

UNIWERSYTET MEDYCZNY W ŁODZI

Raport 2018

“HR Excellence in Research”

Izabela Żakowska
2018-01-23

Wyniki ankiety

Podsumowanie

Anonimowa ankieta "HR Excellence in Research" została przeprowadzona wśród pracowników naukowych Uniwersytetu Medycznego w Łodzi od listopada 2017 r do stycznia 2018 roku, a uzyskane wyniki posłużą do starań o uzyskanie logo „HR Excellence in Research” - prestiżowego wyróżnienia przyznawanego przez Komisję Europejską. Ankieta była dostępna w intranecie oraz rozesłana w ogólnouczelnianym mailingu.

Celem przeprowadzonego badania było zbadanie opinii pracowników naukowych Uniwersytetu Medycznego w Łodzi na temat procedur i zasad panujących w naszej Uczelni w zakresie rekrutacji, warunków zatrudnienia i rozwoju zawodowego naukowców.

W badaniu wzięło udział 328 respondentów (wskaźnik response rate $22,82533=22,8\%$: 328 liczba wypełnionych ankiet do liczby 1437 uczestników badania tj. liczby pracowników naukowo-dydaktycznych w UMED), w tym 66% kobiet. Wyniki pokazały, że najliczniejszą grupą wiekową jest grupa z przedziału wiekowego 31-45 lat, która stanowiła 45% wszystkich respondentów. Natomiast, najliczniejszą grupą zawodową, która wzięła udział w ankiecie byli adiunkci 29% wszystkich respondentów, następnie asystenci 21%, inna 20%, profesorowie nadzwyczajni 13%, doktoranci 10% oraz profesorowie zwyczajni 7%.

Ankieta składała się z 40 pytań zamkniętych, w których można było zaznaczyć tylko jedną odpowiedź z 5 możliwych: „zdecydowanie Tak”, „raczej Tak”, „raczej Nie”, „zdecydowanie Nie” oraz „trudno powiedzieć”. Każde z pytań miało sekcję "Uwagi/Proponowane działania.

Ankieta podzielona jest na 4 obszary tematyczne: Aspekty etyczne i zawodowe (pytania 1-11), Rekrutacja (pytania 12-21), Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne (pytania 22-35) oraz Szkolenia (pytania 36-40).

Dla każdego z pytań zostały przedstawione uzyskane odpowiedzi dla wszystkich respondentów oraz w podziale na grupy zawodowe.

Następnie odpowiedzi zostały połączone: odpowiedź „Tak” zawiera „zdecydowanie Tak” oraz „raczej Tak”; odpowiedź „Nie” zawiera „zdecydowanie Nie” oraz „raczej Nie”; „trudno powiedzieć” bez zmian i przedstawione na wykresach oraz w tabelach.

W celu wyłonienia pytań/obszarów oraz oceny ich stanu realizacji w instytucji przez respondentów, zostały zaproponowane progi -% dla odpowiedzi, aby wyłonić obszary, które są realizowane w UMED, które nie są realizowane, oraz te które wymagają dodatkowego wyjaśnienia/omówienia.

Propozycja podziału pytań/obszarów do dyskusji/omówienia na podstawie odpowiedzi respondentów, które obszary wymagają działań naprawczych:

- 1. Pytania/obszary, które są realizowane w UMED: Tak > i = 70% - pytania: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 20, 21, 31, 38 oraz 60% - pytania: 11, 13, 22, 23, 25, 36, 37 (razem 22 pytania)**
- 2. Pytania/obszary, które nie są realizowane w UMED i wymagają zaproponowania działań naprawczych: Nie > i = 30%- pytania: 26, 33. (razem 2 pytania)**

- 3. Pytania/obszary, które wymagają dyskusji i omówienia, czy są realizowane w UMED czy nie oraz zaproponowania działań naprawczych**
- a. Pytania/obszary, które wymagają dodatkowego wyjaśnienia/omówienia, a respondenci wskazują problem w tym obszarze oraz wymagają zaproponowania działań naprawczych: „Trudno powiedzieć” > i =30% - pytania: 14, 17, 24, 27, 29, 30, 34, 35, 40. (razem 9 pytań)**
 - b. Pozostałe pytania/obszary Tak < 60% wymagają dyskusji, czy są realizowane w UMED czy nie oraz zaproponowania działań naprawczych: 15, 16, 18, 19, 28, 32, 39. (razem 7 pytań)**

Wyniki pokazały, że 22 pytania (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 20, 21, 31, 38, 11, 13, 22, 23, 25, 36, 37) mają odpowiedź “Tak” równą i powyżej 60%, co wskazuje, że zagadnienia w wybranych pytaniach realizowane są w Instytucji. Natomiast pozostałe 18 pytań wymaga dyskusji, omówienia oraz programu naprawczego, a odpowiedzi respondentów wskazują na potrzebę dyskusji dotyczącej realizacji wybranych zagadnień/obszarów w Instytucji. Odpowiedź "Nie" w zakresie równe i powyżej 30%, dotyczą 2 pytań (26, 33), co wskazuje, że obszary te nie są realizowane w Instytucji i wymagają programu naprawczego. Odpowiedź "Tak" była w zakresie poniżej 60% oraz odpowiedź „Trudno powiedzieć” równa i powyżej 30% (respondenci wskazali na problem w tych obszarach) składa się z 16 pytań (15, 16, 18, 19, 28, 32, 39 oraz 14, 17, 24, 27, 29, 30, 34, 35, 40) wskazują, że realizacja tych zagadnień wymaga dyskusji/omówienia i programu naprawczego.

„HR Excellence in Research 2018”

Propozycja podziału pytań/obszarów na podstawie odpowiedzi respondentów do dyskusji i omówienia programu naprawczego poniżej przedstawiona na Diagramie 1.

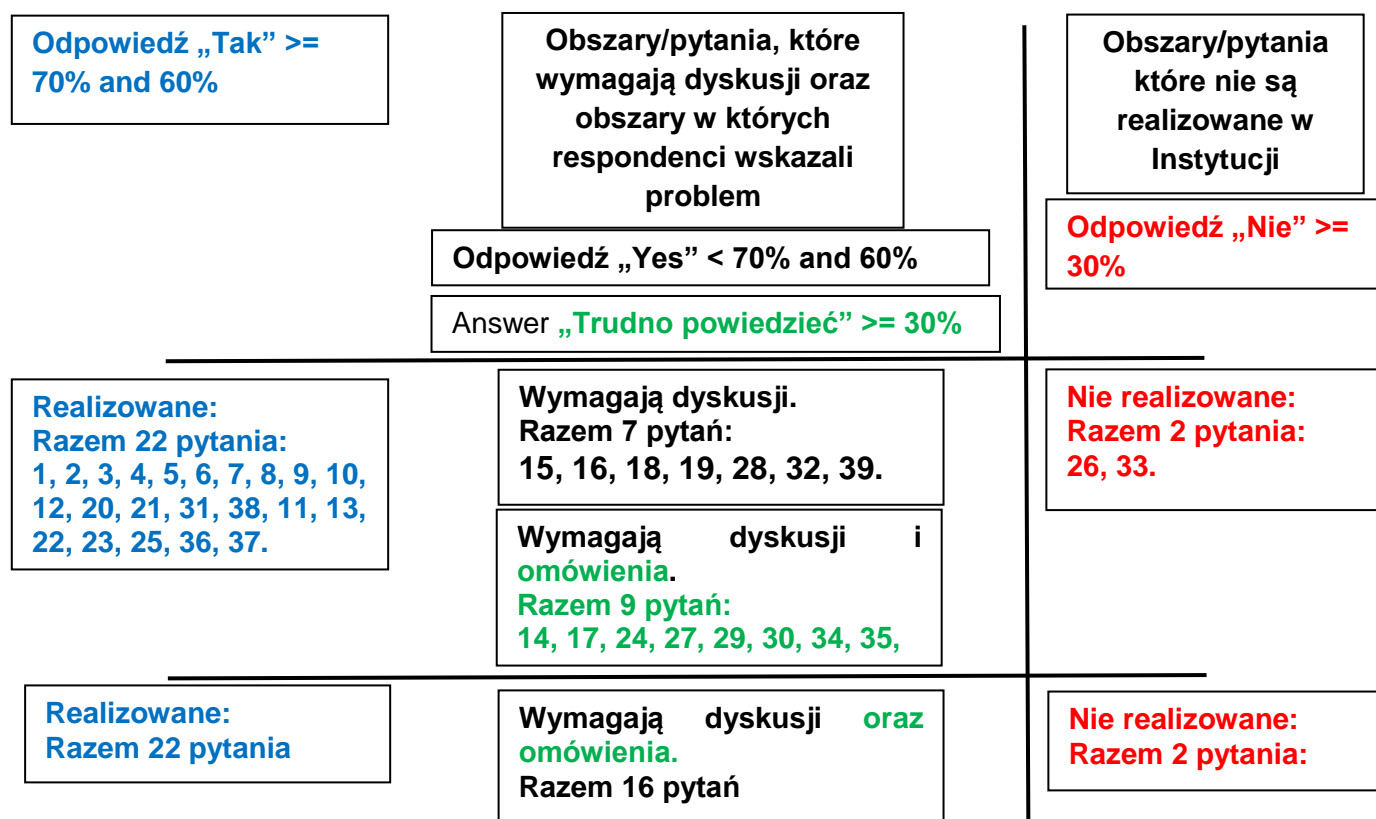
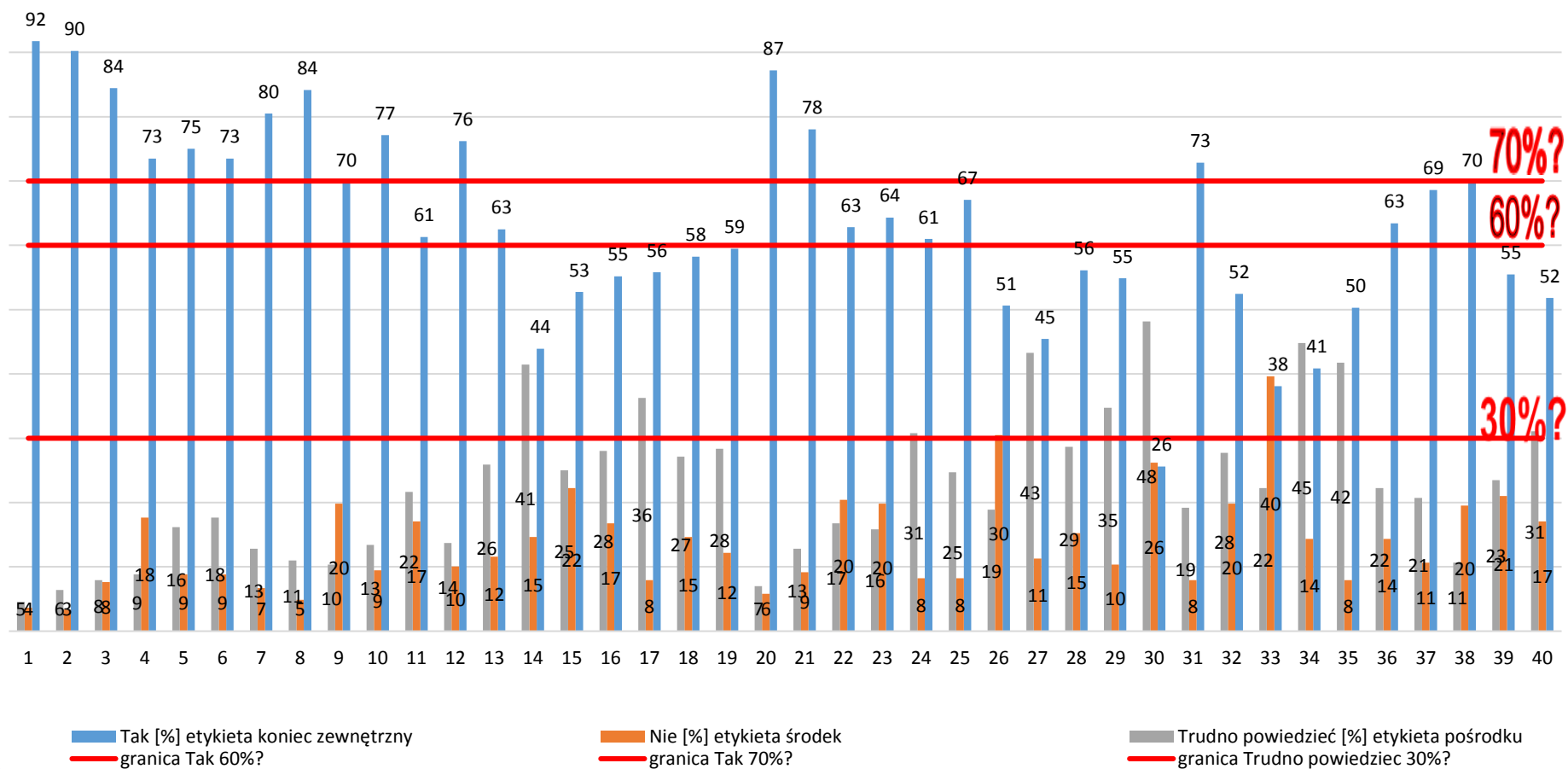


Diagram 1. Zakres odpowiedzi respondentów wskazujący na poziom realizacji badanych obszarów w Instytucji.

All respondents HR Excellence in Research 2018



Pytania z ankiety:

- 1. Czy prowadząc badania naukowe na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi (dalej: UM w Łodzi) możesz kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi oraz określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi?**
- 2. Czy na UM w Łodzi przestrzega się fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki?**
- 3. Czy na UM w Łodzi przestrzega się zasad poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami?**
- 4. Czy na UM w Łodzi znane są środowisku naukowemu jego strategiczne cele oraz mechanizmy finansowania badań?**
- 5. Czy na UM znane są i przestrzegane krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń lub pracy, dotyczące m.in. praw własności intelektualnej oraz wymagań i warunków ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy?**
- 6. Czy na UM w zakresie finansowania badań naukowych przestrzegane są zasady starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami?**
- 7. Czy na UM stosowane są bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, m.in. podejmowane są niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy, ochrony danych i poufności oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych?**
- 8. Czy prowadząc badania naukowe na UM jesteś zobowiązany do upowszechniania ich wyników?**
- 9. Czy prowadząc badania naukowe na UM w Łodzi popularyzujesz i promujesz ich wyniki wśród ogółu społeczeństwa?**
- 10. Czy na UM pracodawca zabezpiecza naukowców przed dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny?**
- 11. Czy na UM w Łodzi funkcjonuje procedura regularnej oceny naukowców i wyników ich badań przeprowadzana w sposób przejrzysty przez niezależną komisję, w tym międzynarodową?**
- 12. Czy na UM w Łodzi pracodawca zapewnia w procesie rekrutacji i przyjmowania naukowców do pracy jasno określone standardy?**
- 13. Czy na UM w Łodzi pracodawca ustalił otwarte, efektywne i przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska?**
- 14. Czy na UM w Łodzi komisje rekrutacyjne dokonujące doboru kandydatów reprezentują różnorodne doświadczenia i kwalifikacje, wykazują się odpowiednią równowagą płci, składają się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów oraz posiadają odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów?**
- 15. Czy na UM w Łodzi pracodawca informuje kandydatów o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk, perspektywach rozwoju zawodowego oraz o mocnych i słabych stronach ich podań?**
- 16. Czy na UM w Łodzi pracodawca w procesie doboru kadr ocenia zasługi zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji,**

wkładzie w patenty, opracowania lub wynalazki, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej?

17. Czy na UM w Łodzi pracodawca w procesie rekrutacji umożliwia kandydatom podążającym wielowymiarową ścieżką kariery składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie, w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę?

18. Czy na UM w Łodzi pracodawca postrzega jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności (pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku w sektorze państwowym lub prywatnym), zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszych etapach kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej?

19. Czy na UM w Łodzi pracodawca zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej?

20. Czy na UM w Łodzi pracodawca określił wymagany poziom podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy?

21. Czy na UM w Łodzi pracodawca ustalił jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania?

22. Czy na UM w Łodzi wszyscy naukowcy na każdym szczeblu kariery uznawani są za profesjonalistów i traktowani są zgodnie z tym faktem?

23. Czy na UM w Łodzi pracodawca dba o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, zapewniającego odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz przestrzega krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy?

24. Czy na UM w Łodzi pracodawca zapewnia elastyczne warunki pracy naukowcom, w tym naukowcom niepełnosprawnym zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi, celem osiągnięcia efektywnych wyników badań naukowych?

25. Czy na UM w Łodzi pracodawca zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracowników naukowych, wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony?

26. Czy na UM w Łodzi pracodawca zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery naukowej sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi?

27. Czy na UM w Łodzi pracodawca stawia sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów?

28. Czy na UM w Łodzi obowiązuje w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określona strategia rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery?

29. Czy na UM w Łodzi pracodawca uznaje wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery?

30. Czy na UM w Łodzi pracodawca zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, w instytucjach, których to dotyczy lub w ramach współpracy z innymi strukturami, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy?
31. Czy na UM w Łodzi pracodawca zapewnia, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania (jeżeli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich?
32. Czy na UM w Łodzi pracodawca opracowywał strategię, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak, aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymieniania na liście i/lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów?
33. Czy na UM w Łodzi pracodawca zapewnia, aby obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania?
34. Czy na UM w Łodzi pracodawca określił, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, wyznaczył bezstronną osobę w charakterze rzecznika, która rozpatruje skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami?
35. Czy na UM w Łodzi pracodawca uznaje za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji?
36. Czy Na UM w Łodzi zostały ustalone i zorganizowane regularne formy kontaktu doktorantów z opiekunami naukowymi i przedstawicielami kierunku/wydziału, aby w pełni korzystać z tych relacji?
37. Czy na UM w Łodzi tzw. starsi pracownicy naukowcy pełniąc różnorodne funkcje w roli opiekunów, mentorów, liderów, koordynatorów projektów lub popularyzatorów nauki, wykonują te czynności zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi oraz budują konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi?
38. Czy na UM w Łodzi pracodawca wspiera naukowców na wszystkich etapach kariery zawodowej w ustawicznym rozwoju oraz podnoszeniu umiejętności i kwalifikacji zawodowych umożliwiając udział w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia?
39. Czy na UM w Łodzi pracodawca zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, możliwości rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji?
40. Czy na UM w Łodzi pracodawca wyznaczył opiekuna naukowego wystarczająco biegłego w nadzorowaniu prac badawczych, dysponującego czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, do którego mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonaniem swoich obowiązków zawodowych oraz zapewnił konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej?