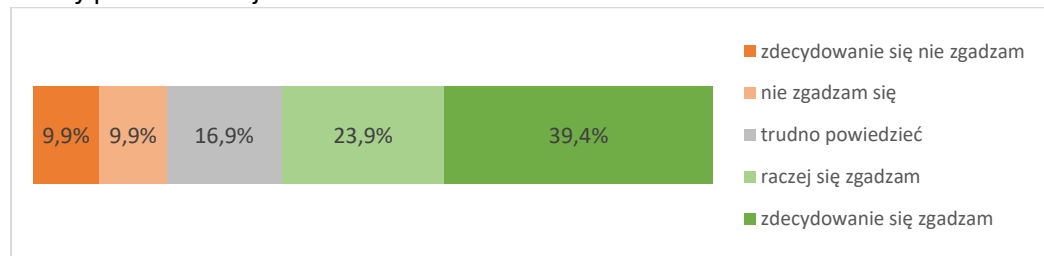
14. W IH PAN istnieje system ewaluacji pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną komisję.



15. System ewaluacji pracowników w IH PAN w uwzględnia ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań i publikacje.

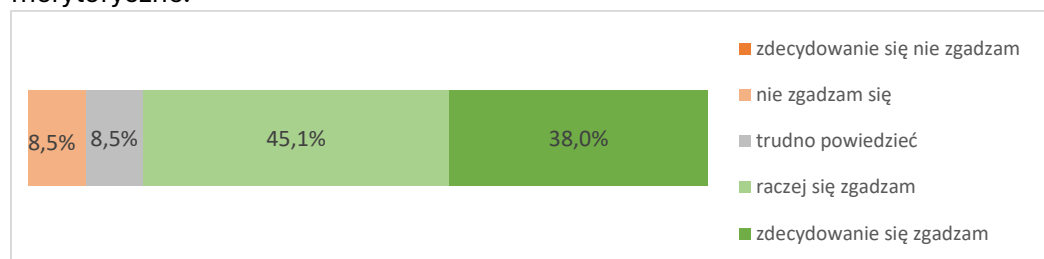


16. System ewaluacji w IH PAN uwzględnia w systemie oceny współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne oraz mobilność, przez co mają one wpływ na wynik oceny pracowniczej.

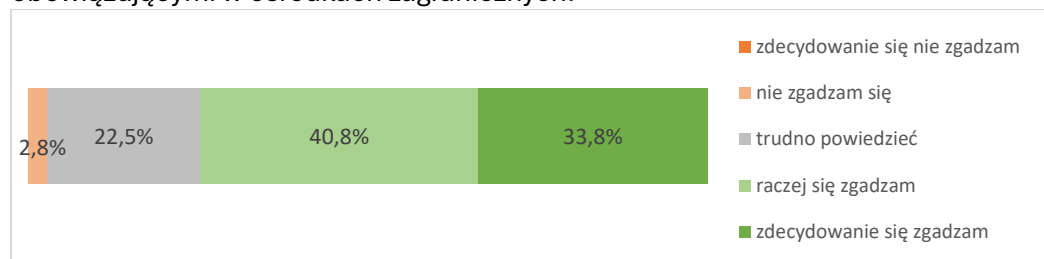


CZĘŚĆ II. REKRUTACJA

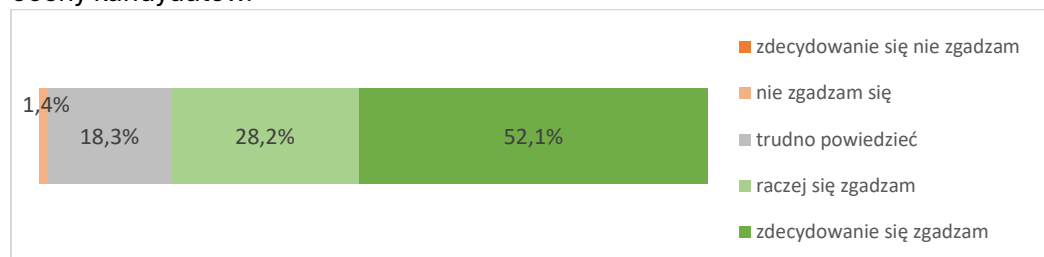
17. W IH PAN standardy rekrutacji pracowników do pracy są jasno określone i oparte jedynie o kryteria merytoryczne.



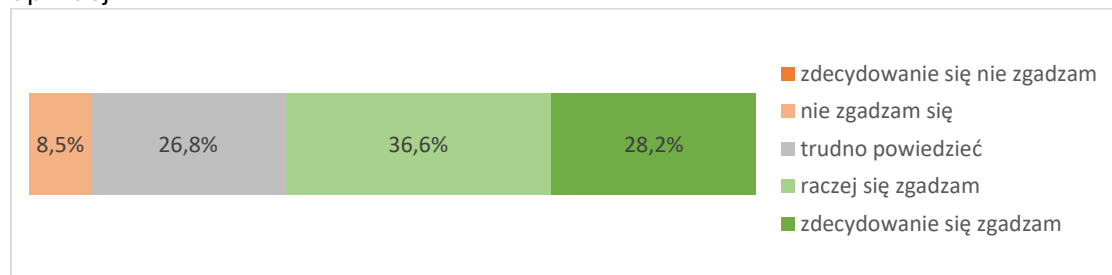
18. W IH PAN pracodawca ustalił otwarte, przejrzyste i dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska procedury rekrutacji, które mogą być porównywane z analogicznymi procedurami obowiązującymi w ośrodkach zagranicznych.



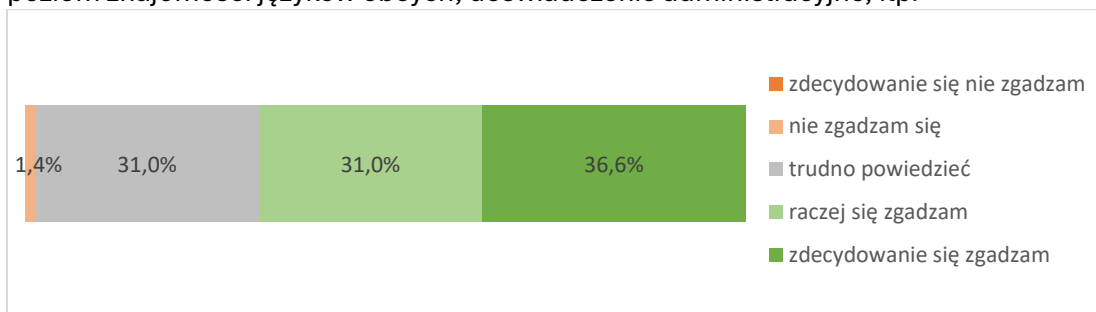
19. W IH PAN skład komisji rekrutacyjnej jest ustalany bez uprzywilejowania żadnej z płci, w oparciu o doświadczenie zawodowe oraz przygotowanie i przeszkolenie jej członków w celu odpowiedniej oceny kandydatów.



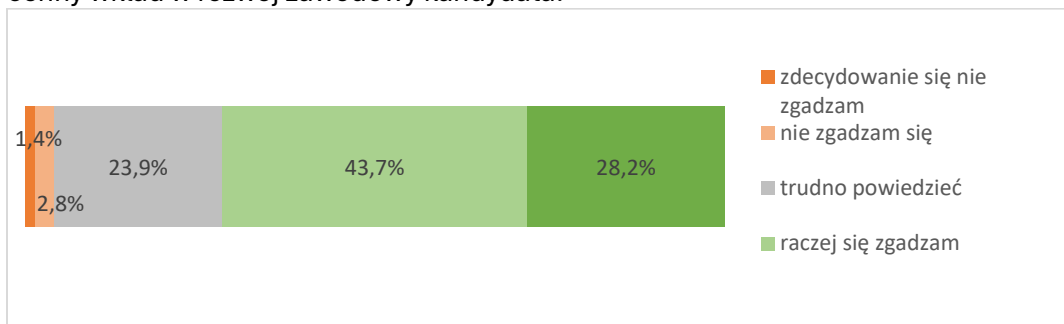
20. W IH PAN pracodawca informuje kandydatów o przebiegu procesu rekrutacji, kryteriach wyboru kandydatów, perspektywach rozwoju zawodowego oraz o mocnych i słabych stronach przedłożonych aplikacji.



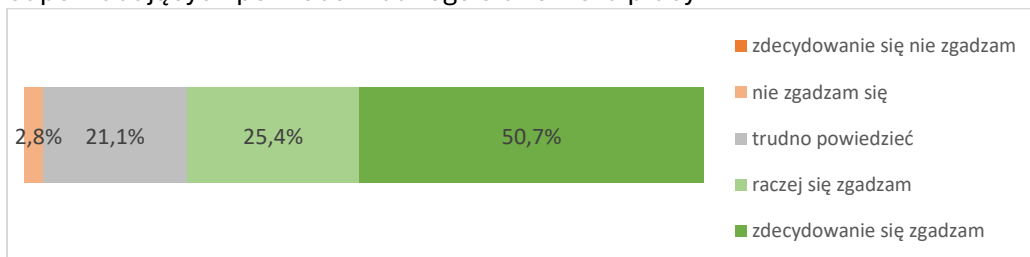
21. W IH PAN pracodawca w procesie doboru kadr uwzględnia cały zakres doświadczenia zawodowego kandydatów, oceniając ich osiągnięcia zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, nie ograniczając się przy tym jedynie do liczby publikacji, ale uwzględniając także inne dokonania, poziom znajomości języków obcych, doświadczenie administracyjne, itp.



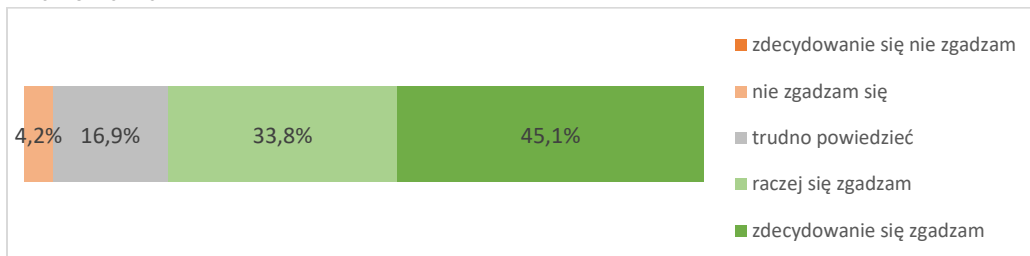
22. W IH PAN w procesie rekrutacji doświadczenie w zakresie mobilności (pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym), doświadczenie zawodowe, w tym kwalifikacje nieformalne, zmiana dyscypliny lub specjalizacji w trakcie kariery naukowej są postrzegane jako cenny wkład w rozwój zawodowy kandydata.



23. W IH PAN w procesie rekrutacji ustalono wymagany poziom podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy.

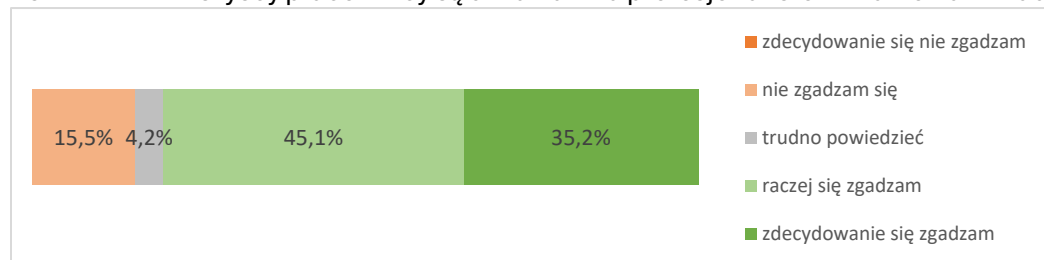


24. W IH PAN pracodawca ustalił jasne zasady rekrutacji oraz zatrudnienia czasowego na stanowiskach w projektach badawczych, a także maksymalny czas zajmowania stanowiska oraz cele mianowania.

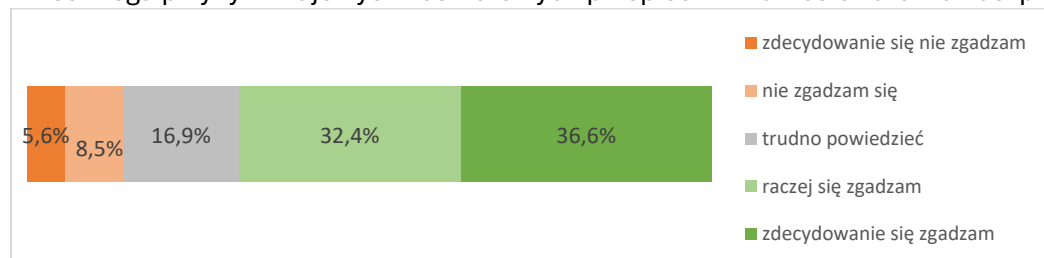


CZĘŚĆ III. WARUNKI PRACY

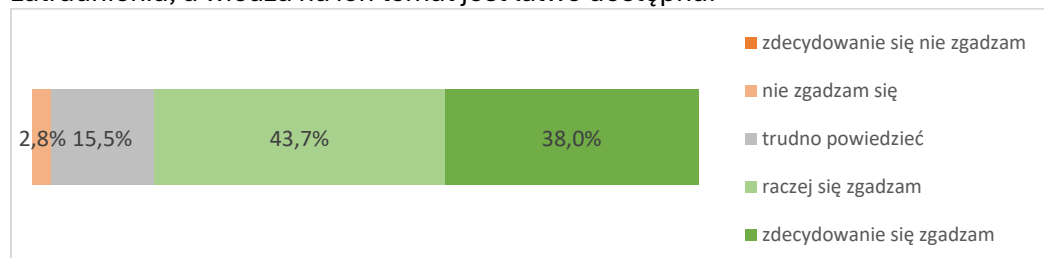
25. W IH PAN wszyscy pracownicy są uznawani za profesjonalistów i traktowani w adekwatny sposób.



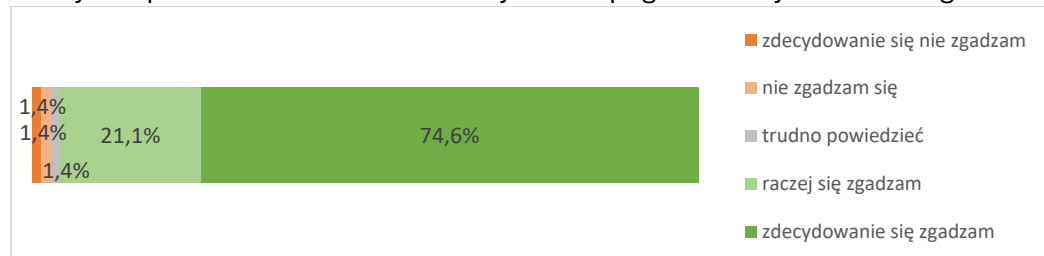
26. IH PAN dba o stworzenie odpowiedniego środowiska badań, oraz niezbędnej infrastruktury. Przestrzega przy tym krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy.



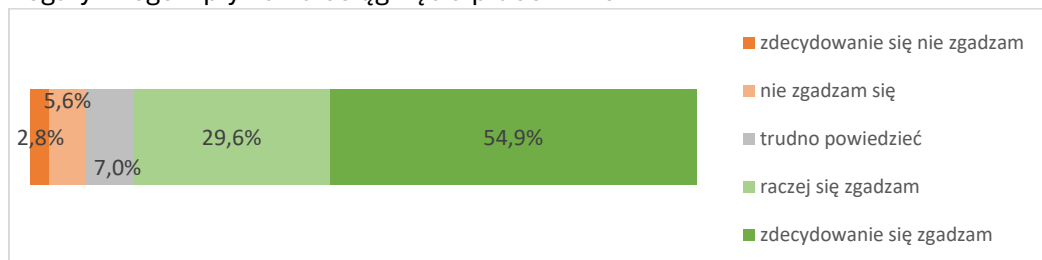
27. W IH PAN obowiązują jasne zasady przyznawania środków niezbędnych do prowadzenia badań i ich upubliczniania oraz realizacji innych działań podejmowanych przez pracowników w ramach ich zatrudnienia, a wiedza na ich temat jest łatwo dostępna.



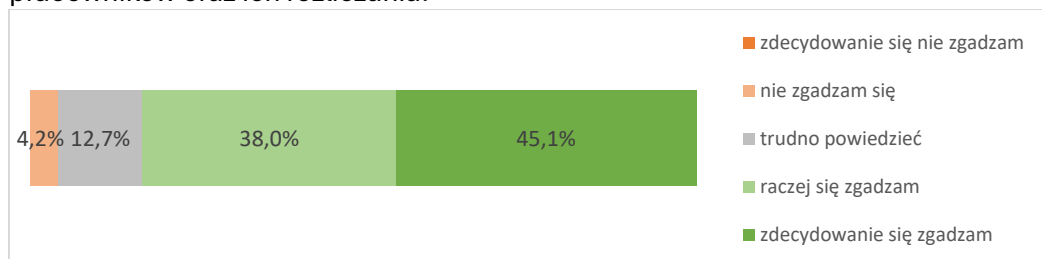
28. IH PAN zapewnia elastyczne warunki pracy (np. elastyczny czas pracy), pozwalające na efektywne prowadzenie badań naukowych oraz pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego.



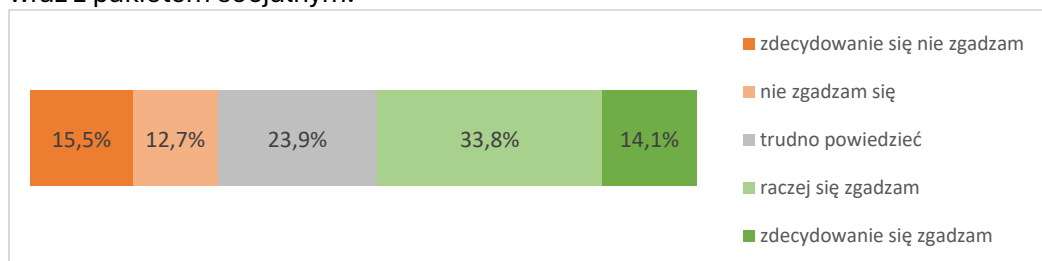
29. IH PAN zapewnia stabilne warunki zatrudnienia. Rodzaj zawartej umowy o pracę nie wywiera negatywnego wpływu na osiągnięcia pracowników.



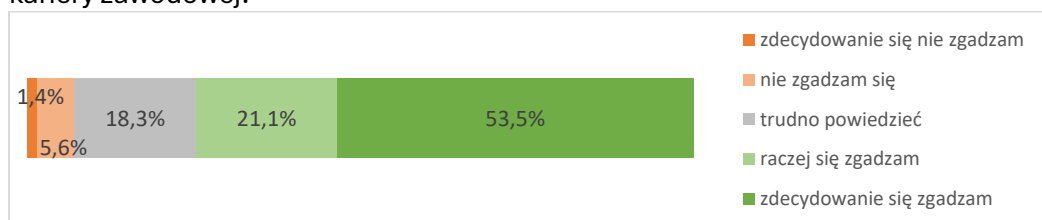
30. W IH PAN obowiązują jasne zasady co do przyznawania środków na badania i działalność pracowników oraz ich rozliczania.



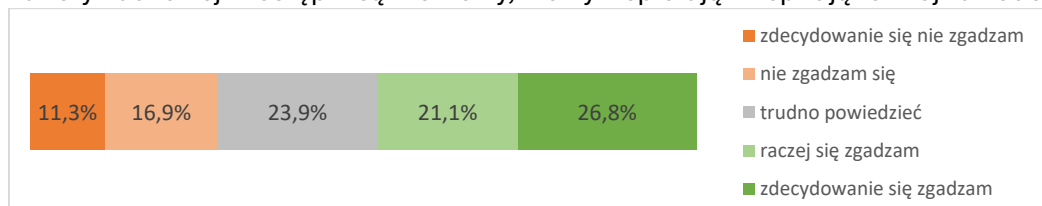
31. IH PAN zapewnia pracownikom naukowym sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagrodzenia wraz z pakietem socjalnym.



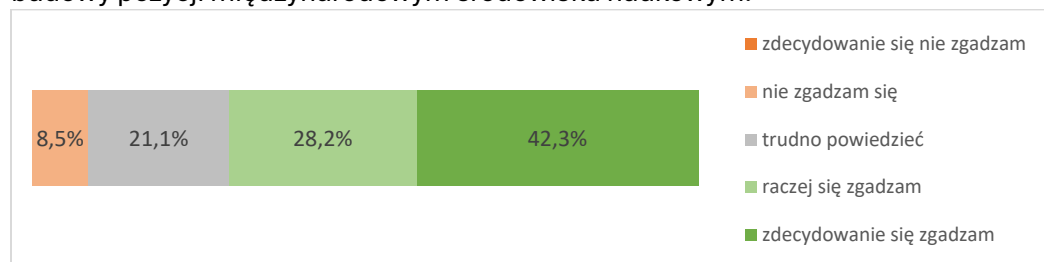
32. W IH PAN panuje równe traktowanie w odniesieniu do przedstawicieli różnych płci na każdym etapie kariery. Instytut zapewnia wszystkim równe szanse w trakcie rekrutacji i na kolejnych etapach kariery zawodowej.



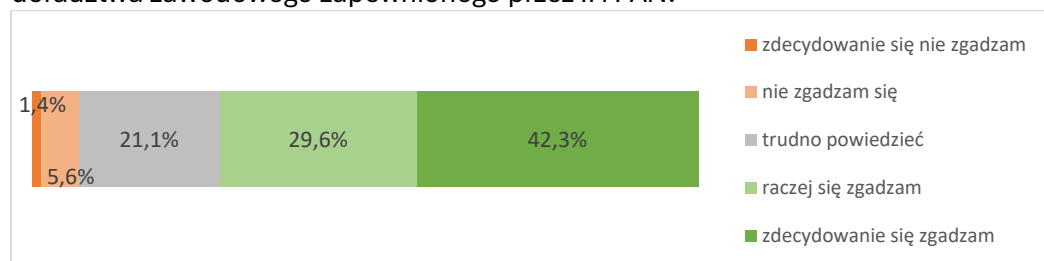
33. Pracownicy naukowcy w IH PAN mają możliwość ustalenia/konsultacji własnej strategii rozwoju kariery naukowej. Dostępni są mentorzy, którzy wspierają i inspirują rozwój zawodowy naukowców.



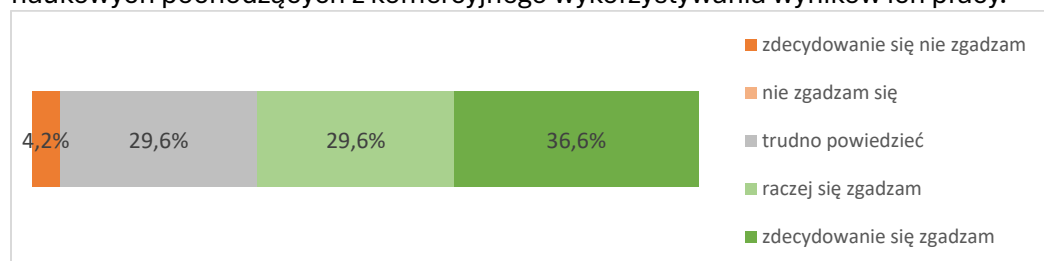
34. IH PAN wspiera i zachęca pracowników naukowych do udziału w wyjazdach służbowych /stażach krajowych i zagranicznych oraz do aktywnego szukania możliwości współpracy międzynarodowej i budowy pozycji międzynarodowym środowisku naukowym.



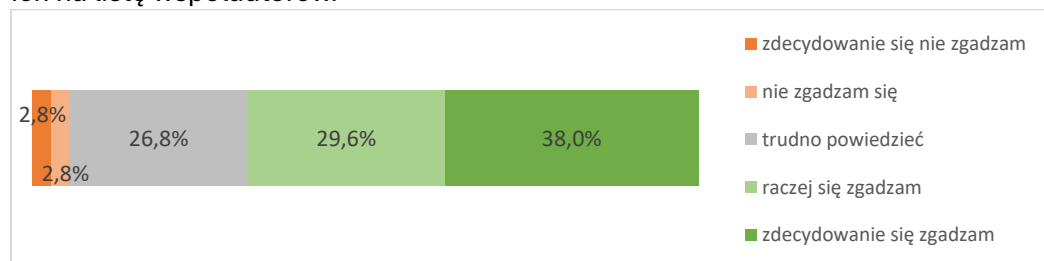
35. Pracownicy na każdym etapie kariery zawodowej powinni mieć możliwość skorzystania z doradztwa zawodowego zapewnionego przez IH PAN.



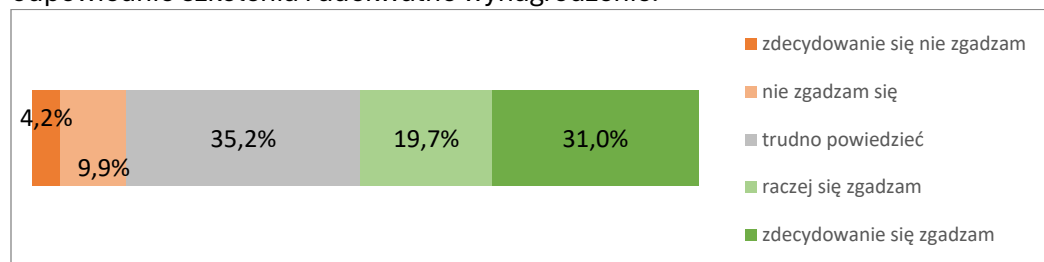
36. IH PAN jasno określa zasady związane z eksploatacją praw autorskich przez swoich pracowników, a w szczególności nie wyklucza możliwości czerpania korzyści majątkowych przez pracowników naukowych pochodzących z komercyjnego wykorzystywania wyników ich pracy.



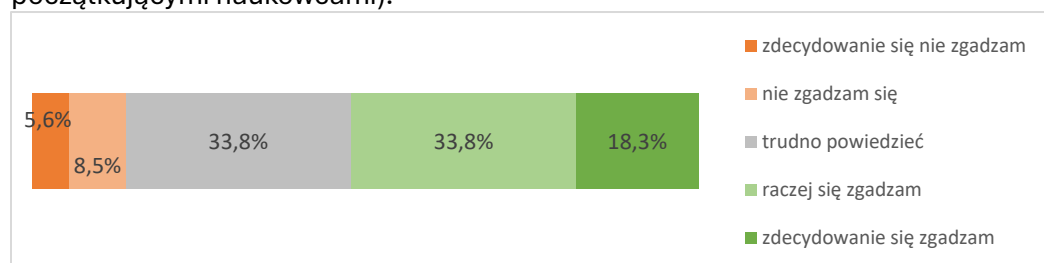
37. IH PAN pozytywnie odnosi się do współautorstwa. Dbą o to, aby wkład twórczy pracowników naukowych – szczególnie doktorantów i młodych naukowców – był odzwierciedlony poprzez wpisanie ich na listę współautorów.



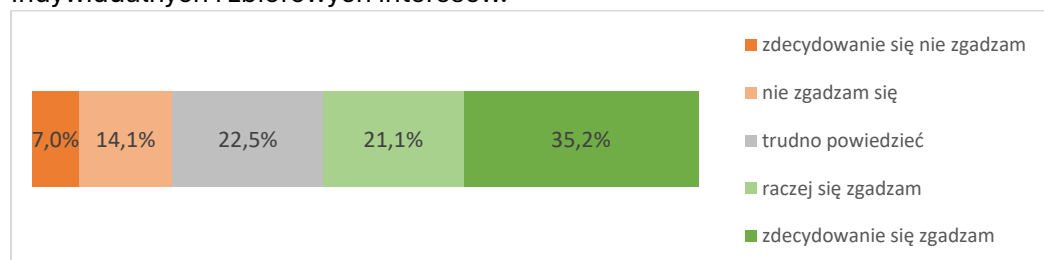
38. IH PAN wspiera zaangażowanie pracowników w kształcenie początkujących naukowców i studentów. Docenia tę działalność w indywidualnej ocenie pracownika, a także zapewnia odpowiednie szkolenia i adekwatne wynagrodzenie.



39. W IH PAN istnieją procedury i organy, które sprawnie i bezstronnie pozwalają rozwiązywać wszelkie spory czy konflikty (w tym kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami).



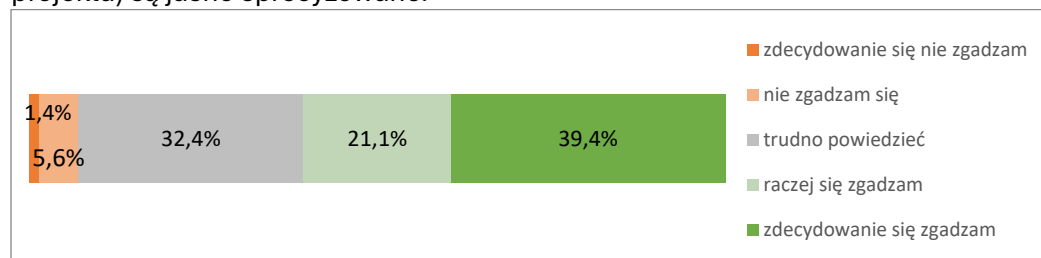
40. Wszystkie grupy pracowników (pracownicy naukowcy, pracownicy administracji, pozostali pracownicy) i na różnym etapie kariery zawodowej są odpowiednio reprezentowani we wszystkich organach decyzyjnych, informacyjnych i konsultacyjnych IH PAN – zapewnia to ochronę ich indywidualnych i zbiorowych interesów.



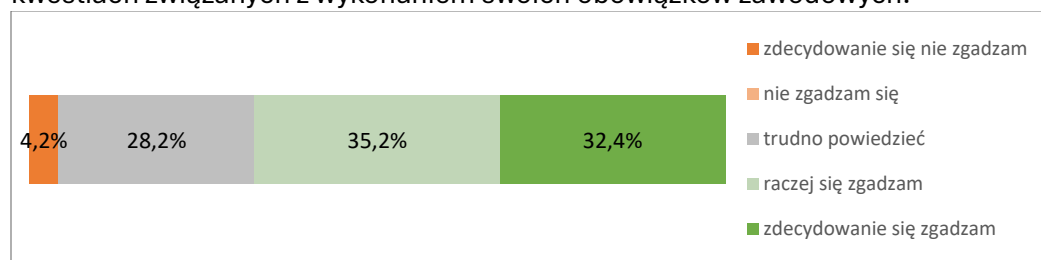
CZĘŚĆ IV.

SZKOLENIA I ROZWÓJ

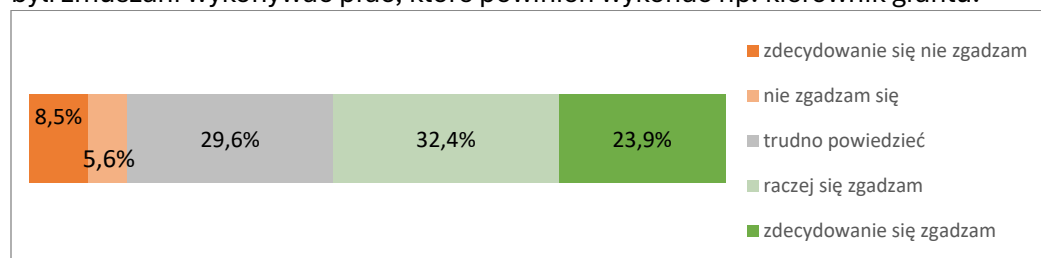
41. W IH PAN standardy relacji z opiekunem naukowym (np. promotorem lub kierownikiem projektu) są jasno sprecyzowane.



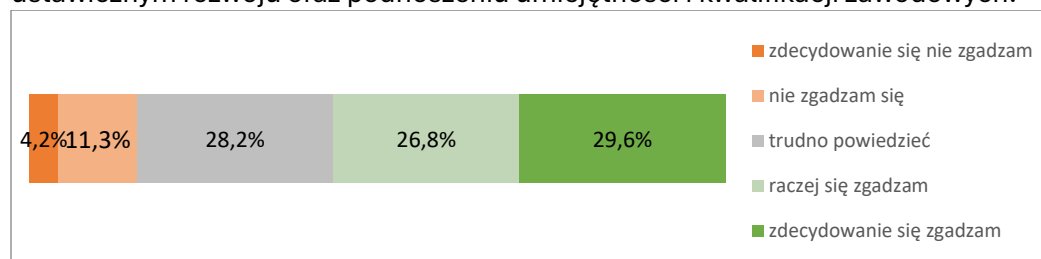
42. W IH PAN pracodawca każdorazowo wyznacza opiekuna naukowego biegłego w nadzorowaniu prac badawczych, dysponującego czasem, odpowiednią wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i wykazującego niezbędne zaangażowanie, do którego początkujący naukowiec może zgłaszać się w kwestiach związanych z wykonaniem swoich obowiązków zawodowych.



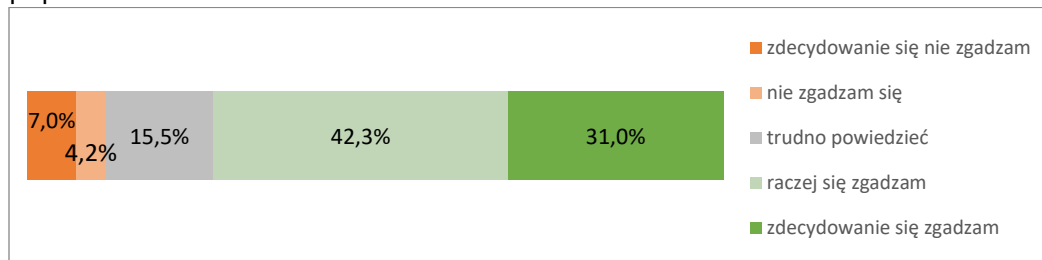
43. W IH PAN przełożeni dbają o uczciwy podział obowiązków pomiędzy pracowników nie powodujący utrudnień w rozwoju zawodowym, np. nakładają równomiernie obowiązki administracyjne na wszystkich pracowników naukowych, dbają by pracownicy administracyjni nie byli zmuszani wykonywać prac, które powinien wykonać np. kierownik grantu.



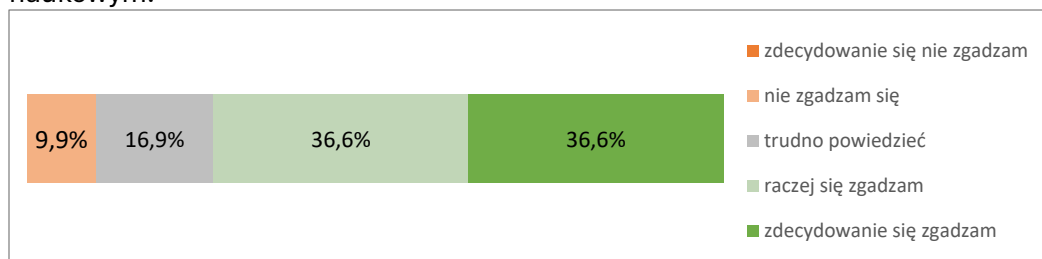
44. W IH PAN pracodawca wspiera pracowników na wszystkich etapach kariery zawodowej w ich ustawicznym rozwoju oraz podnoszeniu umiejętności i kwalifikacji zawodowych.



45. W IH PAN pracodawca informuje pracowników o możliwościach i zasadach przyznawania środków mających na celu promowanie rozwoju oraz podnoszeniu kwalifikacji pracowników, np. poprzez szkolenia.



46. W IH PAN wspiera się indywidualne inicjatywy pracowników mogące pozytywnie wpłynąć na ich rozwój zawodowy oraz na uzyskanie pozycji i rozpoznawalności w międzynarodowym środowisku naukowym.



47. W IH PAN pracownicy mają możliwość odwołania się od decyzji pracodawcy związanej z ich rozwojem zawodowym, np. od wyniku oceny pracowniczej lub decyzji o nie przyznaniu dofinansowania.

