

Podsumowanie ankiety kierowanej do Doktorantów oraz Pracowników Technicznych i Naukowych

Anonimową ankietę online dotyczącą doświadczeń Doktorantów i Pracowników wypełniły 93 osoby. Najliczniejszą grupą wśród respondentów stanowili Doktoranci i Asystenci 42/93 (45%). Tak duży respons w tej grupie może wiązać się z pokoleniową zmianą, z odczuwanym poczuciem sprawczości związanym m.in. z wypełnianiem ankiet ewaluacyjnych dla zajęć dydaktycznych, które przekładają się na dobór wykładowców i przedmiotów.

Ponad jedną trzecią respondentów stanowili Pracownicy i Doktoranci pracujący w instytucie maksymalnie dwa lata (33/93, 35%), drugą pod względem liczebności grupę stanowili Pracownicy związani z Instytutem ponad 10 lat (30/93, 32%), a trzecią kategorię pod względem liczebności stanowili Pracownicy i Doktoranci związani z Instytutem między 3 a 5 lat (23/93, 25%) (**Fig.1**). Ponad połowa respondentów ma więcej niż 10 lat doświadczenia zawodowego, drugą pod względem liczebności grupę stanowili Pracownicy i Doktoranci aktywni w nauce maksymalnie 2 lata (23/93, 25%) (**Fig.2**).

Jak długo jest Pan/Pani zatrudniony/a w Instytucie?

Single choice, answers 93x, unanswered 0x

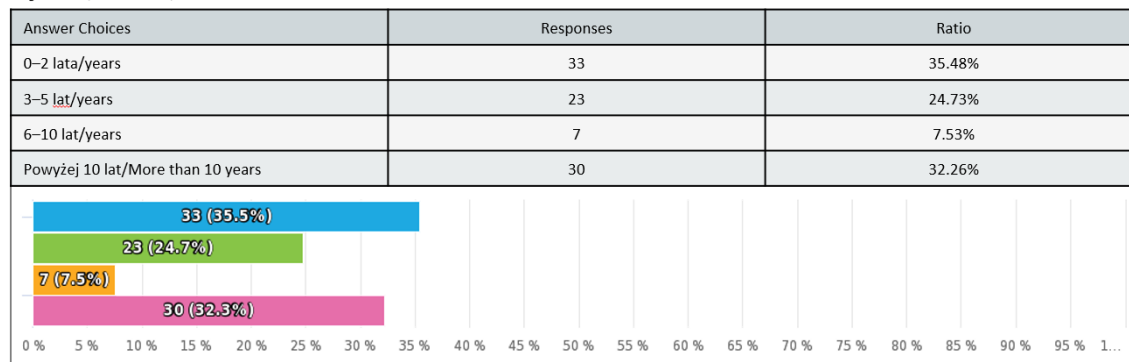


Fig.1 Zestawienie deklarowanego stażu aktywności zawodowej w instytucie

Ile lat doświadczenia naukowego Pan/Pani posiada (po ukończeniu studiów magisterskich)?

Single choice, answers 93x, unanswered 0x

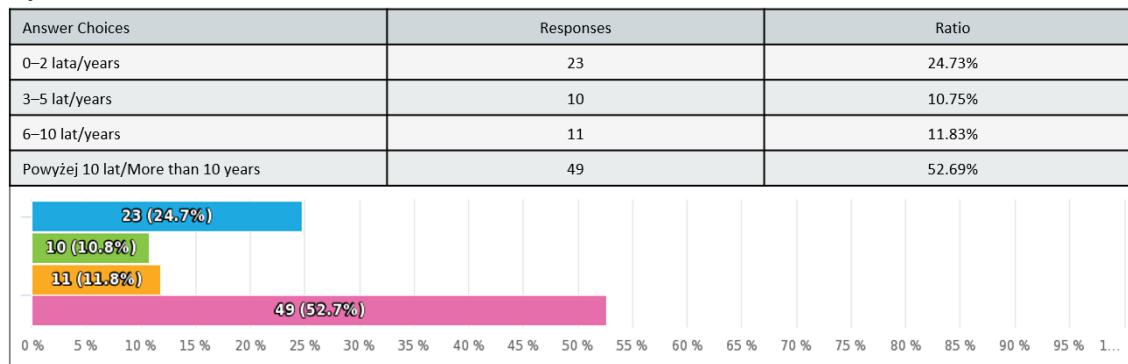


Fig.2 Zestawienie deklarowanego stażu działalności naukowej

Respondenci w 24% nie posługują się językiem polskim (23/93), 4% (4/93) osób nie podało przynależności do grup językowych, a 71% (66/93) osób zadeklarowało język polski jako ojczysty.

Udział procentowy płci respondentów jest zgodny z wynikami analiz Gender Equity Plan i wskazuje na przewagę liczbową osób deklarujących płeć żeńską 67% (62/93) względem osób deklarujących płeć męską 26% (23/93), a osiem osób wybrało brak deklaracji.

Ankieta dotyczyła następujących trzech obszarów tematycznych: procedura rekrutacji, warunki do rozwoju i wsparcie instytucjonalne oraz zagadnienia etyczne i rozwiązywanie sytuacji trudnych. W większości pytań, niezależnie od badanego obszaru, zaobserwowano stały udział procentowy wahający się między 2 a 6 respondentów, którzy odpowiadali “strongly disagree” oraz sumaryczną przewagę ocen pozytywnych (po zsumowaniu mniej licznych “strongly agree” z liczniejszymi “agree”) nad sumą ocen negatywnych (mniej licznych “strongly disagree” z liczniejszymi “disagree”). W dalszej części raportu oceny “agree” i “strongly agree” traktowane są jako pozytywne oceny, zaś oceny “disagree” i “strongly disagree” jako negatywne. W wielu badanych kategoriach suma pozytywnych odpowiedzi przekraczała połowę wszystkich odpowiedzi, a suma negatywnych odpowiedzi była poniżej 20% wszystkich odpowiedzi.

Procedury rekrutacji

W bloku pytań dotyczących doświadczenia respondentów jako osób uczestniczących w rekrutacjach uzyskaliśmy zniuansowane odpowiedzi. Większość respondentów uważa proces rekrutacji za przejrzysty i otwarty, ale pojawiły się pojedyncze opinie o nieprawidłowościach w procesach rekrutacji. Ponadto większość respondentów nie zna dokładnie założeń Europejskiej Karty Naukowca (EKN), co wskazuje na potrzebę przeprowadzenia dedykowanego szkolenia w tym zakresie. Jedynie 19% respondentów oświadczyło, że dobrze zna założenia EKN i polityki OTM-R. 43% słyszało te pojęcia, ale nie zna szczegółów, a 37 % nie zna ich wcale.

Połowa respondentów ocenia konkursy jako przejrzyste i dobrze zorganizowane (suma odpowiedzi tak i zdecydowanie tak to 49%, 46/93), jednocześnie 17% (16/93) wyraziło zdanie przeciwne, a 33% (31/93) wybrało opcję neutralną (Fig. 3). Grupa osób negatywnie oceniających rekrutację zmalała w przypadku pytania o bezstronność i sprawiedliwość oraz pytania o równość szans niezależnie od płci, wieku i pochodzenia do 10 z 93 osób.

Procesy rekrutacyjne w Instytucie są otwarte, przejrzyste i dobrze zorganizowane.

Single choice, answers 93x, unanswered 0x

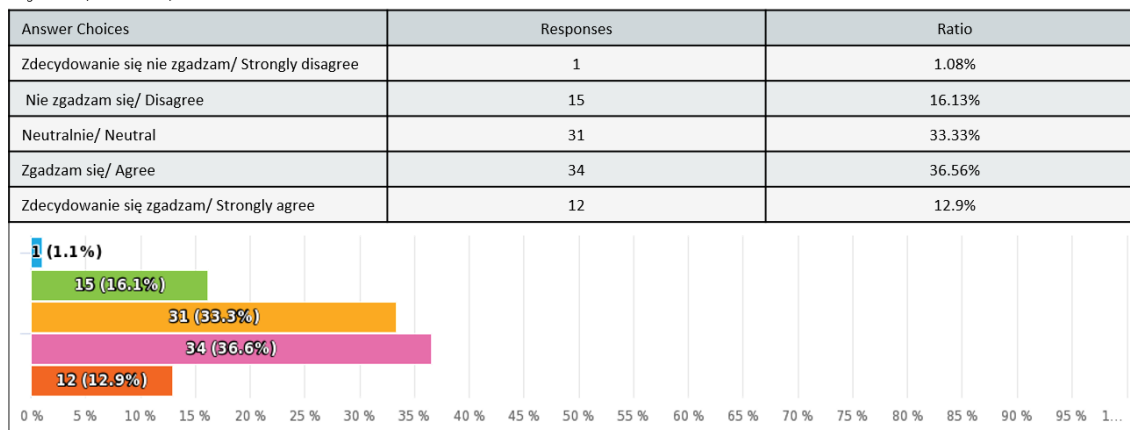


Fig.3 Ocena przejrzystości i organizacji konkursów rekrutacyjnych

W pytaniu o równość szans wzrosła również grupa respondentów, którzy zdecydowanie pozytywnie oceniają proces rekrutacji w tym zakresie: 27% (25/93) i pozytywnie: 34% (32/93). Krytycznie do tego, czy jest udzielana klarowna informacja zwrotna odniosło się 10 osób, w tym 2 bardzo negatywnie oceniły ten aspekt rekrutacji. W żadnym z pytań dotyczących procedury rekrutacji grupa osób negatywnie oceniających ten proces nie przekroczyła 16 osób. W otwartym pytaniu pojawiły się uwagi dotyczące dwóch głównych kategorii rekrutacji: na stanowiska naukowe i do Szkoły Doktorskiej. Uwagi dotyczące konkursów na stanowiska pracowników mają inny charakter więc zostaną omówione w pierwszej kolejności. Najpoważniejszym zarzutem w tej sekcji ankiety były 3 odpowiedzi sugerujące, że konkursy nie są otwarte. Ponadto pojawiły się propozycje usprawnienia obsługi administracyjnej, sposobu przygotowywania ogłoszeń oraz polityki informacyjnej dotyczącej wyników rekrutacji.

Kilka wypowiedzi jasno odnosiło się do rekrutacji doktorantów, które mają w IBB PAN szczegółowy regulamin i harmonogram. Nie było tu uwag dotyczących bezstronności procedury czy też jej otwartości. Uwagi dotyczyły sposobu weryfikacji kompetencji i selekcji kandydatów oraz usprawnienia reklamowania ogłoszeń, aby były one szerzej rozpowszechniane niż wymagają prawo i grantodawcy (co jest realizowane). Wiele z tych uwag wpisuje się w ponadnarodowy trend związany z odpływem kompetentnych kandydatów, szczególnie krajowych za granicę, oraz z ogólnym spadkiem zainteresowania studiami doktoranckimi, co skutkuje trudnościami w rekrutacji kompetentnych kandydatów.

Wsparcie instytucjonalne

Większość respondentów pozytywnie oceniła warunki pracy i dostępne wsparcie w rozwoju zawodowym. Ponad 77% (72/93 badanych) uznało, że ma zapewnione odpowiednie warunki pracy (biuro, sprzęt, dostęp do infrastruktury), w tym aż 23% (21/93) odpowiedziało „zdecydowanie się zgadzam”. Jedynie 11% (10/93) wyraziło niezadowolenie z warunków pracy, a 12% (11/93) pozostało neutralnych.

W przypadku wsparcia w rozwoju zawodowym (szkolenia, konferencje, mentoring), pozytywną odpowiedź („zgadzam się” i „zdecydowanie się zgadzam”) wskazało 58% respondentów. Jednocześnie 17% (16/93) wyraziło ocenę negatywną, a 25% (23/93) neutralną – co wskazuje na potencjał do poprawy w tym obszarze (Fig.4).

Otrzymuję wsparcie w rozwoju zawodowym (szkolenia, konferencje, mentoring).

Single choice, answers 93x, unanswered 0x

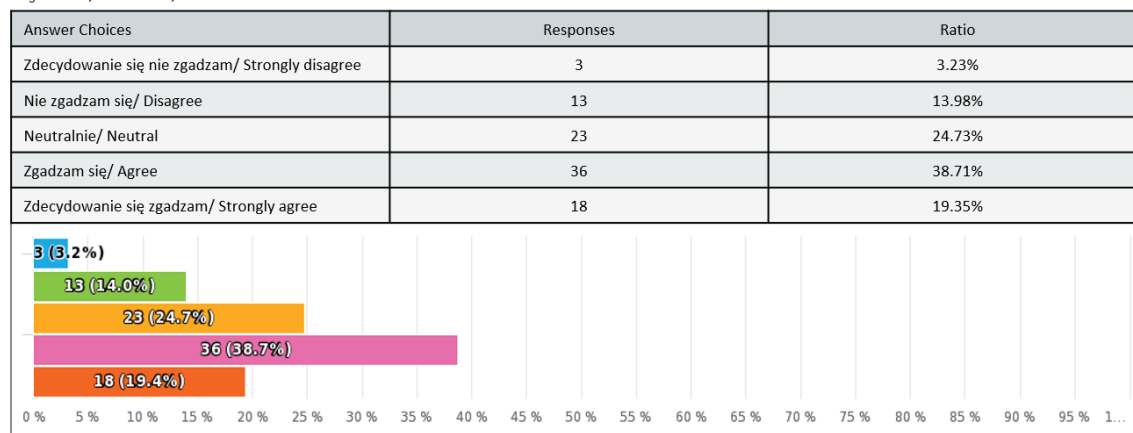


Fig. 4. Ocena wsparcia w rozwoju zawodowym

Wysoko zostało ocenione wsparcie administracyjne. Aż 68% (63/93) respondentów wyraziło pozytywną opinię, jedynie 14% uważa ten obszar za neutralny, a 18% negatywnie ocenia wsparcie w obsłudze zagadnień grantowych i kadrowych. Polaryzacja odpowiedzi na to pytanie jest większa niż w pozostałych pytaniach z tej sekcji i może wynikać z międzyludzkiego charakteru pytania. Zagadnienia warunków pracy czy dostępu do rozwoju zawodowego nie są tak jednoznacznie związane z kontaktem z konkretnym działem czy pracownikiem jak wsparcie administracyjne.

Inaczej oceniany jest proces oceny osiągnięć pracowników: mniej niż połowa ankietowanych oceniła go pozytywnie 47% (44/93), 39% (36/93) neutralnie, a negatywnie wypowiedziało się 14% (13/93) ankietowanych. Neutralność oceny może wskazywać na to, że większość respondentów rozumie, że pracodawca ma ustawowy obowiązek prowadzenia cyklicznych ocen pracowników, a Szkoła Doktorska również musi realizować cykliczne ewaluacje. Mała grupa negatywnych ocen tej procedury sugeruje, że nie ma wielu nieprawidłowości w tym procesie, natomiast istotną kwestią wydaje się brak przejrzystości i jasności co do zasad oceny pracowników oraz ścieżek awansów (było to wielokrotnie poruszane w komentarzach).

Przeważająca większość respondentów (68%) pozytywnie lub bardzo pozytywnie ocenia stosunek Instytutu do otwartości i upowszechniania wyników badań, jedynie 6% wypowiada się na ten temat krytycznie. Nikt z ankietowanych nie wyraził tu silnej krytyki.

W komentarzach otwartych dominowały głosy dotyczące potrzeby mentoringu, systematycznych szkoleń (w tym dla kierowników), rozwoju kompetencji miękkich (szkolenia z zarządzania zespołem, komunikacji interpersonalnej, rozwiązywania konfliktów i zarządzania projektami). Zapotrzebowanie na usprawnienie komunikacji i szkolenia pojawiało się wielokrotnie w odpowiedziach. Wskazano również na potrzebę podkreślania ważności udziału w tego typu szkoleniach przez kierowników zespołów, którzy zwykle są zbyt mało reprezentowani wśród uczestników.

W niektórych wypowiedziach pojawiały się również rekomendacje dotyczące rozwijania kompetencji promotorów i nadzoru nad opieką promotorską. Takie mechanizmy już zostały wdrożone w ramach działań Szkoły Doktorskiej, m.in. poprzez coroczne ankiety badające relację każdej pary promotor-doktorant, coroczne spotkania z promotorami oraz spotkania interwencyjne w razie potrzeby wyrażonej przez jedną ze stron.

Pojawiły się propozycje innej organizacji pracy zespołów, przebiegu kariery zawodowej, zapewnienia stabilności zatrudnienia i wspierania ciągłości grup badawczych oraz trybu finansowania badań oraz poszerzenia personelu administracyjnego, personelu technicznego, wdrożenie rozwiązań umożliwiających komercjalizację badań czy renowacji budynków. Opinie te były rozproszone i jednostkowe, nie układały się w jednorodną wizję rozwiązań. Najprawdopodobniej rozbieżność opinii wyrażonych w tej części wynika z różnorodności doświadczeń, specyfiki badawczej, potrzeb danej grupy/zespołu naukowego, przedmiotu badań/kosztochłonności, dostępnego finansowania. Katalog potrzeb respondentów jest rozległy i powinien zostać poddany ukierunkowanej analizie w celu wyłonienia priorytetowych obszarów do działania/inwestowania/reformowania w przyszłości.

Pojawiły się w tej sekcji prośby socjalne dotyczące postulatu zwiększenia stypendiów, wynagrodzeń oraz wspomagania poszukiwania mieszkania (zgłaszane przez cudzoziemców). Takie postulaty są zgłaszane również przez Doktorantów bezpośrednio do personelu Szkoły Doktorskiej.

Często poruszany był również temat infrastruktury, w tym konieczności remontów oraz potrzeby utworzenia ogólnodostępnej przestrzeni socjalnej, strefy odpoczynku i relaksu.

Etyka w badaniach

Większość respondentów jednoznacznie deklaruje znajomość obowiązujących zasad etycznych (z tym stwierdzeniem nie zgadza się jedynie 6 z 93 osób) oraz potwierdza, że Instytut zapewnia ochronę danych osobowych (3 osoby nie zgadzają się z takim stwierdzeniem), a także że Instytut zapewnia ochronę IP oraz wspiera współpracę (jedynie 3 osoby nie zgadzają się z takim stwierdzeniem). Nieco mniej pozytywnie jest oceniana polityka instytutu dotycząca zarządzania danymi badawczymi, przy czym pozytywne odpowiedzi nadal przekraczają połowę (61%), a negatywnych odpowiedzi jest zaledwie 14.

Naruszenia i procedury

Wśród ankietowanych aż 21 z 93 osób (22%) nie wie, do kogo należy się zgłosić w przypadku naruszeń natury etycznej, a 25 osób (27%) wyraziło stanowisko neutralne, co trudno zinterpretować jako dobre zorientowanie w sytuacji. 47 z 93 ankietowanych (51%) wie, do kogo należy się zgłosić. Na zbliżone pytania o to, czy wiadomo do kogo można się zgłosić z problemem w miejscu pracy (np. w kwestii mobbingu, dyskryminacji lub konfliktu) 22 osoby odpowiedziały negatywnie, a 13 (14%) nie miało zdania. Ponadto aż 16 osób (17%) deklaruje, że nie wie o istnieniu procedur dotyczących zgłaszania trudnych sytuacji, a jedynie 46 osób (49%) potwierdza, że wie o tych procedurach, a 47 osób deklaruje, że wie do kogo należy się zgłosić.

Przeważająca większość ankietowanych czuje się bezpiecznie w miejscu pracy (64/93, 69%), jednocześnie zwraca uwagę stosunkowo wysoki odsetek odpowiedzi neutralnych bądź negatywnych (łącznie 31%, w tym 17% neutralnych i 14% negatywnych) (**Fig.5**). Równe traktowanie pracowników potwierdza nieco mniej osób (55/93, 59%), 14% ocenia tę kwestię negatywnie, a 26% pozostaje neutralnych (**Fig.6**).

Czuję się bezpiecznie i z szacunkiem traktowany(-a) w miejscu pracy.

Single choice, answers 93x, unanswered 0x

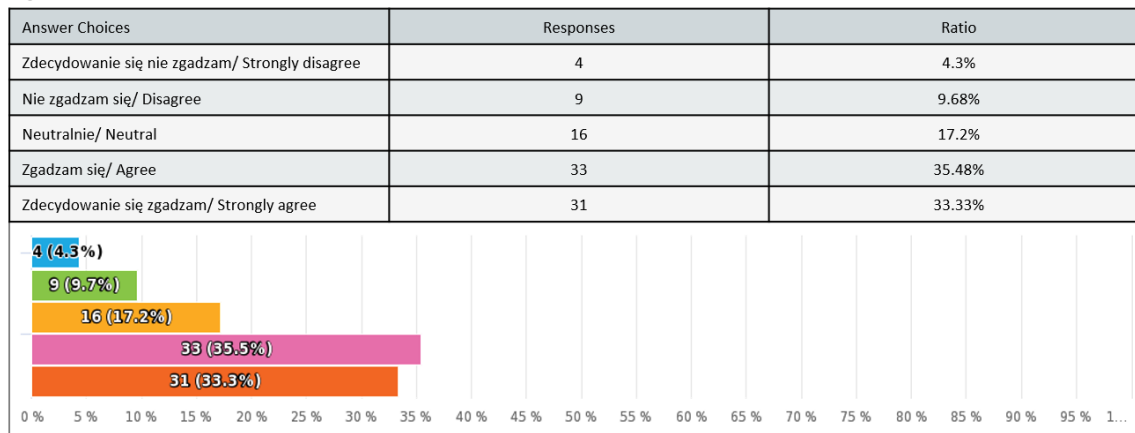


Fig.5 Odczuwany poziom bezpieczeństwa i poszanowania w miejscu pracy

Wszyscy pracownicy są traktowani równo – niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, wyznania, orientacji czy narodowości.

Single choice, answers 93x, unanswered 0x

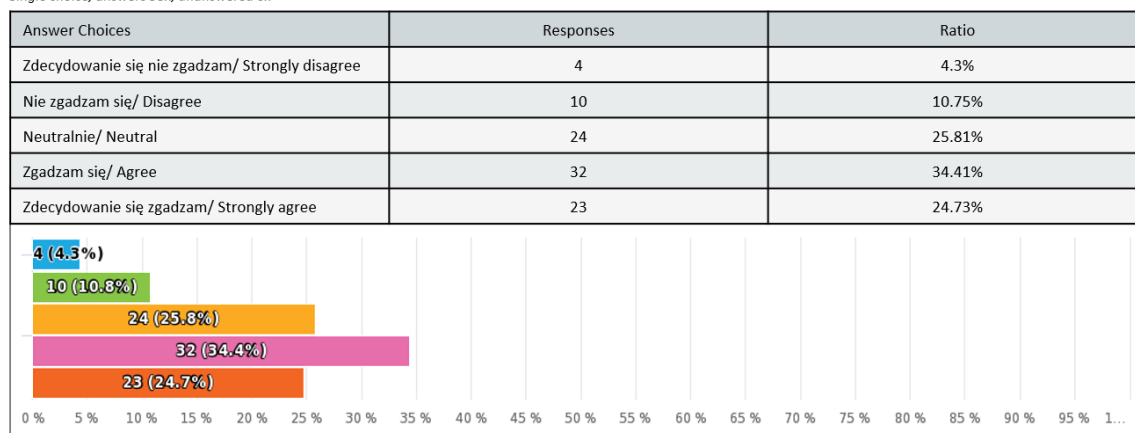


Fig.5 Postrzeganie równego traktowania w instytucie

Z tej części ankiety wyłania się obraz relatywnie przyjaznego miejsca pracy, w którym najsłabszym ogniwem jest komunikacja. W pytaniu otwartym dotyczącym doświadczenia własnego bądź bycia świadkiem sytuacji mobbingu, dyskryminacji lub nierównego traktowania, pojawiły się sygnały dotyczące m. in.: nadużywania pozycji przez przełożonych, niewystarczającego poczucia wsparcia kierownictwa w sytuacjach konfliktowych, bariery językowej i wykluczenia osób nieposługujących się językiem polskim, a także braku jasności bądź zaufania do procedur antymobbingowych. W Instytucie w ostatnim czasie wdrożono nowe ciała kolegialne odpowiedzialne za obsługiwanie zgłoszeń sytuacji trudnych czy nieetycznych. Po ukonstytuowaniu komisji i rzeczników potrzebne jest wyjaśnienie społeczności Instytutu wdrożonych zmian, struktur i rozwiązań mających służyć zgłaszaniu nadużyć i rozwiązywaniu konfliktów.

Choć większość respondentów deklaruje, że czuje się w Instytucie bezpiecznie, skala odpowiedzi neutralnych i krytycznych, a także liczne komentarze dotyczące niepokojących doświadczeń oraz braku zaufania do wewnętrznych mechanizmów reagowania, wskazują na potrzebę aktywnego wzmocnienia kultury

bezpieczeństwa, równości i wzajemnego szacunku w miejscu pracy. Ankietowani odnosili się do niedawnego szkolenia dotyczącego zagadnień przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, potwierdzając zasadność i skuteczność tej formy edukacji. Rekomenduje się dalsze działania na rzecz rozwoju polityki antymobbingowej.

Komunikacja wewnętrzna i przepływ informacji

Obszar komunikacji wewnętrznej wyłania się jako jeden z najczęściej podnoszonych problemów w komentarzach otwartych. Tylko 50% respondentów stwierdziło, że otrzymuje zrozumiałe informacje na temat obowiązujących procedur, obowiązków i dostępnych form wsparcia, jednocześnie aż 32% wybrało odpowiedź neutralną, a kolejne 18% udzieliło odpowiedzi negatywnych (**Fig.7**). Oznacza to, że blisko połowa ankietowanych nie odczuwa jednoznacznie pozytywnego przepływu informacji w Instytucie.

Otrzymuję zrozumiałe informacje na temat swoich obowiązków, zasad pracy oraz dostępnych form wsparcia i rozwoju w Instytucie.

Single choice, answers 93x, unanswered 0x

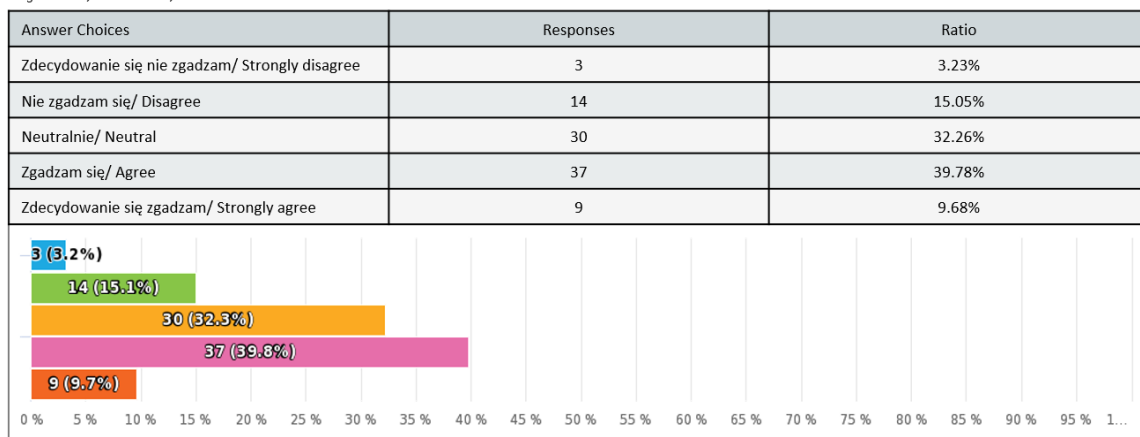


Fig.7 Ocena przejrzystości i skuteczności komunikacji wewnętrznej

Komentarze wskazują m. in. na problemy braku jasności co do zasad przyznawania dodatków motywacyjnych i warunków zatrudnienia, awansów i zasad oceny dorobku naukowego, ścieżek kariery, dostępnych możliwości, zasad tworzenia i zamykania grup badawczych.

Duża część zgłaszanych problemów dotyczy nowych procedur, które mogłyby być wdrażane sprawniej i lepiej komunikowane. Jednocześnie zarówno ocena pracowników jak i dodatek motywacyjny są realizowane zgodnie z regulaminami, które są dostępne w intranecie, opierają się na jawnej punktacji. Wdrożone rozwiązania zwiększyły transparentność oceny pracowniczej poprzez m.in. informację o kwantyli, w jakich dana osoba została oceniona pośród wszystkich osób z danej grupy zaszeregowania.

W ankiecie szeroko podnoszonym problemem jest ogólny chaos komunikacyjny i brak jednolitych, łatwo dostępnych źródeł informacji jak również usystematyzowanego procesu komunikacji.

Wśród propozycji usprawnień wskazywano m. in. potrzebę utworzenia przejrzystej bazy zawierającej wszystkie aktualne dokumenty, regulaminy oraz obowiązujące w Instytucie procedury. Aktualnie taką funkcję pełni strona wewnętrzna www Instytutu, jednocześnie wyniki ankiety mogą sugerować brak wystarczającej świadomości odnośnie funkcjonowania tego rozwiązania, jak również jego niekompletność/niefunkcjonalność. Podnoszono

także potrzebę regularnych konsultacji i spotkań informacyjnych, w tym z udziałem Dyrekcji, w tematach wprowadzanych zmian, planowanych kierunków rozwoju itp., co wpłynęłoby na większą przejrzystość komunikacyjną, zaufanie do kierownictwa oraz poczucie włączenia w istotne kwestie.

W odpowiedzi na pytanie o zaangażowanie pracowników w podejmowanie decyzji dotyczących naukowców, tylko część respondentów (36%) potwierdziła, że czuje się włączona w ten proces (**Fig.8**). Sugeruje to potrzebę rozwoju bardziej partycypacyjnych mechanizmów komunikacji i większego uwzględniania głosu pracowników naukowych w działaniach strategicznych i organizacyjnych Instytutu.

Naukowcy są włączani w proces podejmowania decyzji, które ich dotyczą.

Single choice, answers 93x, unanswered 0x

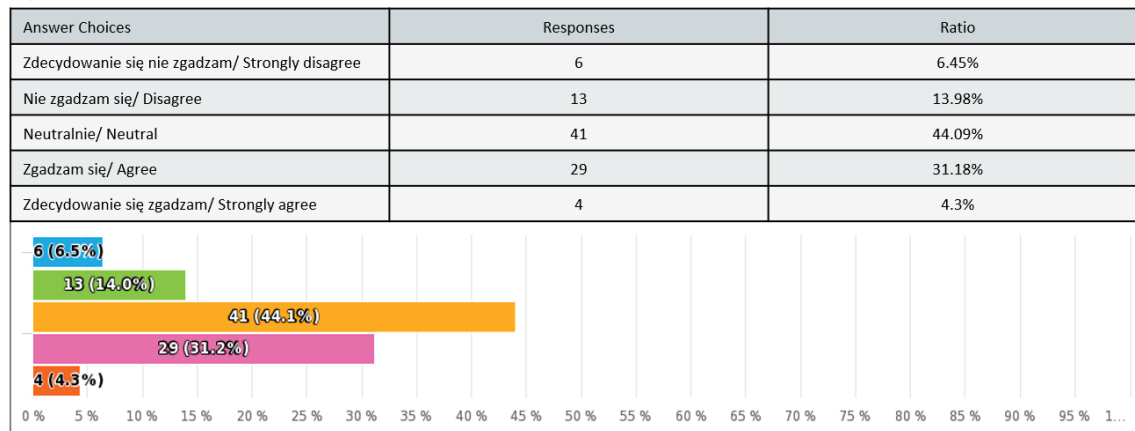


Fig. 8 Odczuwany stopień partycypacji w decyzjach dotyczących naukowców

Pozytywne cechy Instytutu

Ze wszystkich kategorii pytań otwartych najwięcej odpowiedzi pojawiło się w sekcji “co ceni Pan/Pani w pracy w IBB”, aż 36 osób wyraziło swoją opinię, a w obszarach do usprawnienia 32. W tej sekcji respondenci najczęściej podkreślali pozytywną atmosferę pracy, wysoką kulturę współpracy oraz dużą autonomię badawczą. Wyróżniono również jakość relacji między współpracownikami i wsparcie ze strony administracji.

Doceniano także elastyczny czas pracy, możliwość łączenia pracy naukowej z życiem prywatnym (work-life balance), otwartość Instytutu na różnorodność i międzynarodowy charakter zespołów badawczych. Wskazywano na dostępność infrastruktury badawczej oraz dużą swobodę w prowadzeniu badań zgodnych z zainteresowaniami naukowymi.

Niektórzy respondenci zauważyli, że mimo pojawiających się trudności organizacyjnych, codzienna praca w Instytucie opiera się na zaufaniu, wzajemnym szacunku i chęci wspólnego rozwiązywania problemów. Te elementy zostały ocenione jako duża wartość środowiska pracy w IBB.

Podsumowanie

Wyniki badania ankietowego wskazują na wiele obszarów funkcjonowania Instytutu ocenianych pozytywnie, jak również na takie, które wymagają wzmocnienia lub poprawy. Respondenci wyraźnie docenili atmosferę pracy, kulturę współpracy, elastyczność, jakość infrastruktury badawczej i otwartość środowiska naukowego. Z drugiej strony, pojawiły się wyraźne postulaty dotyczące potrzeby usprawnienia komunikacji wewnętrznej, rozwoju systemowego mentoringu, szkoleń z zakresu zarządzania, transparentnych ścieżek kariery oraz większego wsparcia dla rozwoju zespołowego i indywidualnego. Potrzebne są dalsze działania na rzecz rozwoju polityki antymobbingowej oraz wytłumaczenia społeczności Instytutu istniejących instytucjonalnych mechanizmów reagowania.

Przeważająca większość respondentów uważa, że zarówno w procesie rekrutacji jak i podczas pracy/studiowania wszyscy traktowani są równo, niezależnie od płci, wieku czy pochodzenia. Ponadto czują się w środowisku pracy bezpiecznie. Jest to wyraźna baza wartości, wokół których Instytut może budować swoją tożsamość jako miejsce otwarte, inkluzywne i wspierające wolność w nauce.

Na uwagę zasługuje bardzo wysoka aktywność respondentów w nieobowiązkowych pytaniach otwartych. Świadczy to o dużym zaangażowaniu społeczności Instytutu w sprawy organizacyjne i jakości środowiska pracy. Wskazuje również na potrzebę zapewnienia większej liczby kanałów umożliwiających wyrażanie opinii, w tym regularnych konsultacji i przestrzeni do dzielenia się sugestiami. Pokazuje także, że pracownicy i doktoranci mają sprecyzowane oczekiwania, chętnie dzielą się doświadczeniami oraz są gotowi uczestniczyć w budowaniu zmian w Instytucie.

Ankietę przygotowały Aneta Walas i Aleksandra Kania

Raport przygotowały Aleksandra Kania i Anna Muszewska