

ANALIZA WYNIKÓW ANKIETY

- przykładowe działania naprawcze



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Zespół monitorujący

Kraków, 10 września 2018 r.

Plan prezentacji:

1. Ogólne informacje o ankiecie.
2. Obszary krytyczne.
3. Obszary wymagające kontroli.
4. Analiza odpowiedzi poszczególnych grup respondentów.
5. Proponowane działania.

1. Ogólne informacje o ankiecie



ANALIZA GRUPY BADAWCZEJ

Ogólna liczba
ankietowanych

141

▶ Pracownicy naukowi



▶ Pracownicy badawczo-techniczni

▶ Doktoranci

43 %
uprawnionych do
głosowania
wzięło udział

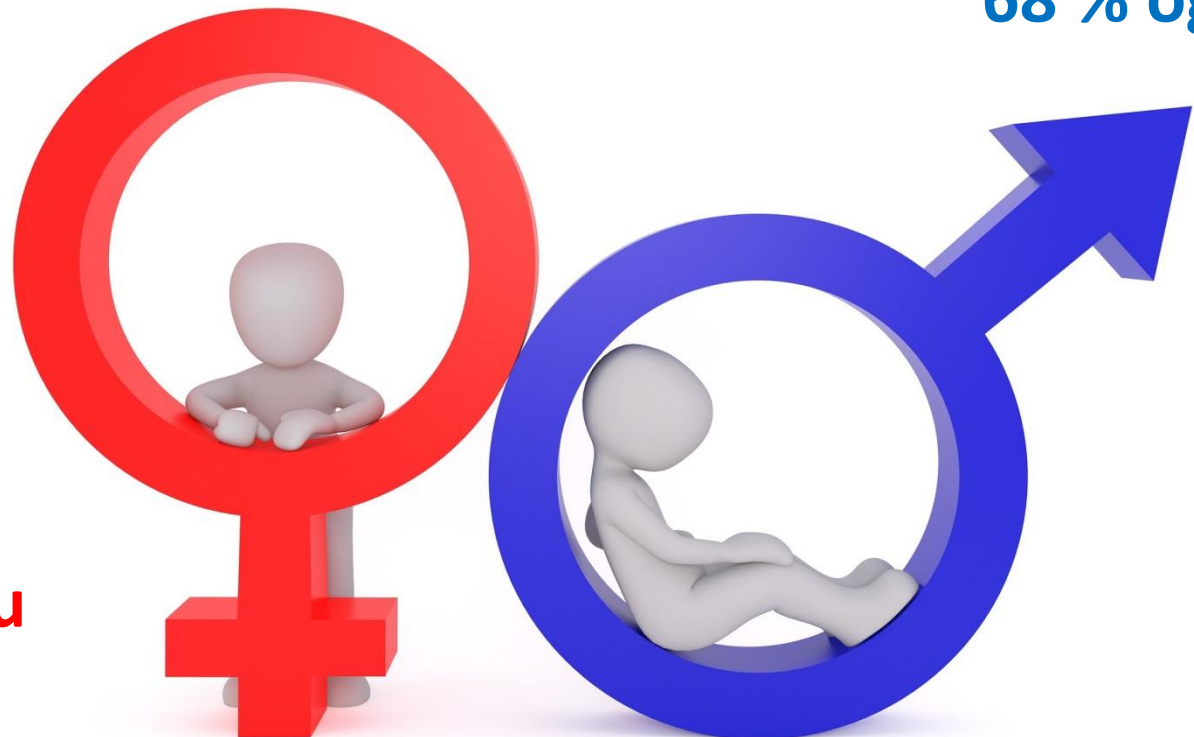
● ● ● respondenci według PłCI

Struktura pracowników IFJ PAN:

- 43 % 
- 57 % 

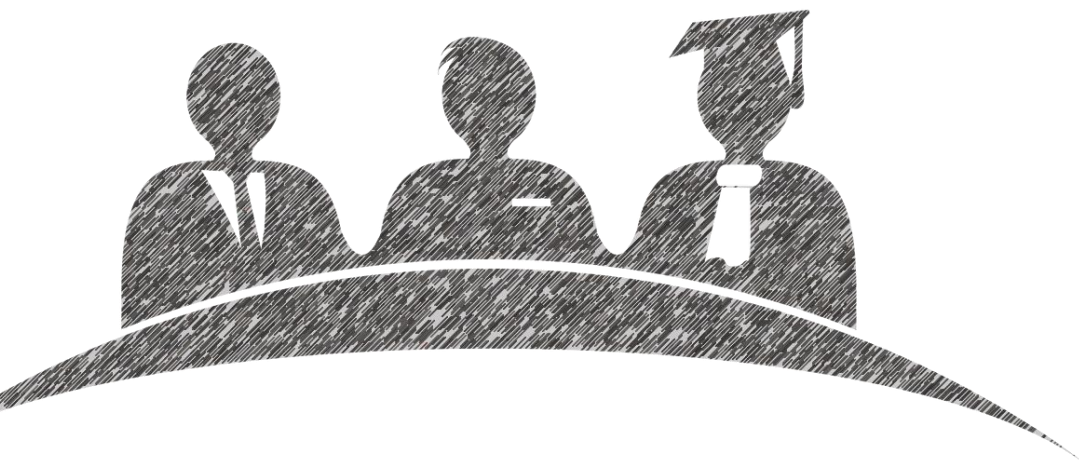
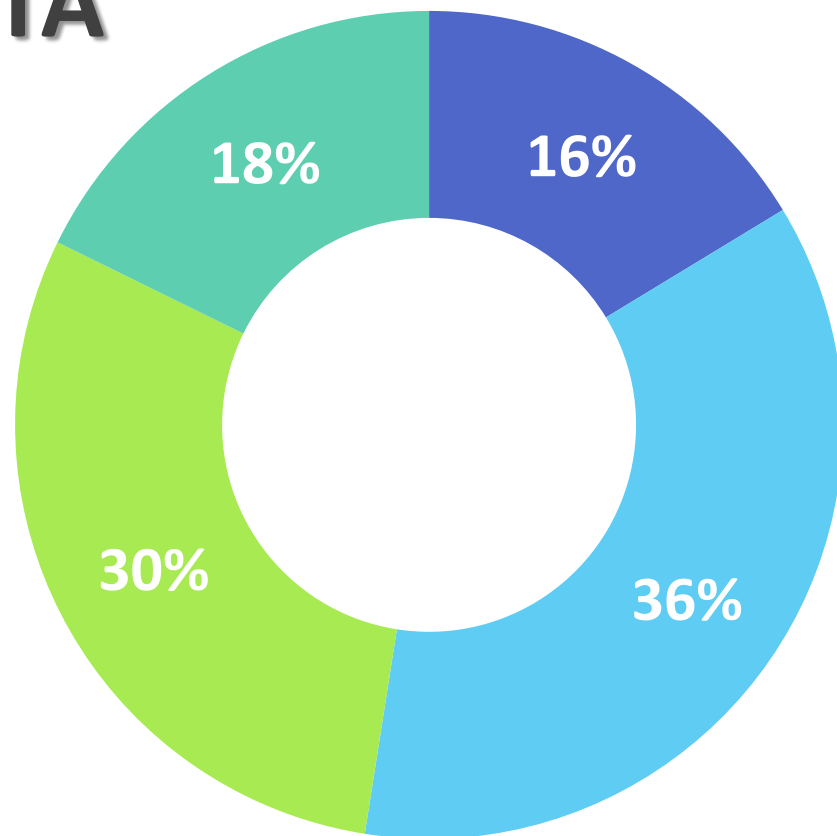
96 mężczyzn
68 % ogółu

45 kobiet
32 % ogółu

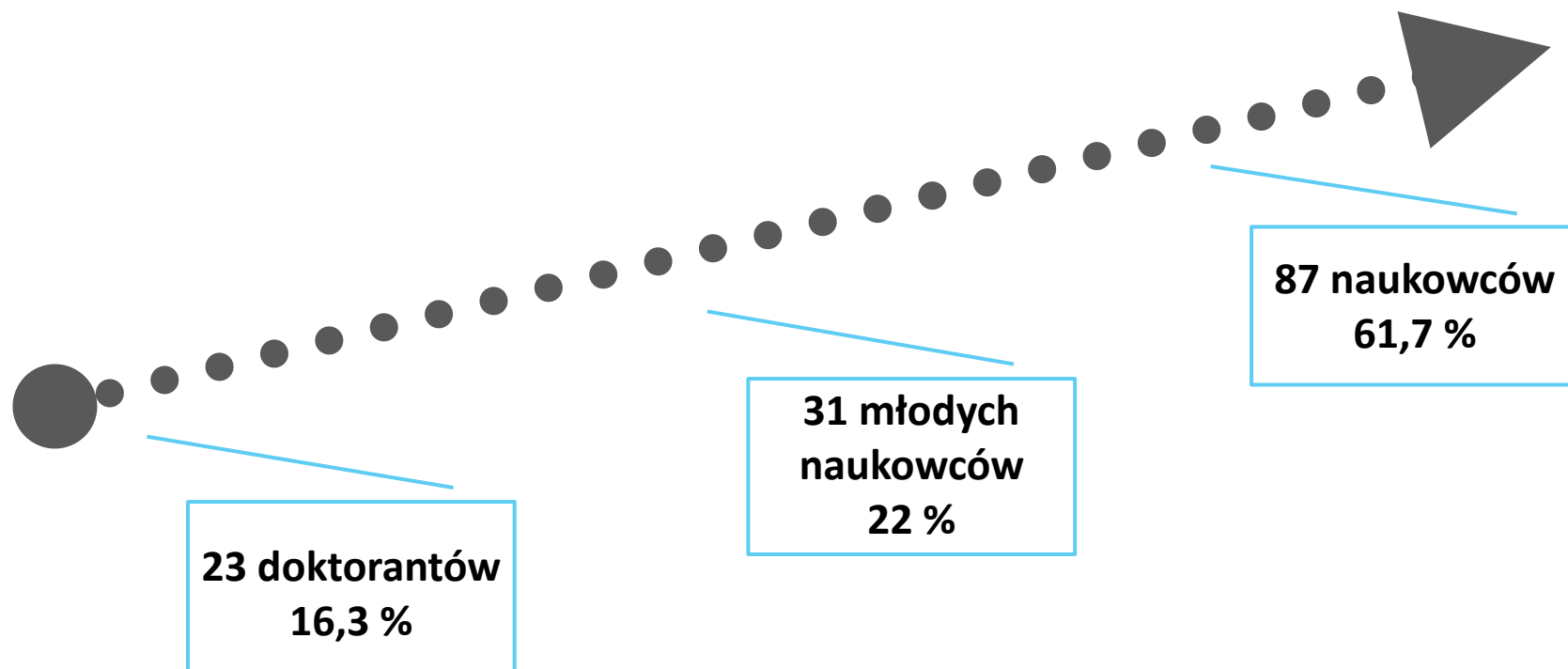


respondenci według WYKSZTAŁCENIA

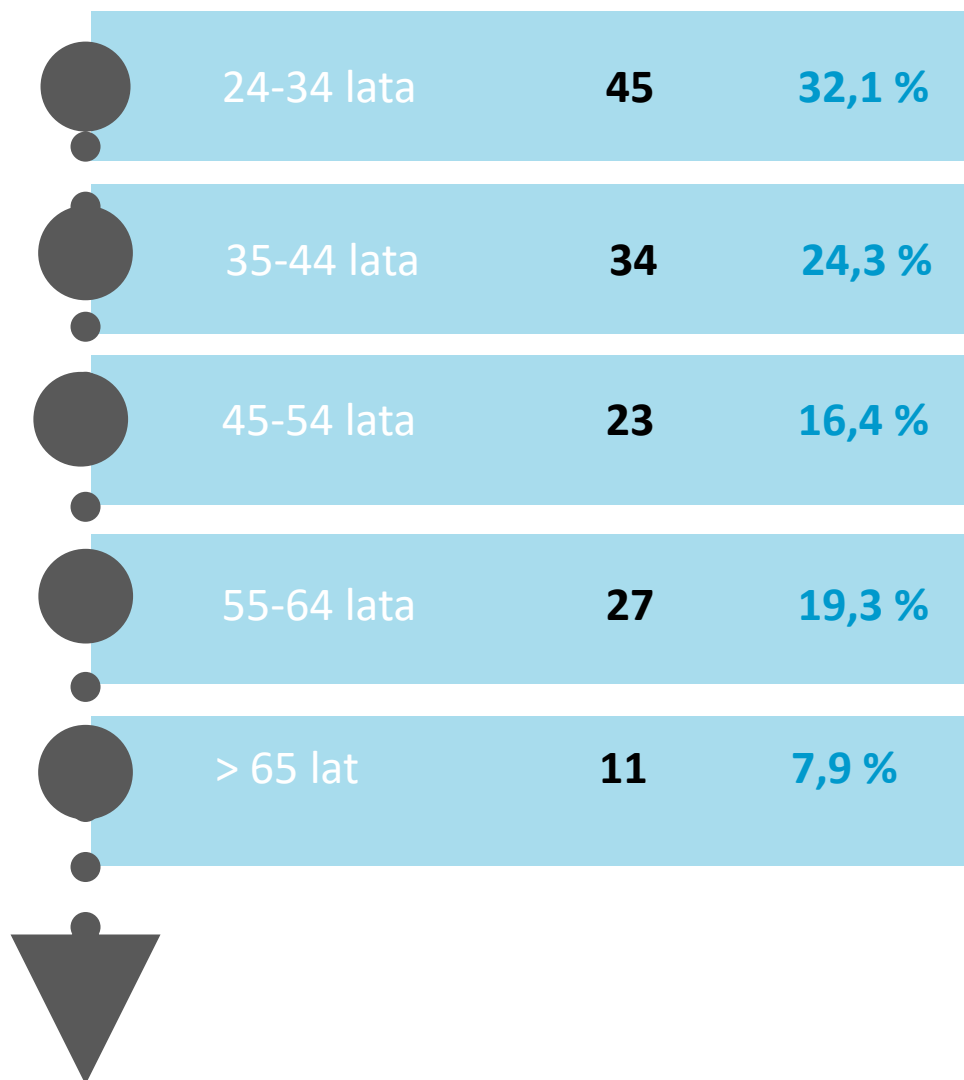
- mgr / mgr inż. (23)
- dr (51)
- dr hab. (42)
- prof. (25)



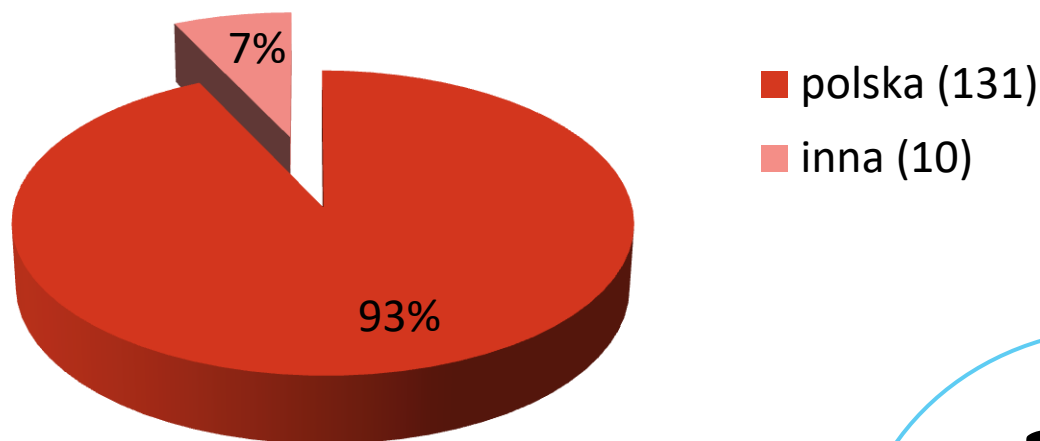
● ● ● respondenci według SZCZEBLA KARIERY



● ● ● respondenci według WIEKU



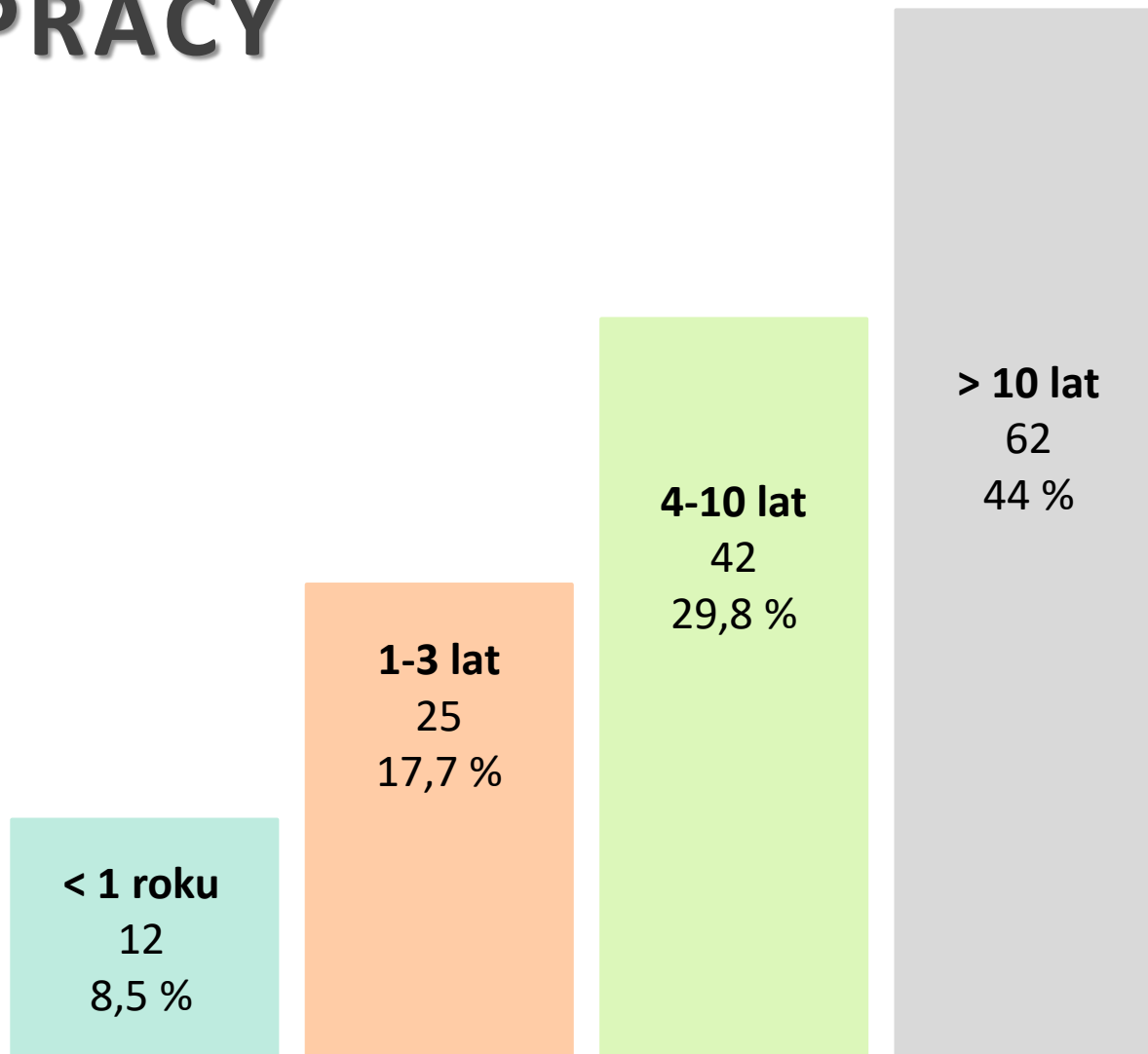
respondenci według NARODOWOŚCI



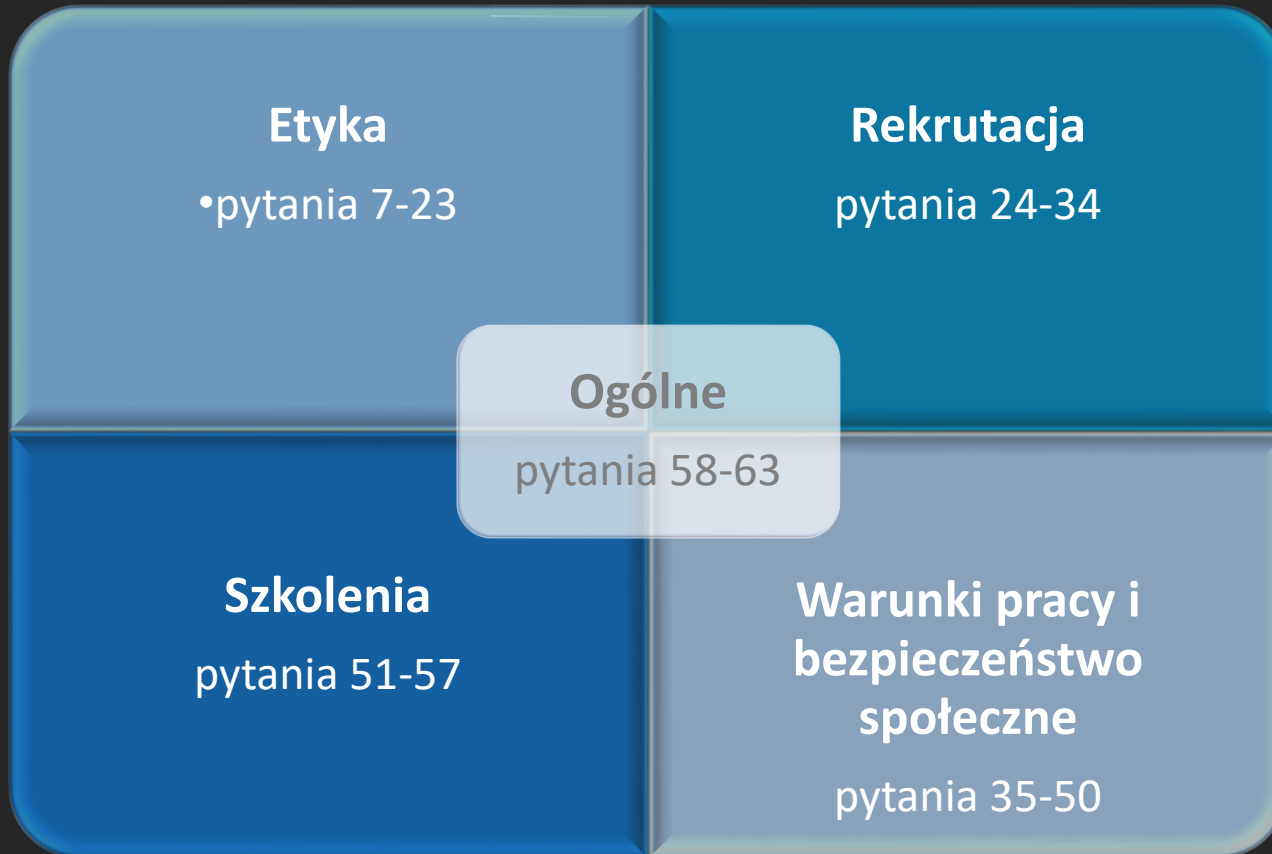
- * W IFJ PAN pracuje / uczy się łącznie **29** obcokrajowców:
- **8** doktorantów,
 - **21** pracowników naukowych / badawczo – technicznych.

35 %
obcokrajowców
uprawnionych do
głosowania
wzięło udział

● ● ● respondenci według STAŻU PRACY



STRUKTURA PYTAŃ



Pytania 1-6 służyły analizie grupy badawczej.

2. Obszary krytyczne



W pytaniach 7-21, 23-42, 44-56 oraz 58-63:

za **negatywne** dla IFJ PAN

uznawane były odpowiedzi:

- ani tak, ani nie,
- nie zgadzam się,
- stanowczo się nie zgadzam.

za **pozytywne** dla IFJ PAN

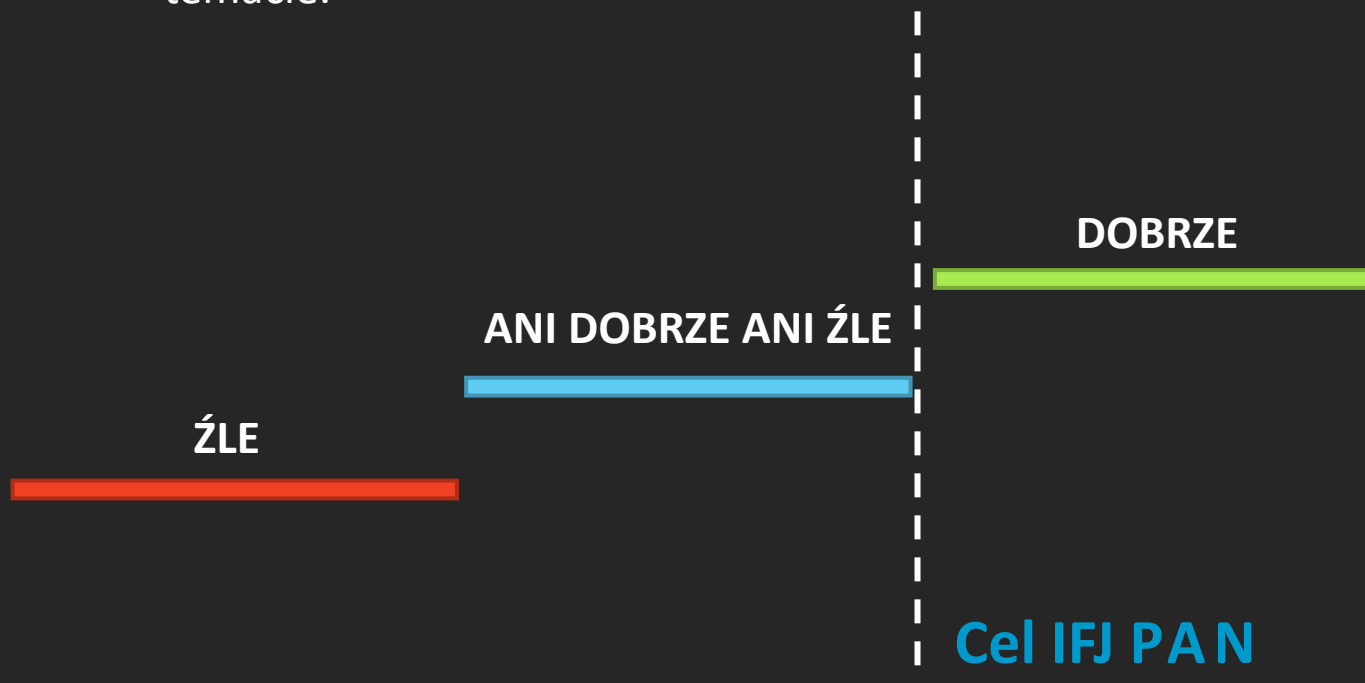
uznawane były odpowiedzi:

- zgadzam się w pełni,
- zgadzam się.



Negatywny charakter neutralnych odpowiedzi :

- przemawiają za niedostatecznym wsparciem IFJ PAN w danej dziedzinie;
- jasny sygnał, że może być lepiej;
- brak wiedzy respondenta w danym temacie.



≥ 30 %

- Zdecydowanie się nie zgadzam



- Nie zgadzam się



- Ani tak, ani nie

OBSZAR KRYTYCZNY

25 - 29 %

- Zdecydowanie się nie zgadzam



- Nie zgadzam się



- Ani tak, ani nie

**OBSZAR
WYMAGAJĄCY
KONTROLI**

< 25 %

- Zdecydowanie się nie zgadzam



- Nie zgadzam się



- Ani tak, ani nie

OK

Obszar krytyczny

Etyka

23

- 1 pytanie z 17

Rekrutacja

27, 30, 34

- 3 pytania z 11

Szkolenia

51, 52, 53

- 3 pytania z 6

Warunki pracy i bezpieczeństwo społeczne

38, 39, 41, 42, 45, 48, 49, 50

- 8 pytań z 16

Obszar 1.

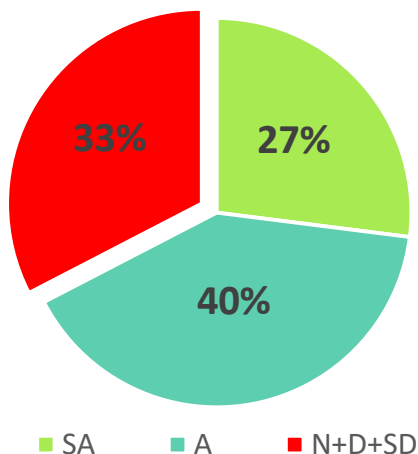
ETYKA



Pyt. 23

IFJ PAN prowadzi system oceny pracowników naukowych w celu oceny ich wyników zawodowych (w tym starszych naukowców) w sposób regularny, przejrzysty i przez niezależną komisję.

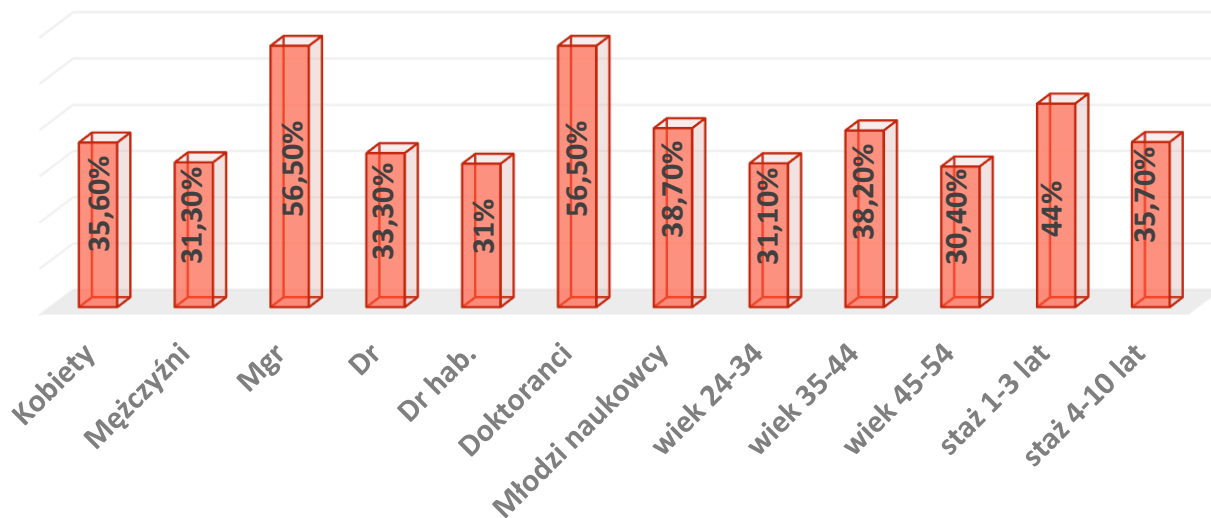
Ogółem



33 % ankieterowanych nie zgadza się ze stwierdzeniem, że system oceny pracowników IFJ PAN spełnia wymogi:

- **regularności,**
- **przejrzystości,**
- **niezależności komisji.**

Negatywne odpowiedzi wg grup respondentów



Najgorzej system oceny oceniają:

- doktoranci (56,5 %),
- osoby z krótkim stażem pracy w IFJ PAN (1-3 lat 44%, 4-10 lat 35,7%),
- młodzi naukowcy (38,7%),
- osoby w wieku (38,2%).



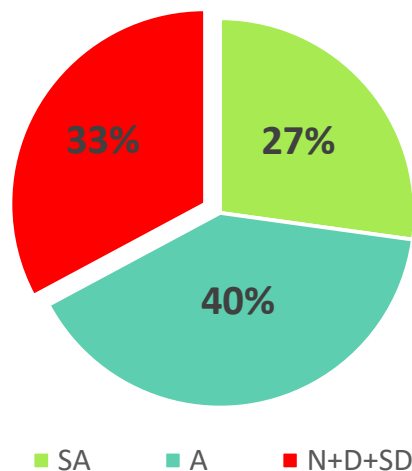
Obszar 2.

REKRUTACJA

Pyt. 27

Komisje rekrutacyjne reprezentują zróżnicowaną wiedzę fachową i kompetencje oraz wykazują się odpowiednią równowagą płci, tam, gdzie jest to możliwe.

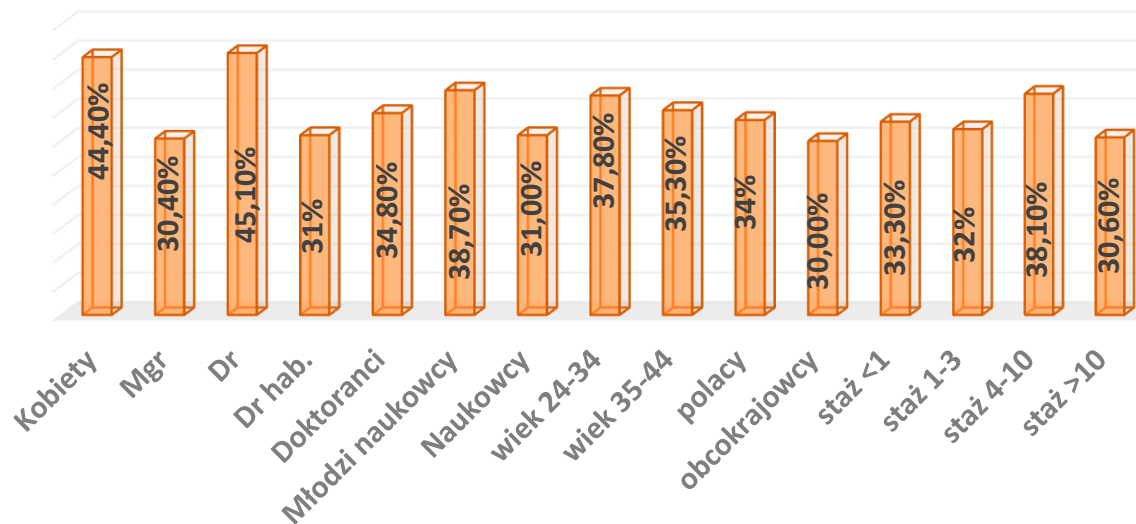
Ogółem



33 % ankietowanych nie zgadza się ze stwierdzeniem, że komisje rekrutacyjne IFJ PAN:

- reprezentują zróżnicowaną wiedzę fachową,
- reprezentują zróżnicowane kompetencje,
- wykazują się odpowiednią równowagą płci.

Negatywne odpowiedzi wg grup respondentów



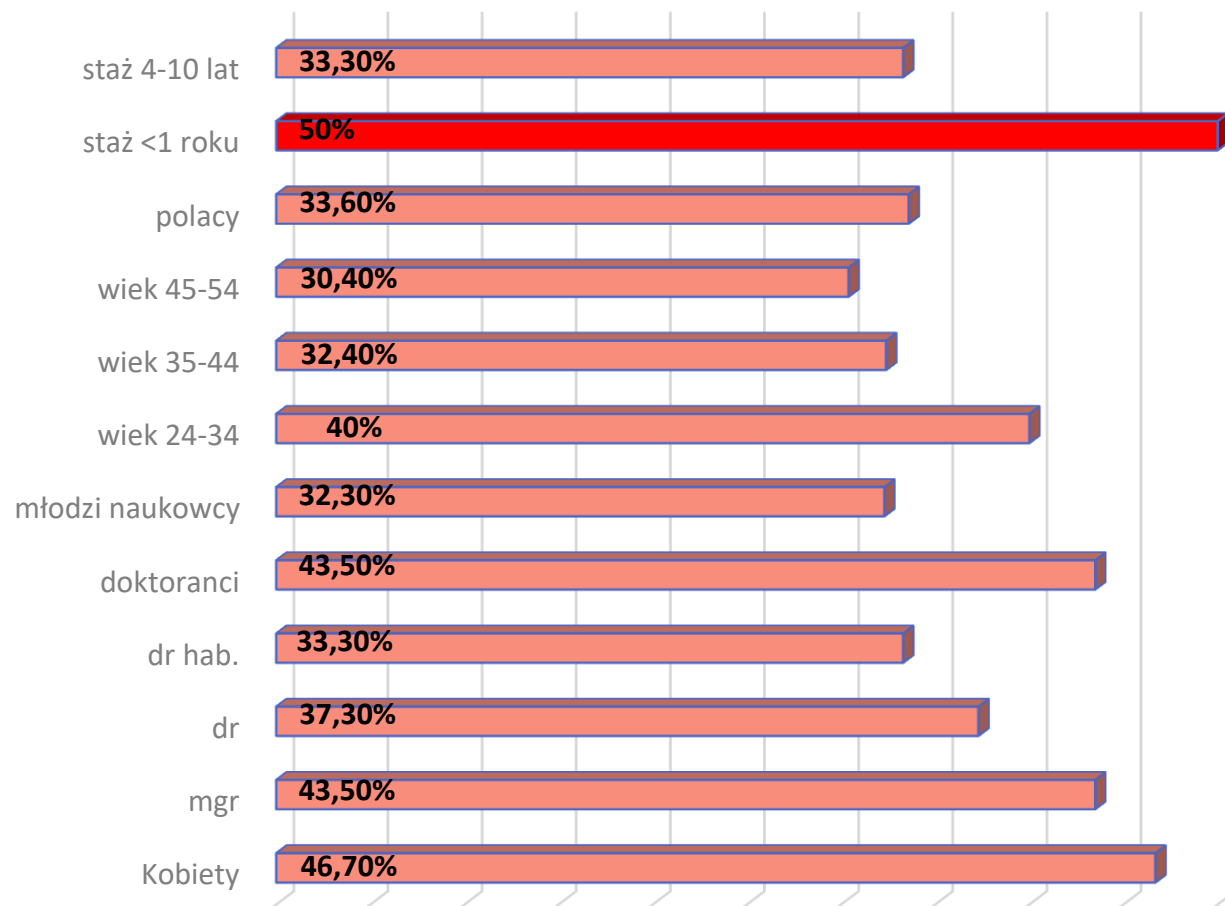
Najwięcej negatywnych ocen udzielili:

- osoby ze stopniem doktora (45,1 %),
 - kobiety (44,4%),
 - młodzi naukowcy (38,7%),
- osoby ze stażem 4-10 lat (38,1%).

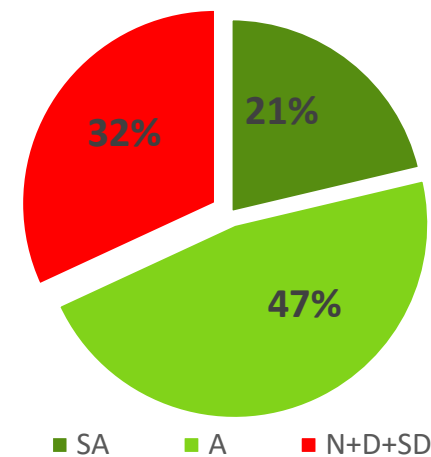
Pyt. 30

W procesie rekrutacji IFJ PAN pozwala kandydatom przedstawić wielowymiarową ścieżkę kariery poprzez prezentację dodatkowych dowodów odzwierciedlających osiągnięcia i kwalifikacje istotne dla oferowanej pozycji.

Negatywne odpowiedzi wg grup respondentów



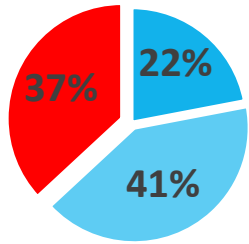
Ogółem



Najgorzej możliwość prezentacji różnorodnych osiągnięć i kwalifikacji podczas rekrutacji oceniają:

- osoby ze stażem pracy < 1 roku (**50% !**),
- kobiety (**46,7%**),
- doktoranci (**43,5%**).

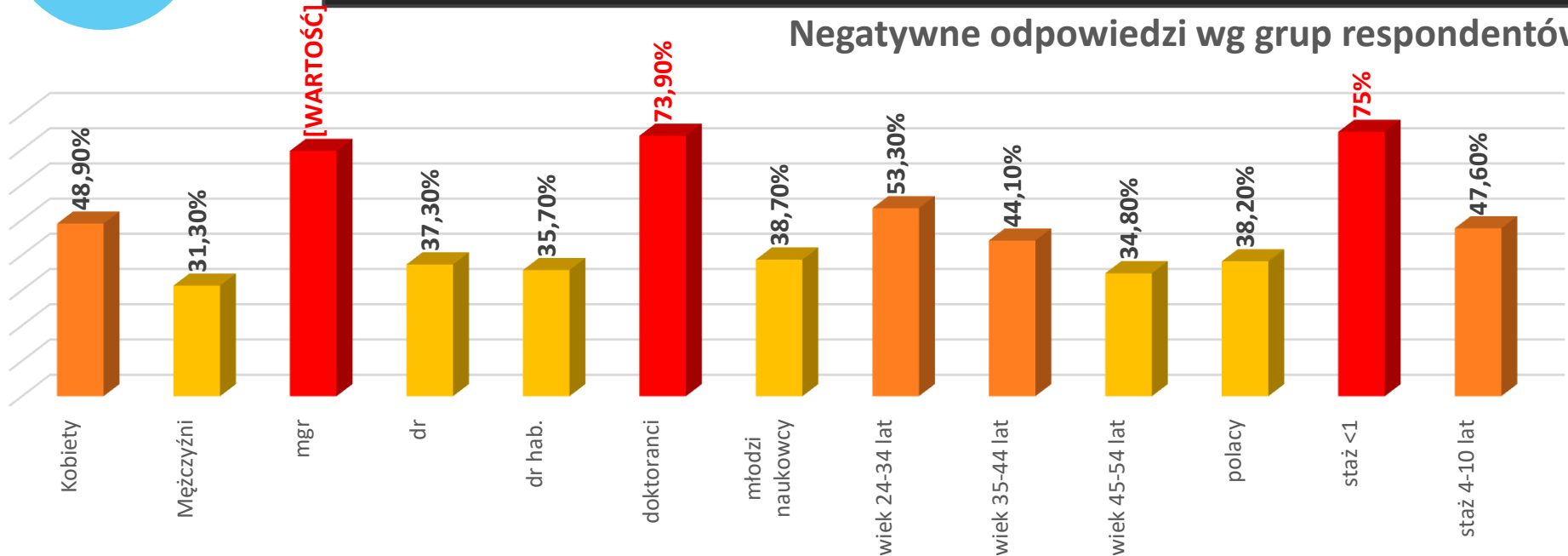
Ogółem



Pyt. 34

IFJ PAN ustanawia jasne zasady i wyraźne wytyczne dotyczące rekrutacji i zatrudniania naukowców ze stopniem doktora, uznając, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju zawodowego w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

Negatywne odpowiedzi wg grup respondentów



Najwięcej negatywnych odpowiedzi udzieliły osoby bezpośrednio zainteresowane rekrutacją pracowników naukowych ze stopniem doktora i ich dalszym rozwojem:

- doktoranci (73,9 % !!),
- osoby ze stażem pracy <1 roku (75 % !!),
- osoby w wieku 24-35 lat (53,3 %) oraz 35-44 lat (44,1 %),
- kobiety (48,9 %).



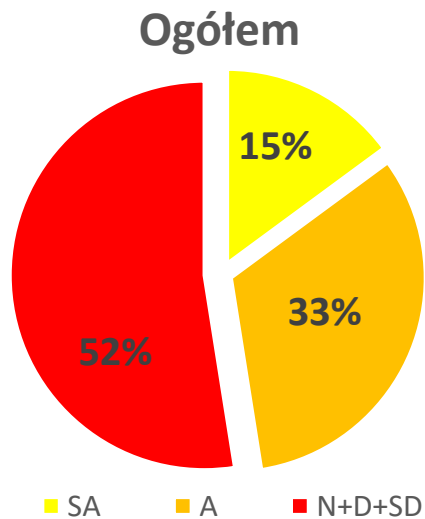
Obszar 3.

**WARUNKI PRACY
I BEZPIECZEŃSTWO
SPOŁECZNE**

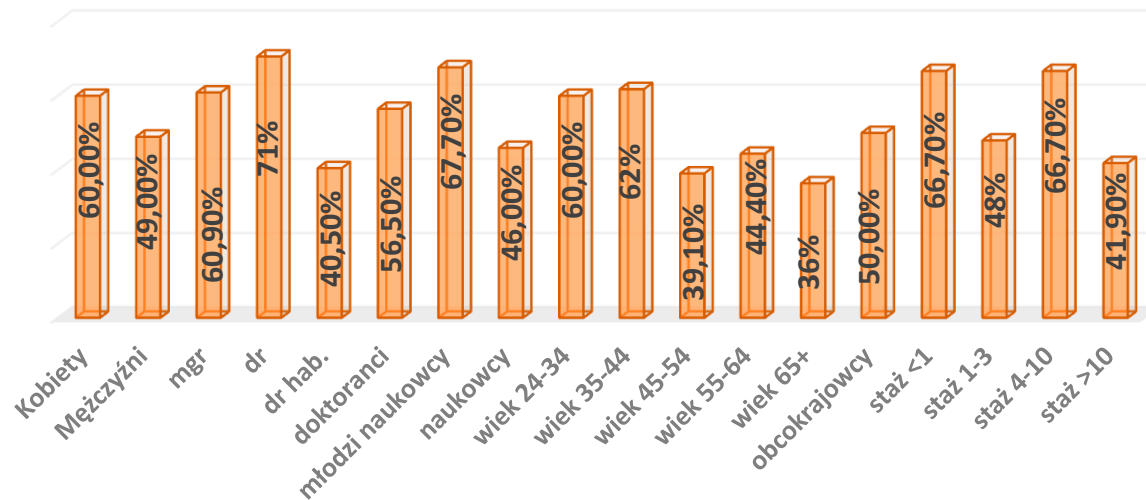
Pyt. 38. Zapewniona jest stabilność zatrudnienia.

Negatywnie stabilność zatrudnienia oceniają:

- osoby ze stopniem doktora (71%),
- młodzi naukowcy (67,7%),
- osoby ze stażem < 1 roku (66,7%) oraz 4-10 lat (66,7%),
- kobiety (60%).

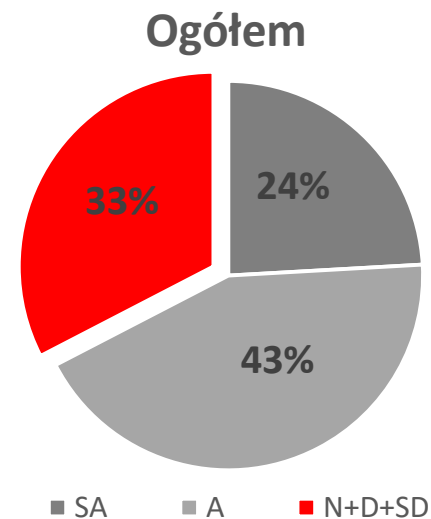


Negatywne odpowiedzi wg grup respondentów



Pyt. 39

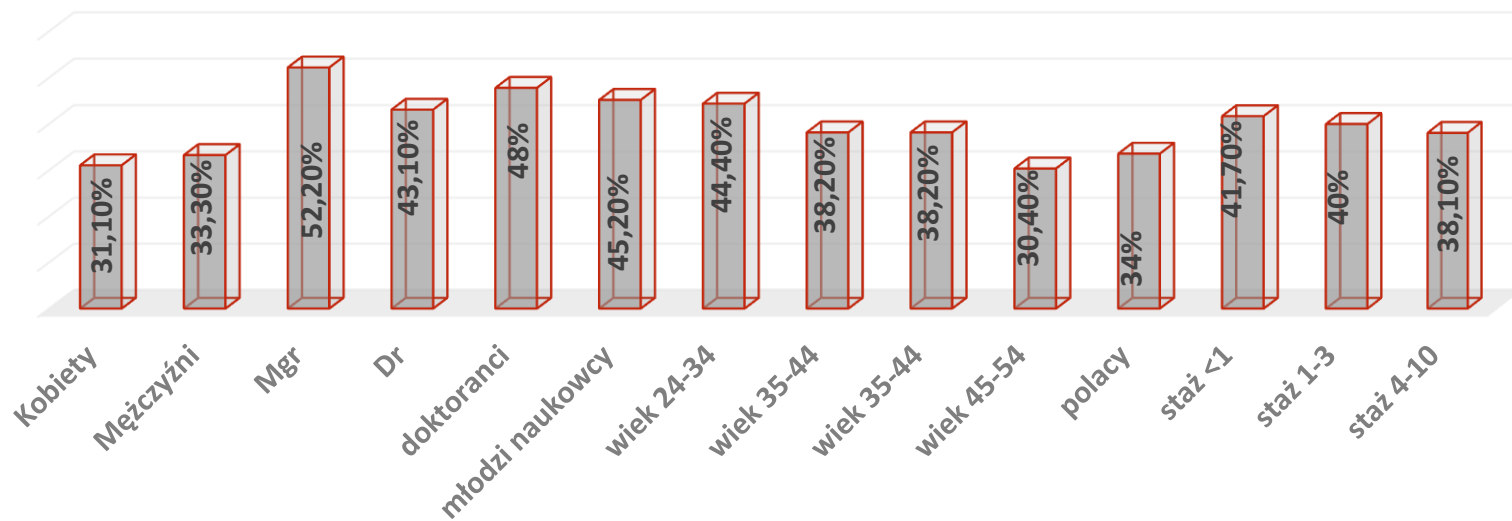
IFJ PAN zapewnia odpowiednie i atrakcyjne warunki pracy dla naukowców, w tym wynagrodzenie zgodnie z polityką IFJ PAN i wymaganiami prawa.



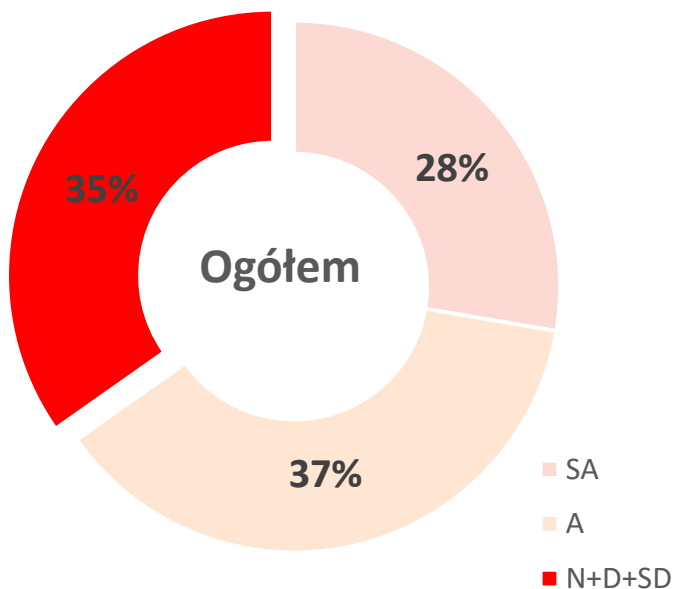
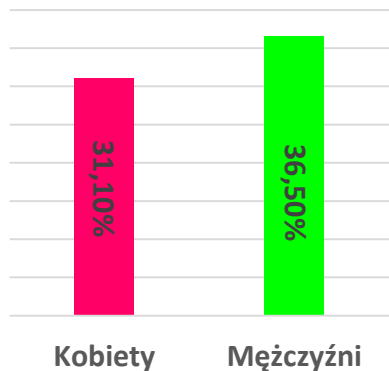
33 % ankietowanych nie uważa warunków pracy w IFJ PAN za:

- odpowiednie,
- atrakcyjne.

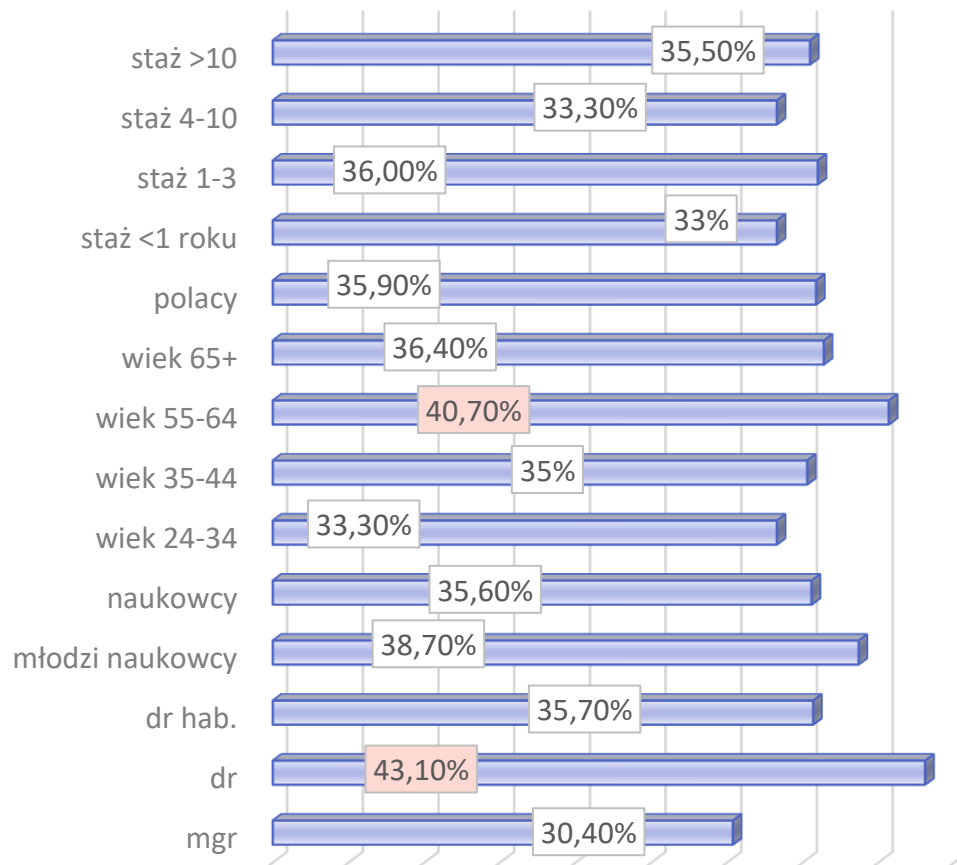
Negatywne odpowiedzi wg grup respondentów



Pyt. 41 IFJ PAN dąży do reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie nadzoru i zarządzania.



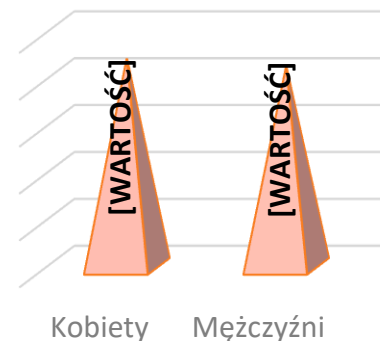
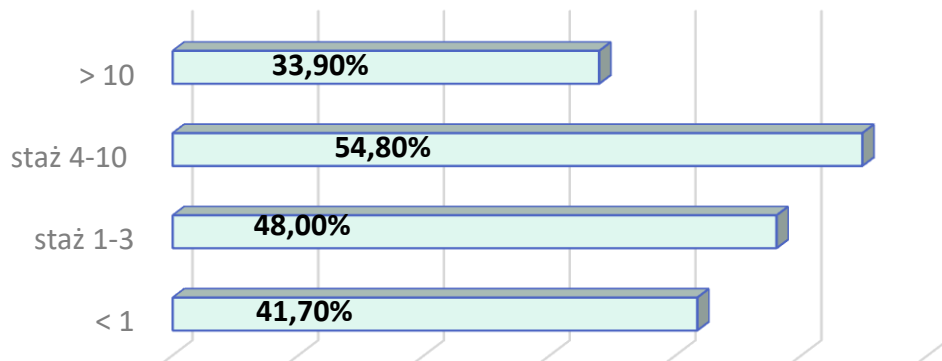
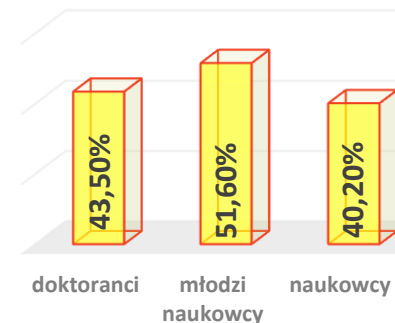
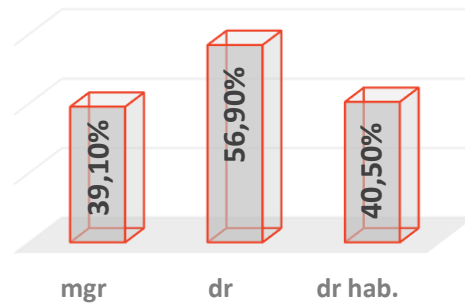
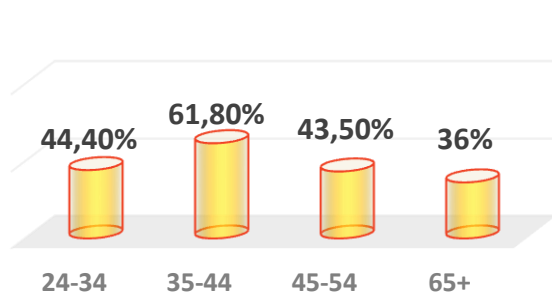
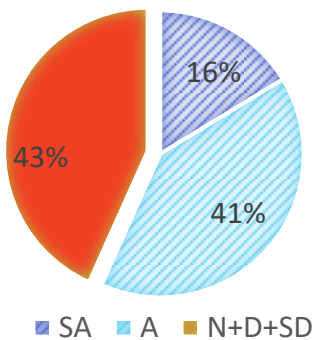
Negatywne odpowiedzi wg grup respondentów

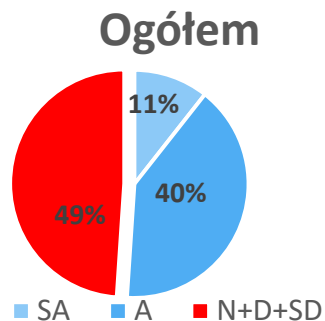


Pyt. 42

IFJ PAN posiada określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery oraz zapewnia wskazówki i / lub mentoring w rozwoju osobistym i zawodowym naukowców.

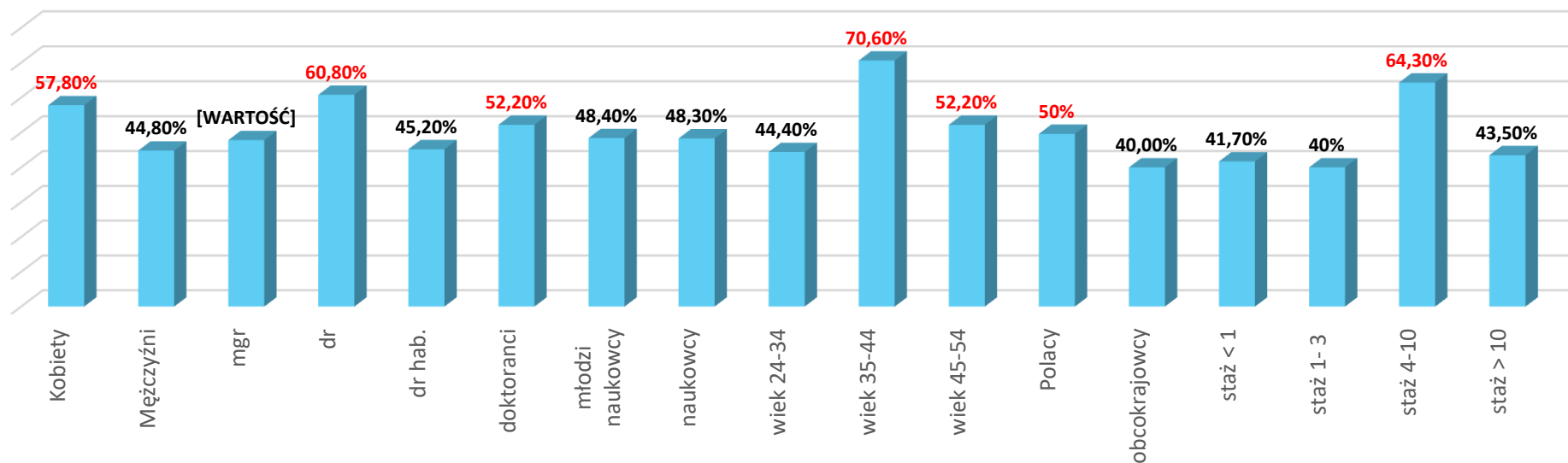
OGÓŁEM





Pyt. 45 IFJ PAN zapewnia wsparcie i specjalistyczne doradztwo w mojej karierze naukowej poprzez rozwój zawodowy oraz doskonalenie moich umiejętności i kompetencji.

49% respondentów uważa za niewystarczające wsparcie IFJ PAN w swojej karierze.

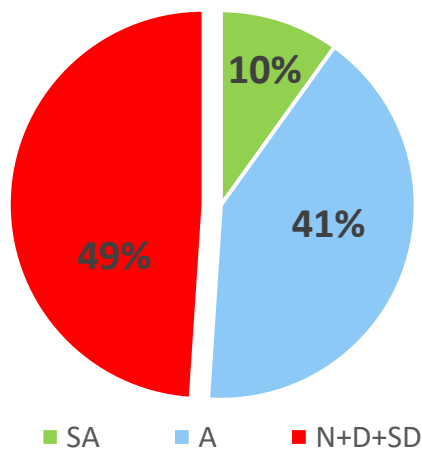


Pyt. 48

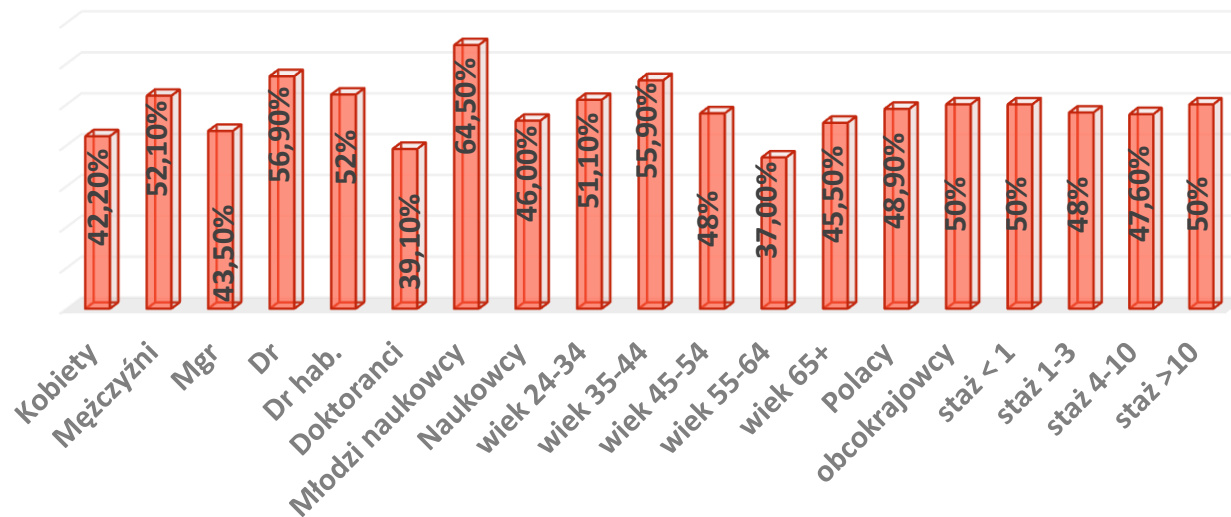
Dostępne są dla mnie możliwości nauczania, które wspierają rozwój kariery naukowej.

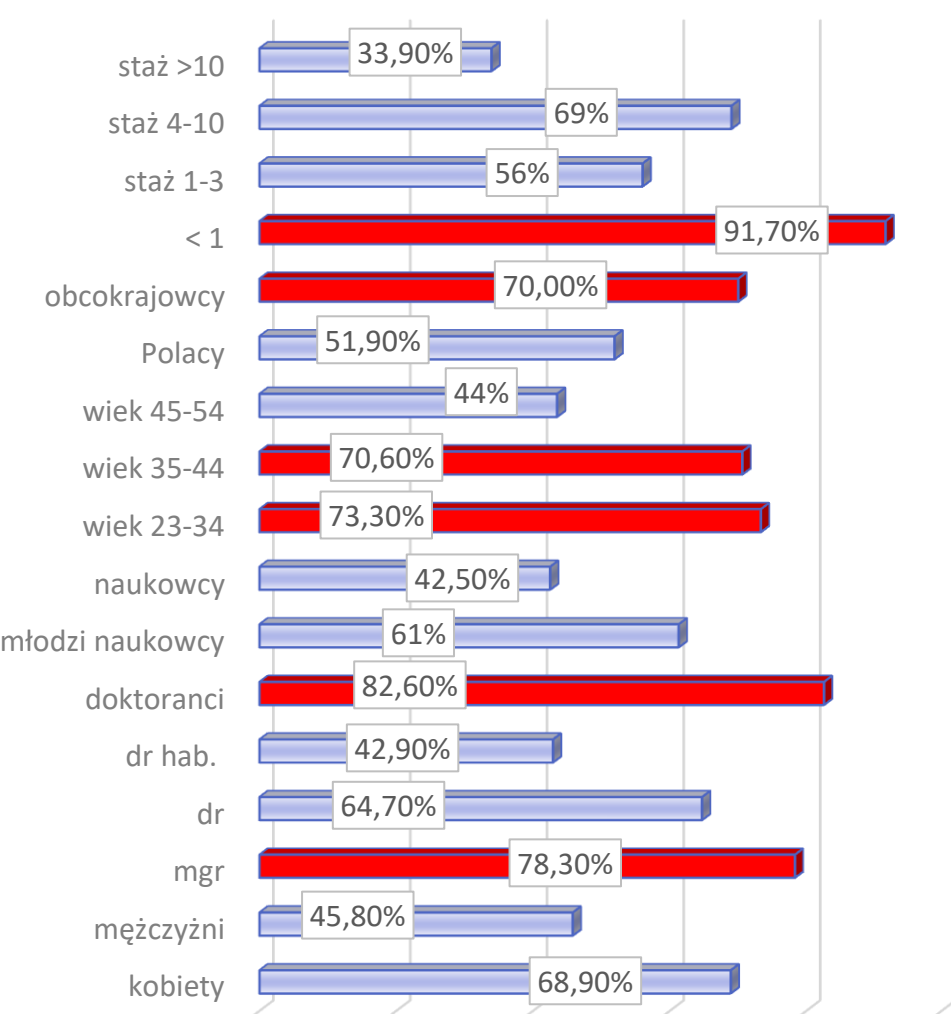
Blisko 50 % ankietowanych źle ocenia możliwość rozwoju zawodowego poprzez możliwość nauczania/wykładania. Problem odczuwalny jest wśród wszystkich grup respondentów.

Ogółem



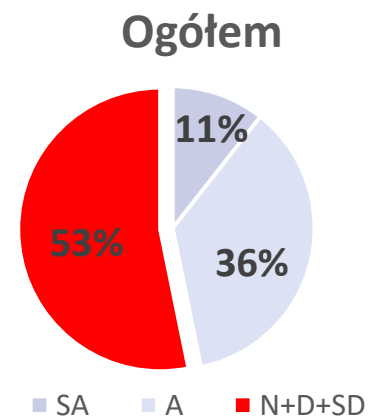
Negatywne odpowiedzi wg grup respondentów





Możliwość złożenia skargi/odwołania oraz nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów źle ocenia:

- **91,7 %** doktorantów,
- **78,3 %** osób ze stopniem zawodowym mgr. / mgr. inż.,
- **73,3 %** osób w wieku 23-34 lata,
- **70,6 %** osób w wieku 35-44 lata,
- **70 %** obcokrajowców.

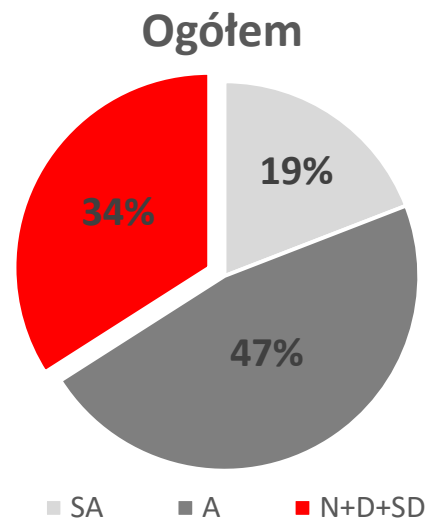


Pyt. 49

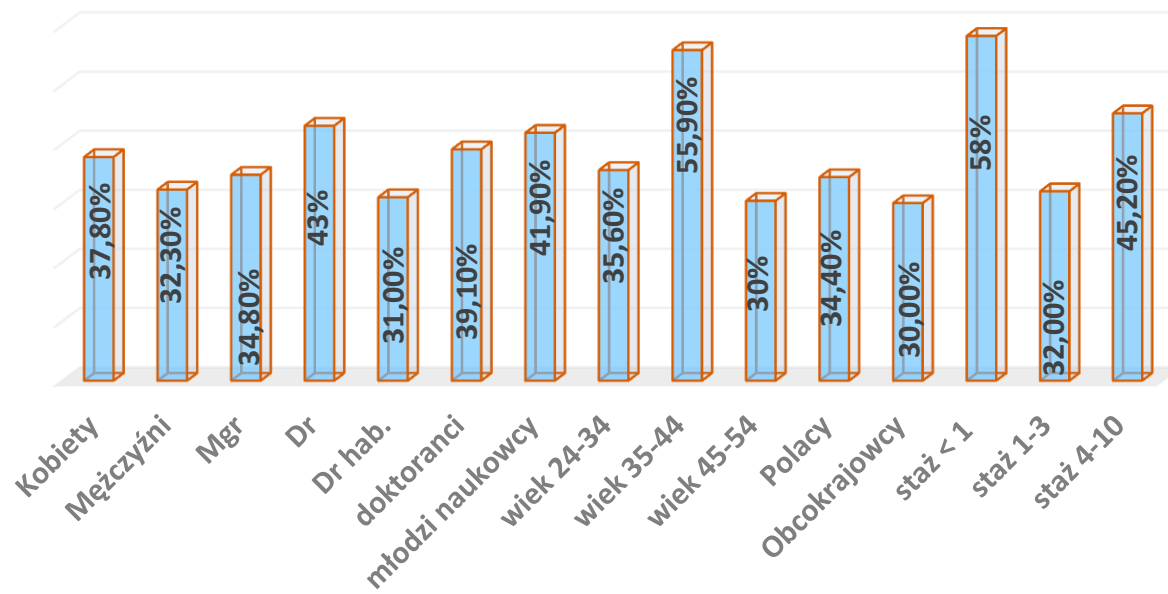
IFJ PAN zapewnia naukowcom odpowiednie procedury rozpatrywania skarg / odwołań, w tym dotyczących konfliktów między opiekunami/przełożonymi i początkującymi naukowcami, zapewniając całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów, sporów i zażaleń związanych z pracą, w celu propagowania sprawiedliwego i równego traktowania.

Z możliwości reprezentowania swoich interesów nie są zadowolone:

- osoby ze stażem pracy < 1 roku (58%),
- osoby w wieku 35-44 lat (55,9%),
- osoby ze stażem pracy 4-10 lat (45,2%),
- młodzi naukowcy (41,9%).



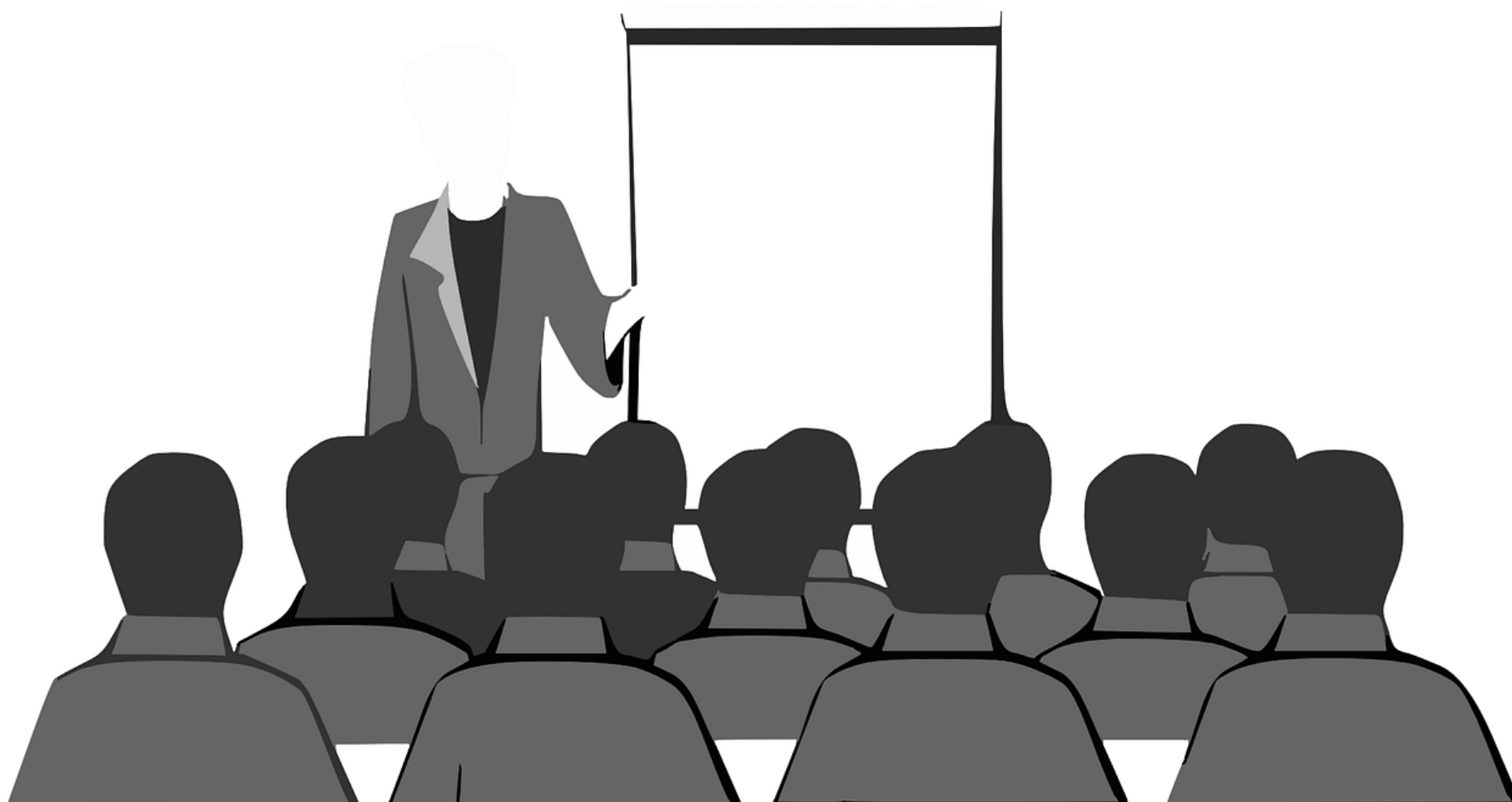
Negatywne odpowiedzi wg grup respondentów



IFJ PAN zapewnia naukowcom prawo do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych Instytutu, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w funkcjonowanie instytucji.

Obszar 4.

SZKOLENIA

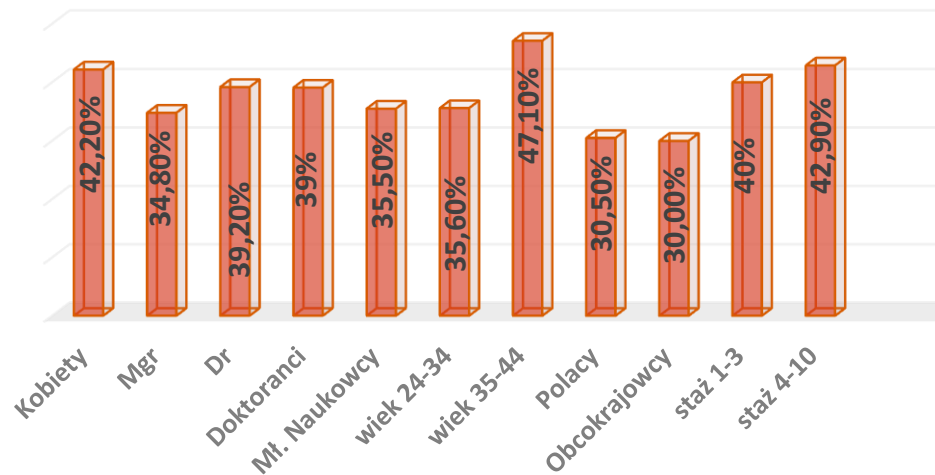
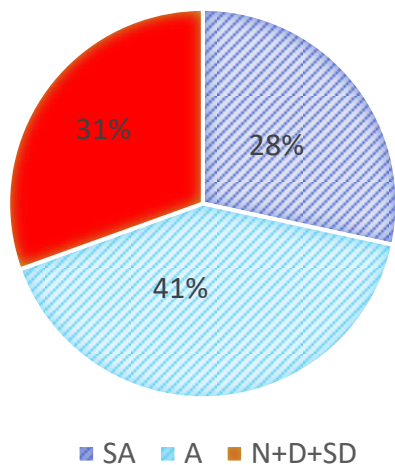


Pyt. 51 Otrzymuję konstruktywne informacje zwrotne dotyczące mojego zawodowego i ogólnego rozwoju.

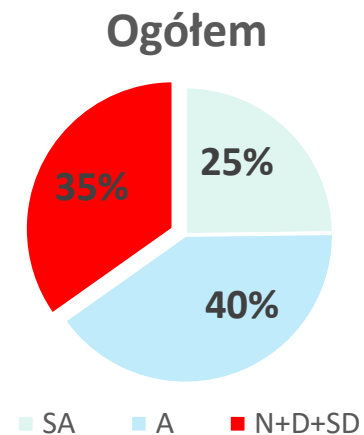
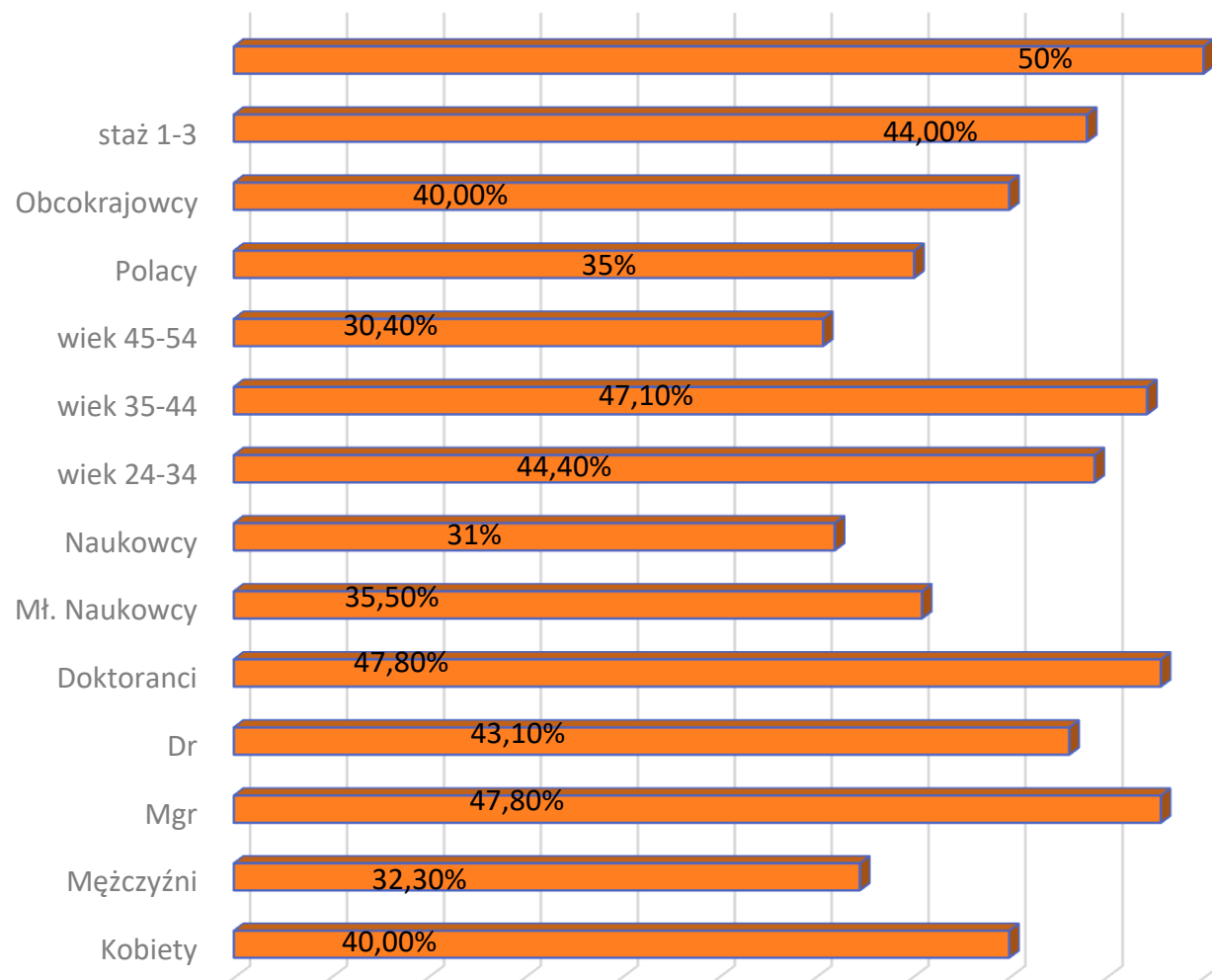
- 47,1 % osób w wieku 35-44 lata,
- 42,2 % kobiet,
- 42,9 % osób ze stażem pracy 4-10 lat,

chciałoby otrzymywać lepszą informację zwrotną dotyczącą ich rozwoju zawodowego.

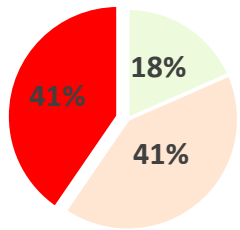
OGÓŁEM



Pyt. 52 IFJ PAN promuje i monitoruje dobre praktyki między organami nadzoru/przełożonymi i naukowcami na etapie ich szkolenia, aby wykorzystać ich relacje (zapewnić regularne formy kontaktu, obejmujące: rejestrowanie postępu badań i wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych za pomocą sprawozdań i seminariów, pracę zgodnie z ustalonymi harmonogramami, terminów wykonania, rezultatami i / lub wynikami badań).

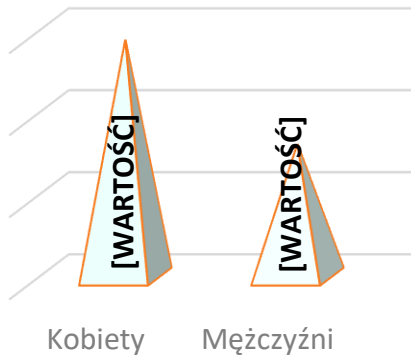


Ogółem



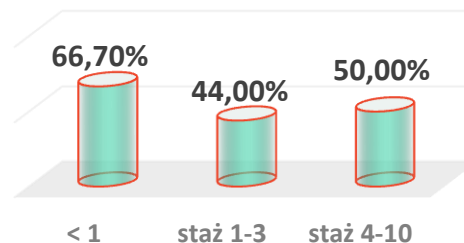
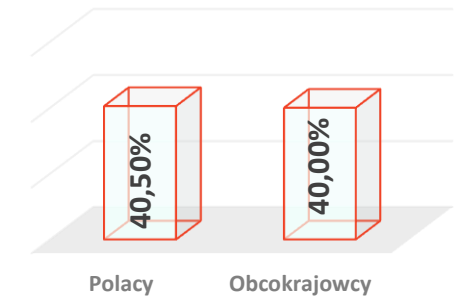
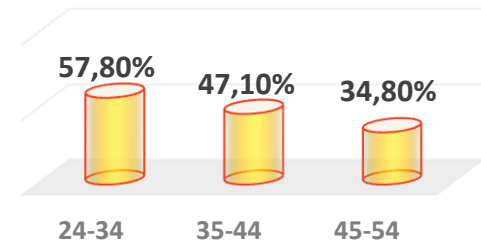
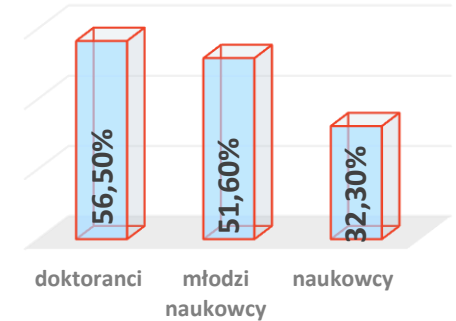
SA A N+D+SD

Pyt. 53 IFJ PAN zapewnia, że nadzór nad postdocami i młodymi naukowcami (pracownikami R2) odbywa się w sposób ułatwiający im rozwój niezależnej kariery naukowej.

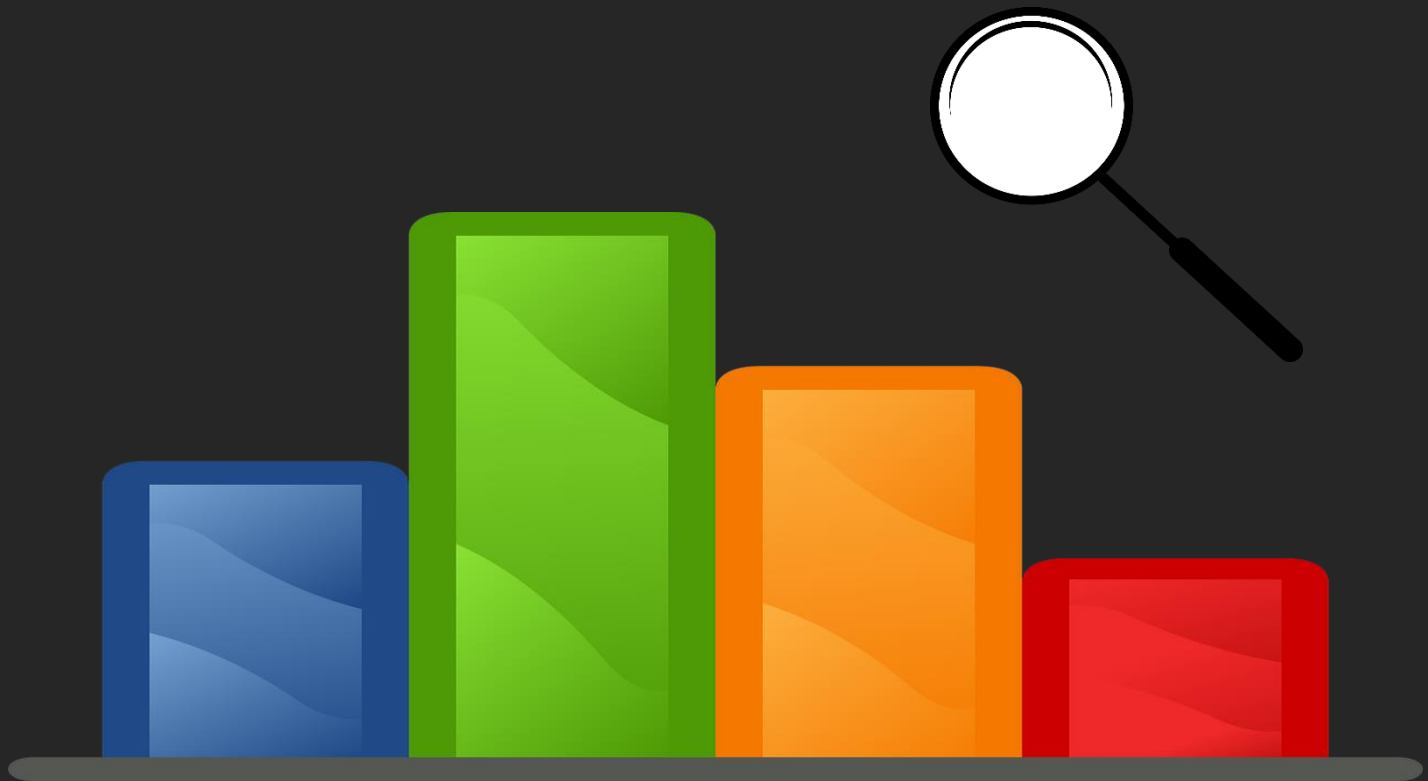


Wpływ sposobu nadzoru na rozwój kariery źle ocenia:

- **57,8 %** kobiet,
- **56,5 %** osób ze stopniem zawodowym mgr.,
- **57,8 %** w wieku 24-34 lat,
- **66,7 %** ze stażem pracy < 1 roku.



3. Obszary wymagające kontroli



Pytania:

- 8,
- 17,
- 18.

IFJ PAN posiada mechanizmy, zapewniające etyczne zasady prowadzenia badań.

25,5 %

27 %

IFJ PAN ułatwia upowszechnianie i wykorzystywanie wyników moich badań.

Dane badawcze są dobrze chronione i podejmowane są konieczne środki ostrożności mające na celu odzyskiwanie danych w przypadku katastrofy technologii informatycznych.

28,4 %



Pytania:

- 24,
- 25,
- 26,
- 28,
- 29.

24) Proces rekrutacji uwzględnia cały zakres doświadczenia kandydata. Zaslęgi są oceniane zarówno jakościowo, jak i ilościowo, brane jest pod uwagę doświadczenie mobilności.

27 %

25) W IFJ PAN istnieje jasna i przejrzysta ścieżka rozwoju naukowców.

27 %

26) Indywidualne role i obowiązki badawcze w IFJ PAN są jasno określone.

29,8 %

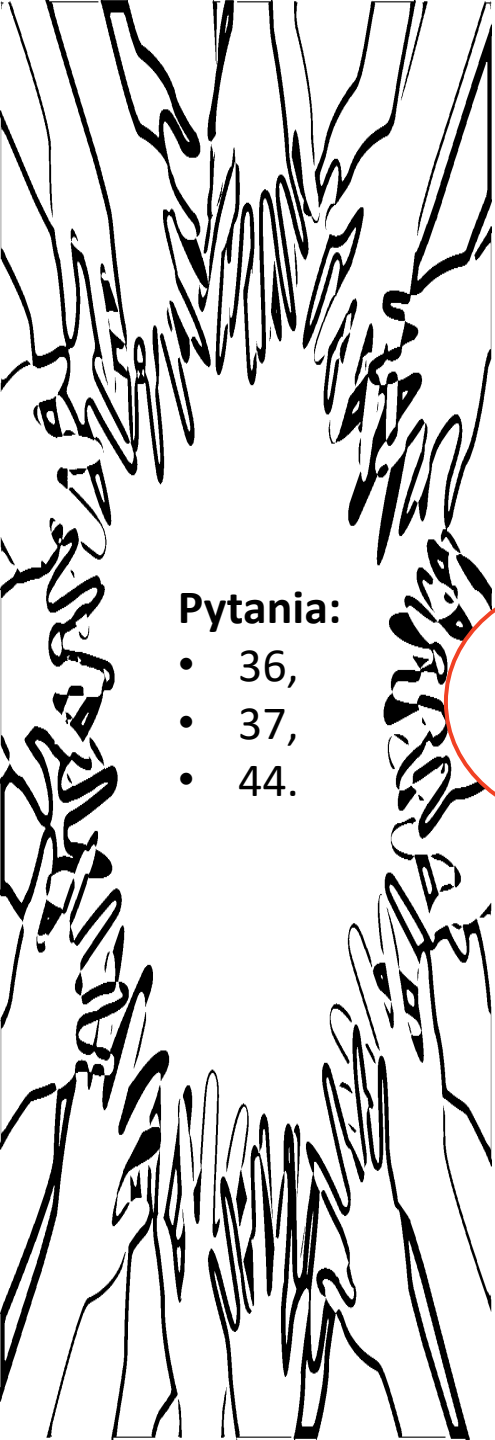
28) Przed rozpoczęciem procesu rekrutacyjnego IFJ PAN informuje o procesie rekrutacji i kryteriach selekcji, liczbie dostępnych stanowisk i perspektywach rozwoju kariery.

26,2 %

29) IFJ PAN ocenia zasługi jakościowo i ilościowo, koncentrując się na niestandardowych wynikach w ramach zróżnicowanej ścieżki kariery, a nie tylko na liczbie publikacji (wskaźniki bibliometryczne są odpowiednio zrównoważone w ramach szeregu kryteriów oceny, takich jak poziom niezależności, kreatywność, doświadczenie mobilności nabyte dzięki pobytom w innych krajach / regionach, nauczanie, nadzorowanie, praca zespołowa, zarządzanie itp.).

29,1 %





Pytania:

- 36,
- 37,
- 44.

36) IFJ PAN oferuje odpowiedni sprzęt, udogodnienia i możliwości stworzenia stymulującego środowiska badawczego.

25,5 %

26,2 %

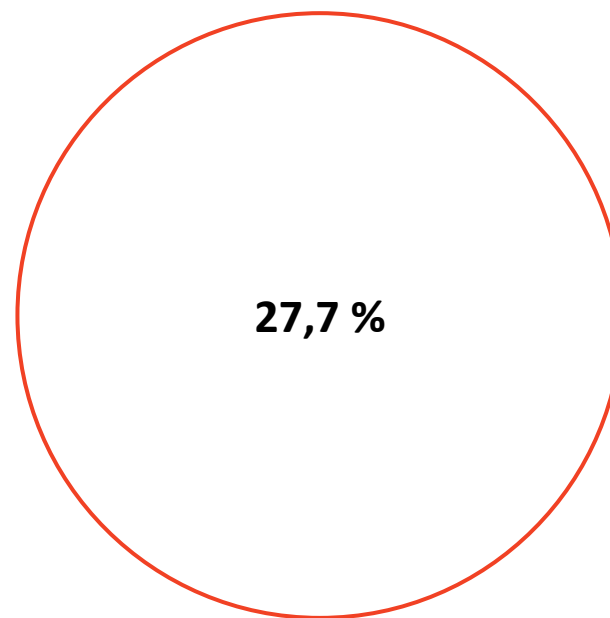
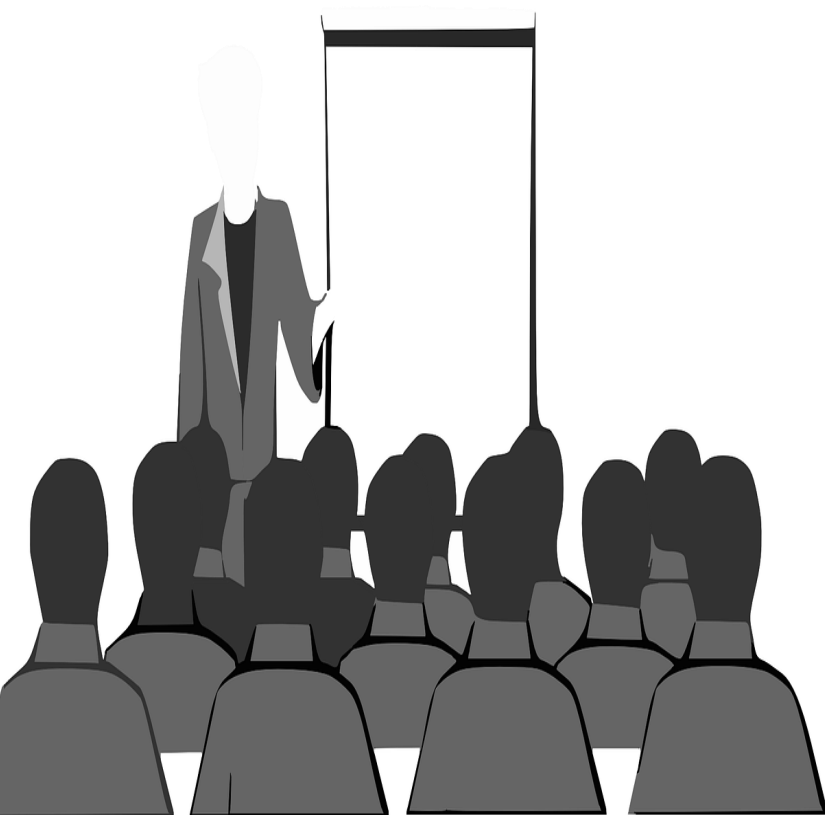
37) IFJ PAN zapewnia, w stosownych przypadkach, elastyczność zatrudnienia niezbędną dla prowadzenia badań zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi i umożliwiającą naukowcom łączenie życia rodzinnego i pracy, wychowania dzieci i kariery zawodowej.

44) IFJ PAN uznaje wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem publicznym i prywatnym, jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej i wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.

25,5 %

Pytanie 55:

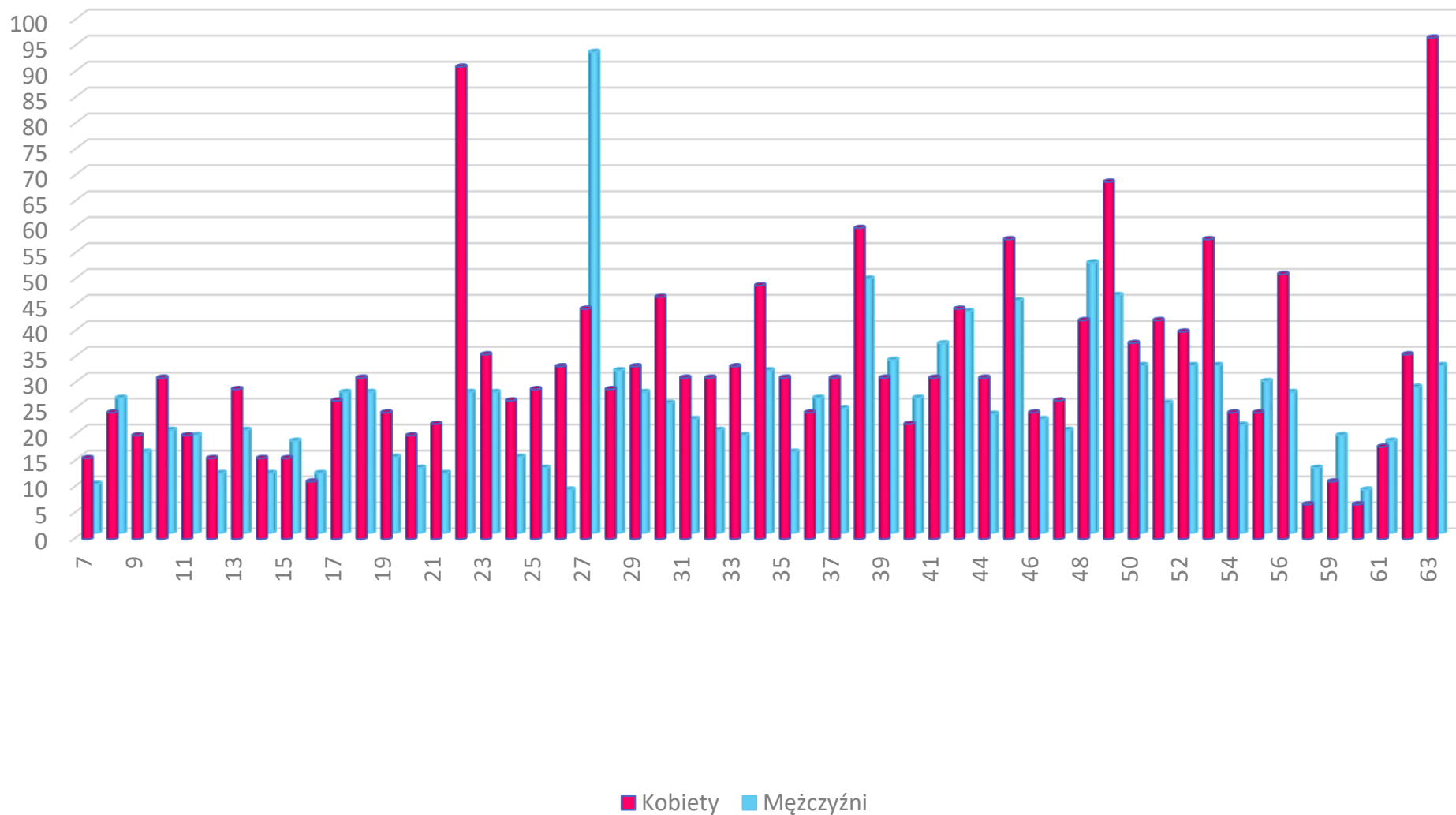
IFJ PAN zapewnia wszystkim naukowcom, na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju zatrudnienia, możliwość rozwoju zawodowego i poprawy możliwości zatrudnienia poprzez szkolenia, warsztaty, mobilność, konferencje, e-learning i inne.



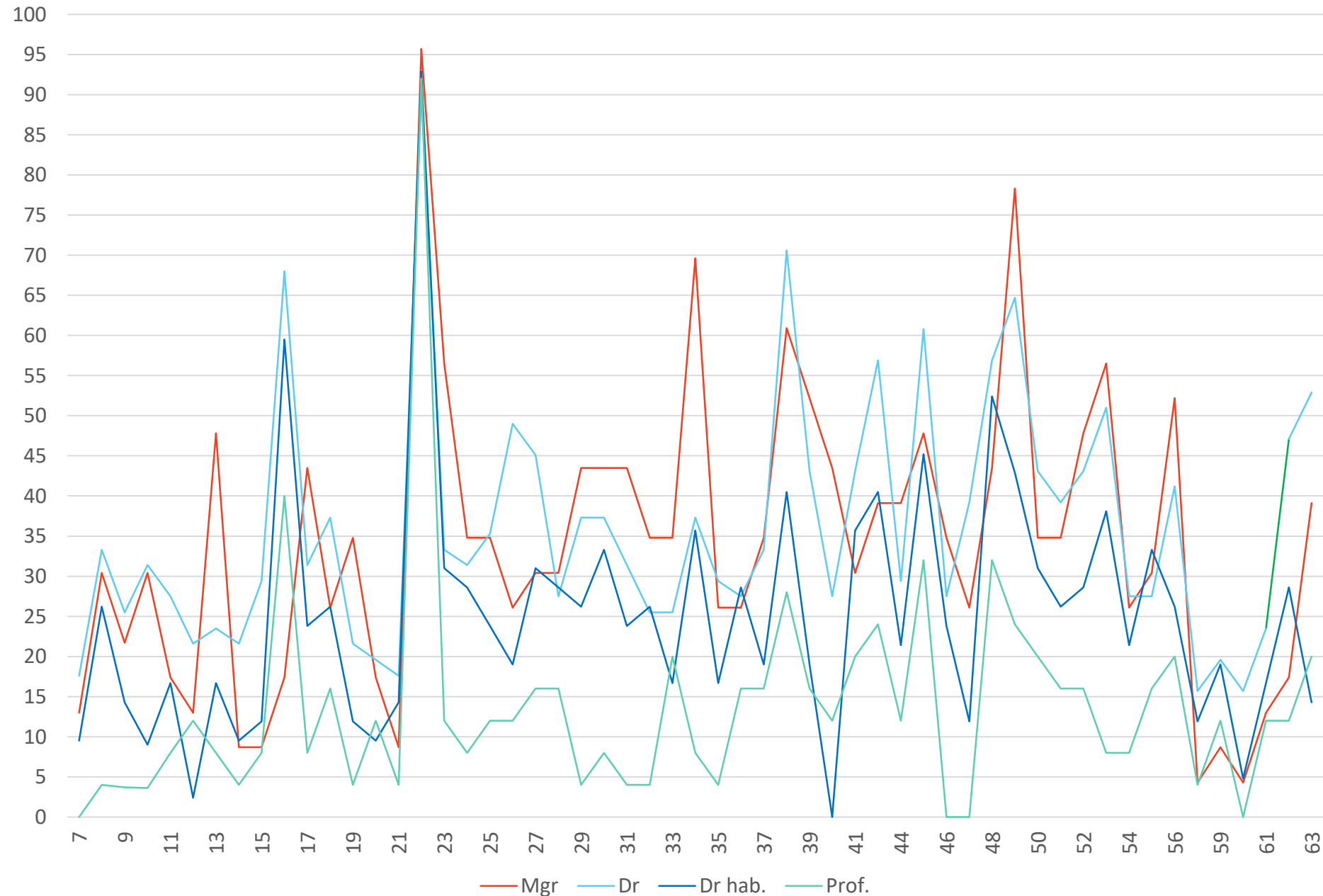
3. Analiza odpowiedzi poszczególnych grup respondentów



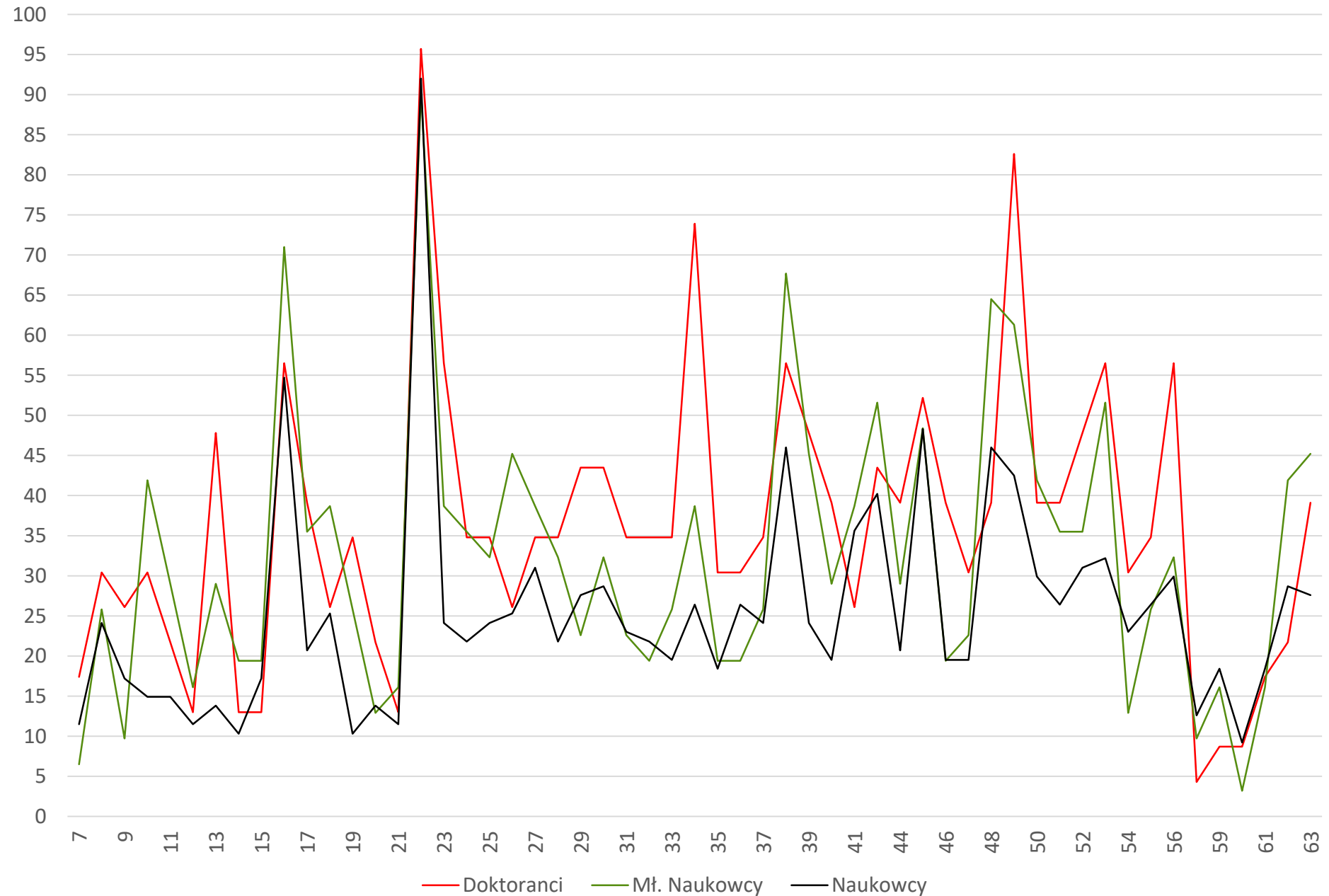
Negatywne odpowiedzi wg płci



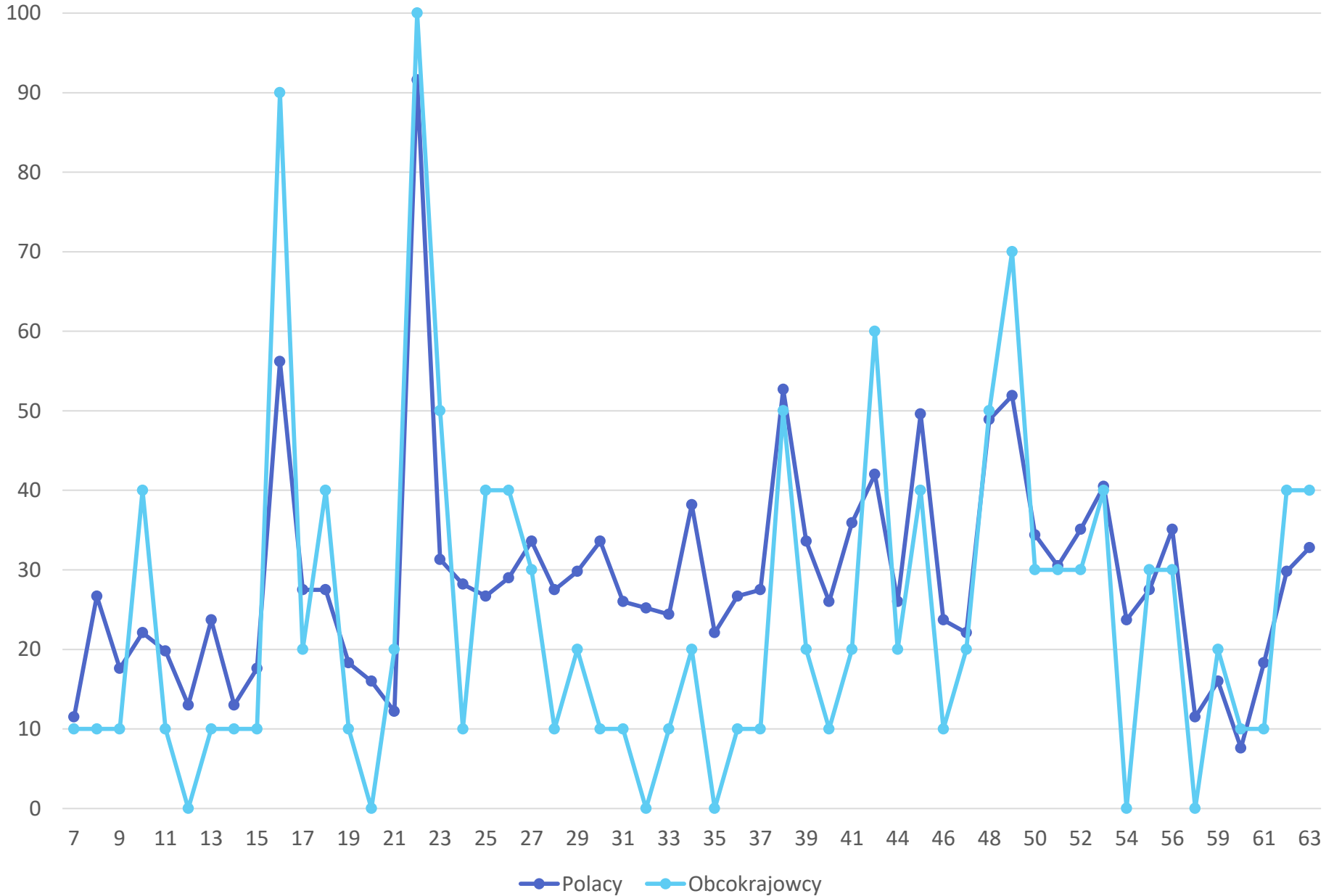
Negatywne odpowiedzi wg stopni i tytułów



Negatywne odpowiedzi wg stopni i tytułów



Negatywne odpowiedzi wg narodowości



4. Proponowane działania



ETYKA

Lp.	Działanie	Uwagi
1.	Lepsza ekspozycja informacji na temat oceny pracowników naukowych na stronie internetowej IFJ np. w zakładce „Kariera”.	
2.	Zapoznavanie pracowników z zasadami oceny pracownika naukowego już przy podpisaniu umowy o pracę np. wręczanie wyciągu z regulaminu lub przesłanie z tzw. starter pack.	
3.	Analiza obecnego regulaminu oceny pod kątem zgodności z zasadami Karty i Kodeksu oraz przepisów prawa.	Po analizie możliwe: wprowadzenie ewentualnych zmian w regulaminie, zmiana szablonu ankiety (bardziej intuicyjny, łatwo edytowalny).
4.	Opracowanie dokumentu zawierającego ramowe kryteria i wytyczne dotyczące oceny, np. zalecenia Rady Naukowej lub uchwała.	
5.	Zamieszczenie na stronie internetowej np. w zakładce kariera wstępnego harmonogramu oceny (w ujęciu czteroletnim) wraz ze statystykami ocen z lat ubiegłych (podstawowe wskaźniki).	
6.	Zamieszczenie zwięzłej informacji nt. możliwości wniesienia odwołania/skargi.	
7.	Rewizja zasad oceny rocznej doktorantów pod kątem zgodności z zasadami Karty i Kodeksu.	
8.	Lepsza ekspozycja informacji o sprawozdaniu rocznym na stronie MSD.	
9.	Przejrzysty, łatwo edytowalny formularz sprawozdania.	
10.	Opracowanie dokumentu zawierającego ramowe kryteria i wytyczne dotyczące oceny doktorantów.	
11.	Wszystkie informacje dot. ww. działań również w j. angielskim.	

REKRUTACJA

Lp.	Działanie	Uwagi
1.	Opracowanie dokumentu OTM-R policy wraz z checklist OTM-R (dokumenty zgodne z formularzami KE))	
2.	Kompleksowa aktualizacja zarządzeń i regulaminów dostosowująca je do wymagań OTM-R.	
3.	Wprowadzenie systemu pozwalającego na e-rekrutację.	
4.	Kompleksowa aktualizacja rekrutacji doktorantów.	
5.	Wprowadzenie jednolitych szablonów dokumentów związanych z rekrutacją m.in. wniosku o otwarcie konkursu, ogłoszenia.	
6.	Opracowanie dokumentu zawierającego brzegowe wymagania stawiane kandydatom na poszczególne stanowiska.	
7.	Ustalenie jednolitej drogi zamieszczania ogłoszeń.	

WARUNKI PRACY I BEZPIECZEŃSTWO SPOŁECZNE

Lp.	Działanie	Uwagi
1.	Opracowanie zakładki „Kariera” na stronie internetowej IFJ PAN.	Grupa zakończyła prace nad kontentem strony, obecnie trwa wdrażanie.
2.	Opracowanie informacji na stronę internetową IFJ PAN dot.: „ścieżki rozwoju/kariery naukowca”, opis wymagań i zadań dla poszczególnych stanowisk (pol+ang).	
3.	Powołanie zespołu ds. benefitów – analiza i propozycje.	
4.	Zapewnienie miejsca dla matki z dzieckiem.	
5.	Powołanie grupy do przeprowadzenia wewnętrznego audytu i opracowania raportu dot. sytuacji osób niepełnosprawnych.	
6.	Wprowadzenie funkcji „asystenta obcokrajowca” – wsparcie dot. mi.in legalizacji pobytu, ubezpieczeń, podatków.	
7.	Welcome day – organizacja raz na rok/pół roku spotkania nowych pracowników/doktorantów celem zapoznania ze strukturą instytutu i wewnętrznymi procedurami.	
8.	Opracowanie podstrony zbierającej informacje przydatne nowym pracownikom, zwłaszcza obcokrajowcom.	Grupa kończy prace nad treścią strony.
9.	Opracowanie informacji dot. ZFŚS oraz Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej – do wiadomości pracowników.	

Lp.	Działanie	Uwagi
10.	Przeprowadzenie analizy wskaźnika płci w: oddziałach, zakładach, działach, komisjach, organach.	Ewentualne działania w przypadku identyfikacji problemu.
11.	Aplikacja do Karty Różnorodności.	
12.	Przedstawienie modelowej ścieżki kariery naukowca – publikacja na stronie internetowej kariera.	
13.	Poradnik supervisorów.	Ok. 90 % poradnika już powstało.
14.	Nawiązanie współpracy z Biurem Karier AGH	Szkolenia z umiejętności miękkich dla doktorantów
15.	Wdrożenie podstrony poświęconej szkoleniom i konkursom – zbiór informacji.	
16.	Opracowanie listy szkoleń podstawowych – szkolenia obowiązkowe , zapewniane przez IFJ PAN dostosowane do etapu kariery.	
17.	Baza darmowych szkoleń on-line.	
18.	Usystematyzowanie naboru propozycji wykładów monograficznych – informacje na stronie MSD.	
19.	Organizacja interdyscyplinarnych seminariów doktorantów i młodych naukowców (możliwość nabywania nowych umiejętności, wymiana doświadczeń).	
20.	Prowadzenie statystyki dot. seminariów IFJ PAN – na poziomie Instytutu, Oddziałów i Zakładów.	Terminy, tematyka, prelegenci
21.	Powołanie ombudsmana / męża zaufania – w roli mediatora , nieformalna ścieżka rozwiązywania konfliktów.	
22.	Lepsza ekspozycja informacji dot. komisji dyscyplinarnej i antymobbingowej na stronie IFJ PAN- kto może się zgłaszać, z jakimi sprawami, jak wygląda postępowanie.	
23.	Powołanie Komisji Etyki i określenie jej działań i sposobu działania,	

Lp.	Działanie	Uwagi
24.	Rola samorządu doktorantów – Kodeks Etyki Doktoranta	Powstał szkic wzorowany na zaleceniach KRD – opiniowany przez SD.
25.	Opracowanie listy procesów/sytuacji/postępowań, gdzie możliwe jest złożenie skargi/ odwołania.	Analiza poszczególnych przypadków.
26.	Wprowadzenie „punktów kontaktowych” w sprawach sygnalizowania problemów- nieformalna ścieżka rozwiązywania problemów, punkty/osoby wg tematyki.	
27.	Lepsza ekspozycja regulaminów wyborów poszczególnych organów IFJ PAN.	
28.	Propozycja przeprowadzenia seminarium przez Związki Zawodowe dot. ich roli w IFJ PAN.	
29.	Ustalenie ścieżki przekazywania informacji pracownikom (Zebranie Dyrekcji, posiedzenia RN).	
30.	Opublikowanie pod strukturą IFJ PAN wykazu funkcjonujących organów decyzyjnych, opiniodawczych, komisji itp.	

SZKOLENIA

Lp.	Działanie	Uwagi
1.	Wprowadzenie funkcji mentora w Oddziałach Naukowych celem wymiany doświadczeń.	
2.	Organizacja praktycznego szkolenia dla doktorantów i młodych naukowców – jak aplikować o granty/projekty.	
3.	Wprowadzenie systemu monitorowania losów absolwentów MSD .	
4.	Wprowadzenie systemu monitorowania losów byłych pracowników IFJ PAN.	
5.	Kontakt z Inkubatorami i centrami transferu technologii.	
6.	Zamieszczenie na stronie MSD informacji nt. doktoratów wdrożeniowych.	
7.	Opracowanie systemu zbierania danych dot. patentów, wdrożeń, współpracy z przemysłem.	
8.	Wprowadzenie szkolenia z open access i praw autorskich do karty obiegowej (szkolenie w Bibliotece IFJ PAN).	
9.	Opracowanie w ramach oddziałów raportów dot. potencjalnych kierunków komercjalizacji i poluparyzacji.	
10.	Opracowanie i wdrożenie podstrony internetowej Sekcji ds. Komercjalizacji – podstawowe informacje.	

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

