

RAPORT Z BADAŃ ILOŚCIOWYCH I JAKOŚCIOWYCH „HR EXCELLENCE IN RESEARCH” 2021

Magdalena Wieczorkowska, Agnieszka Pawlak – Kałuzińska, Paweł Przyłęcki

Spis treści

WSTĘP	5
CELE BADANIA	5
NOTA METODOLOGICZNA.....	5
CZEŚĆ I	7
BADANIA ILOŚCIOWE	7
1.1. OBSZAR TEMATYCZNY: ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE	8
OPIS BADANEJ PRÓBY	8
WYNIKI	12
Wolność badań naukowych.....	12
Zasady etyczne	14
Odpowiedzialność zawodowa	16
Profesjonalne podejście/zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów/zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych.....	17
Odpowiedzialność	20
Zaangażowanie społeczne/upowszechnianie/wykorzystywanie wyników	22
PODSUMOWANIE	26

1.2. OBSZAR TEMATYCZNY: REKRUTACJA	28
OPIS BADANEJ PRÓBY	28
WYNIKI	31
Rekrutacja	32
Dobór kadr	33
Przejrzystość	33
Ocena zasług	35
Odstępstwa od porządku chronologicznego	36
Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	37
Uznawanie kwalifikacji	37
Staż pracy	38
Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	39
PODSUMOWANIE	41
1.3. OBSZAR TEMATYCZNY: SZKOLENIA I ROZWÓJ	43
OPIS BADANEJ PÓBY	43
WYNIKI	47
Dostęp do szkoleń zawodowych i możliwość stałego rozwoju zawodowego	51
Rozwój kariery zawodowej	54
Dostęp do doradztwa zawodowego	56
Wartość mobilności	57
System oceny pracowników	60
PODSUMOWANIE	62
1.4. OBSZAR TEMATYCZNY: WARUNKI PRACY	64

OPIS BADANEJ PRÓBY	64
WYNIKI	67
RELACJE Z OPIEKUNEM NAUKOWYM	67
NADZÓR I OBOWIĄZKI W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA	68
UZNANIE ZAWODU	70
ZASADA NIEDYSKRYMINACJI	72
SKARGI I APELACJE	73
ŚRODOWISKO BADAŃ NAUKOWYCH	75
WARUNKI PRACY.....	76
NAUCZANIE	77
WPŁYW NA ORGANY DECYZYJNE	78
STABILIZACJA ORAZ STAŁE ZATRUDNIENIE	80
FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE	81
RÓWNOWAGA PŁCI.....	84
PODSUMOWANIE	85
CZĘŚĆ II.....	90
BADANIA JAKOŚCIOWE.....	90
2.1. ZOGNISKOWANY WYWIAD GRUPOWY.....	91
OPIS BADANEJ PRÓBY	91
WYNIKI	91
REKRUTACJA NA WOLNE STANOWISKA PRACY W UM	91
OCENA PRACOWNICZA.....	93
MOTYWOWANIE PRACOWNIKÓW	96

PROWADZENIE BADAŃ	97
MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW	102
WSPÓŁPRACA Z DZIAŁAMI ADMINISTRACJI.....	104
SZKOLENIA	106
DOKUMENTY STRATEGICZNE UM.....	107
PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI, MOLESTOWANIU I DYSKRYMINCJI.....	108
KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA I ZEWNĘTRZNA	108
DODATKOWE WNIOSKI	110
REKOMENDACJE	111

WSTĘP

Prezentowane poniżej 4 raporty są ilościową częścią badania poświęconego wdrażaniu strategii HR Excellence in Research w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi. Wyróżnienie HR Excellence in Research przyznawane jest przez Komisję Europejską instytucjom działającym w sferze B+R, które przestrzegają zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Uzyskanie wyróżnienia wiąże się z procesem systematycznego monitorowania doskonałości w obszarach określonych przez wspomniane wyżej dokumenty. W związku z tym, na przełomie marca i kwietnia 2021 roku przeprowadzono badania ilościowe, zaś w maju 2021 badania jakościowe dotyczące przestrzegania zasad wynikających z Karty oraz Kodeksu oraz oceny wdrożonych dotychczas zmian.

CELE BADANIA

Celem badania była kontrola obszarów strategicznych określonych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Tam, gdzie było to zasadne, respondenci oceniali zakres i jakość wdrożonych rozwiązań. Pogłębiona analiza miała na celu wskazanie najbardziej istotnych kwestii, które wymagają podjęcia działań ze strony uczelni w zakresie podnoszenia jakości w czterech głównych obszarach:

- Aspekty etyczne i zawodowe
- Rekrutacja
- Szkolenia i rozwój
- Warunki pracy

NOTA METODOLOGICZNA

Badanie zostało zaprojektowane przez interdyscyplinarny zespół złożony z pracowników administracji, naukowców, badaczy oraz metodologów. Całe badanie ma charakter dwuetapowy. Pierwszym etapem było badanie ilościowe, z wykorzystaniem ankiety online i techniki CAWI (Computer-Assisted Web Interview). W tym celu przygotowano 4 odrębne narzędzia, z których każde obejmowało inny zakres tematyczny zawarty w przywoływanych już dokumentach:

- Kwestionariusz ankiety 1 – dotyczył aspektów etycznych i zawodowych;
- Kwestionariusz ankiety 2 – poruszał problematykę związaną z rekrutacją pracowników;
- Kwestionariusz ankiety 3 – odnosił się do szkoleń i rozwoju;
- Kwestionariusz ankiety 4 – obejmował zagadnienia związane z warunkami pracy.

Każdy kwestionariusz składał się z kilku lub kilkunastu pytań przedmiotowych oraz pytań metryczkowych, które były zestandaryzowane we wszystkich 4 kwestionariuszach i dotyczyły: płci, wieku, stażu pracy, w latach, tytułu lub stopnia naukowego oraz grupy pracowniczej. Kwestionariusz udostępniono pracownikom online w okresie 15 marca – 16 kwietnia 2021 roku. Badanie miało charakter anonimowy i dobrowolny, o czym osoby wypełniające kwestionariusze były poinformowane. Zakładano zwrotność na poziomie 60-70%, ale niestety nie udało się tego celu osiągnąć, mimo intensywnej promocji badania wśród pracowników oraz zachęt płynących ze strony władz uczelni.

Poniższa tabela pokazuje liczbę wypełnionych i odesłanych kwestionariuszy:

Tab. 1. Liczba wypełnionych kwestionariuszy

Numer kwestionariusza	Liczba wypełnionych ankiet
1	571
2	473
3	459
4	480

Biorąc pod uwagę liczbę pracowników, którzy stanowili grupę docelową badania (ok. 1500 osób), zwrotność wyniosła mniej niż 30%.

Drugim etapem badania było badanie jakościowe – zogniskowane wywiady grupowe (Focus group interview, FGI), których scenariusze opierały się na uzyskanych wynikach badania ilościowego. Ten etap badania był realizowany w maju 2021 roku. Przeprowadzono 5 zogniskowanych wywiadów grupowych, w których udział wzięło 29 osób, przedstawiciele środowiska naukowo-dydaktycznego Uniwersytetu Medycznego w Łodzi.



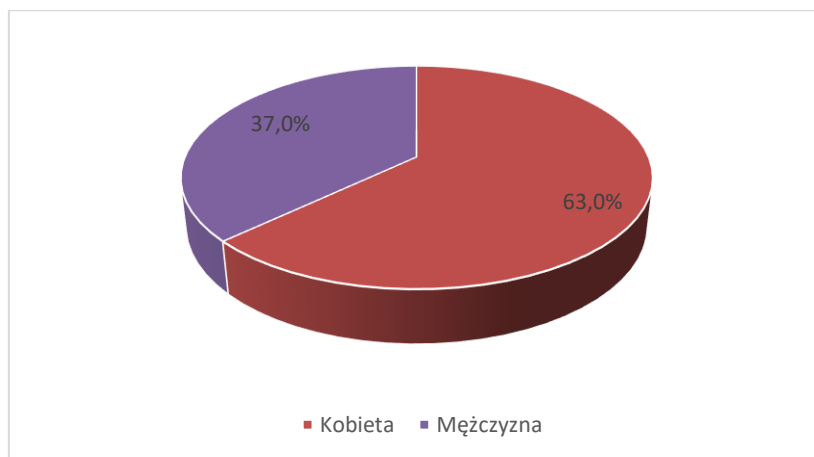
CZEŚĆ I

BADANIA ILOŚCIOWE

1.1. OBSZAR TEMATYCZNY: ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

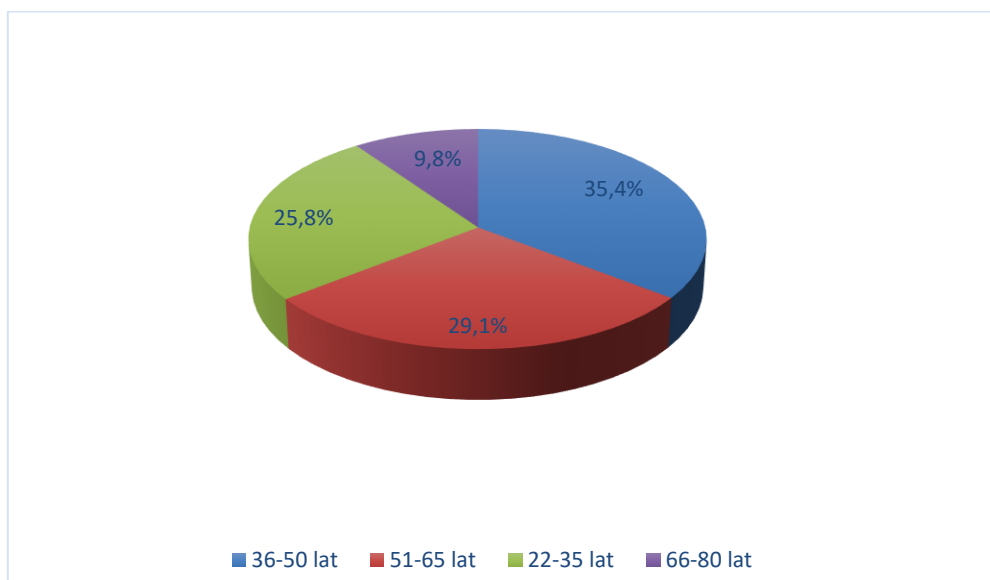
OPIS BADANEJ PRÓBY

Wykres 1. Charakterystyka badanych według płci (N=571)



W badaniu wzięło udział 571 osób, z czego 63% stanowiły kobiety, a 37% - mężczyźni.

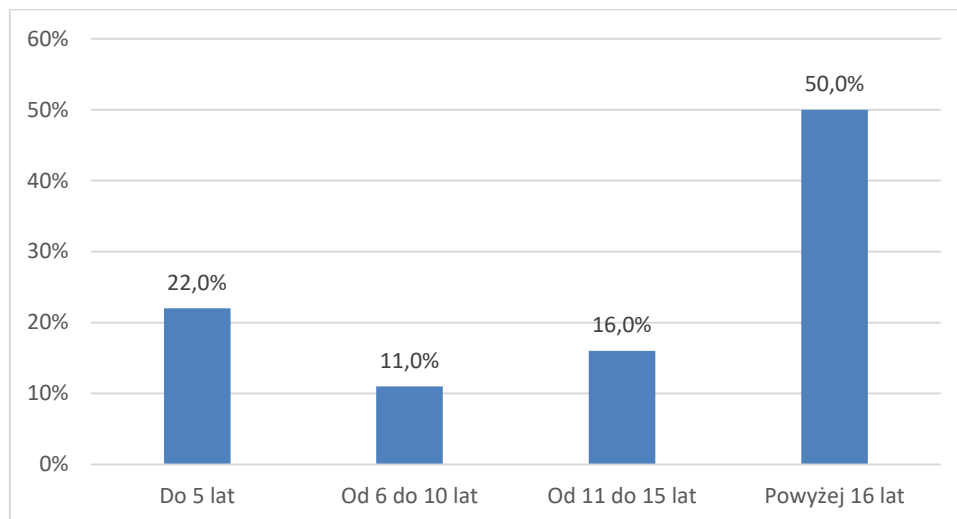
Wykres 2. Charakterystyka badanych według wieku (N=571)



Największą grupę wśród badanych stanowią osoby w wieku 36-50 lat (ponad 34% badanych), a następnie osoby w wieku 51-65 lat (prawie jedna trzecia badanych). Spośród osób, które wypełniły ankietę, nieco ponad jedna czwarta ma od 22 do 35 lat. Niemal co 10 respondent jest

w wieku 66-80 lat. Można zatem stwierdzić, że wśród badanych najwięcej jest osób w średnim wieku.

Wykres 3. Charakterystyka badanych według stażu pracy w latach (N=571)



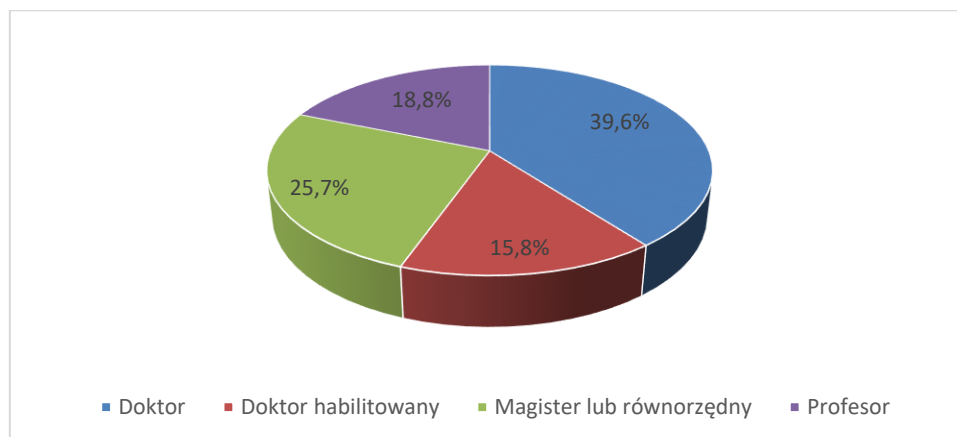
Wśród badanych przeważają osoby ze stażem pracy powyżej 16 lat. Kolejną pod względem liczebności grupę stanowią osoby ze stażem pracy do 5 lat. Staż pozostałych osób wynosi od 6 do 10 lat (11%) lub od 11 do 15 lat (16%). W próbie badawczej mamy więc silną reprezentację pracowników z najdłuższym i najkrótszym stażem.

Tab. 2. Staż pracy w latach a płeć badanych (N=571)

Płeć	Staż pracy w latach							
	Do 5 lat		Od 6 do 10 lat		od 11 do 15 lat		Pow. 16 lat	
	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci
Kobieta	85	66,9	41	63,1	62	66,7	172	60,1
Mężczyzna	42	33,1	24	36,9	31	33,3	114	39,9
Suma	127	100,0	65	100,0	93	100,0	286	100,0

Odnosząc staż pracy badanych do ich płci można zauważyć, że w grupie młodych pracowników przeważają kobiety, które stanowią prawie 70% badanych. Podobnie wygląda sytuacja w grupie pracowników z największym stażem, gdzie kobiety stanowią ponad 60% badanych. Wśród pracowników ze stażem pracy od 6 do 10 lat i od 11 do 15 lat jest podobnie. Ta dysproporcja może wynikać z tego, iż ponad 60% badanych stanowią kobiety.

Wykres 4. Charakterystyka badanych według tytułu/stopnia naukowego (N=571)



Wśród badanych największą grupę stanowią osoby z tytułem doktora (prawie 40%), następnie osoby z tytułem magistra lub równorzędnego (25,7%). Osoby z tytułem doktora habilitowanego to ok. 16% próby badawczej. Najmniej uczestników badania to osoby z tytułem profesora (18,8%).

Tab. 3. Tytuł/stopień naukowy a płeć badanych (N=571)

Płeć	Tytuł/stopień naukowy							
	Profesor		Doktor habilitowany		Doktor		Magister lub równorzędny	
	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci
Kobieta	52	49,1	54	60,7	153	66,8	101	68,7
Mężczyzna	54	50,9	35	39,3	76	33,2	46	31,3
Suma	106	100,0	89	100,0	229	100,0	147	100,0

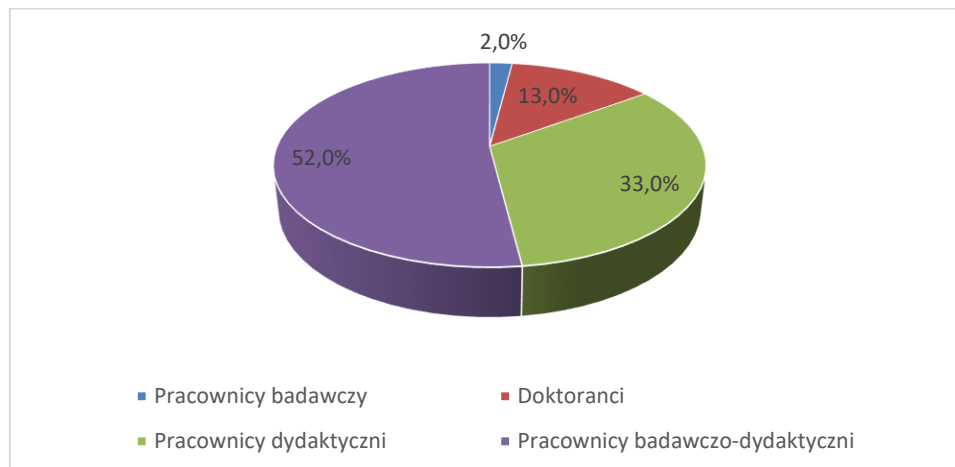
Wśród badanych z tytułem doktora habilitowanego, doktora i magistra przeważają kobiety. Natomiast w grupie profesorów nieznacznie przeważają mężczyźni.

Tab. 4. Tytuł/stopień naukowy a wiek badanych (N=571)

Wiek	Tytuł/stopień naukowy							
	Profesor		Doktor habilitowany		Doktor		Magister lub równorzędny	
	Liczebność	Procent z wieku	Liczebność	Procent z wieku	Liczebność	Procent z wieku	Liczebność	Procent z wieku
22-35 lat	0	0	1	1,1	37	16,2	109	74,1
36-50 lat	22	20,8	40	44,9	115	50,2	25	17,0
51-65 lat	52	49,1	41	46,1	62	27,1	11	7,5
66-80 lat	32	30,2	7	7,9	15	6,6	2	1,4
Suma	106	100,0	89	100,0	229	100,0	147	100,0

W grupie badanej wśród profesorów przeważają osoby w wieku 51-65 lat i osoby w wieku 66-80 lat. Wśród doktorów habilitowanych najwięcej jest osób również w dwóch kategoriach wiekowych – 36-50 lat (prawie 45%) i 51-65 lat (ponad 46%). Jeśli chodzi o doktorów, to dominują osoby w wieku od 36 do 50 lat (ponad 50%) i osoby w wieku 51-65 lat (ponad 27%). Natomiast ponad jedna trzecia magistrów, którzy wzięli udział w badaniu, to osoby w wieku 22-35 lat.

Wykres 5. Charakterystyka badanych według grupy pracowniczej (N=571)



Jeśli chodzi o grupę pracowniczą, to najczęściej badanych reprezentuje grupę pracowników badawczo-dydaktycznych (52%). Drugą pod względem liczebności grupę stanowią pracownicy dydaktyczni (33%). Mniej licznie jest natomiast reprezentowana grupa doktorantów (13%) i pracowników badawczych (2%). Mała liczebność tej ostatniej grupy może wynikać z tego, że pracownicy badawczy to najmniej liczna grupa na uczelni.

Tab. 5. Grupa pracownicza a płeć badanych (N=571)

Płeć	Grupa pracownicza							
	Pracownicy badawczo-dydaktyczni		Pracownicy dydaktyczni		Pracownicy badawczy		Doktoranci	
	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci
Kobieta	187	63,0	120	63,2	6	60,0	47	63,5
Mężczyzna	110	37,0	70	36,8	4	40,0	27	36,5
Suma	297	100,0	190	100,0	10	100,0	74	100,0

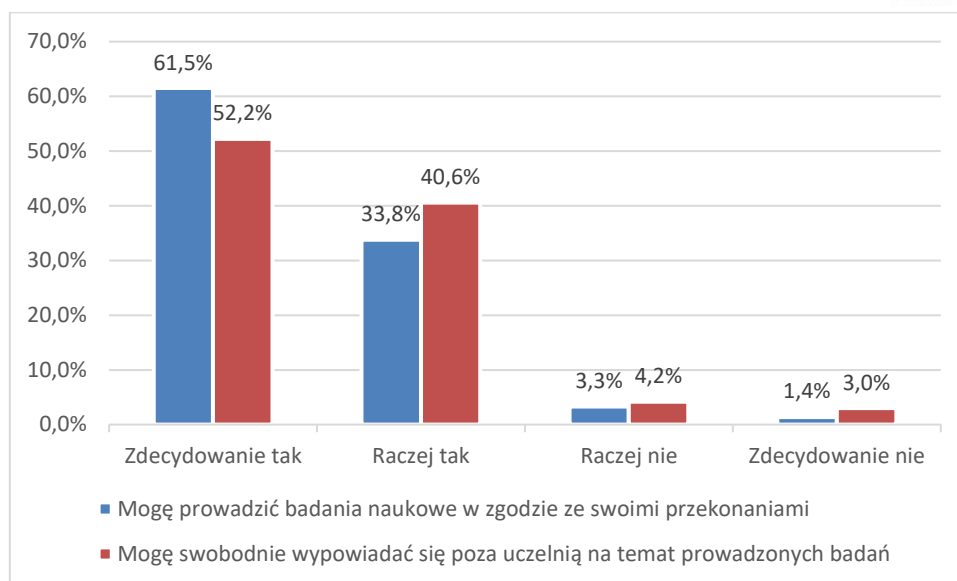
Jak pokazują dane zawarte w powyższej tabeli wśród uczestników badania we wszystkich grupach pracowników przeważają kobiety.

WYNIKI

Wolność badań naukowych

W Europejskiej Karcie Naukowca podkreśla się wagę wolności badań naukowych: *W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi* (s. 11). W Karcie podkreśla się jednak również, iż naukowcy powinni respektować pewne ograniczenia wolności badań naukowych, takie jak: ograniczenia wynikające z określonych warunków badań naukowych (opieka naukowa, doradztwo, zarządzanie), ograniczenia operacyjne (względy budżetowe, infrastrukturalne, ochrona praw własności intelektualnej). Chcieliśmy więc poznać opinie pracowników uczelni na temat możliwości prowadzenia badań naukowych z poszanowaniem zasady wolności badań naukowych oraz na temat ograniczeń w prowadzonych badaniach naukowych.

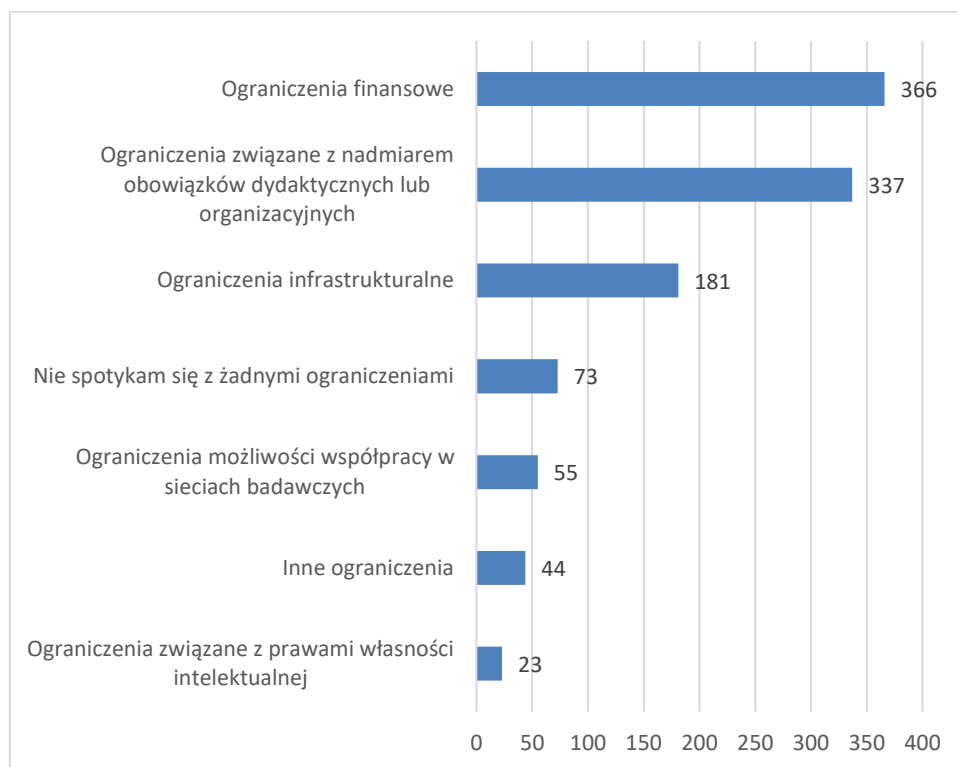
Wykres 6. Opinie badanych dotyczące wolności prowadzenia badań naukowych (N=571)



Zdecydowana większość uczestników badania zgodziła się ze stwierdzeniem, że może prowadzić badania naukowe w zgodzie ze swoimi przekonaniem. Odpowiedziało tak 95,3% badanych (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Również zdecydowana większość respondentów uznała, że mogą swobodnie wypowiadać się poza uczelnią na temat prowadzonych badań. Odpowiedziało tak 92,8% badanych (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Warto jednak zaznaczyć, że w przypadku pierwszego stwierdzenia przeważały odpowiedzi „zdecydowanie tak”, a w przypadku drugiego stwierdzenia przeważały odpowiedzi „raczej tak”.

W poprzedniej edycji badania z 2018 roku pytanie to brzmiało: *Czy prowadząc badania naukowe na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi możesz kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi oraz określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi?* Respondenci mieli możliwość wyboru trzech opcji odpowiedzi: tak, nie, trudno powiedzieć. Odpowiedzi twierdzących na to pytanie udzieliło 92% badanych, odpowiedzi negatywnej – 4% badanych, a odpowiedzi „trudno powiedzieć” – 5% respondentów. Niestety, z uwagi na to, iż pytanie było inaczej sformułowane, inne były kategorie odpowiedzi do wyboru, jak również metodologia badania była odmienna, można uzyskać jedynie przybliżony obraz tego, czy w tym aspekcie nastąpiły zmiany poglądów badanych na ten temat. Biorąc pod uwagę procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie z 2018 roku i na pytanie z 2021 roku wydaje się, iż przekonanie badanych o możliwości prowadzenia badań naukowych z poszanowaniem zasady wolności nieznacznie wzrosło.

Wykres 7. Opinie badanych na temat ograniczeń w prowadzeniu badań naukowych na uczelni (N=1079)¹



Kolejne pytanie dotyczące ograniczeń napotykaných w prowadzeniu badań naukowych było pytaniem wielokrotnego wyboru. Większość badanych napotyka ograniczenia finansowe (336 wskazań) oraz ograniczenia związane z nadmiarem obowiązków dydaktycznych i organizacyjnych (337 wskazań). Spora grupa badanych zaznaczyła również, że dotyczą ją ograniczenia infrastrukturalne. W przypadku pozostałych ograniczeń wskazań było zdecydowanie mniej. Ponadto jedynie 73 wskazania dotyczyły odpowiedzi „nie spotykam się z żadnymi ograniczeniami”.

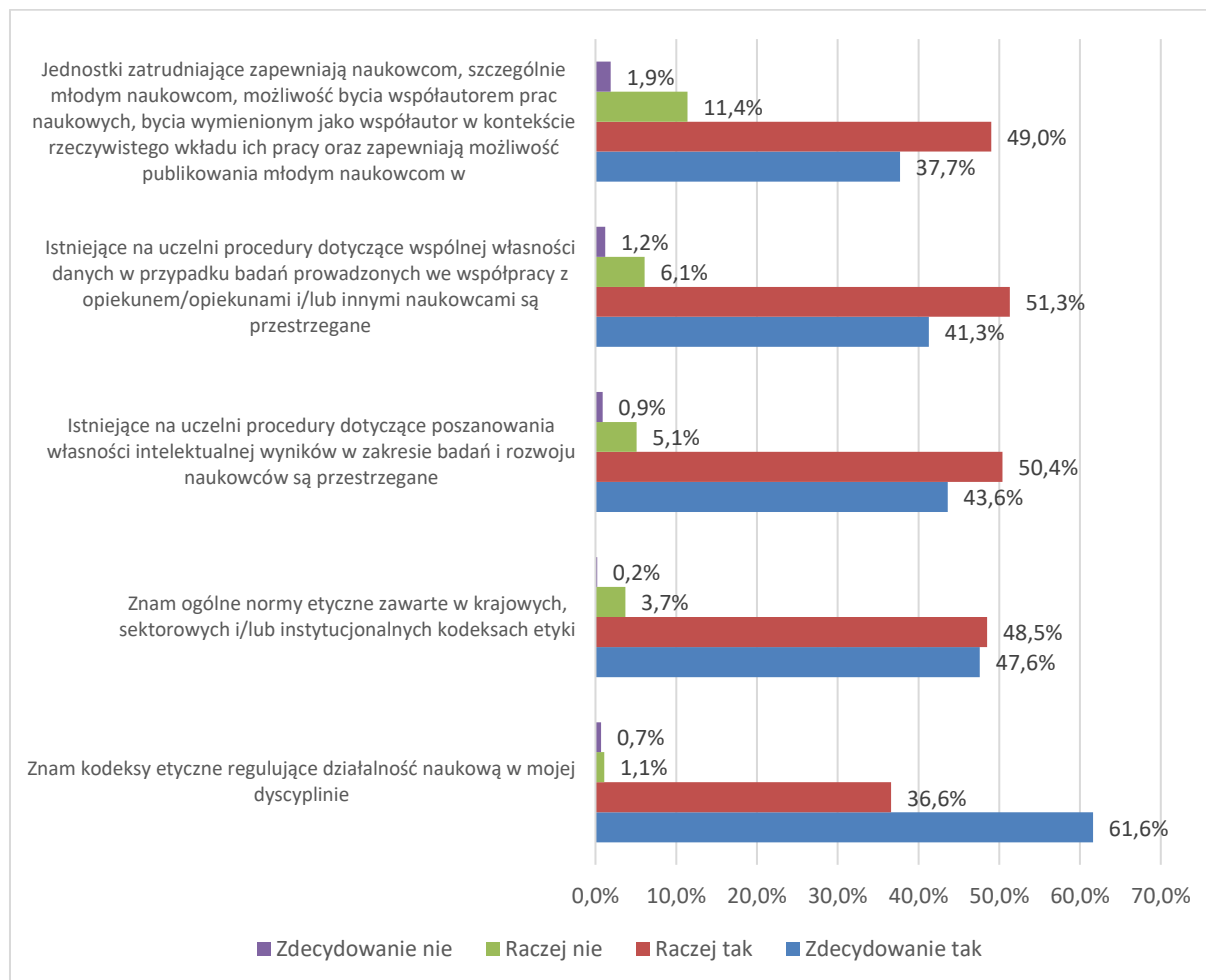
Zasady etyczne

Kolejny aspekt poruszany w Europejskiej Karcie naukowca to zasady etyczne. Naukowcy powinni przestrzegać fundamentalnych zasad etycznych oraz uznanych praktyk etycznych odnoszących się do dyscyplin, w ramach których prowadzą badania. Powinni również przestrzegać norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych

¹ Pytanie z możliwością wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

kodeksach etyki (s. 11). Biorąc powyższe pod uwagę, chcieliśmy poznać stosunek badanych do zasad etycznych, które powinny obowiązywać w działalności naukowej.

Wykres 8. Stosunek badanych do zasad etycznych w działalności naukowej (N=571)



Większość badanych, bo 98,2% (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) zna kodeksy etyczne regulujące działalność naukową w dyscyplinie, którą się zajmują. Również większość badanych zna ogólne normy etyczne zawarte w krajowych, sektorowych i/lub instytucjonalnych kodeksach etyki. Jednakże w przypadku tego stwierdzenia procent odpowiedzi „raczej tak” (48,5%) był większy niż odpowiedzi „zdecydowanie tak” (47,6%). Podobnie jest w przypadku stwierdzeń: „Istniejące na uczelni procedury dotyczące poszanowania własności intelektualnej wyników w zakresie badań i rozwoju naukowców są przestrzegane” (50,4% odpowiedzi „raczej tak”, 43,6% odpowiedzi „zdecydowanie tak”) oraz „Istniejące na uczelni procedury dotyczące wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami są

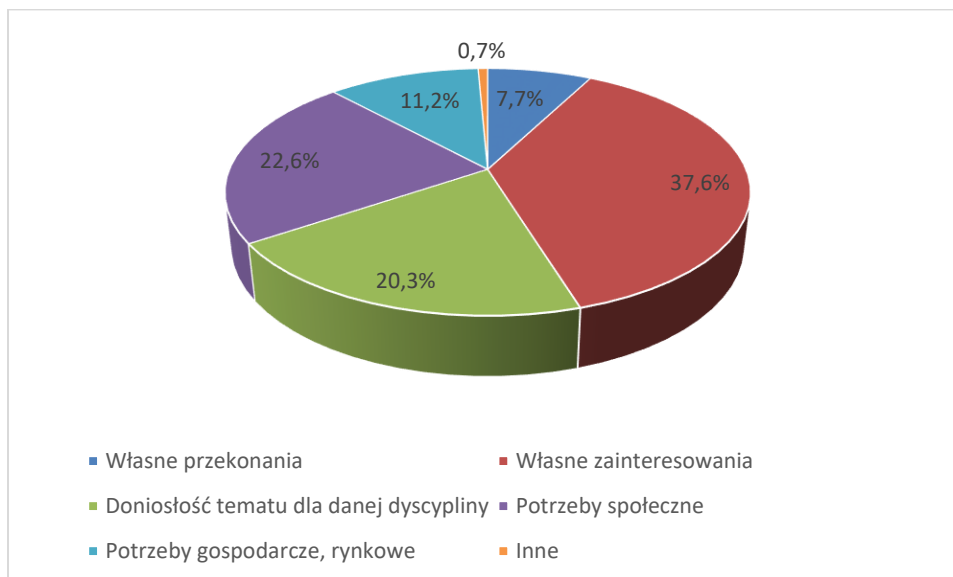
przestrzegane” (51,3% odpowiedzi „raczej tak”, 41,3% odpowiedzi „zdecydowanie tak”). Warto też zauważyć, iż ponad 11% badanych raczej nie zgadza się ze stwierdzeniem, iż jednostki zatrudniające zapewniają naukowcom, szczególnie młodym naukowcom, możliwość bycia współautorem prac naukowych, bycia wymienionym jako współautor w kontekście rzeczywistego wkładu ich pracy oraz zapewniają możliwość publikowania młodym naukowcom wyników swoich badań niezależnie od ich opiekunów.

W edycji badania z 2018 roku 90% respondentów odpowiedziało twierdząco na pytanie o to, czy na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi przestrzega się fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki. Natomiast nieco mniej, bo 84% uznało, że na Uniwersytecie Medycznym 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. Porównując te dane z badaniem z 2021 roku, mając jednak na uwadze odmienną metodologię obu badań, można stwierdzić, iż w przypadku obu kwestii nastąpił wzrost odpowiedzi twierdzących.

Odpowiedzialność zawodowa

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności zawodowej naukowcy powinni przy wyborze tematu badawczego kierować się jego znaczeniem dla społeczeństwa. Nie powinni powtarzać badań przeprowadzonych wcześniej, ani tym bardziej dopuszczać się plagiatu w jakiegokolwiek formie. W Karcie podkreśla się, że: *Konieczność potwierdzenia nowych obserwacji przez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat pod warunkiem, że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone* (s. 12).

Wykres 9. Opinie badanych na temat kryteriów, którymi powinni kierować się naukowcy wybierając temat swoich badań (N=1280)



W przekonaniu prawie 38% badanych wybierając temat swoich badań naukowcy powinni kierować się własnymi zainteresowaniami. Prawie 23% respondentów uznało, że przy wyborze tematu badania najważniejsze są potrzeby społeczne, a jedynie co piąta osoba badana uznała, że głównym motywem wyboru tematu badań powinna być jego doniosłość dla danej dyscypliny. W poprzednim badaniu ten aspekt pracy naukowców nie został uwzględniony.

Profesjonalne podejście/zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów/zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych

Profesjonalne podejście charakteryzuje się:

- znajomością strategicznych celów swojego środowiska naukowego;
- znajomością mechanizmów funkcjonowania badań;
- wiedzą na temat tego, jakie pozwolenia trzeba zdobyć przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem środków na badania;
- świadomością, że powinno się poinformować pracodawców, grantodawców lub opiekunów o wszelkich zmianach w projekcie badawczym, opóźnieniach, ukończeniu lub zawieszeniu projektu badawczego (Europejska Karta Naukowca, s. 12).

Ponadto naukowcy powinni znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/lub pracy oraz przestrzegać ich, m.in. poprzez dostarczanie wyników swoich badań, np. w formie pracy doktorskiej, pracy habilitacyjnej, publikacji, sprawozdań naukowych itp.

Tab. 6. Stosunek badanych do różnych aspektów profesjonalizmu (N=571)

Stwierdzenia	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Znam cele strategiczne uczelni	40,3%	49,9%	9,5%	0,4%
Znam zasady składania projektów naukowych w uczelni	35,4%	51,8%	11,7%	1,1%
Znam mechanizmy finansowania badań	30,3%	52,4%	15,6%	1,8%
Rozpoczynając badania lub korzystając z przyznanych na nie środków najpierw uzyskuję wszystkie niezbędne zgody	69,5%	27,8%	2,3%	0,4%
W przypadku opóźnień, zmian, zawieszenia projektu badawczego lub jego wcześniejszego zakończenia informuję pracodawcę / grantodawcę o tym fakcie	71,3%	27,0%	1,6%	0,2%
Znam krajowe, sektorowe i/ lub instytucjonalne przepisy regulujące warunki pracy oraz szkoleń (BHP, ppoż., itp.)	51,8%	43,4%	4,0%	0,7%
Przestrzegam zasad bhp w prowadzonej działalności naukowo-badawczej	76,4%	23,1%	0,2%	0,4%
W prowadzonej działalności naukowo-badawczej korzystam z dostępu do wspólnych komputerów z innymi członkami zespołu	39,6%	32,6%	17,9%	10,0%
W prowadzonej działalności naukowo-badawczej zapisuję dane w postaci cyfrowej	66,2%	31,2%	2,1%	0,5%
W prowadzonej działalności naukowo-badawczej zabezpieczam dane poprzez tworzenie kopii zapasowych	60,2%	33,3%	6,0%	0,5%
W prowadzonej działalności naukowo-badawczej stosuję obowiązujące zasady ochrony danych i poufności	73,0%	25,6%	1,2%	0,2%
W prowadzonej działalności naukowo-badawczej przestrzegam procedur dotyczących poszanowania własności intelektualnej	83,5%	16,5%	0,0%	0,0%

Stwierdzenia	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
W prowadzonej działalności naukowo-badawczej kolejność autorów publikacji jest ustalana zgodnie z ich rzeczywistym wkładem w powstanie publikacji	60,2%	31,5%	6,1%	2,1%

Jak wynika z danych zaprezentowanych w powyższej tabeli, zdecydowana większość badanych charakteryzuje się profesjonalnym podejściem do pracy naukowej oraz przestrzega dobrych praktyk w badaniach naukowych. W przypadku kilku stwierdzeń mamy do czynienia z mniejszym odsetkiem osób zgadzających się z nimi. Tak jest w przypadku stwierdzenia: „Znam zasady składania projektów naukowych na uczelni (35,4% osób odpowiedziało „zdecydowanie tak”, a 51,8% - „raczej tak”) oraz w przypadku stwierdzenia: „Znam mechanizmy finansowania badań” (30,3% odpowiedzi „zdecydowanie tak”, 52,4% odpowiedzi „raczej tak”). Warto również odnotować, że tylko około 40% pytanych zdecydowanie poparło stwierdzenie: „W prowadzonej działalności naukowo-badawczej korzystam z dostępu do wspólnych komputerów z innymi członkami zespołu”. Z kolei największą akceptację badanych zyskały stwierdzenia: „W prowadzonej działalności naukowo-badawczej przestrzegam procedur dotyczących poszanowania własności intelektualnej” (83,5% odpowiedzi „zdecydowanie tak”), „Przestrzegam zasad bhp w prowadzonej działalności naukowo-badawczej (76,4% odpowiedzi „zdecydowanie tak”) oraz „W prowadzonej działalności naukowo-badawczej stosuję obowiązujące zasady ochrony danych i poufności” (73% odpowiedzi „zdecydowanie tak”).

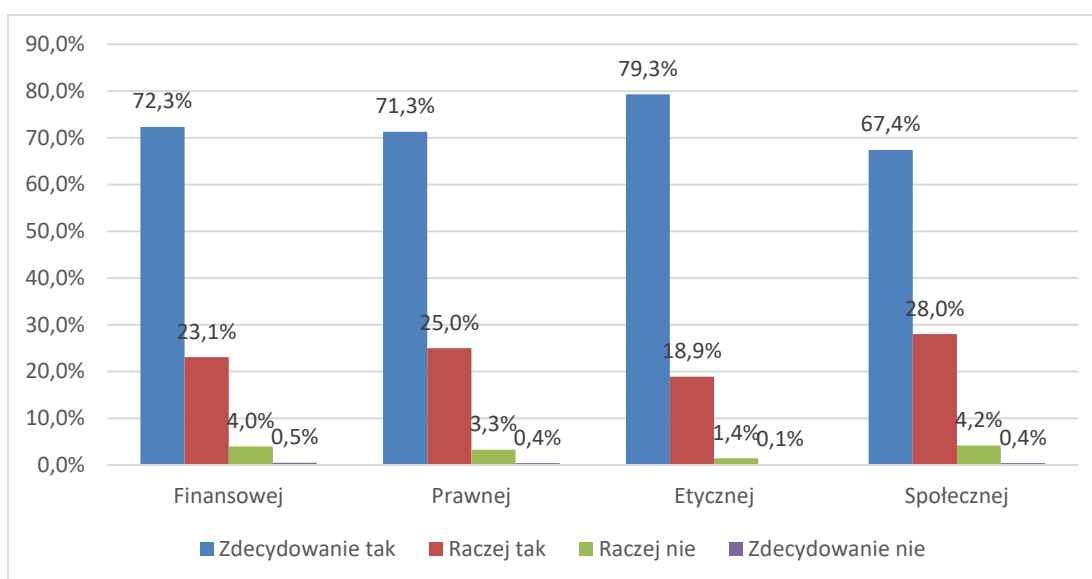
W badaniu z 2018 roku na pytanie, czy na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi znane są środowisku naukowemu jego strategiczne cele oraz mechanizmy finansowania badań, 73% odpowiedziało twierdząco, 18% pytanych zaprzeczyło, a 9% respondentów nie miało zdania na ten temat. Można zatem zauważyć, że w tej edycji więcej badanych, bo 90,2% (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) zgodziło się, ze stwierdzeniem, że znają cele strategiczne uczelni, jak również wzrosła liczba osób, które zgodziły się ze stwierdzeniem, że znają mechanizmy finansowania badań (85,5% odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). W poprzedniej edycji badania na pytanie, czy na Uniwersytecie Medycznym 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, 84% badanych odpowiedziało twierdząco. W tej edycji również w tym aspekcie nastąpił wzrost odpowiedzi twierdzących, gdyż wszyscy badani zgodzili się ze

stwierdzeniem, iż w prowadzonej działalności naukowo-badawczej przestrzegają procedur dotyczących poszanowania własności intelektualnej. W badaniu z 2018 roku na pytanie o znajomość i przestrzeganie krajowych, sektorowych i instytucjonalnych przepisów regulujących warunki szkoleń lub pracy, dotyczących m.in. praw własności intelektualnej oraz wymagań i warunków ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy, 75% osób badanych odpowiedziało twierdząco, 9% przecząco, a 16% respondentów nie miało zdania w tej kwestii. W tej edycji z podobnie brzmiącym stwierdzeniem zgodziło się 95,2% pytanych (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i raczej tak”). W badaniu z 2018 roku co 8 badany zgodził się ze stwierdzeniem, że na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi 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, 7% osób było odmiennego zdania, a 13% nie miało zdania. W obecnej edycji badania 99,5% pytanych (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i raczej tak”) uznało, że przestrzega zasad bhp w prowadzonej działalności naukowo-badawczej, 98,6% (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i raczej tak”) badanych stosuje obowiązujące zasady ochrony danych i poufności, 97,4% (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i raczej tak”) zapisuje dane w postaci cyfrowej, 93,5% zabezpiecza dane poprzez tworzenie kopii zapasowych. Podsumowując, we wszystkich aspektach związanych z profesjonalnym podejściem do badań, przestrzeganiem zobowiązań wynikających z umów i przepisów oraz przestrzeganiem zasad dobrej praktyki w badaniach naukowych nastąpił wzrost odpowiedzi twierdzących.

Odpowiedzialność

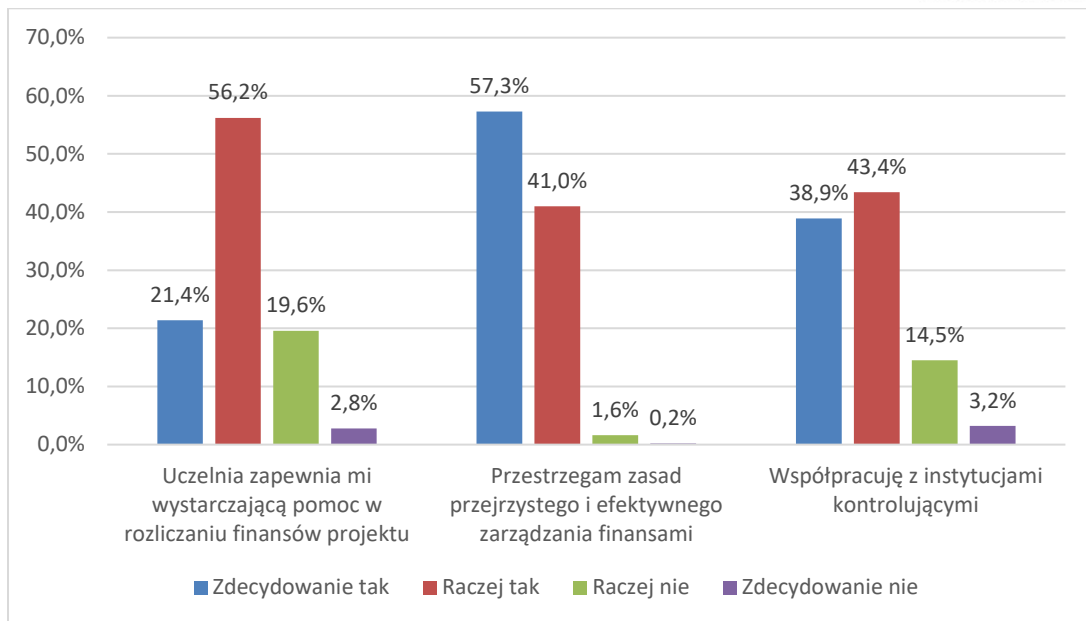
Naukowcy powinni być odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców, organów publicznych lub organów prywatnych finansujących badania. Naukowcy, których badania są finansowane ze środków publicznych, są również odpowiedzialni przed społeczeństwem. Dlatego też powinni w sposób efektywny i przejrzysty gospodarować otrzymanymi funduszami oraz współpracować z organami kontrolnymi (Europejska Karta Naukowca, s. 13).

Wykres 10. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie, czy prowadząc działalność naukową są świadomi związanej z nią odpowiedzialności (N=571)



Ponad 95% badanych (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i raczej tak”) jest świadomych odpowiedzialności finansowej związanej z prowadzeniem działalności naukowej, 96,3% respondentów (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i raczej tak”) jest świadomych odpowiedzialności prawnej związanej z działalnością naukową, a 98,2% (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i raczej tak”) ma świadomość etycznej odpowiedzialności związanej z badaniami naukowymi. Jeśli chodzi o odpowiedzialność społeczną, to jest jej świadomych 95,4%, jednak w tym przypadku wśród odpowiedzi twierdzących pojawiło się 28% odpowiedzi „raczej tak”. Można zatem zaryzykować stwierdzenie, że ten rodzaj odpowiedzialności jest w nieco mniejszym stopniu brany pod uwagę przez badanych.

Wykres 11. Opinie badanych na temat finansowej strony projektów badawczych (N=571)



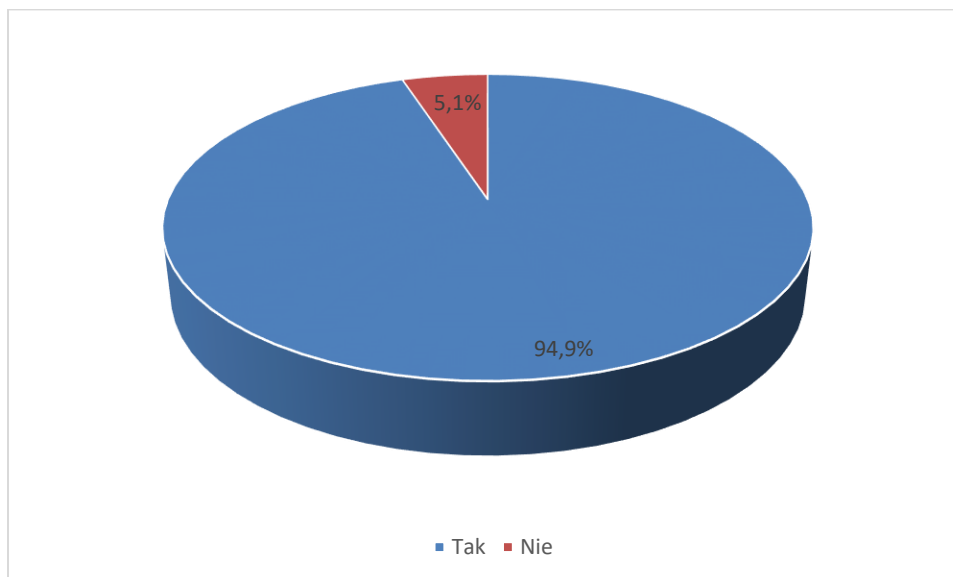
Ze stwierdzeniem, że uczelnia zapewnia wystarczającą pomoc w rozliczaniu finansów projektu zdecydowanie zgodziło się ponad 21% badanych, a raczej zgodziło się nieco ponad 56% badanych, natomiast więcej niż 22% pytanych nie zgodziło się z tym zdaniem (suma odpowiedzi „raczej nie” i „zdecydowanie nie”). Ponad 57% badanych zdecydowanie zgodziło się a 41% pytanych raczej zgodziło się ze stwierdzeniem, że przestrzegają zasad przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami. Z kolei współpracę z instytucjami kontrolującymi zdecydowanie zadeklarowało prawie 40% badanych, z kolei ponad 43% w przypadku tego stwierdzenia zaznaczyło odpowiedź raczej tak, a prawie 18% zaznaczyło odpowiedzi „raczej nie” lub „zdecydowanie nie”.

W badaniu z 2018 roku 73% badanych uznało, że na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi w zakresie finansowania badań naukowych przestrzegane są zasady starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami, 9% badanych nie zgodziło się z tym stwierdzeniem, a 18% badanych nie miało zdania. W badaniu z 2021 roku uznało tak 98,3% pytanych.

Zaangażowanie społeczne/upowszechnianie/wykorzystywanie wyników

Naukowcy są zobowiązani do rozpowszechniania wyników swoich badań, np. w drodze ogłaszania, przekazywania innym środowiskom naukowym czy komercjalizowania. Powinni zadbać również o to, by wyniki ich badań były przedstawione ogółowi społeczeństwa w sposób zrozumiały dla osób niebędących specjalistami, podwyższając poziom ogólnego zrozumienia nauki i zaufania do naukowców (Europejska Karta Naukowca, s. 14).

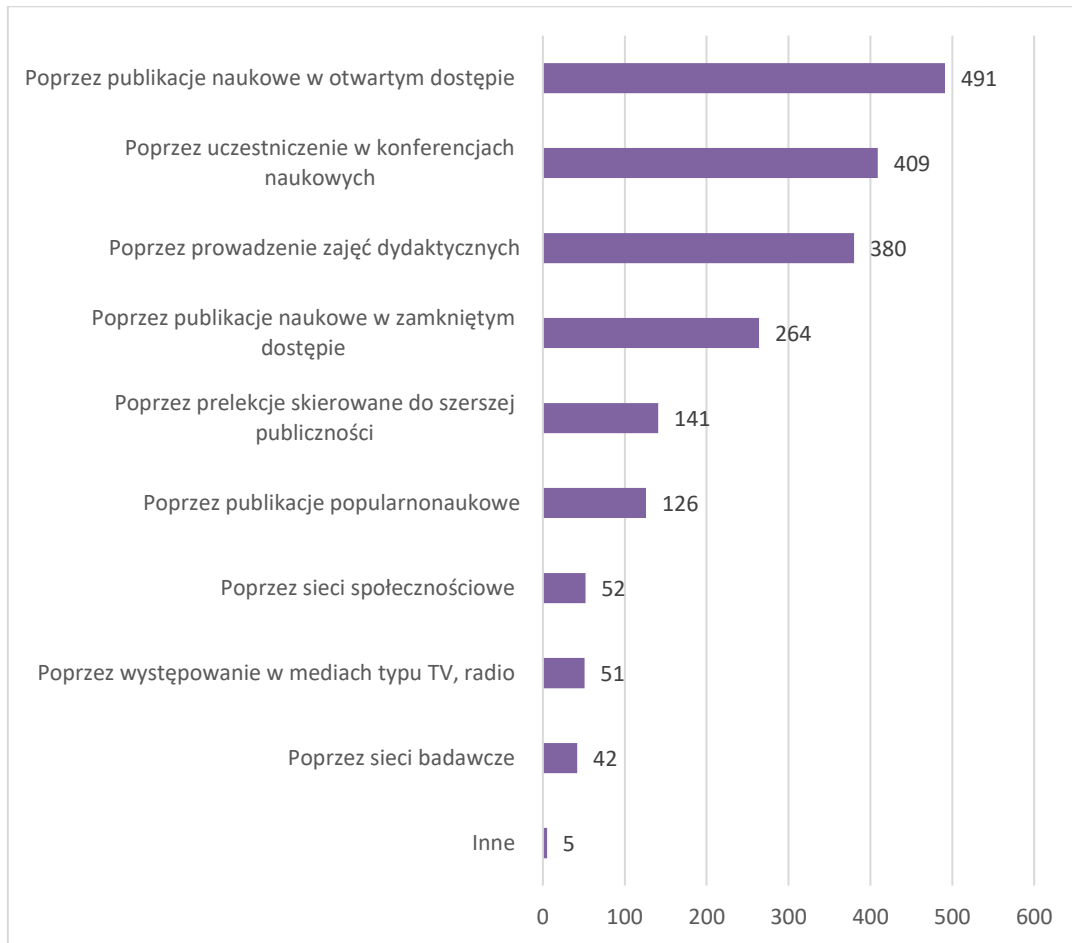
Wykres 12. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie, czy udostępniają oni wyniki swoich badań (N=571)



Zdecydowana większość badanych, bo prawie 95% udostępnia wyniki swoich badań. Jedynie nieco ponad 5% respondentów tego nie robi. W badaniu z 2018 roku na pytanie, czy prowadząc badania naukowe na UM są zobowiązani do upowszechniania ich wyników, 84% respondentów odpowiedziało tak, 5% badanych odpowiedziało nie, a 11% pytanych wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Z kolei na pytanie, czy prowadząc badania naukowe na UM w Łodzi popularyzują i promują ich wyniki wśród ogółu społeczeństwa, 70% odpowiedziało, że tak, 20% odpowiedziało, że nie, a 10% zaznaczyło odpowiedź „trudno powiedzieć”

Wykres 13. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie o sposób upowszechniania wyników badań naukowych (N=1961)²

² Pytanie z możliwością wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.



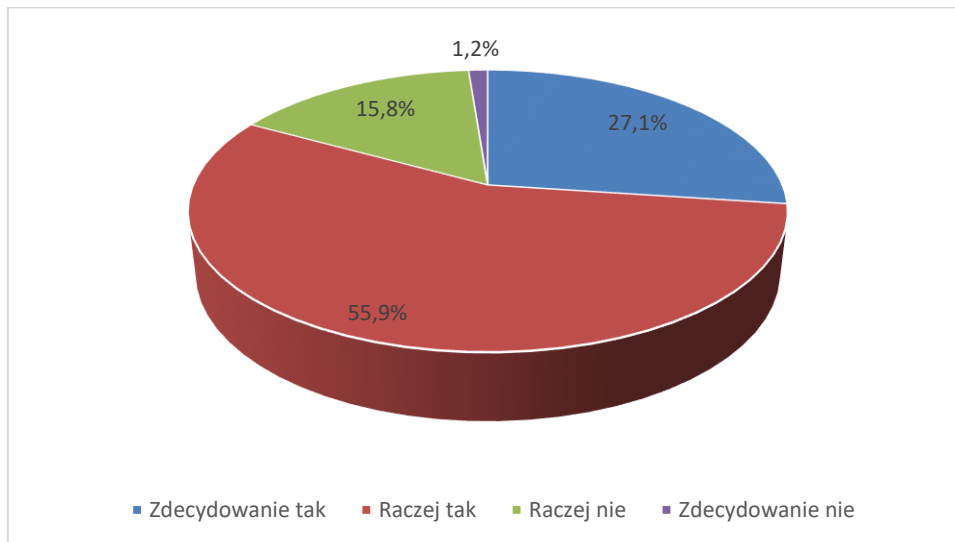
Większość badanych upowszechnia wyniki swoich badań poprzez publikacje naukowe w otwartym dostępie, poprzez uczestniczenie w konferencjach naukowych, prowadzenie zajęć dydaktycznych, publikacje naukowe w zamkniętym dostępie. Część badanych upowszechnia wyniki swoich badań wygłaszając prelekcje skierowane do szerszej publiczności, tworząc publikacje popularnonaukowe. Mała liczba badanych do popularyzacji wyników badań naukowych wykorzystuje tradycyjne media, media społecznościowe czy sieci badawcze.

Badanym, którzy zaznaczyli, że nie udostępniają wyników swoich badań, zadano pytanie o to, dlaczego tego nie robią. Najczęstsze powody, dla których respondenci nie udostępniają wyników swoich badań, to:

- *Obawa wykorzystania ich przez nieuczciwych naukowców.
Nie są jeszcze odpowiednio przygotowane by je udostępniać.*
- *Nie prowadziłem do tej pory badań.*

- *Surowych wyników nie udostępniam, gdyż mogłyby być przez kogoś wykorzystane, bez mojej wiedzy i zgody. Jednakże po odpowiednim opisie i przetworzeniu (np. na schemat, rysunek, wykres) są publikowane.*
- *Nie mam możliwości prowadzenia badań naukowych. Jestem nad wyraz obciążony dydaktyką.*
- *Nie jestem w Klinice angażowany do badań (mimo zgłoszenia chęci).*
- *Nie prowadzę już badań naukowych, jestem pracownikiem dydaktycznym.*
- *Nie, gdyż robię to za własne pieniądze i na własny rachunek, UM nie płaci za publikacje, badania tak jak ma to miejsce na innych uczelniach, zaś dopisywanie osób do publikacji czy badań, które nie wnoszą absolutnie nic do pracy jest sprzeczne z moimi zasadami i etyką, zwłaszcza, gdy osoby te są niekoleżeńskie, roszczeniowe, wykorzystują swoją pozycję, mobbingują.*
- *Zbyt mało wyników.*
- *Ponieważ są badaniami do pracy doktorskiej, a to obliguje do wykonywania ich w pojedynkę.*

Wykres 14. Rozkład odpowiedzi badanych na temat znajomości polityki otwartości uczelni (N=571)



Ostatnie pytanie w kwestionariuszu ankiety dotyczyło znajomości polityki otwartości uczelni. Na to pytanie 83% badanych odpowiedziało twierdząco (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak”

i raczej tak”), pozostali wybrali odpowiedź „raczej nie” (15,8% pytanych) lub „zdecydowanie nie” (1,2%) badanych.

PODSUMOWANIE

- W badaniu wzięło udział 571 osób, z czego 63% stanowią kobiety, a 37% - mężczyźni. Największą grupę badanych stanowią osoby w wieku 36-50 lat oraz w wieku 51-65 lat. Co drugi respondent ma staż pracy wynoszący powyżej 16 lat. Ponad jedna piąta badanych ma staż pracy wynoszący mniej niż 5 lat. Ponadto największa grupa badanych posiada tytuł doktora. Najmniej licznie reprezentowane są osoby z tytułem doktora habilitowanego. Ponad połowa badanych zalicza się do grupy pracowników naukowo-dydaktycznych.
- Zdecydowana większość uczestników badania zgodziła się ze stwierdzeniami, że może prowadzić badania naukowe w zgodzie ze swoimi przekonaniem oraz swobodnie wypowiadać się poza uczelnią na temat prowadzonych badań.
- Jeśli chodzi o ograniczenia w prowadzeniu badań, to większość badanych napotyka ograniczenia finansowe, w dalszej kolejności są to ograniczenia związane z nadmiarem obowiązków dydaktycznych i organizacyjnych.
- Ponad 98% badanych zna kodeksy etyczne regulujące działalność naukową w dyscyplinie, którą się zajmuje. Również zdecydowana większość badanych zna ogólne normy etyczne zawarte w krajowych, sektorowych i/lub instytucjonalnych kodeksach etyki. Ponadto większość badanych uważa, że istniejące na uczelni procedury dotyczące poszanowania własności intelektualnej wyników w zakresie badań i rozwoju naukowców oraz procedury dotyczące wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami są przestrzegane.
- Opinie na temat kryteriów, którymi powinien kierować się naukowiec wybierając temat swoich badań, były podzielone. 38% badanych wskazało, że kieruje się własnymi zainteresowaniami, 23% badanych – potrzebami społecznymi, a co piąta osoba doniosłością tematu dla danej dyscypliny. Najmniej często wybieranymi odpowiedziami były własne zainteresowania i potrzeby gospodarcze, rynkowe.

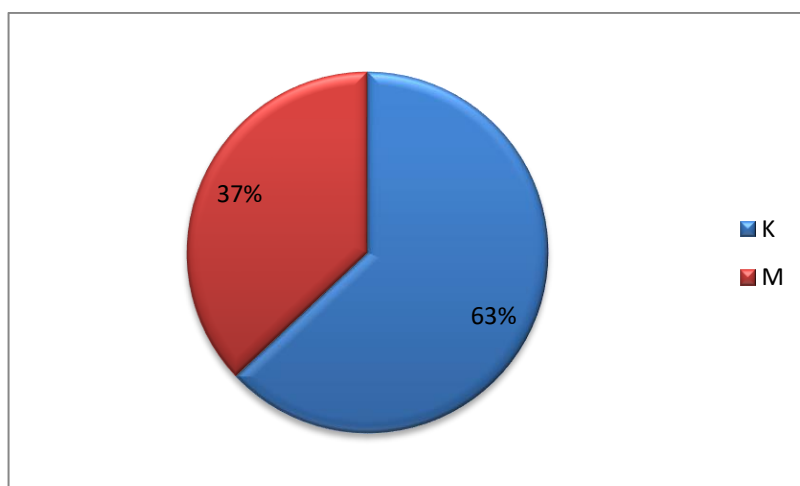
- Zdecydowana większość badanych charakteryzuje się profesjonalnym podejściem do pracy naukowej oraz przestrzega dobrych praktyk w badaniach naukowych.
- Zdecydowana większość badanych jest również świadoma finansowej, prawnej, etycznej i społecznej odpowiedzialności za badania, choć ten ostatni rodzaj odpowiedzialności jest przez badanych brany pod uwagę w nieco mniejszym stopniu niż pozostałe rodzaje odpowiedzialności za prowadzenie badań naukowych.
- Zdaniem badanych uczelnia zapewnia pomoc w finansowym rozliczaniu projektów, jednak tylko nieco ponad 21% badanych jest o tym zdecydowanie przekonanych. Z kolei ponad 56% respondentów raczej zgodziło się z tym stwierdzeniem, a więcej niż co 5 pytany uważa, że ta pomoc jest niewystarczająca. Większość badanych przestrzega zasad przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami. Podobnie jest jeśli chodzi o współpracę z instytucjami kontrolującymi – prawie 39% pytanych zdecydowanie zgodziło się z tym stwierdzeniem, a ponad 43% raczej zgodziło się z tym stwierdzeniem. W komentarzach, które pozostawili badani na końcu kwestionariusza ankiety, również dominują te związane z brakiem wystarczającej pomocy w finansowym rozliczaniu projektów ze strony uczelni.
- Ponad 95% badanych udostępnia wyniki swoich badań. Najczęściej wyniki badań są upowszechniane poprzez publikacje naukowe w otwartym dostępie, uczestniczenie w konferencjach naukowych, prowadzenie zajęć dydaktycznych oraz publikacje naukowe w zamkniętym dostępie.
- Większość badanych zna politykę otwartości uczelni.
- We wszystkich poruszanych w badaniu etycznych i zawodowych aspektach prowadzenia badań naukowych można zaobserwować wzrost odpowiedzi pozytywnych w porównaniu z badaniem z 2018 roku. Należy jednak pamiętać, że w badaniu z 2018 roku pytania kierowane do respondentów były inaczej sformułowane, co sprawia, że możliwości porównań obu edycji badania są jednak dość ograniczone.

1.2. OBSZAR TEMATYCZNY: REKRUTACJA

OPIS BADANEJ PRÓBY

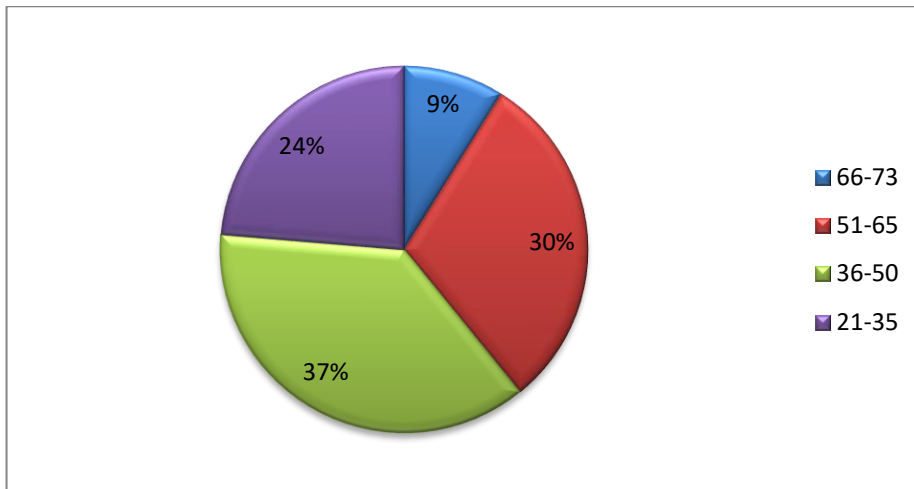
Badanie rozpoczęły 473 osoby, jednak z powodu niespełnienia kryteriów, 13 osób zakończyło badanie na etapie wstępnej selekcji – warunkiem wzięcia udziału w tej części badania było posiadanie statusu osoby zatrudnionej w Uniwersytecie Medycznym. 13 doktorantów zadeklarowało, iż nie są zatrudnieni na uczelni i w związku z tym nie wzięli udziału w dalszym badaniu. Zatem próbę docelową stanowiło 460 respondentów. Większość badanych stanowiły kobiety (wykres 15).

Wykres 15. Płeć badanych



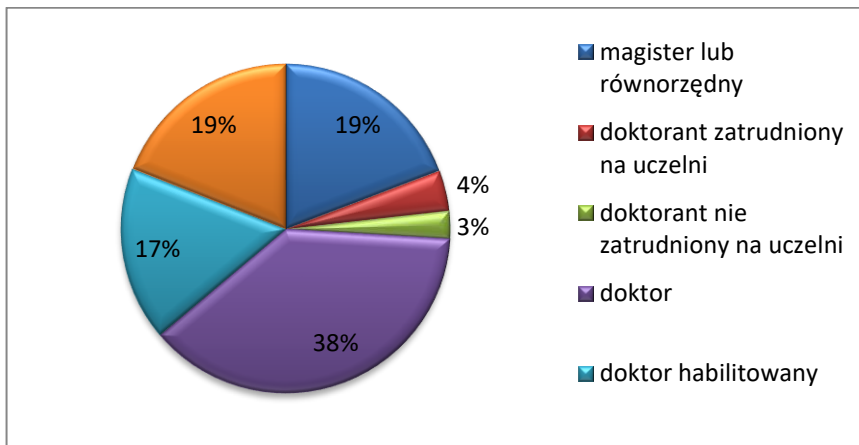
Najwięcej badanych było w przedziale wiekowym 36-50 lat (37%), co trzeci badany był w wieku 51-65 lat, zaś co piąty należał do najmłodszych pracowników w wieku 21-35 lat. Najstarsi pracownicy stanowili tylko 9% badanych (wykres 16). Kilka osób nie podało swojego wieku lub wpisana wartość budziła wątpliwości, dlatego te rekordy zostały wyłączone z opracowania.

Wykres 16. Wiek badanych (w %; N=473)



Największą grupę respondentów stanowiły osoby z tytułem doktora (38%). Na drugim miejscu znalazły się osoby z tytułem profesora i magistra lub równorzędnym (po 19%). Doktorzy habilitowani byli trzecią reprezentowaną najliczniej grupą w badaniu (17%). Doktoranci zatrudnieni na uczelni stanowili 4%, zaś ci, którzy nie mieli statusu zatrudnionego i zostali wykluczeni z badania – 3% (wykres 17).

Wykres 17. Tytuł / stopień naukowy badanych



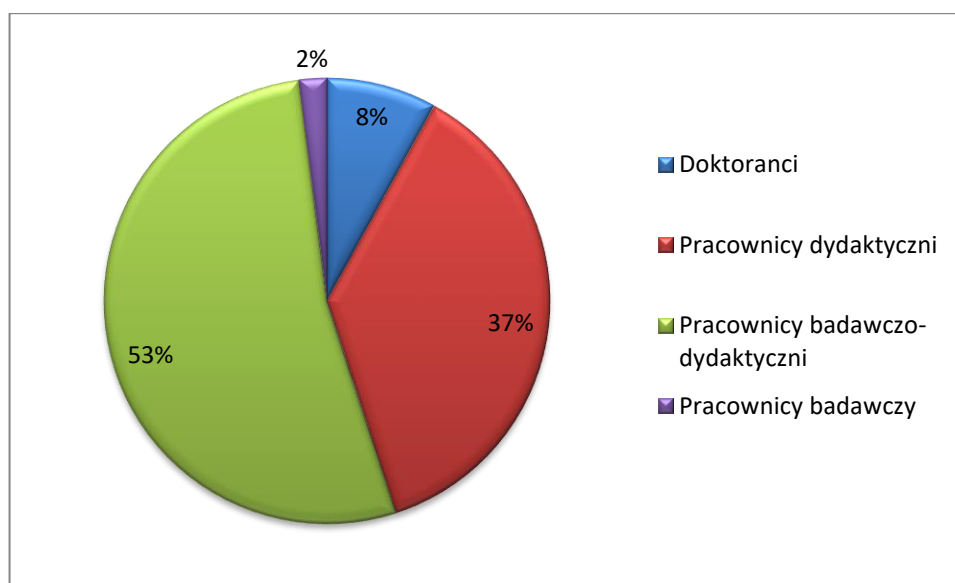
Biorąc pod uwagę płeć i tytuł lub stopień naukowy wyraźnie widać, iż w badaniu wzięło udział dwukrotnie więcej kobiet z tytułem doktora niż mężczyzn. W pozostałych grupach kobiety również stanowiły większość. Jedynie w grupie profesorów w ankiecie wzięło udział nieznacznie więcej mężczyzn niż kobiet (tabela 7).

Tabela 7. Badani w podziale na płeć i tytuł / stopień naukowy (w l. bezwzględnych, N=473)

	Tytuł/stopień naukowy						
Płeć	Doktor	Doktor habilitowany	Doktorant nie zatrudniony na uczelni	Doktorant zatrudniony na uczelni	Magister lub równorzędny	Profesor	Ogółem
Kobieta	119	48	10	13	62	44	296
Mężczyzna	60	33	3	6	29	46	177
Ogółem	179	81	13	19	91	90	473

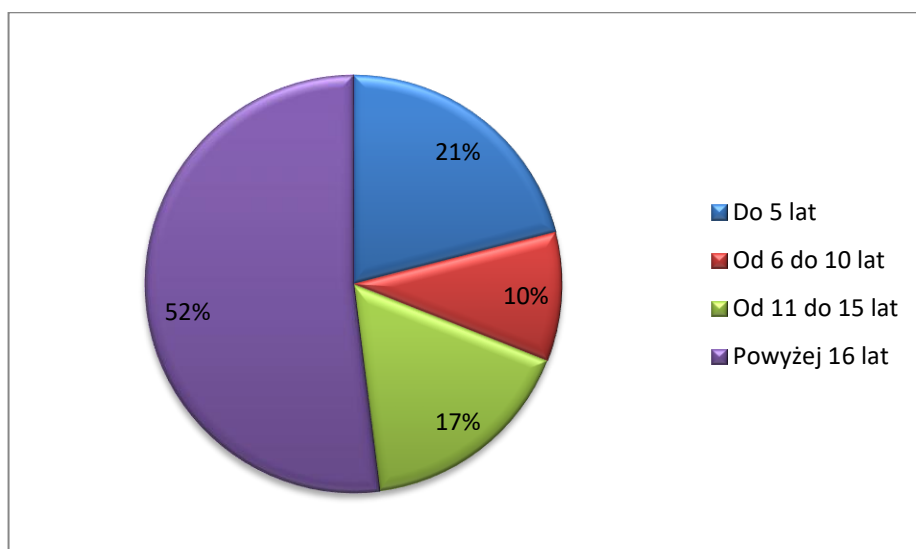
Jeśli chodzi o grupę pracowniczą, to najliczniej reprezentowana była grupa pracowników badawczo-dydaktycznych (53%), 37% stanowili pracownicy na etatach dydaktycznych. Doktoranci stanowili 8%, zaś najmniej liczną grupą reprezentowaną w badaniu byli pracownicy badawczy (2%) (wykres 18).

Wykres 18. Grupa pracownicza



W badaniu najchętniej brali udział pracownicy o najdłuższym stażu pracy – ponad połowa ankietowanych to osoby zatrudnione na uczelni 16 lat i więcej. Co piąty badany był najmłodszym pracownikiem (staż do 5 lat). 17% stanowili pracownicy ze stażem od 11 do 15 lat, zaś 10% to osoby pracujące nieco krócej, bo od 6 do 10 lat (wykres 19).

Wykres 19. Staż pracy w latach



W przypadku stażu pracy, w każdej z kategorii stażu widać wyraźną przewagę kobiet biorących udział w badaniu nad mężczyznami (tabela 8).

Tabela 8. Badania w podziale na płeć i staż pracy w latach (w l. bezwzględnych, N=473)

Płeć	Staż pracy w latach				Ogółem
	Do 5 lat	Od 11 do 15 lat	Od 6 do 10 lat	Powyżej 16 lat	
Kobieta	64	57	32	143	296
Mężczyzna	35	25	16	101	177
Ogółem	99	82	48	244	473

Podsumowując można powiedzieć, że statystyczny ankietowany był kobietą z tytułem doktora zatrudnioną na uczelni ponad 16 lat, na stanowisku badawczo-dydaktycznym. Niedoreprezentowani w badaniu byli pracownicy badawczy oraz doktoranci zatrudnieni na uczelni.

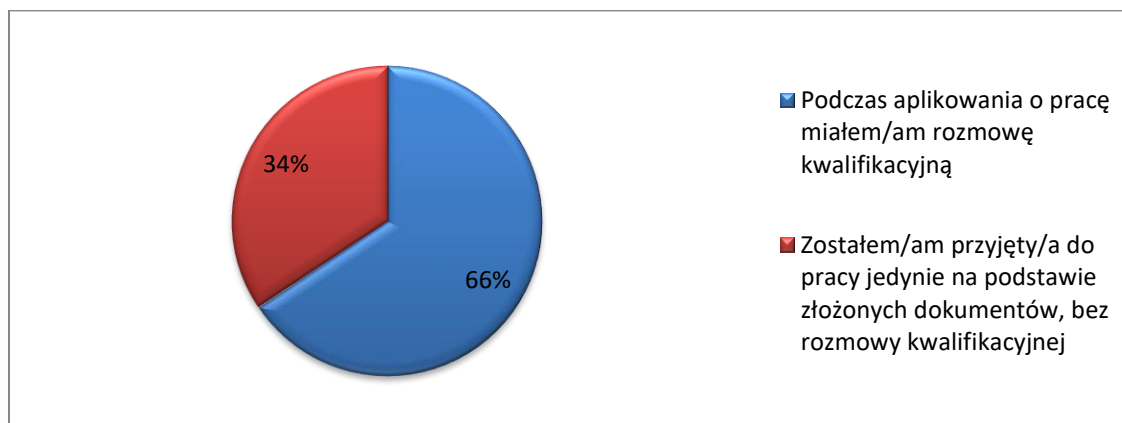
WYNIKI

Poniżej zostaną zaprezentowane wyniki odnoszące się do 9 szczegółowych aspektów wymienianych w *Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*.

Rekrutacja

W pierwszej części badania byli poproszeni o udzielenie informacji, w jaki sposób byli przyjęci do pracy. Większość z nich miała rozmowę kwalifikacyjną, jednak 34% badanych zostało przyjętych do pracy jedynie na podstawie złożonych dokumentów (wykres 20).

Wykres 20. Sposób przyjęcia do pracy (w %; N=460)



Analiza danych pokazała, że staż pracy nie wpłynął znacząco na sposób rekrutacji. Przypuszczano, że osoby, które nie miały rozmowy kwalifikacyjnej, to głównie te ze stażem pracy powyżej 16 lat. Jak pokazuje tabela 3, większość spośród 244 pracowników z najdłuższym stażem pracy, bo aż 61%, miała rozmowę kwalifikacyjną.

Warto tu wspomnieć, iż od strony administracyjnej procedury rekrutacji są precyzyjnie opisane w stosownych dokumentach uczelnianych. Wszelkie informacje zarówno o dokumentach jak i o samych procedurach można znaleźć na stronie <http://kariera.umed.pl/index.php/rekrutacja/>.

Tabela 9. Staż pracy a sposób przyjęcia do pracy (w l. bezwzględnych; N=460)

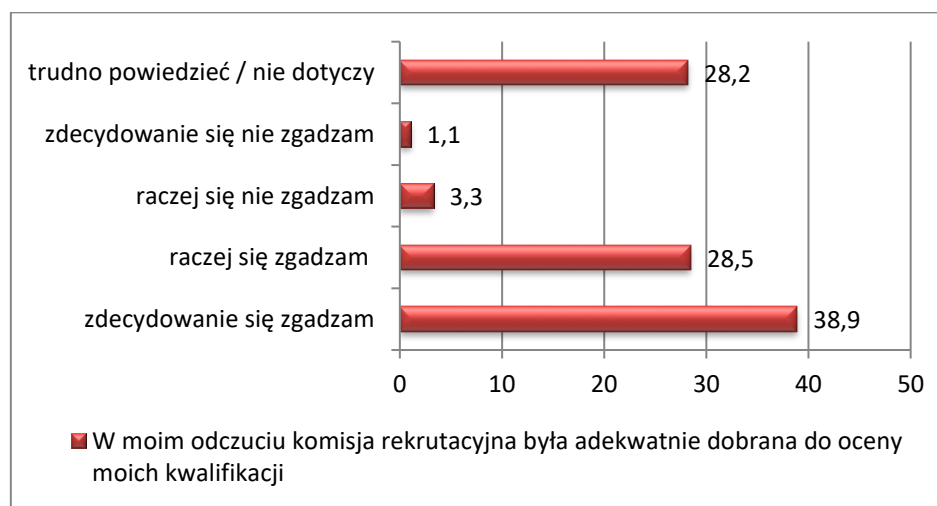
Staż pracy w latach	Podczas aplikowania o pracę miałem/am rozmowę kwalifikacyjną	Zostałem/am przyjęty/a do pracy jedynie na podstawie złożonych dokumentów, bez rozmowy kwalifikacyjnej	Ogółem
Do 5 lat	63	26	89
Od 11 do 15 lat	57	25	82
Od 6 do 10 lat	33	12	45
Powyżej 16 lat	149	95	244
Ogółem	302	158	460

W przypadku osób, które miały rozmowę kwalifikacyjną podczas przyjęcia do pracy, większość (69%) oceniła jej przebieg jako profesjonalny i obiektywny (łącna wartość odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”). Z tą opinią nie zgodziło się jedynie 2,8% badanych (łącna wartość odpowiedzi „zdecydowanie się nie zgadzam” i „raczej się nie zgadzam”).

Dobór kadr

Europejska Karta... zakłada i komisje rekrutacyjne powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się równowagą płci oraz różnorodnością kompetencji w sytuacjach, które tego wymagają. Z punktu widzenia pracownika ubiegającego się o pracę jest to kwestia trudna, jeśli nie niemożliwa do prawidłowej oceny. Dlatego w badaniu zapytano respondentów o ich subiektywne odczucia w tej kwestii. W przypadku osób, które miały rozmowę kwalifikacyjną podczas przyjęcia do pracy, 68% badanych przyznało, że skład komisji rekrutacyjnej był według nich dobrany adekwatnie do oceny ich kwalifikacji (łącna wartość odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”). 4,4% badanych miało odmienne odczucie (wykres 21).

Wykres 21. Opinie na temat doboru komisji rekrutacyjnej (w %; N=460)

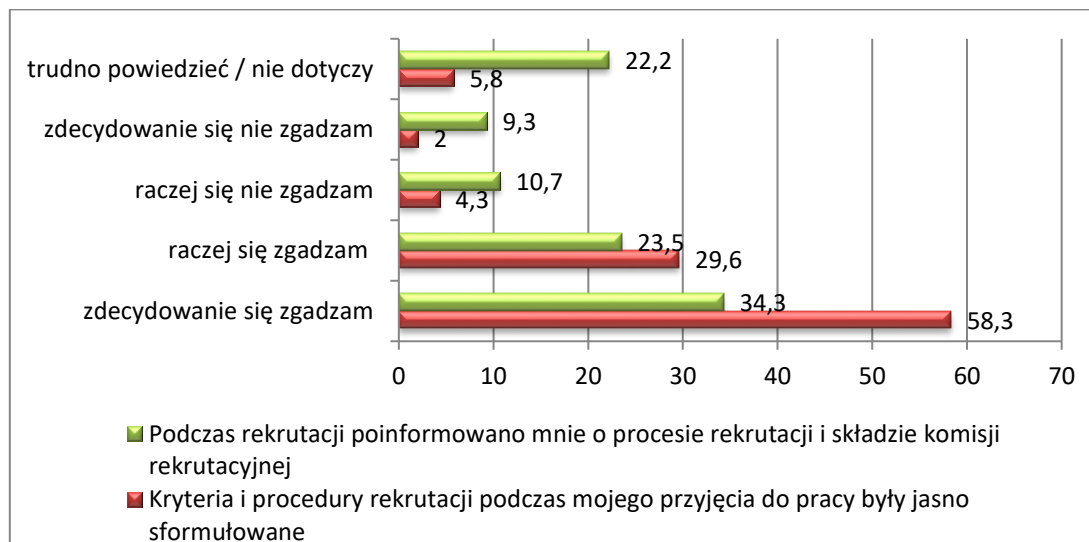


Przejrzystość

Ponad 88% badanych przyznało, że kryteria i procedury rekrutacji podczas ich przyjęcia do pracy były jasno sformułowane (łącna wartość odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”). Niecałe 60% badanych stwierdziło, iż poinformowano ich o procesie

rekrutacji i składzie komisji rekrutacyjnej, 20% przyznała, iż nie uzyskała takiej informacji a ponad 22% zadeklarowało trudność w ocenie tego stwierdzenia (wykres 22).

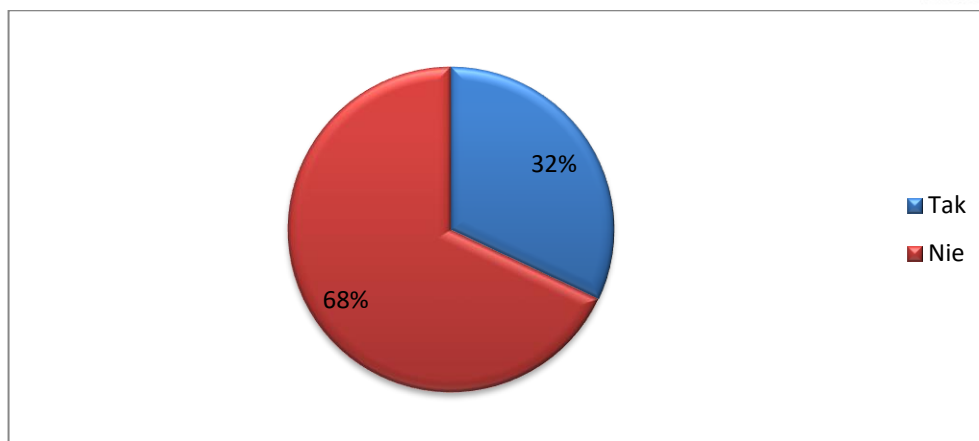
Wykres 22. Opinie na temat kryteriów i procedur rekrutacji (w %; N=460)



Warto tu dodać, iż obecnie na uczelni funkcjonują rozbudowane i szczegółowo określone procedury rekrutacji nowych pracowników aplikujących na dane stanowisko oraz działają kanały informacyjne, poprzez które można uzyskać szczegółowe informacje dotyczące tych procedur. Na stronie internetowej <http://kariera.umed.pl/index.php/rekrutacja/> dostępnej dla wszystkich użytkowników Internetu, znajdują się informacje dotyczące etapów rekrutacji, dobrych praktyk rekrutacyjnych, najczęściej zadawane przez aplikantów pytania i odpowiedzi, pliki do pobrania niezbędne do skompletowania dokumentów a także informacje o osobach odpowiedzialnych za przebieg rekrutacji.

Elementem przejrzystości uwzględnionym w *Europejskiej Karcie...* jest też informacja zwrotna na temat mocnych i słabych stron dokumentów aplikacyjnych osoby ubiegającej się o określone stanowisko. 68% osób badanych stwierdziło, iż nie uzyskali takiej informacji zwrotnej, zaś tylko co trzeci przyznał, że takową uzyskał (wykres 23).

Wykres 23. Informacja o mocnych i słabych stronach dokumentów aplikanta (w %; N=460)



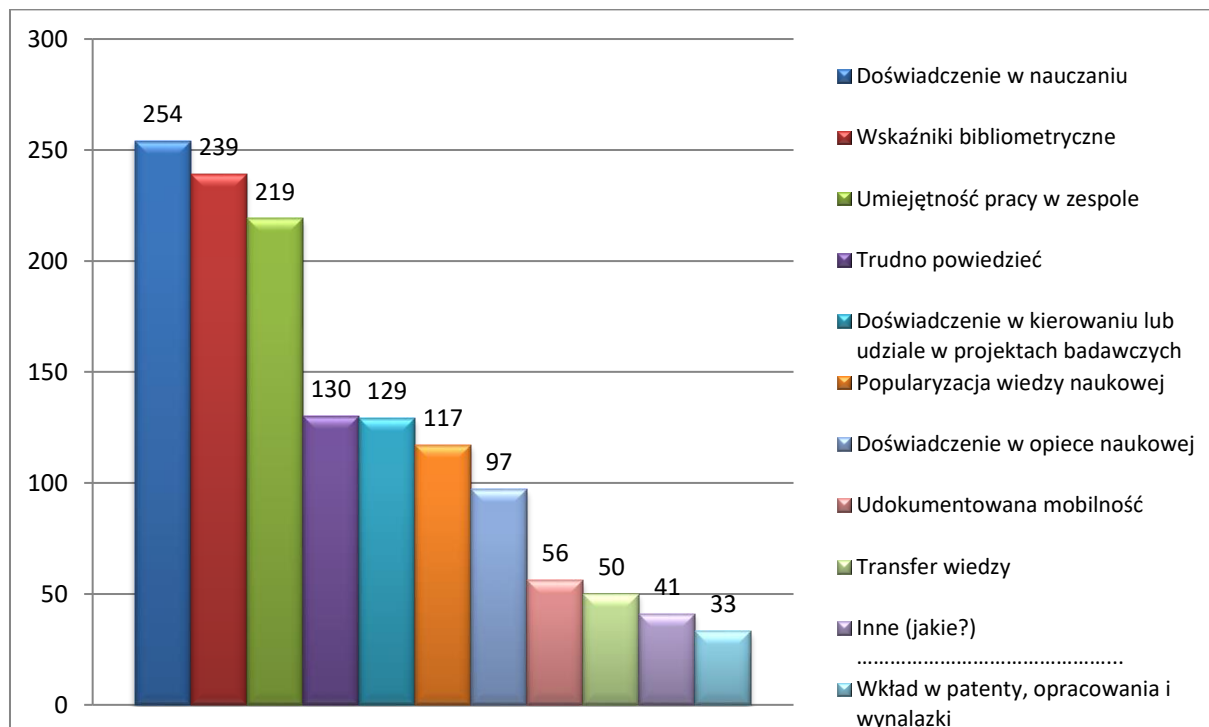
Badanych zapytano również o przejrzystość procedury przedłużania umowy o pracę i ponad 84% stwierdziło, iż jest dla nich przejrzysta, podczas gdy 8% wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć / nie dotyczy”. Podobnie, 80% badanych przyznało, iż ścieżka awansu dla ich stanowiska jest jasno określona (łączna wartość odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”).

Na stronie Centrum Wsparcia Nauki UM w Łodzi <http://cwn.umed.pl/niezbednik-naukowca/> znajduje się niezbędny nauczyciela akademickiego, w którym znajdują się informacje dotyczące awansów i ścieżki kariery.

Ocena zasług

Według *Europejskiej Karty...* ocena zasług kandydata powinna uwzględniać szeroki wachlarz jego umiejętności i ogólnego potencjału. Kryteria naboru na określone stanowisko są zazwyczaj dość szczegółowo i wąsko określone, nie zostawiając wiele miejsca na takie szerokie ujęcie. Badanie pokazało jednak, że w przypadku pracowników UM w Łodzi brane były pod uwagę różne kryteria rekrutacyjne. Najczęściej wskazywano na doświadczenie w nauczaniu, na drugim miejscu znalazły się wskaźniki bibliometryczne, zaś na trzecim kompetencje miękkie – umiejętność pracy w zespole. Na kolejnych pozycjach znalazły się kolejno: doświadczenie w kierowaniu lub udziale w projektach badawczych, popularyzacja wiedzy naukowej, doświadczenie w opiece naukowej, udokumentowana mobilność, transfer wiedzy oraz wkład w patenty. Na 460 badanych aż 28% nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie, zaś 41 osób wskazało jeszcze inne kryteria (wykres 24).

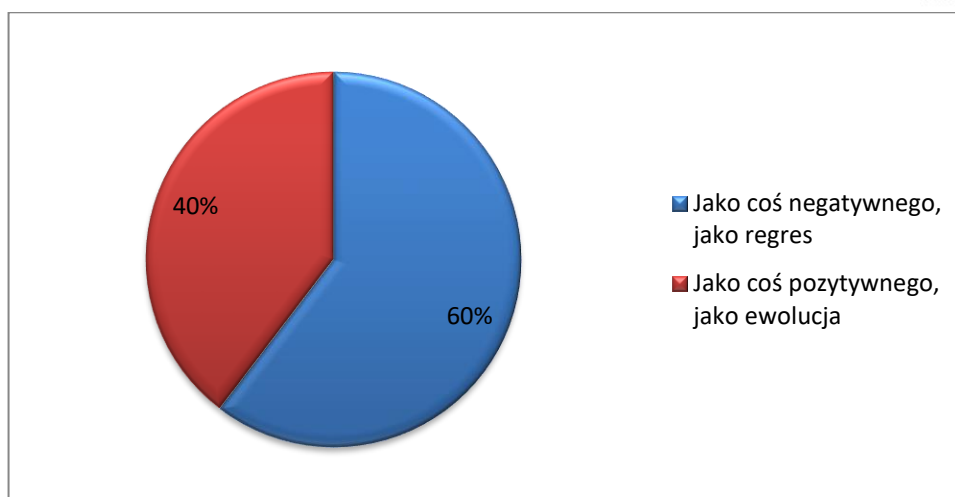
Wykres 24. Kryteria uwzględnione w procesie rekrutacji (w l. bezwzględnych; pyt. wielokrotnego wyboru, N=460)



Odstępstwa od porządku chronologicznego

Przerwy w przebiegu kariery lub też zaburzenie porządku chronologicznego (np. uzyskanie tytułu / stopnia naukowego w dwóch zupełnie różnych dziedzinach, okresowe podjęcie pracy poza uczelnią a potem powrót do niej) powinny być postrzegane jako ewolucja kariery i wzbogacanie zawodowych doświadczeń. Wśród badanych przeważała jednak opinia, że takie odstępstwa są czymś negatywnym – tak stwierdziło 60% badanych (wykres 25).

Wykres 25. Postrzeganie przerw w karierze zawodowej



Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Każde doświadczenie związane z mobilnością powinno być traktowane jako rozwój zawodowy pracownika i pytania dotyczące tej aktywności zadane były respondentom w trzeciej części kwestionariusza. Na 459 osób biorących udział w wypełnianiu ankiety nr 3, aż 186 osób nie korzystało z żadnej formy wyjazdu naukowo-dydaktycznego. Wśród największych przeszkód badani wymieniali brak wiedzy, do kogo mogliby się w tej sprawie zwrócić oraz brak możliwości wyjazdu w związku z dziedzina, jaką osoba zajmuje się naukowo. Wśród osób wyjeżdżających (N=218) większość badanych korzystała zarówno z wyjazdu krajowego jak i zagranicznego, jednak przeważały wyjazdy zagraniczne. Zdecydowana większość wyjeżdżających robiła to w celach naukowo-badawczych (N=140). Mobilność pracowników jest jednym z kluczowych elementów branych pod uwagę przy ocenie pracowniczej i w pewnym stopniu wpływa na szanse dalszego rozwoju zawodowego. W ankiecie dotyczącej rekrutacji badani wskazali, iż podczas aplikowania o pracę, u części z nich (12% badanych) jednym z kryteriów kwalifikujących była udokumentowana mobilność.

Uznawanie kwalifikacji

Ocena tego obszaru wykraczała poza ramy badania ankietowego. Analiza dokumentów i procedur obowiązujących na uczelni wskazuje, iż mobilność jest kryterium uwzględnianym przynajmniej w dwóch obszarach – rekrutacji, co zostało wspomniane wyżej i było poddane badaniu, oraz w pewnym zakresie jest uwzględniana podczas okresowej oceny pracowniczej. W nowej formule oceny jednym z kryteriów jest współpraca międzynarodowa lub krajowa, która jest uwzględniana dla pracowników w następujących grupach:

- Profesor, grupa badawcza,
- Profesor, grupa badawczo-dydaktyczna,
- Profesor uczelni, grupa badawcza,
- Profesor uczelni, grupa badawczo-dydaktyczna,
- Adiunkt, grupa badawcza,
- Adiunkt, grupa badawczo-dydaktyczna,
- Asystent, grupa badawcza,
- Asystent, grupa badawczo-dydaktyczna.

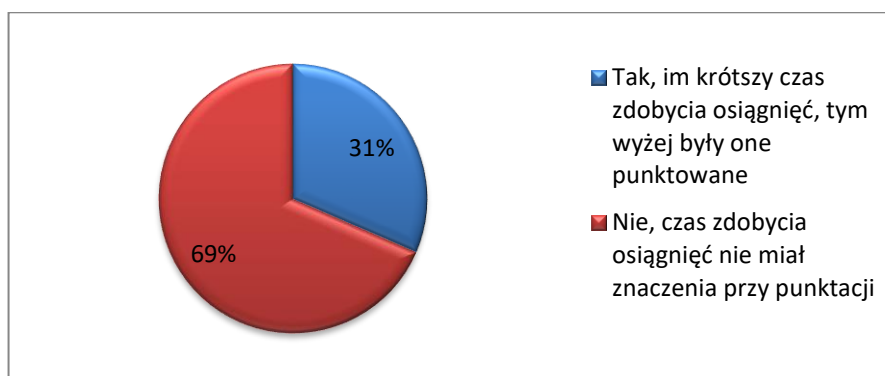
Z raportu przygotowanego na potrzeby oceny wdrażania zasad *HR Excellence in Research* w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi wynika, że najczęściej z wyjazdów korzystają pracownicy z tytułem profesora, a w latach 2017-2019 liczba osób wyjeżdżających powoli wzrastała. Wydaje się zasadne podjęcie działań promujących rolę mobilności w rozwoju zawodowym pracowników a także działań informacyjnych w zakresie możliwości korzystania z wyjazdów krajowych i zagranicznych.

Staż pracy

Europejska Karta... zakłada, że w przypadku rekrutacji poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska. Procedury rekrutacyjne przyjęte w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi zakładają, że dla każdego stanowiska określa się szczegółowy wykaz kwalifikacji potrzebnych na danym stanowisku. Szczegółowe informacje w tym zakresie znajdują się na stronie: <http://kariera.umed.pl/index.php/rekrutacja/>. Dodatkowo, *Karta...* zakłada, że przyjmując pracownika do pracy, powinno uwzględniać się - zgodnie z zasadą *life-long learning* - cały jego dorobek, a nie tylko ostatnie osiągnięcia z ostatnich lat.

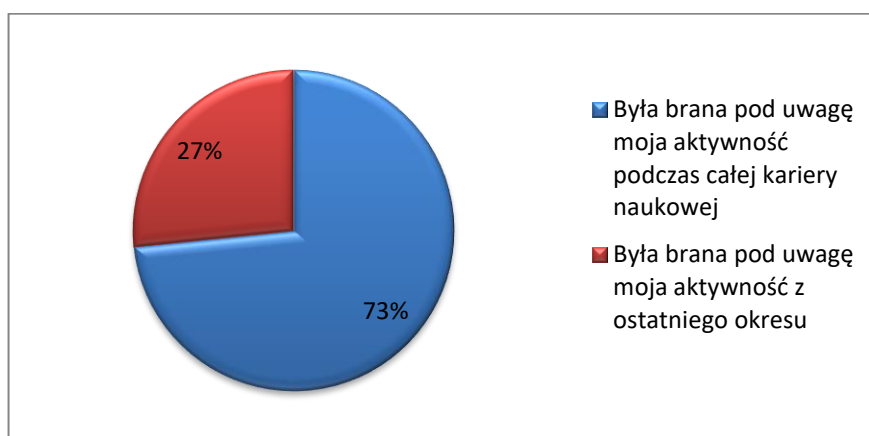
W badaniu zapytano respondentów o to, czy w procesie rekrutacji, podczas oceny ich osiągnięć brany był pod uwagę czas zdobycia tych osiągnięć. Prawie 70% badanych zadeklarowało, że czas zdobycia ich osiągnięć nie miał znaczenia, zaś 1/3 przyznała, że im krótszy był czas zdobycia osiągnięć, tym wyżej były one punktowane (wykres 26).

Wykres 26. Uwzględnianie czasu zdobycia osiągnięć w procesie rekrutacji (w %; N=460)



Badano zapytano również o to, czy w procesie rekrutacji, podczas oceny ich osiągnięć była brana pod uwagę aktywność od początku kariery naukowej, czy tylko aktywność naukowa z ostatniego okresu. 73% zadeklarowało, iż liczył się ich całościowy dorobek, zaś 27% stwierdziło, iż brano pod uwagę ich aktywność z ostatniego okresu (Wykres 27).

Wykres 27. Uwzględnianie całości lub części aktywności podczas procesu rekrutacji (w %; N=460)

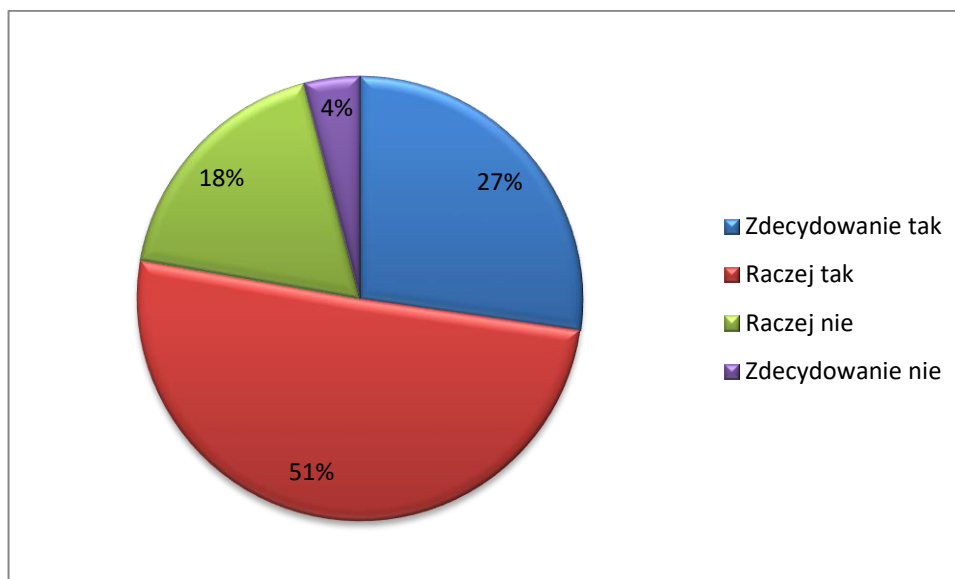


Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

Według założeń dokumentu *Europejska Karta...* instytucje powinny ustalać precyzyjne zasady dotyczące rekrutacji pracowników z tytułem doktora a także maksymalny czas sprawowania stanowiska. Dokument podkreśla, iż status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy. W aktualnym Statucie Uniwersytetu Medycznego w Łodzi zniesiono zapis o przejściowości zatrudnienia osób ze stopniem doktora. W poprzedniej wersji Statut przewidywał, iż pracownikowi ze stopniem doktora przysługuje określony czas na rozwój zawodowy i uzyskanie stopnia doktora habilitowanego. Obecnie nie ma tego zapisu, co wynika

z Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym z 2018 roku, jednak zakłada się, że pracownicy ze stopniem doktora świadomie kierują swoim rozwojem zawodowym i mają świadomość „przejsiowości” tego stanu rzeczy. W badaniu zapytano respondentów o to, czy według nich uczelnia jasno i precyzyjnie określa zasady w zakresie rekrutacji i mianowania osób ze stopniem doktora. 78% badanych odpowiedziało twierdząco (łącna wartość odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”), zaś 22% było odmiennego zdania (Wykres 28). W komentarzach do ankiety kilka osób wpisało, iż zapis o konieczności habilitowania się w określonym czasie został zniesiony.

Wykres 28. Opinia na temat tego, czy uczelnia jasno i precyzyjnie określa zasady w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora (w %; N=460)



W ostatnim pytaniu, badani mieli możliwość wpisania dodatkowych informacji dotyczących badanego obszaru. Analiza wpisów pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków:

- Procedury rekrutacji i ścieżka kariery zmieniły się na przestrzeni lat; wielu pracowników z dłuższym stażem podkreślało, iż przyjmowano ich do pracy w zupełnie innej rzeczywistości instytucjonalnej. Jest to uwaga zasadna i każe wyniki ankiety traktować z ostrożnością. Najbardziej rzetelne informacje można by uzyskać od pracowników z najkrótszym stażem pracy, jednak ich mała

liczebność w ogólnej próbie badanej nie pozwala wyciągnąć statystycznie istotnych wniosków;

- Pracownicy dostrzegają problem w strategii komunikacyjnej uczelni; jest to kwestia, która pojawiła się wielokrotnie we wszystkich częściach badania; każdy z badanych obszarów od strony administracyjnej wydają się być przygotowany poprawnie i rzetelnie, jednak nie przekłada się to często na wiedzę osób zainteresowanych określonymi kwestiami (np. ścieżką awansu);
- Badani zwracali także uwagę, że nie byli informowani o mocnych i słabych stronach swoich dokumentów, co jest istotne szczególnie, gdy kandydat nie spełnia wymogów i nie zostaje przyjęty do pracy;
- W swobodnych wypowiedziach badani zwracali też uwagę na fakt, iż nie mieli wiedzy na temat składu komisji rekrutacyjnej;

PODSUMOWANIE

Badanie dostarczyło wielu nowych informacji w porównaniu z badaniem z 2018 roku. Wiele kwestii dotyczących procedur rekrutacyjnych zostało w omawianej ankiecie pogłębionych i pozwala na wyciągnięcie szczegółowych wniosków. Najważniejsze wnioski płynące z badania:

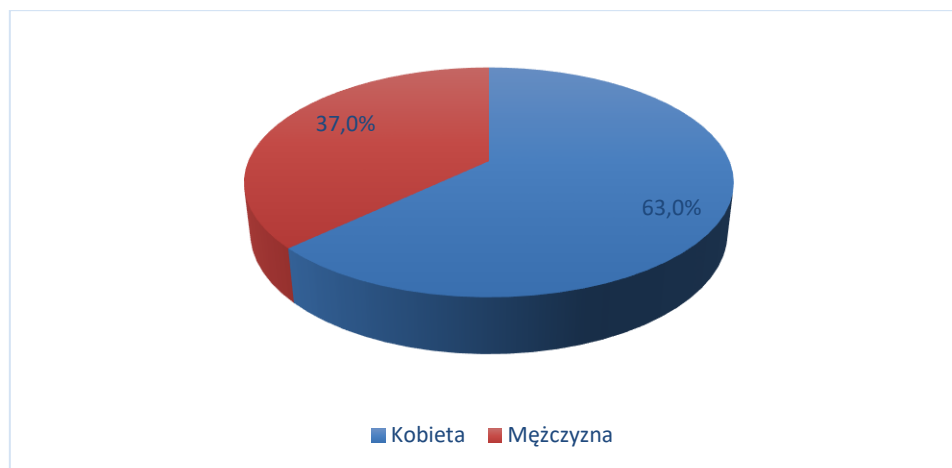
- doświadczenia rekrutacyjne są odmienne w zależności od stażu pracy; najbardziej miarodajną grupą są najmłodszy stażem pracownicy, jednak ich liczebność w próbie jest zbyt mała, aby wyciągnąć rzetelne wnioski;
- prawie 70% badanych uznało, że skład komisji rekrutacyjnej był dobrany adekwatnie do oceny ich kwalifikacji;
- ponad 88% badanych przyznało, że kryteria i procedury rekrutacji podczas ich przyjęcia do pracy były jasno sformułowane;
- niestety niecałe 60% badanych stwierdziło, iż poinformowano ich o procesie rekrutacji i składzie komisji rekrutacyjnej;
- 68% osób badanych stwierdziło, iż nie uzyskali informacji zwrotnej dotyczącej mocnych i słabych stron ich dokumentów aplikacyjnych;
- jeśli zaś chodzi o przejrzystość procedury przedłużania umowy o pracę, to ponad 84% badanych stwierdziło, iż jest dla nich przejrzysta;

- 80% badanych przyznało, iż ścieżka awansu dla ich stanowiska jest jasno określona;
- jeśli chodzi o ocenę zasług to analiza odpowiedzi wskazuje, że pracodawca uwzględnia przede wszystkim te zasługi, które mają znaczenie dla danego stanowiska, co znajduje odzwierciedlenie w kryteriach rekrutacji na dane stanowisko; ocena zasług związana jest znaczeni bardziej z okresową oceną nauczycieli akademickich a jej kryteria są bardzo rozbudowane. W związku z tym, iż Ustawa prawo o szkolnictwie wyższym z 2018 roku nałożyła obowiązek przeprowadzania oceny pracowniczej według nowych zasad, kwestia ta nie została poddana badaniu, gdyż pracownicy nie byli jeszcze poddani ocenie według nowych kryteriów;
- kwestia odstępstw od porządku chronologicznego wydaje się być słabo uwzględnianym kryterium w rekrutacji i ocenie pracowniczej, jednak w przekonaniu 60% badanych została oceniona jako coś negatywnego;
- kwestią wymagającą podjęcia działań jest obszar mobilności pracowników UM w Łodzi. Na 459 osób aż 186 osób (40,0%) nie korzystało z żadnej formy wyjazdu naukowo-dydaktycznego. Wśród największych przeszkód badani wymieniali brak wiedzy, do kogo mogliby się w tej sprawie zwrócić oraz brak możliwości wyjazdu w związku z dziedziną, jaką osoba zajmuje się naukowo;
- jeśli chodzi o znaczenie dla procesu rekrutacji okresu, w którym pracownik zdobył swoje osiągnięcia, to prawie 70% badanych zadeklarowała, że czas zdobycia ich osiągnięć nie miał znaczenia, zaś 1/3 przyznała, że im krótszy był czas zdobycia osiągnięć, tym wyżej były one punktowane, zaś 73% zadeklarowało, iż liczył się ich całościowy dorobek a nie tylko osiągnięcia z ostatniego okresu;
- jeśli chodzi o kwestię statusu osób ze stopniem naukowym doktora, to badani mają świadomość tego, iż jest to pewien etap w karierze, jednak nowelizacja przepisów zdjęła z pracownika obowiązek uzyskania tytułu doktora habilitowanego jako element niezbędny do dalszej pracy i rozwoju.

1.3. OBSZAR TEMATYCZNY: SZKOLENIA I ROZWÓJ

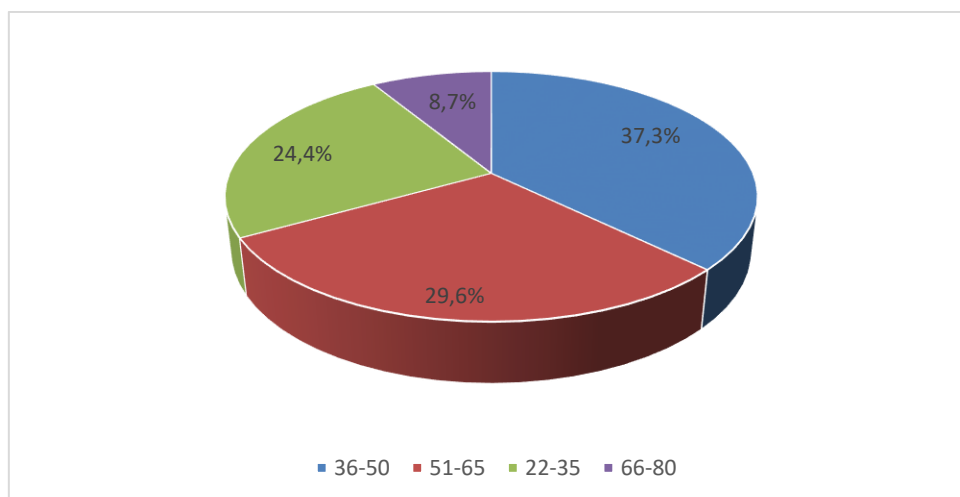
OPIS BADANEJ PÓBY

Wykres 29. Charakterystyka badanych według płci (N=459)



W badaniu poświęconemu szkoleniom i rozwojowi zawodowemu wzięło udział 459 osób, z czego 63% to kobiety, a 37% - mężczyźni.

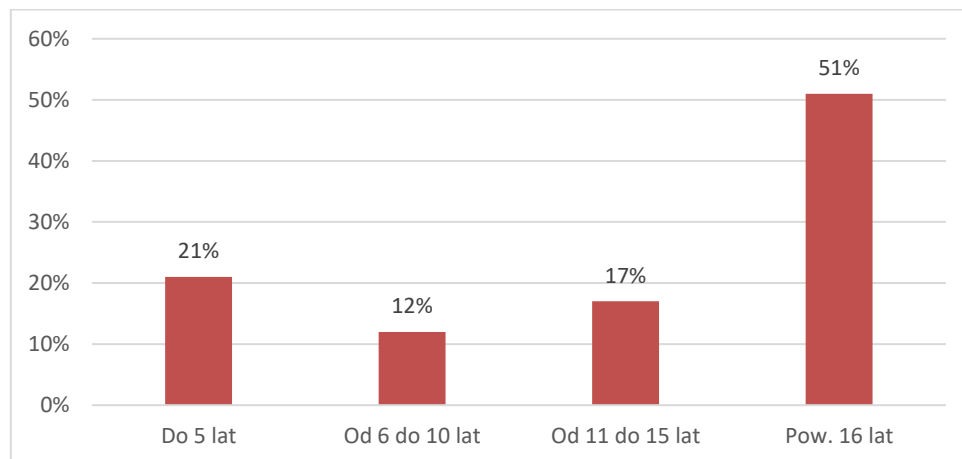
Wykres 30. Charakterystyka badanych według wieku (N=459)



Większość badanych znajduje się w przedziale wiekowym 36-50 lat (37,3%). Drugą pod względem liczebności grupę wiekową stanowią osoby w wieku 51-65 lat (prawie 30%). Niemal

co czwarty badany ma od 22 do 35 lat. Najmniej licznie są reprezentowane osoby w wieku od 66 do 80 lat.

Wykres 31. Charakterystyka badanych według stażu pracy w latach (N=459)



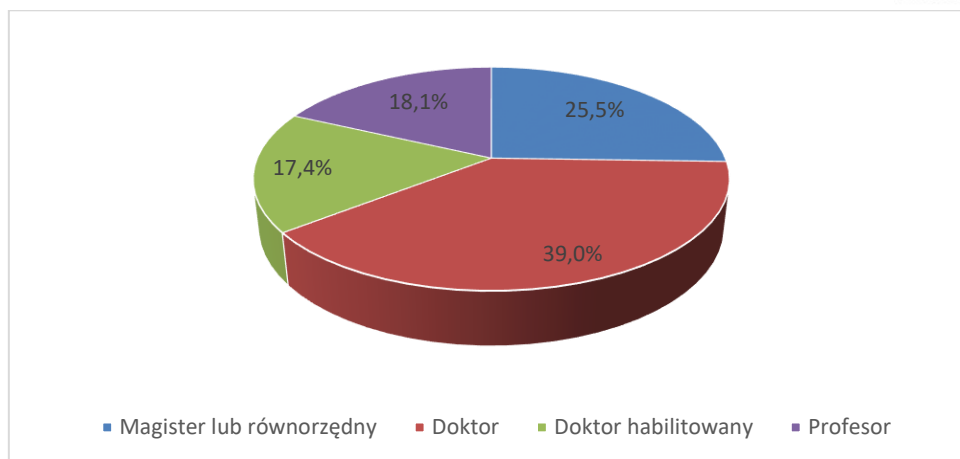
Ponad połowa badanych ma staż pracy wynoszący więcej niż 16 lat. 21% pytanych pracuje na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi mniej niż 5 lat, a 17% ma staż pracy od 11 do 15 lat. Wśród respondentów najmniej liczna jest grupa badanych, których staż pracy wynosi od 6 do 10 lat (12%).

Tab. 10. Staż pracy w latach a płeć badanych (N=459)

Płeć	Staż pracy w latach							
	Do 5 lat		Od 6 do 10 lat		od 11 do 15 lat		Pow. 16 lat	
	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci
Kobieta	61	64,2	37	69,8	52	66,7	139	59,7
Mężczyzna	34	35,8	16	30,2	26	33,3	94	40,3
Suma	95	100,0	53	100,0	78	100,0	233	100,0

Kobiety są najliczniej reprezentowane w grupie badanych, który staż pracy wynosi od 6 do 10 lat stanowiąc niemal dwie trzecie tej grupy, a także w grupie pracowników ze stażem pracy od 11 do 15 lat stanowiąc prawie 67% grupy. W grupie badanych ze stażem pracy do 5 lat również dominują kobiety stanowiąc prawie 65% młodych pracowników. Podobnie kształtuje się sytuacja w grupie pracowników ze stażem pracy powyżej 16 lat.

Wykres 32. Charakterystyka badanych według tytułu/stopnia naukowego (N=459)



Jeśli chodzi o tytuł/stopień naukowy najczęściej badanych posiada stopień doktora (39%), następnie tytuł magistra lub tytuł równorzędny (25,5%), a w dalszej kolejności tytuł profesora (18,1%). Najmniej liczna grupą są osoby z tytułem doktora habilitowanego (17,4%).

Tab. 11. Tytuł/stopień naukowy a płeć badanych (N=459)

Płeć	Tytuł/stopień naukowy							
	Profesor		Doktor habilitowany		Doktor		Magister lub równorzędny	
	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci
Kobieta	40	48,2	47	58,8	121	67,6	81	69,2
Mężczyzna	43	51,8	33	41,3	58	32,4	36	30,8
Suma	83	100,0	80	100,0	179	100,0	117	100,0

Wśród osób z tytułem doktora habilitowanego, doktora i magistra przeważają kobiety, stanowiąc odpowiednio 58,8%, 67,6% i 69,2% wymienionych grup. Jedynie wśród osób z tytułem profesora przewagę mają mężczyźni, których w tej grupie jest prawie 52%.

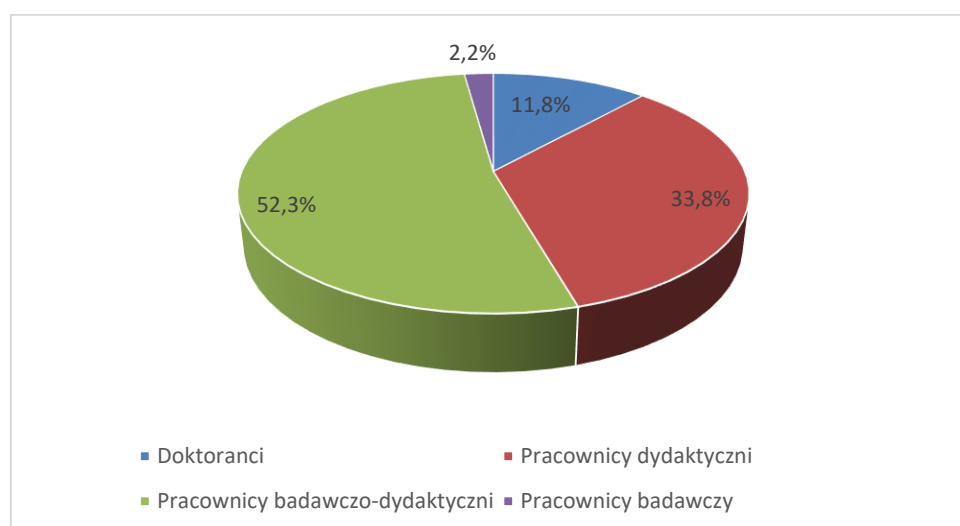
Tab.12. Tytuł/stopień naukowy a wiek badanych (N=459)

Wiek	Tytuł/stopień naukowy							
	Profesor		Doktor habilitowany		Doktor		Magister lub równorzędny	
	Liczebność	Procent z wieku	Liczebność	Procent z wieku	Liczebność	Procent z wieku	Liczebność	Procent z wieku
22-35 lat	0	0	1	1,3	27	15,1	84	71,8
36-50 lat	16	19,3	37	46,3	93	52,0	25	21,4
51-65 lat	42	50,6	37	46,3	50	27,9	7	6,0
66-80 lat	25	30,1	5	6,3	9	5,0	1	0,9

Wiek	Tytuł/stopień naukowy							
	Profesor		Doktor habilitowany		Doktor		Magister lub równorzędny	
	Liczebność	Procent z wieku	Liczebność	Procent z wieku	Liczebność	Procent z wieku	Liczebność	Procent z wieku
Suma	83	100,0	80	100,0	179	100,0	117	100,0

Wśród profesorów przewagę mają osoby w wieku od 51 do 65 lat. Wśród osób z tytułem doktora habilitowanego jednakowo licznie są reprezentowane osoby w wieku od 36 do 50 lat oraz w wieku od 51 do 65 lat. W przypadku osób z tytułem doktora przeważają osoby w grupie wiekowej 36-50 lat, a wśród osób z tytułem magistra lub równorzędnym przeważają osoby w wieku 22-35 lat.

Wykres 33. Charakterystyka badanych według grupy pracowniczej (N=459)



Ponad połowa pracowników, którzy zdecydowali się wziąć udział w badaniu, należy do grupy pracowników badawczo-dydaktycznych. Ponad jedna trzecia badanych to pracownicy dydaktyczni. W badaniu wzięło udział prawie 12% doktorantów i tylko nieco ponad 2 procent pracowników badawczych. Ci ostatni stanowią na uczelni najmniej liczną grupę pracowniczą.

Tab. 13. Grupa pracownicza a płeć badanych (N=571)

Płeć	Grupa pracownicza			
	Pracownicy badawczo-dydaktyczni	Pracownicy dydaktyczni	Pracownicy badawczy	Doktoranci

	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci	Liczebność	Procent z płci
Kobieta	152	63,3	99	63,9	5	50,0	33	61,1
Mężczyzna	88	36,7	56	36,1	5	50,0	21	38,9
Suma	240	100,0	155	100,0	10	100,0	54	100,0

W grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych przeważają kobiety. Wśród pracowników badawczych rozkład płci jest równomierny. Z kolei wśród doktorantów również dominują kobiety.

WYNIKI

Opieka naukowa

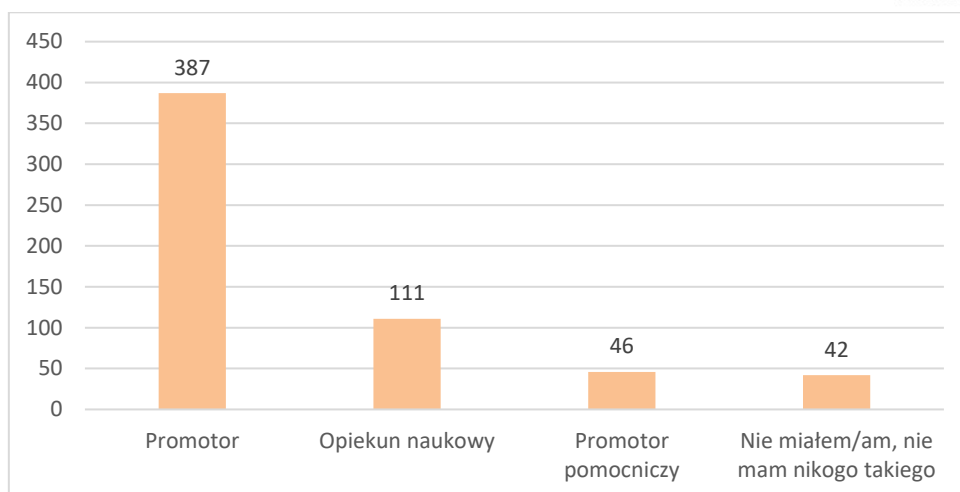
Naukowcy będący na początku swojej ścieżki zawodowej powinni mieć zorganizowany i regularny kontakt z opiekunem naukowym. Relacje z opiekunem naukowym powinny obejmować:

- a) rejestrowanie postępu wszelkich badań oraz ich wyników;
- b) uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria oraz stosowanie tych informacji;
- c) pracę według ustalonych harmonogramów, terminów wykonania, praktycznych rezultatów i/lub wyników badań (Europejska Karta Naukowca, s. 14).

Ponadto w Europejskiej Karcie Naukowca postuluje się, aby opiekunowie naukowci byli wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, a także powinni dysponować czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami oraz zaangażowaniem, aby móc stanowić dla stażystów odpowiednie wsparcie oraz zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej (s. 21).

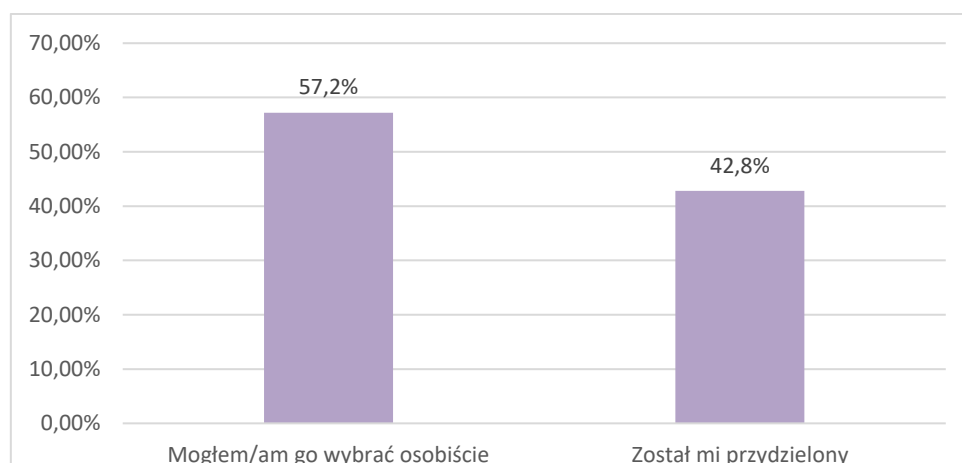
Wykres 34. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie, czy jako doktoranci lub młodzi naukowcy mieli opiekuna naukowego (N=586)³

³ Pytanie z możliwością wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.



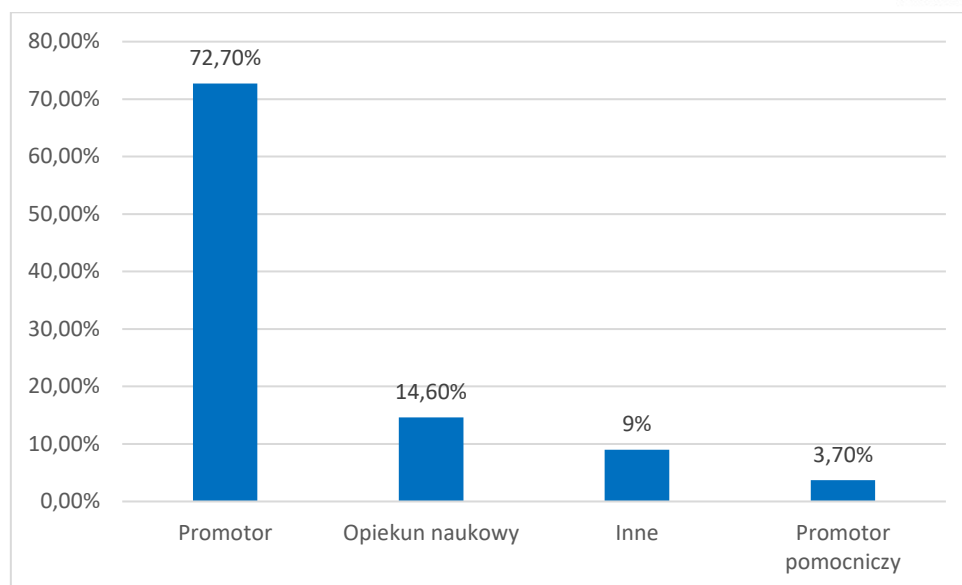
Większość badanych miała lub ma opiekuna naukowego. Najczęściej był to lub jest promotor (387 wskazań), w drugiej kolejności opiekun naukowy (111 wskazań) lub promotor pomocniczy (46). Niektórzy z nich mieli lub mają promotora i opiekuna lub promotora i promotora pomocniczego. Jedynie 42 osoby zaznaczyły, że nie miały lub nie mają żadnej osoby sprawującej nadzór nad ich pracą na początku kariery naukowej.

Wykres 35. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie, w jaki sposób opiekun/promotor/promotor pomocniczy był wybrany (N=390)



Ponad 57% badanych, którzy mieli lub mają promotora/promotora pomocniczego/opiekuna naukowego mogło wybrać go osobiście. Pozostałym respondentom został on przydzielony.

Wykres 36. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie, która z osób sprawowała/sprawuje rzeczywistą opiekę nad Pana/i działalnością naukową i rozwojem (N=377)



Na pytanie o to, która z osób sprawowała lub sprawuje nie tylko formalną ale i rzeczywistą opiekę nad działalnością i rozwojem naukowym prawie 73% badanych odpowiedziało, że taką opiekę sprawował/sprawuje promotor. W przypadku prawie 15% pytanych rzeczywistą opiekę sprawował lub sprawuje opiekun naukowcy, a w przypadku prawie 4% pytanych był to lub jest promotor pomocniczy. 9% badanych wybrało odpowiedź „inne”.

Wśród odpowiedzi „inne” pojawiły się następujące odpowiedzi: kierownik Zakładu, kierownik Kliniki, kierownik Katedry, moja bezpośrednia przełożona, nikt, samodzielnie, wcześniej promotor, obecnie przełożony, ale nie jest to ta sama osoba. Pojawiły się również następujące wypowiedzi:

- *Niestety mój promotor jedynie spowalniał rozwój naukowy mojej osoby. Tak naprawdę stopień pomocy ogranicza się do opinii na temat przesłanych materiałów; tematyka pracy jest narzucona i ściśle związana z działalnością promotora.*
- *Brak wsparcia merytorycznego. Nikt nie sprawuje takiej opieki. Nie mam określonej ścieżki kariery zawodowej mimo zabiegania o taką.*
- *Mam mentorów w Uczelni i poza nią, ale nie są to osoby, które sprawowały opiekę nad moją działalnością naukową.*

Tab.14. Stosunek badanych do różnych aspektów związanych ze współpracą z opiekunem (N=546)

Stwierdzenia	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie dotyczy
Pracuję/pracowałem/am z opiekunem w oparciu o wcześniej ustalony harmonogram	27,2%	27,9%	11,1%	4,8%	29,0%
Mój opiekun jest/był kompetentny w nadzorowaniu mojej pracy	41,8%	23,3%	3,5%	3,5%	27,9%
Mój opiekun jest/był zaangażowany w nadzorowanie mojej pracy	39,4%	22,7%	6,8%	3,3%	27,9%
Mój opiekun poświęcał mi wystarczającą ilość czasu	35,7%	25,1%	7,8%	3,5%	27,9%
Mój opiekun zapewniał mi właściwe wsparcie	37,9%	23,5%	6,5%	3,9%	28,1%
Mój opiekun udzielał mi informacji zwrotnej na temat mojej pracy, oceniał moje sprawozdania	40,3%	23,5%	5,2%	3,1%	27,9%
Mój opiekun monitoruje/monitorował postępy mojej pracy	39,4%	22,2%	7,2%	2,6%	28,5%
Moje kontakty z opiekunem są/były regularne	40,5%	24,2%	5,2%	2,2%	27,9%
Mój opiekun zachęcał mnie do udziału w seminariach naukowych	37,5%	21,6%	8,1%	3,3%	29,6%

Jeśli chodzi o różne aspekty pracy z promotorem/promotorem pomocniczym/opiekunem naukowym, to najwyżej zostały ocenione następujące aspekty:

- a) ponad 65% badanych (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) zadeklarowało, że ich opiekun był/jest kompetentny w nadzorowaniu ich pracy;
- b) prawie 65% badanych (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) uznało, że ich kontakty z opiekunem są lub były regularne;
- c) prawie 64% respondentów (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) stwierdziło, że opiekun udzielał/udziela informacji zwrotnej na temat ich pracy i oceniał sprawozdania naukowe;

Natomiast najniżej został ocenione następujące aspekty:

- a) ponad 61% pytanych (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) stwierdziło, że ich opiekun poświęcał/poświęca im wystarczającą ilość czasu;
- b) nieco więcej niż 59% pytanych (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) stwierdziło, że ich opiekun zachęcał/zachęca ich do udziału w seminariach naukowych;
- c) ponad 55% badanych uznało (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”), że pracują lub pracowali z opiekunem w oparciu o wcześniej ustalony harmonogram.

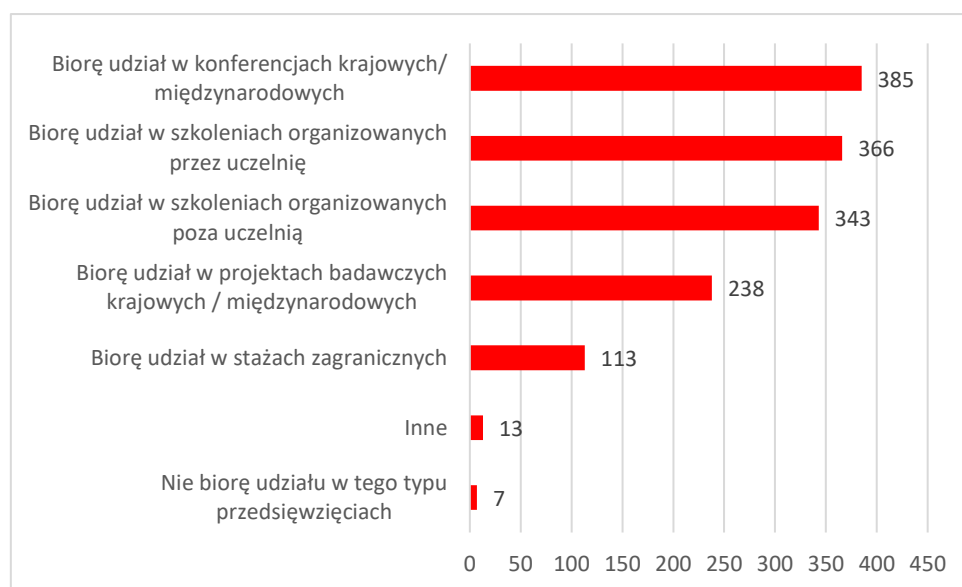
W edycji badania z 2018 roku na pytanie o to, czy na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi zostały ustalone i zorganizowane regularne formy kontaktu doktorantów z opiekunami naukowymi i przedstawicielami kierunku/wydziału, aby w pełni korzystać z tych relacji, 63% badanych odpowiedziało twierdząco, 14% badanych zaprzeczyło, a 22% zaznaczyło odpowiedź trudno powiedzieć. Oznacza to, że w obecnej edycji badania nastąpił nieznaczny wzrost odpowiedzi twierdzących, gdyż regularne kontakty z opiekunem zadeklarowało prawie 65% badanych. Natomiast na pytanie, czy na Uniwersytecie Medycznym 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, 52% respondentów odpowiedziało, że tak, 17% badanych wybrało odpowiedź „nie”, a ponad jedna trzecia badanych zdecydowała się na odpowiedź „trudno powiedzieć”. W odniesieniu do większości kwestii poruszonych w tym pytaniu w obecnej edycji badania również nastąpił wzrost odpowiedzi pozytywnych. Wzrost ten wyniósł średnio 10% w odniesieniu do każdego aspektu badania. Należy jednak zaznaczyć, iż bardzo trudno jest porównać obie edycje badania z uwagi na odmienną metodologię zastosowaną w każdym z nich.

Dostęp do szkoleń zawodowych i możliwość stałego rozwoju zawodowego

W Europejskiej Karcie Naukowca podkreśla się konieczność stałego rozwoju zawodowego: *Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji* (s. 19). Szkolenia oraz inne możliwości rozwoju powinny

być dostępne, zgodne z zainteresowaniami oraz skuteczne w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy.

Wykres 37. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie, w jaki sposób dbają o własny rozwój zawodowy (N=1465)⁴



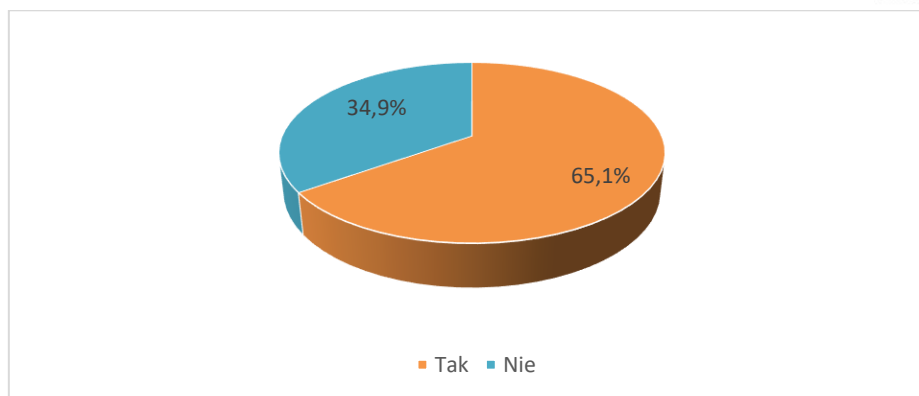
W pytaniu o to, w jaki sposób badani dbają o własny rozwój zawodowy, można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. Największą liczbę wskazań uzyskały następujące odpowiedzi:

- a) biorę udział w konferencjach krajowych/międzynarodowych (385 wskazań);
- b) biorę udział w szkoleniach organizowanych przez uczelnię (366 wskazań);
- c) biorę udział w szkoleniach organizowanych poza uczelnią (343 wskazania).

Nieco mniej wskazań uzyskały odpowiedzi dotyczące uczestnictwa w projektach badawczych krajowych/międzynarodowych i uczestnictwa w stażach zagranicznych. Tylko 7 badanych zaznaczyło, że nie bierze udziału w tego typu przedsięwzięciach.

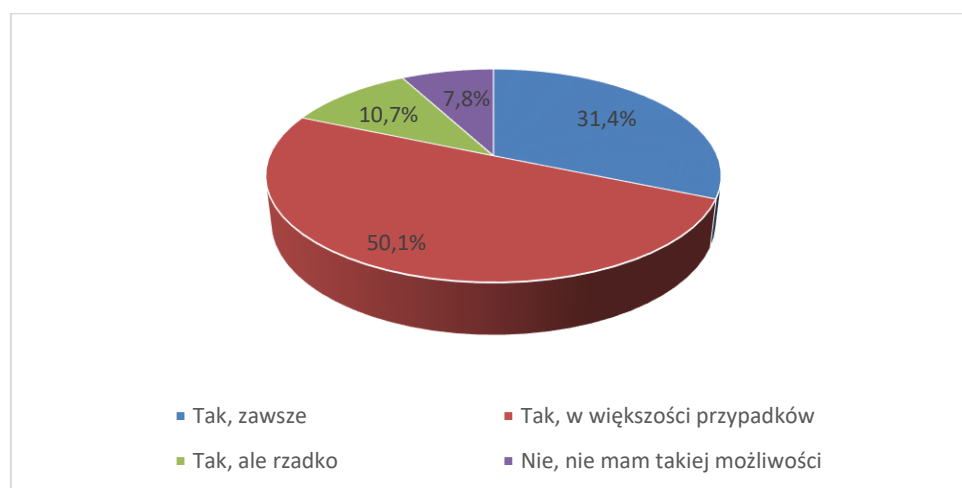
Wykres 38. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie, czy oferta kursów podnoszących kwalifikacje oferowana na uczelni jest zadowalająca (N=459)

⁴ Pytanie z możliwością wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.



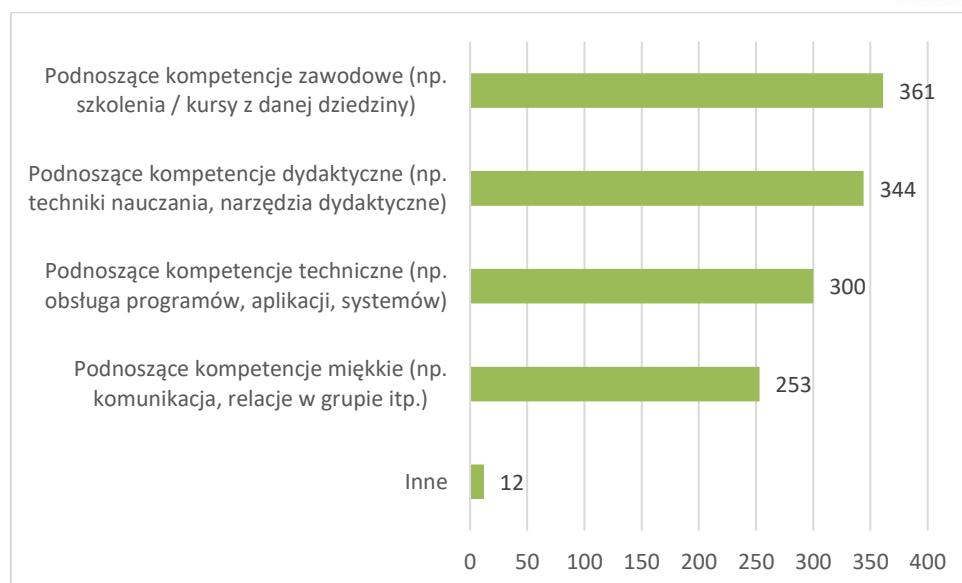
Ponad 65% badanych uznało, że oferta kursów podnoszących kwalifikacje oferowanych na uczelni jest zadowalająca.

Wykres 39. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie o możliwość ewaluacji kursów podnoszących kwalifikacje oferowanych na uczelni (N=459)



Ewaluacja kursu jest ważnym wskaźnikiem jego jakości. Jeśli chodzi o możliwość ewaluacji kursów podnoszących kwalifikacje oferowanych na uczelni, to co drugi badany stwierdził, iż dzieje się tak w większości przypadków. Ponad jedna trzecia respondentów stwierdziła, że ewaluacja kursów ma miejsce zawsze. Prawie 11% zaznaczyło, że możliwość ewaluacji kursów występuje rzadko. Prawie 8% pytanych uznała, że nie miała możliwości ewaluacji kursu, w którym uczestniczyła.

Wykres 40. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie, jakie kursy i szkolenia powinny zostać zapewnione (N=1270)



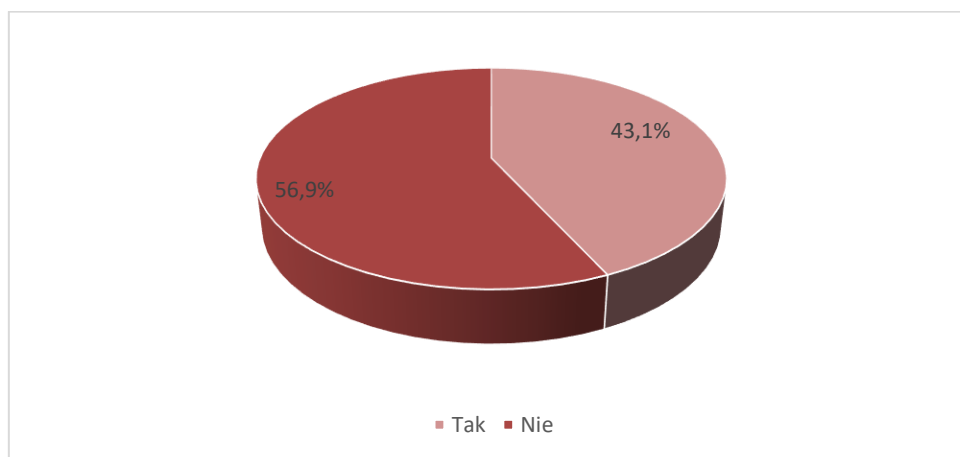
Na pytanie o to, jakie kursy powinny zostać zapewnione, większość badanych odpowiedziała, że powinny to być kursy podnoszące kompetencje zawodowe (361 wskazań), kursy podnoszące kompetencje dydaktyczne (344 wskazania) oraz kursy podnoszące kompetencje techniczne (300 wskazań). Badani, którzy zaznaczyli odpowiedź „inne”, w uzasadnieniu pisali, że chcieliby uczestniczyć w kursach dających rzeczywiste korzyści.

W badaniu z 2018 roku na pytanie, czy na Uniwersytecie Medycznym 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, 55% badanych odpowiedziało twierdząco, 21% odpowiedziało przecząco, a 23% wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Rozwój kariery zawodowej

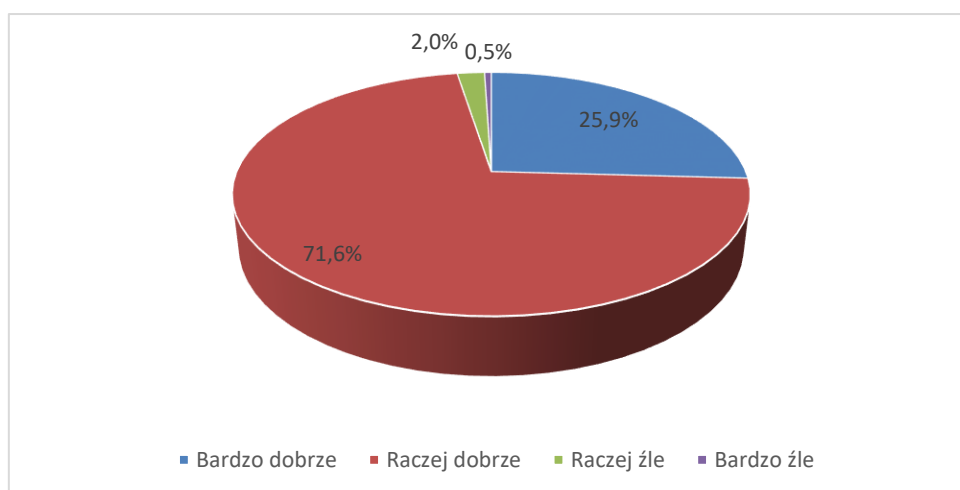
Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni dysponować strategią rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie ich kariery niezależnie od rodzaju podpisanej przez nich umowy o pracę, również dla naukowców posiadających umowy na czas określony. W ramach tej strategii naukowcy powinni mieć możliwość skorzystania ze wsparcia i wskazówek mentorów odnośnie do rozwoju naukowego. Wszyscy naukowcy powinni znać strategię rozwoju kariery naukowej (Europejska Karta Naukowca, s. 18-19).

Wykres 41. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie o znajomość zakresu dokumentu "Strategia Uniwersytetu Medycznego w Łodzi na lata 2021-2025" odnoszącego się do kariery zawodowej naukowców (N=459)



Znajomość zakresu dokumentu „Strategia Uniwersytetu Medycznego w Łodzi na lata 2021-2025” odnoszącego się do kariery zawodowej naukowców zadeklarowało prawie 57% badanych. Oznacza to, że duża grupa badanych, bo ponad 43% nie zna tych zapisów.

Wykres 42. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie o ocenę zakresu dokumentu "Strategia Uniwersytetu Medycznego w Łodzi na lata 2021-2025" odnoszącego się do kariery zawodowej naukowców (N=197)



Osoby, które zaznaczyły, iż znają zakres dokumentu „Strategia Uniwersytetu Medycznego w Łodzi na lata 2021-2025” odnoszącego się do kariery zawodowej naukowców, w

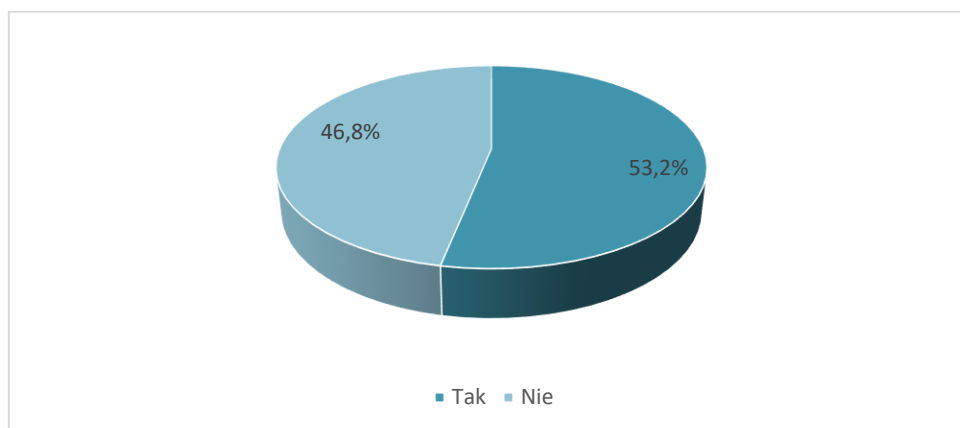
zdecydowanej większości raczej dobrze oceniły zawarte w nim zapisy (prawie 72% odpowiedzi). Ponad jedna czwarta badanych oceniła dokument bardzo dobrze. Jedynie 2,5% respondentów oceniła dokument raczej źle lub bardzo źle.

W badaniu z 2018 roku na pytanie, czy na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi obowiązuje w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określona strategia rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, 56% badanych odpowiedziało, że tak, 15% pytanym stwierdziło, że nie, a 29% badanych wskazało, że trudno powiedzieć. Pytanie dotyczyło istnienia strategii rozwoju kariery zawodowej dla naukowców, a jej znajomości czy oceny, dlatego też trudno jest porównać to pytanie z pytaniami z bieżącej edycji badania.

Dostęp do doradztwa zawodowego

Zgodnie z założeniami Europejskiej Karty Naukowca pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić 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 (s. 19).

Wykres 43. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie, czy wiedzą, do kogo zwrócić się w uczelni w sytuacji, w której potrzebowaliby doradztwa w zakresie swojego rozwoju zawodowego (N=459)



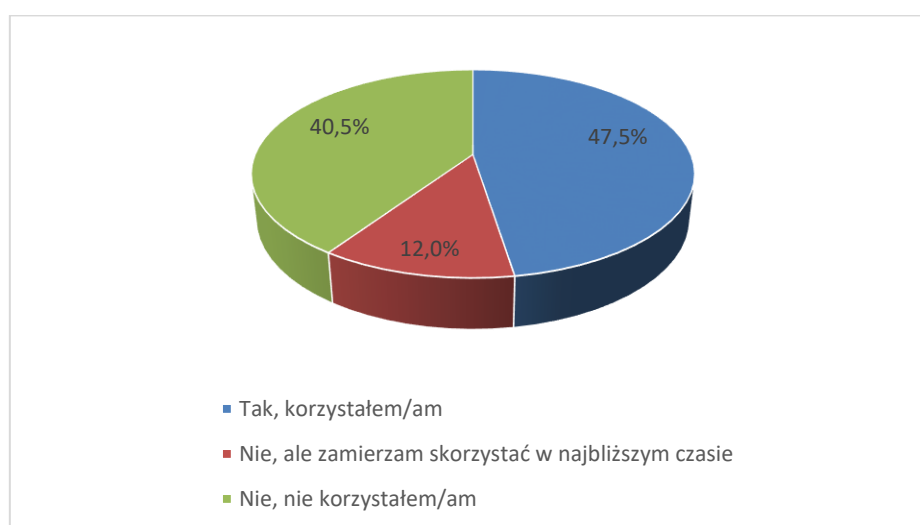
Nieco ponad 53% respondentów wie, do kogo zwrócić się w uczelni w sytuacji, w której potrzebowaliby doradztwa w zakresie rozwoju zawodowego. W badaniu z 2018 roku zostało zadane pytanie, czy na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi pracodawca zapewnia naukowcom na każdym

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. Rozkład odpowiedzi na to pytanie wyglądał następująco: 26% respondentów zaznaczyło odpowiedź twierdzącą, kolejne 26% badanych zaznaczyło odpowiedź „nie”, a aż 48% badanych uznało, że trudno jest odpowiedzieć na to pytanie. Warto zaznaczyć, że w poprzedniej edycji badania pytanie to uzyskało najmniej pozytywnych odpowiedzi. W przypadku tego aspektu badania również trudno jest porównać wyniki obu edycji badania, gdyż zadane pytania dotyczyły różnych kwestii.

Wartość mobilności

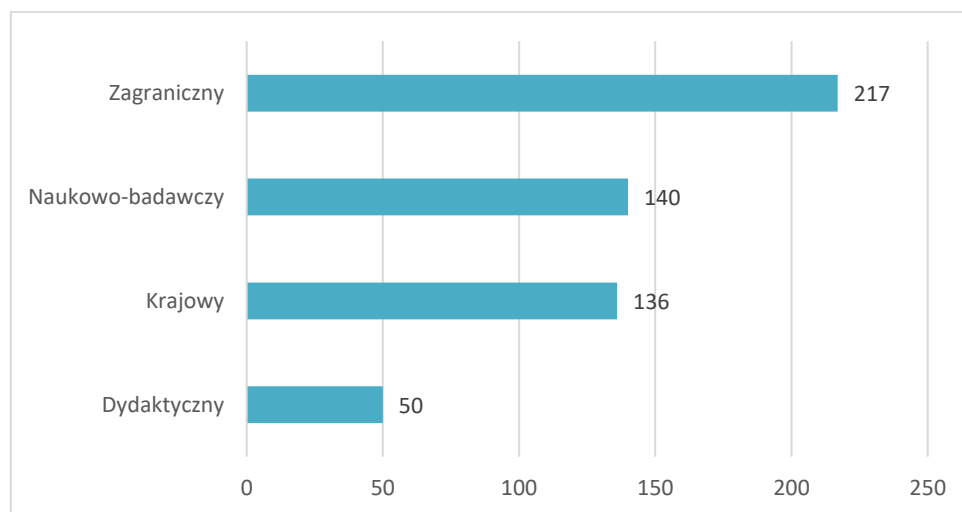
Zgodnie z zapisami Karty grantodawcy i/lub pracodawcy powinni: (...) *uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.* W tym celu należy wprowadzić konieczne instrumenty administracyjne, aby umożliwić zarówno przenoszenie grantów, jak i ubezpieczenia społecznego zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego (s. 19).

Wykres 44. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie, czy w czasie pracy na uczelni korzystali z możliwości wyjazdu w celach naukowo-dydaktycznych (N=456)



Prawie 48% badanych w czasie pracy na uczelni skorzystało z możliwości wyjazdu w celach naukowo-dydaktycznych, a 12% pytanym zamierza skorzystać z takiej możliwości w najbliższym czasie. Jednak ponad 40% respondentów nie korzystała z możliwości wyjazdu w celach naukowo-dydaktycznych.

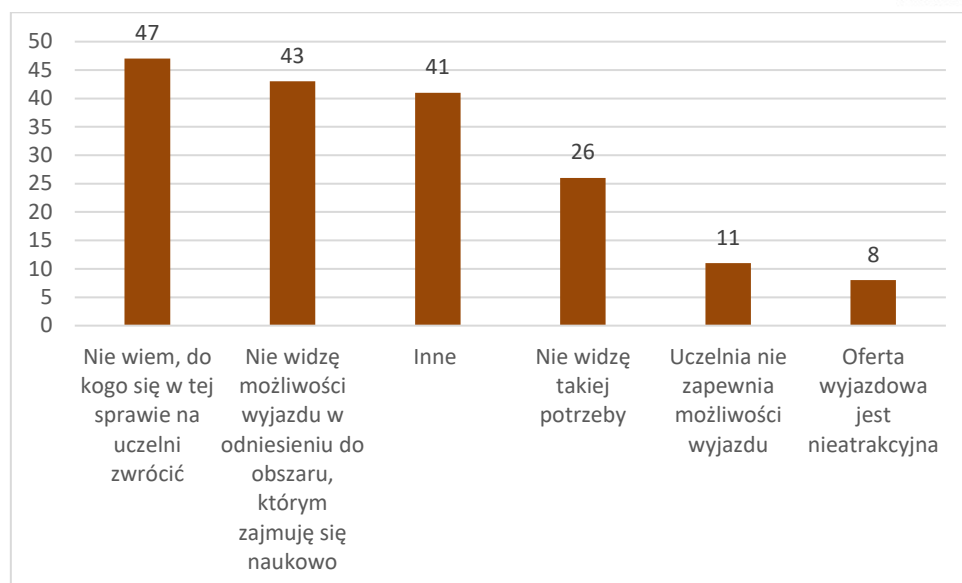
Wykres 45. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie, na jakim wyjeździe byli (N=543)⁵



Osoby, które skorzystały z możliwości wyjazdu w celach naukowo-dydaktycznych, zostali zapytani o to na jakim wyjeździe/wyjazdach byli. W większości przypadków były to zagraniczne wyjazdy naukowo-badawcze. Część odpowiadających zadeklarowała wyjazd krajowy. Tylko 50 osób zaznaczyło, iż był to wyjazd w celach dydaktycznych.

Wykres 46. Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie, dlaczego nie skorzystali z możliwości wyjazdu w celach naukowo-dydaktycznych (N=176)

⁵ Pytanie z możliwością wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.



Natomiast ci badani, którzy zaznaczyli, że nie wyjeżdżali w celach naukowo-dydaktycznych, zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie, dlaczego nie skorzystali z możliwości takiego wyjazdu. Większość badanych odpowiedziała, że nie skorzystała z możliwości wyjazdu, ponieważ nie wie, do kogo się w tej sprawie na uczelni zwrócić lub nie widzi możliwości wyjazdu w odniesieniu do obszaru, którym się zajmuje zawodowo. 26 osób nie widzi potrzeby takiego wyjazdu. Najbardziej wybieranymi odpowiedziami były: uczelnia nie zapewnia możliwości wyjazdu oraz oferta wyjazdowa jest nieatrakcyjna. Spora grupa badanych (41 osób) zaznaczyła, odpowiedź „inne”.

W kategorii „inne” pojawiły się następujące odpowiedzi:

- *Obowiązki dydaktyczne i naukowe oraz administracyjne są na tyle absorbujące, że trudno jest je zostawić i wyjechać w celach naukowo-dydaktycznych*
- *Zawsze brak czasu, bo trzeba realizować pensum, pracę badawczą itp.*
- *Nadmiar obowiązków nie pozwala na dłuższą nieobecność*
- *Priorytet bieżącej działalności klinicznej nad kształceniem naukowym*
- *Wiąże się z opuszczeniem rodziny i pacjentów/dodatkowej pracy na dłuższy czas*
- *Sytuacja kadrowa w jednostce uniemożliwia wyjazd*
- *Zbyt mała ilość personelu na oddziale*
- *Nie wiem, czy kierownik kliniki, w której jestem zatrudniona wyraziłby na to zgodę, ze względu na obowiązki w pracy, które mam przydzielone*

- *Realizacja grantów na uczelni*
- *Z czasów, kiedy mogłam uznać się za młodego, rozwijającego się naukowca, nie było szerokiej możliwości wyjazdów tego typu, a przynajmniej nie były rozpropagowywane*
- *Brakowało jasnych informacji i przekazów o możliwości skorzystania z takiego wariantu*
- *Reprezentuję inną dziedzinę naukową*
- *Nie myślałam jeszcze o takim wyjeździe*
- *Życie tak się ułożyło*
- *Ze względów osobistych*
- *Mam dzieci*
- *Dłuższy wyjazd nie wchodzi w grę z powodów rodzinnych*
- *Trudności rodzinne, wynikające z opieki nad dziećmi, rodzicami itp., nierówność płciowa dostępu do oferty*
- *Pandemia COVID*

W badaniu z 2018 roku na pytanie, czy na Uniwersytecie Medycznym 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, 58% badanych odpowiedziało, że tak, 15% badanych odpowiedziało, że nie, a 27% badanych zaznaczyło odpowiedź trudno powiedzieć. Również w przypadku tego aspektu badania nie jest możliwe porównanie odpowiedzi z obu edycji badania, gdyż pytania w nich zawarte odnosiły się do różnych kwestii związanych z mobilnością.

System oceny pracowników

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców system oceny pracowniczej. Powinna to być regularna ocena ich wyników zawodowych przeprowadzana w przejrzysty sposób przez niezależną komisję. Ocena ta powinna uwzględniać następujące aspekty:

- a) ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, np. w postaci publikacji, patentów itp.;

- b) nauczanie/prowadzenie wykładów;
- c) opiekę naukową, doradztwo;
- d) współpracę krajową lub międzynarodową;
- e) obowiązki administracyjne;
- f) działania na rzecz szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie;
- g) mobilność (s. 22).

Tab.15. Stosunek badanych do różnych aspektów związanych z okresową oceną pracowników (N=459)

Stwierdzenia	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Kryteria oceny pracowników są przejrzyste	25,9%	56,0%	14,8%	3,3%
Kryteria oceny pracowników są rzetelne	20,7%	58,6%	17,0%	3,7%
Kryteria oceny pracowników są obiektywne	22,0%	56,9%	16,8%	4,4%
Aplikacja Process Portal wykorzystywana w procesie oceny pracowników jest przyjazna w użytkowaniu	16,1%	54,0%	22,2%	7,6%
Zgłaszanie dorobku przez Process Portal jest czasochłonne	20,3%	34,0%	37,0%	8,7%
Mam możliwość zgłoszenia skargi lub apelacji w przypadku oceny, którą uważam za krzywdzącą lub nieobiektywną	18,1%	58,4%	19,2%	4,4%

W większości badani raczej pozytywnie odnoszą się do różnych aspektów związanych z okresową oceną pracowników. Jeśli chodzi o kryteria oceny pracowników, to 56% uznało, że są one raczej przejrzyste, a prawie 26% uznało, że są zdecydowanie przejrzyste. Z kolei dla prawie 59% pytanych kryteria oceny pracowników są raczej rzetelne, podczas gdy prawie 21% badanych zdecydowanie zgodziło się z tym stwierdzeniem. Dla prawie 57% badanych kryteria oceny pracowników są raczej obiektywne, a dla 22% kryteria te są zdecydowanie obiektywne. W opinii badanych 54% aplikacja Process Portal wykorzystywana w procesie oceny pracowników jest raczej przyjazna w użytkowaniu, a według nieco ponad 16% pytanych jest zdecydowanie przyjazna w użytkowaniu. Jednakże spora grupa badanych – 29,8% (suma odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie”) nie jest zadowolona z funkcjonowania Process Portalu. W przekonaniu ponad 54% pytanych (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) zgłaszanie dorobku do Process Portalu jest czasochłonne. Badani mieli również okazję wyrazić opinię na temat tego, czy mają możliwość zgłoszenia skargi lub apelacji w przypadku

oceny, którą uważają za krzywdzącą lub nieobiektywną. Ponad 76% badanych (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) stwierdziło, że nie ma takiej możliwości.

W edycji badania z 2018 roku na pytanie, czy na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi funkcjonuje procedura regularnej oceny naukowców i wyników ich badań przeprowadzana w sposób przejrzysty przez niezależną komisję, w tym międzynarodową, 61% badanych odpowiedziało twierdząco, 17% respondentów zaprzeczyło, a 22% badanych wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. W badaniu z 2018 roku zadano pytanie, czy badani wiedzą o istnieniu takiego systemu. Natomiast w obecnym badaniu zadano pytania o ocenę różnych aspektów funkcjonowania systemu okresowej oceny pracowników, zatem trudno jest porównać odpowiedzi respondentów z obu edycji badania.

PODSUMOWANIE

- W badaniu wzięło udział 459 osób z czego 63% stanowią kobiety, a 37% - mężczyźni. Największą grupę badanych stanowią osoby w wieku 36-50 lat oraz osoby w wieku 51-65 lat. Wśród badanych przeważają osoby ze stażem pracy powyżej 16 lat. Prawie 40% respondentów stanowią osoby z tytułem doktora, a ponad jedna czwarta to osoby z tytułem magistra lub równorzędnym. Ponad połowa badanych reprezentuje grupę pracowników naukowo-dydaktycznych.
- Większość badanych miała lub ma opiekuna naukowego, którym najczęściej był lub jest promotor, opiekun naukowy i/lub promotor pomocniczy. Większość badanych zaznaczyła również, iż wskazana osoba pełniła/pełni nie tylko formalny ale i merytoryczny nadzór nad ich działalnością i rozwojem naukowym. Badani w większości zgadzali się ze stwierdzeniami, że ich opiekun naukowy był/jest kompetentny, kontakty z nim były/są regularne oraz że opiekun udzielał/udziela informacji zwrotnej na temat ich pracy.
- Respondenci najczęściej dbają o rozwój zawodowy poprzez uczestnictwo w konferencjach krajowych/międzynarodowych oraz biorąc udział w szkoleniach organizowanych przez uczelnię i poza uczelnią. Dla ponad 65% badanych oferta kursów podnoszących kwalifikacje oferowanych na uczelni jest zadowalająca. Większość badanych zaznaczyła również, że miała możliwość ewaluacji kursów, w których uczestniczyła. Ponadto badani chcieliby, aby uczelnia zapewniła więcej kursów

i szkoleń podnoszących kompetencje zawodowe, kompetencje dydaktyczne oraz kompetencje techniczne.

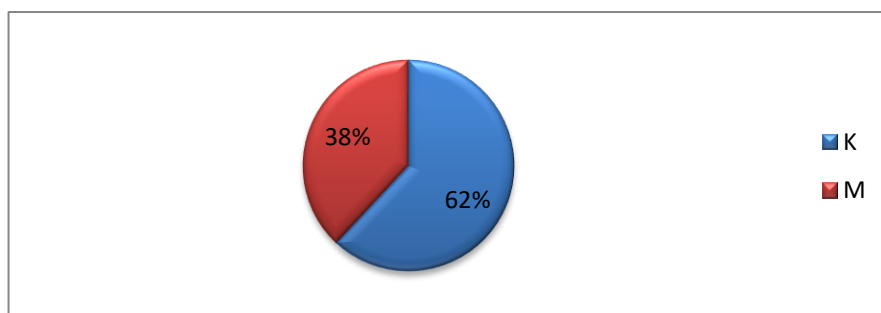
- Znajomość zakresu dokumentu „Strategia Uniwersytetu Medycznego w Łodzi na lata 2021-2025” odnoszącego się do kariery zawodowej naukowców zadeklarowało prawie 57% badanych. Oznacza to, że duża grupa badanych, bo ponad 43% nie zna tych zapisów. Osoby, które zaznaczyły, iż znają ten dokument, w większości bardzo dobrze lub raczej dobrze oceniły jego zapisy odnoszące się do kariery zawodowej naukowców.
- Jedynie nieco ponad połowa badanych wie, do kogo zwrócić się na uczelni w sytuacji, w której potrzebowałiby doradztwa w zakresie rozwoju zawodowego.
- Prawie połowa badanych w czasie pracy na uczelni skorzystała z możliwości wyjazdu naukowo-dydaktycznego. W większości były to wyjazdy zagraniczne. Badani, którzy nie korzystali z możliwości takich wyjazdów, najczęściej nie wiedzieli, do kogo się w tej sprawie na uczelni zwrócić lub nie widzieli możliwości wyjazdu w odniesieniu do obszaru, którym zajmują się zawodowo.
- W większości badani raczej pozytywnie odnoszą się do różnych aspektów związanych z okresową oceną pracowników. Jednak ponad połowa badanych zaznaczyła, że zgłaszanie dorobku do Process Portalu jest czasochłonne. Ponadto więcej niż 76% respondentów stwierdziło, że nie mają możliwość zgłoszenia skargi lub apelacji w przypadku oceny, którą uważają za krzywdzącą lub nieobiektywną.
- W tych aspektach badania, które dało się porównać z edycją badania z 2018 roku, można zauważyć wzrost odpowiedzi pozytywnych. Natomiast odpowiedzi na wiele kwestii nie udało się porównać z uwagi na odmiennie sformułowane pytania.
- Komentarze, które pozostawili badani na końcu kwestionariusza ankiety, dotyczyły przede wszystkim konieczności zwiększenia oferty kursów i szkoleń oraz poprawy ich merytorycznej jakości. Duża część uwag była poświęcona różnym aspektom związanym z okresową oceną pracowników (niesprawiedliwe kryteria oceny, problemy z funkcjonowaniem Process Portalu, konieczność osobistego wpisywania dorobku naukowego do Process Portalu, co jest bardzo czasochłonne).

1.4. OBSZAR TEMATYCZNY: WARUNKI PRACY

OPIS BADANEJ PRÓBY

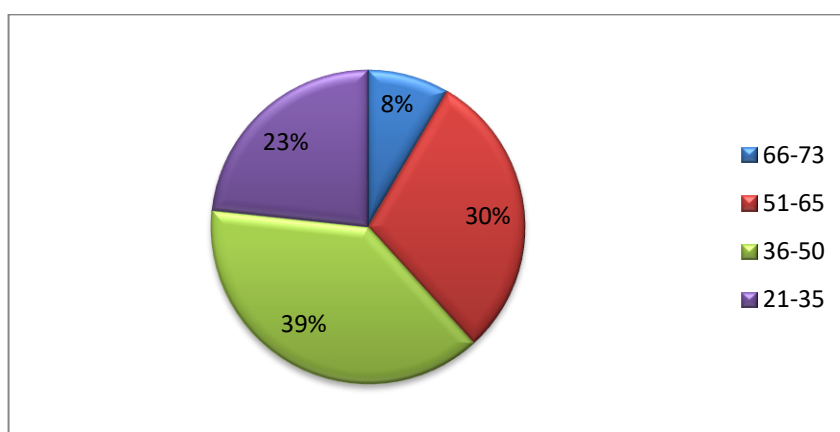
W tej części badania udział wzięło 480 osób. Większość z nich stanowiły kobiety – było to 62% (wykres 47).

Wykres 47. Płeć badanych (w %; N=480)



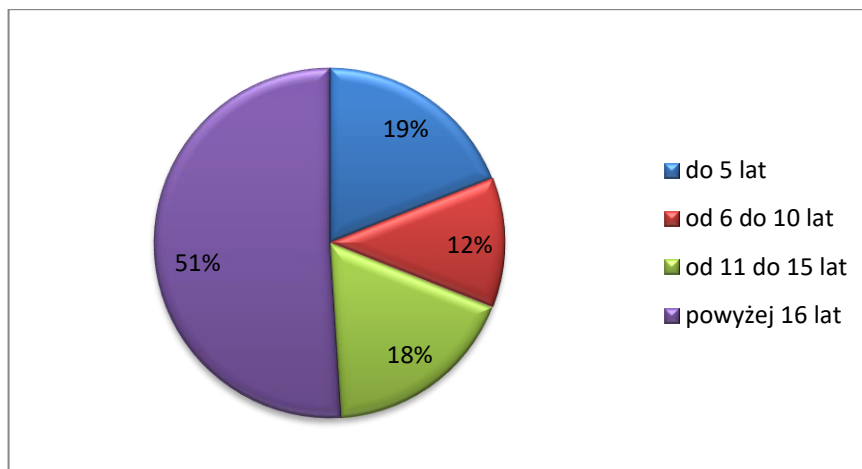
Wiek badanych rozkładał się następująco – najczęściej było osób w przedziale wiekowym 36-50 lat (39%), 1/3 stanowiły osoby w wieku 51-65 lat, niemal co piąty badany był w wieku 21-35 lat, zaś najstarsi pracownicy stanowili tylko 8%. Kilak osób nie podało wieku, lub zadeklarowany wiek wzbudzał wątpliwości, dlatego te rekordy zostały wyłączone z opracowania (wykres 48).

Wykres 48. Wiek badanych (w %; N=476)



Ponad połowa badanych (51%) to osoby z najdłuższym stażem pracy (powyżej 16 lat). Co druga osoba była pracownikiem ze stażem od 11 do 15 lat lub ze stażem poniżej 5 lat. 12% stanowiły osoby zatrudnione na uczelni od 6 do 10 lat (wykres 49).

Wykres 49. Staż pracy w latach (w %; N=480)



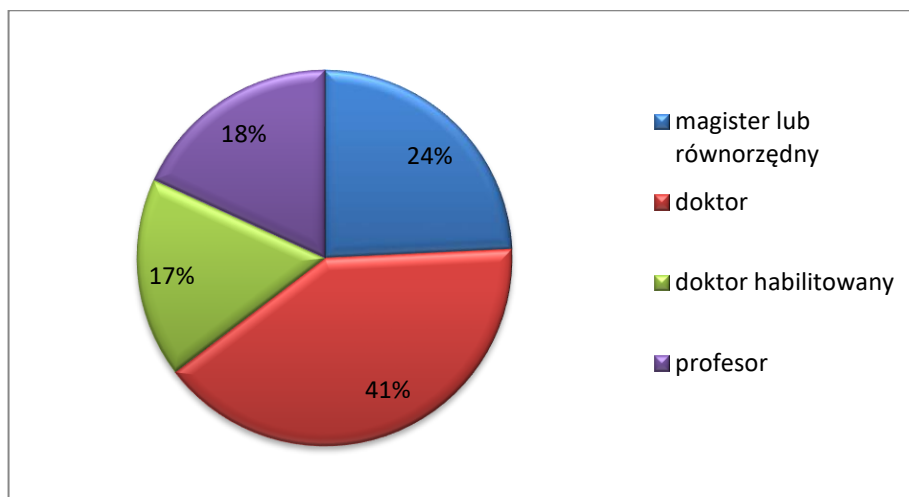
Kobiety stanowiły większość w każdej kategorii stażu pracy. W grupie profesorów oraz najmłodszych pracowników było ich o 1/3 więcej niż mężczyzn, zaś w najmłodszej stażem grupie, w pozostałych dwóch grupach było ich prawie o połowę więcej (tabela 16).

Tabela 16. Płeć a staż pracy w latach (w l. bezwzględnych; N=480)

Płeć	Staż pracy w latach				Ogółem
	Do 5 lat	Od 11 do 15 lat	Od 6 do 10 lat	Powyżej 16 lat	
Kobieta	57	56	39	146	298
Mężczyzna	35	28	18	101	182
Ogółem	92	84	57	247	480

W badaniu najliczniejszą grupą byli doktorzy (41%). Prawie 1/5 stanowiły osoby z tytułem magistra lub równorzędnym. Profesorowie stanowili 18%, zaś 17% to doktorzy habilitowani (wykres 50).

Wykres 50. Stopień / /tytuł naukowy badanych (w %; N=480)



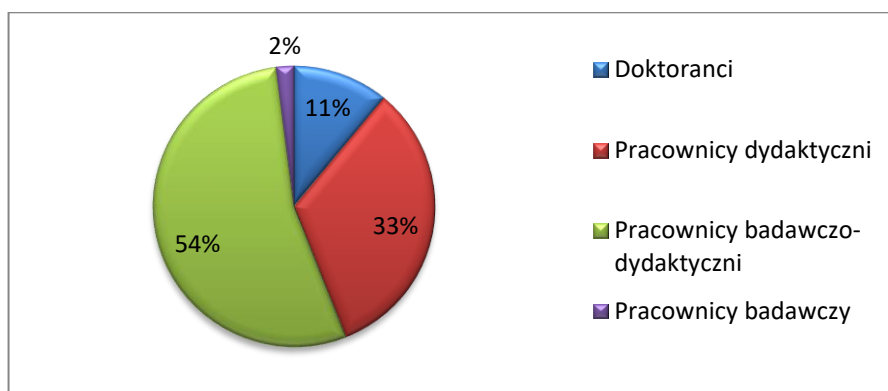
Wśród osób ze stopniem doktora kobiety stanowiły znaczną większość – było ich dwa razy więcej niż mężczyzn. Kobiety stanowiły też większość wśród doktorów habilitowanych oraz osób z tytułem magistra lub równorzędnym. Wśród profesorów było nieznacznie więcej mężczyzn niż kobiet (tabela 17).

Tabela 17. Płeć a stopień / tytuł naukowy (w l. bezwzględnych; N=480)

Płeć	Tytuł/stopień naukowy				Ogółem
	Doktor	Doktor habilitowany	Magister lub równorzędny	Profesor	
Kobieta	129	51	78	40	298
Mężczyzna	64	32	39	47	182
Ogółem	193	83	117	87	480

W badaniu wzięło udział 54% pracowników zatrudnionych w grupie badawczo-dydaktycznej. Co trzeci badany był pracownikiem dydaktycznym. 11% stanowili doktoranci, zaś osoby na stanowiskach badawczych stanowiły tylko 2% (wykres 51).

Wykres 51. Pracownicy według grup pracowniczych



WYNIKI

RELACJE Z OPIEKUNEM NAUKOWYM

Badając warunki pracy w pierwszej kolejności podjęto kwestię młodych naukowców, gdyż jakość środowiska, w jakim wykonują swoje pierwsze obowiązki będzie miała wpływ na ich dalszą karierę naukową i rozwój. Ponieważ w *Europejskiej Karcie...* ta kwestia poruszana jest w dwóch różnych obszarach, prezentowane poniżej wyniki zebrano za pomocą kwestionariusza nr 3, który badał kwestie szkoleń i rozwoju. W tym badaniu wzięło udział 459 osób. Szczegółowy opis próby znajduje się w 3 części niniejszego raportu.

Większość pracowników będąc doktorantami lub młodymi naukowcami miała promotora (387 osób) i/lub opiekuna naukowego (111 osób). 49% badanych przyznało, że sami mogli zdecydować o wyborze takiej osoby, co wydaje się ważne z punktu widzenia jakości relacji i jej wpływu na pracę i rozwój młodego naukowca. 60% badanych wskazało promotora jako osobę sprawującą faktyczną opiekę nad ich pracą. Większość badanych wyraziła zadowolenie ze współpracy z promotorem / opiekunem. Najlepiej oceniono kompetencje takiej osoby w sprawowaniu nadzoru nad pracą młodego naukowca (65% badanych udzieliło łącznie odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Drugą najlepiej ocenioną cechą w relacji opiekun – młody naukowiec była regularność kontaktów (ponad 64% odpowiedzi pozytywnych). Na trzecim miejscu znalazło się stwierdzenie, iż opiekun udziela lub udziela informacji zwrotnej na temat pracy (prawie 64% odpowiedzi pozytywnych). Na kolejnych pozycjach znalazły się: zaangażowanie opiekuna w nadzorowanie pracy (ponad 62%), monitorowanie postępów pracy młodego naukowca oraz udzielanie adekwatnego wsparcia (po 61%), poświęcanie wystarczającej ilości czasu (60,8%). Najgorzej oceniono zachęcanie do

udziału w seminariach (59% wskazań pozytywnych) oraz praca z opiekunem w oparciu o wcześniej ustalony harmonogram (55% odpowiedzi pozytywnych) (tabela 18).

Tabela 18. Ocena wybranych relacji z opiekunem naukowym

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie dotyczy	Ogółem
Pracuję/pracowałem/am z opiekunem w oparciu o wcześniej ustalony harmonogram	27,2	27,9	11,1	4,8	29	100
Mój opiekun jest/był kompetentny w nadzorowaniu mojej pracy	41,8	23,3	3,5	3,5	27,9	100
Mój opiekun jest/był zaangażowany w nadzorowanie mojej pracy	39,4	22,7	6,8	3,3	27,8	100
Mój opiekun poświęca/ł mi wystarczającą ilość czasu	35,7	25,1	7,8	3,5	27,9	100
Mój opiekun zapewnia/ł mi właściwe wsparcie	37,9	23,5	6,5	3,9	28,2	100
Mój opiekun udziela/ł mi informacji zwrotnej na temat mojej pracy, ocenia/ł moje sprawozdania	40,3	23,5	5,2	3,1	27,9	100
Mój opiekun monitoruje/monitorował postępy mojej pracy	39,4	22,2	7,2	2,6	28,6	100
Moje kontakty z opiekunem są/były regularne	40,5	24,2	5,2	2,2	27,9	100
Mój opiekun zachęca/ł mnie do udziału w seminariach naukowych	37,5	21,6	8,1	3,3	29,5	100

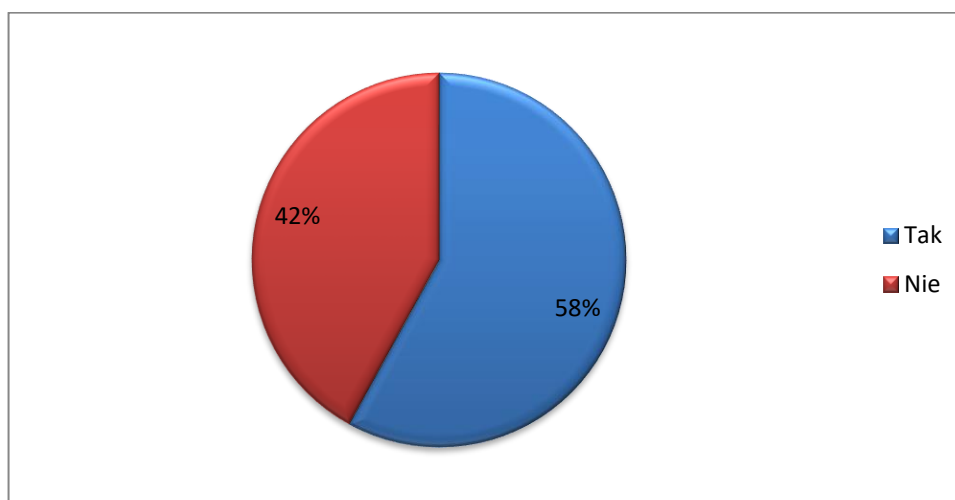
NADZÓR I OBOWIĄZKI W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA

Powyższe pytania odnoszące się do doświadczeń pracowników z początków ich kariery naukowej zostały skonfrontowane z informacjami odnoszącymi się do wybranych aspektów

roli opiekuna / promotora. W ten sposób zbadano, jak wypełniane są obowiązki związane z nadzorem i zarządzaniem młodą kadrami.

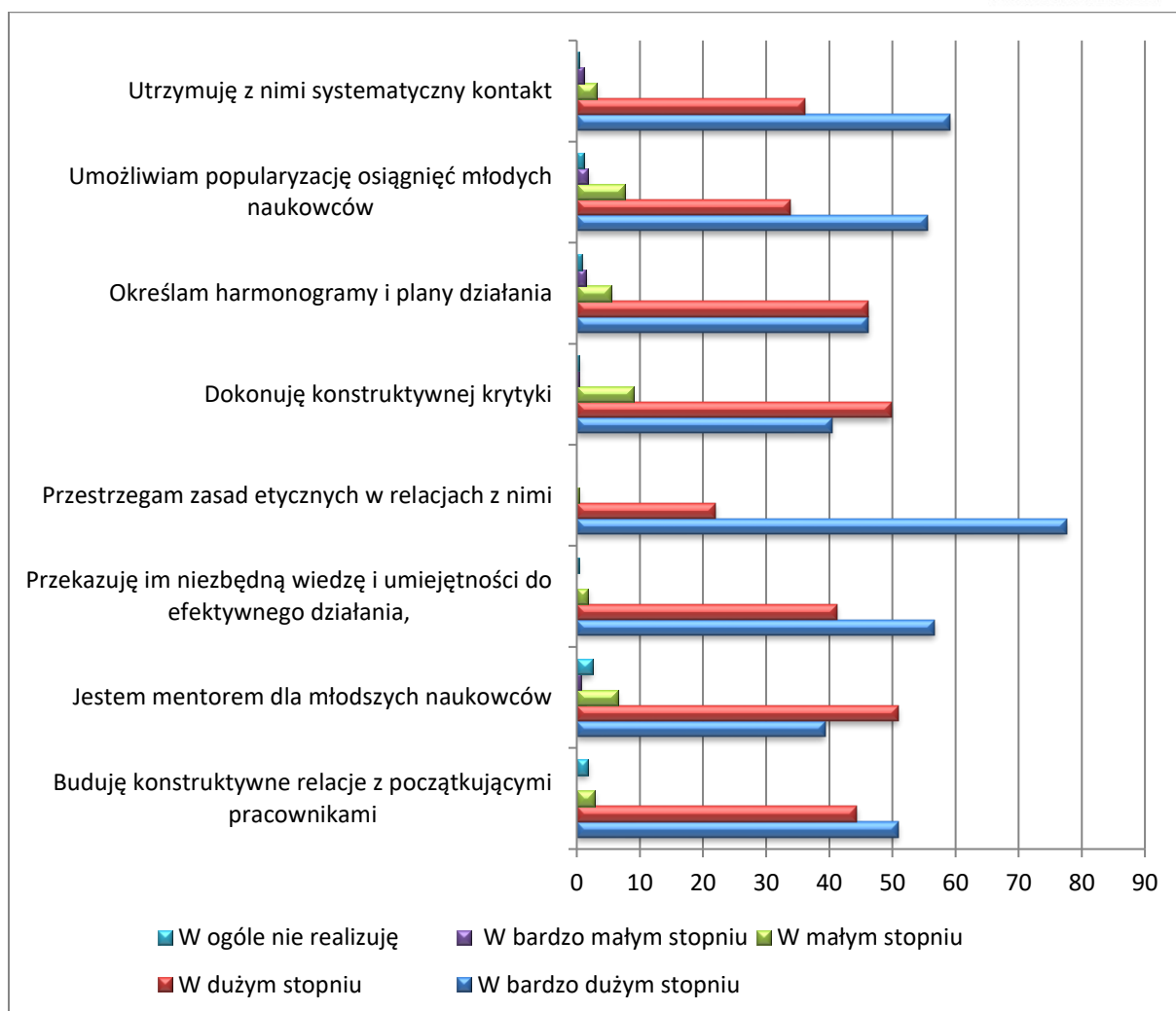
Ponad połowa badanych (58%) pełniła bądź pełni funkcję promotora, promotora pomocniczego lub opiekuna naukowego (wykres 52).

Wykres 52. Pełnienie funkcji opiekuna naukowego / promotora / promotora pomocniczego (w%; N=480)



O odpowiedź na kolejne pytanie zostały poproszone tylko te osoby, które zadeklarowały swoje doświadczenie w roli opiekuna lub promotora (N=277). Prawie wszyscy badani (99,6%) przyznali, że przestrzegają zasad etycznych w relacjach i w pracy ze swoimi podopiecznymi (łącznie wartość odpowiedzi „w bardzo dużym stopniu” i „w dużym stopniu”). 97,9% zadeklarowało, iż przekazuje im niezbędną wiedzę i umiejętności do efektywnego działania, 95,3% buduje konstruktywne relacje z początkującymi pracownikami i tyle samo zadeklarowało, że utrzymuje z nimi systematyczny kontakt. Nieco mniej przyznało, że określa harmonogramy i plany działania (92,4%), 90,3% jest mentorem dla młodszych naukowców, 90,2% dokonuje konstruktywnej krytyki, zaś niecałe 90% umożliwia popularyzację osiągnięć młodych naukowców (wykres 53). Wyniki te wyglądają imponująco, jednak należy pamiętać, iż są one deklaracją ze strony badanych, nie zaś obiektywnie stwierdzonym faktem.

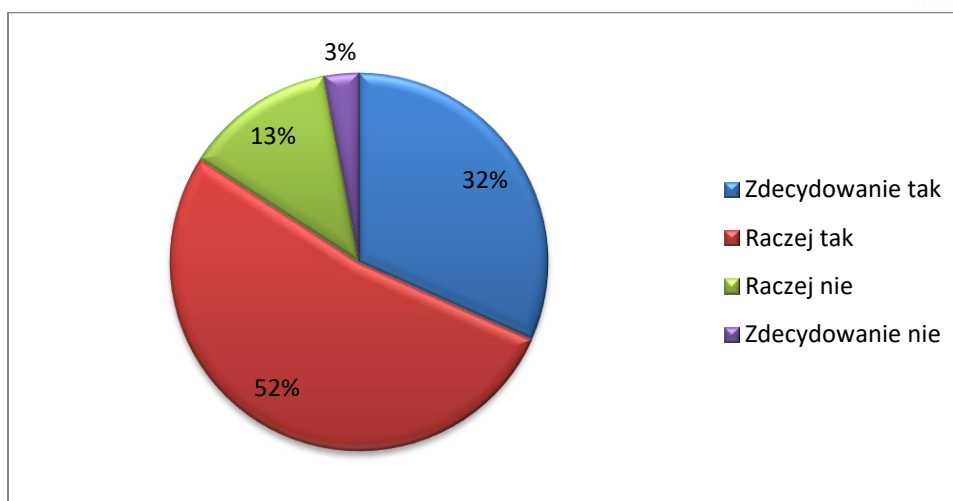
Wykres 53. Deklaracje dotyczące współpracy opiekunów i promotorów z podopiecznymi (w %; N=277)



UZNANIE ZAWODU

Kolejną kwestią wpływającą na warunki pracy, która została poddana ocenie to fakt bycia traktowanym jak profesjonalista. Na to pytanie 84% badanych odpowiedziało twierdząco. 16% badanych miało odmienne odczucie (wykres 54).

Wykres 54. Poczucie, iż jest się traktowanym jak profesjonalista



Zbadano również, czy to odczucie ma związek ze stażem pracy. Wyniki potwierdziły przypuszczenie o istnieniu takiego związku – im krótszy staż pracy, tym częściej osoby badane przyznawały, że nie są traktowane jak profesjonalści. W przypadku pracowników ze stażem pracy do 5 lat osób, które czują się traktowane w sposób nieprofesjonalny było powyżej 27%, zaś wśród pracowników ze stażem powyżej 16 lat odczucie to towarzyszyło tylko niecałym 10% (tabela 19).

Tabela 19. Staż pracy a bycie traktowanym jak profesjonalista (w l. bezwzględnych, N=480)

Staż pracy w latach	Czy w Pana/Pani odczuciu jest Pan/Pani traktowany/a przez przełożonych jak profesjonalista w swojej dziedzinie?				Ogółem
	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie nie	Zdecydowanie tak	
Do 5 lat	22	43	3	24	92
Od 6 do 10 lat	7	27	2	21	57
Od 11 do 15 lat	12	51	3	18	84
Powyżej 16 lat	19	133	5	90	247
Ogółem	60	254	13	153	480

Badani byli też proszeni o uzasadnienie swoich odczuć w sytuacji, gdy deklarowali, iż są traktowani jak profesjonalści (N=407). Profesjonalizm badanych przejawia się w:

- Szacunku przełożonego i młodszych kolegów;
- Byciu traktowanym jak ekspert przez przełożonego, który konsultuje się w sprawach zawodowych z pracownikiem;

- Prowadzeniu prac dyplomowych;
- Zleceniu przez przełożonego odpowiedzialnych zadań do wykonania;
- Zapraszaniu do gremiów opiniujących i ewaluujących jednostki naukowe, czasopisma, konkursy;
- Uwzględnianiu uwag pracownika;
- Swobodzie działania (badania, dydaktyka, pisanie artykułów);
- Stawianiu pracownika za przykład dla innych;
- Proponowaniu kolejnych funkcji i stanowisk;
- Zaufaniu przełożonego;
- Rozwoju dorobku naukowego w swojej dziedzinie - artykuły, wystąpienia, badania;
- Nagrodach;
- Udziale w zespołach projektowych.

ZASADA NIEDYSKRYMINACJI

Kolejną istotną kwestią jest dyskryminacja w miejscu pracy. *Europejska Karta...* podkreśla, iż dyskryminowanie pracownika ze względu na jakiekolwiek kryterium jest niedopuszczalne. Przeprowadzone badanie wykazało jednak, iż takie sytuacje mają miejsce na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, choć zdarzają się niezbyt często. Prawie 15% badanych przyznało, że byli dyskryminowani ze względu na płeć, a częściej doświadczali tego kobiety (58 osób) niż mężczyźni (19 osób) (tabela 20, wykres 55). Prawie 13% badanych przyznało również, że powodem ich dyskryminowania był wiek, zaś bliższa analiza danych wykazała, że im pracownik był młodszy, tym częściej doświadczal tego typu dyskryminacji. Niecałe 10% badanych przyznało również, że byli dyskryminowani ze względu na swoje poglądy polityczne. Niecałe 6% doświadczyło dyskryminacji z powodu swego statusu społecznego lub materialnego, a nieco ponad 5,5% ze względu na orientację seksualną. Nieco ponad 4% przyznało, że powodem ich dyskryminacji było wyznanie, 2,7% zadeklarowało, iż doświadczyli tego z powodu swojego pochodzenia narodowego, etnicznego lub społecznego, 2,3% doznało dyskryminacji z powodu języka, jakim się posługuje, zaś 1,5% z powodu niepełnosprawności (wykres 55). Dane te wskazują, iż uczelnia powinna podjąć działania przeciwdziałające zjawisku dyskryminacji.

Wykres 55. Doświadczenie dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na wybrane powody (w %; N=480)

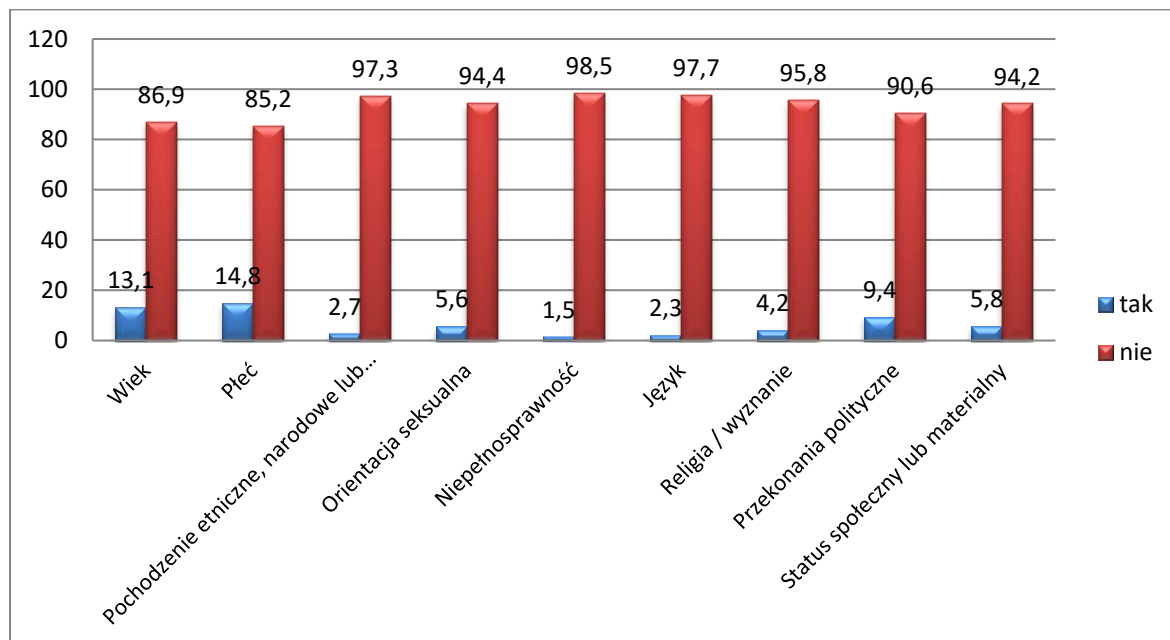


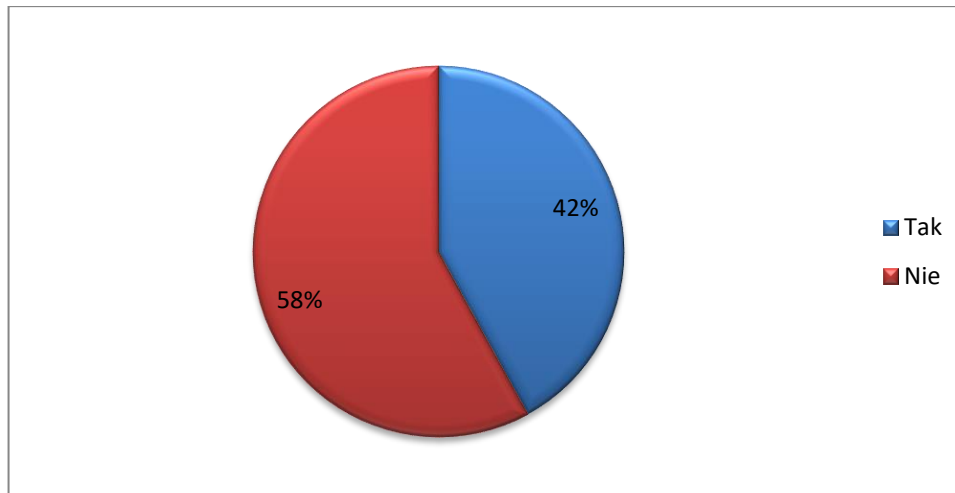
Tabela 20. Doświadczenie dyskryminacji w miejscu pracy a płeć (w l. bezwzględnych; N=480)

Płeć	Dyskryminacja ze względu na płeć		
	Nie	Tak	Ogółem
Kobieta	240	58	298
Mężczyzna	169	13	182
Ogółem	409	71	480

SKARGI I APELACJE

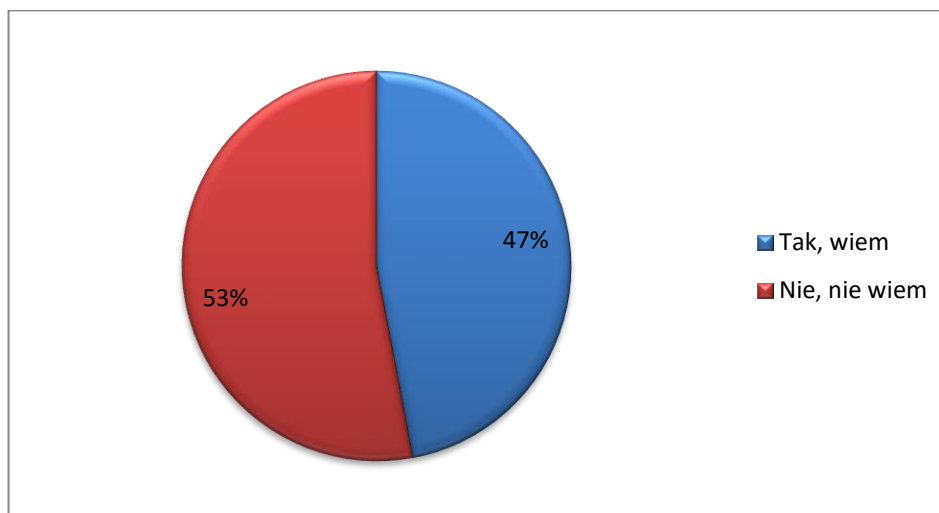
Badanych zapytano także, czy wiedzą, gdzie na uczelni mogą szukać pomocy w związku z doświadczaną dyskryminacją. Ponad połowa (58%) przyznała, że nie wie, kto w takiej sytuacji może jej pomóc i do kogo może się zwrócić (wykres 56), co także jest dla uczelni sygnałem, że dotychczasowe działania w tym obszarze są niewystarczające.

Wykres 56. Wiedza na temat źródeł pomocy w sytuacji dyskryminacji (w %; N=480)



Podobnie badani nie posiadają wiedzy na temat możliwości złożenia skargi na przełożonego lub współpracownika – brak takiej wiedzy zadeklarowało 53% badanych (wykres 57).

Wykres 57. Wiedza na temat możliwości złożenia skargi na przełożonego / współpracownika (w %; N=480)

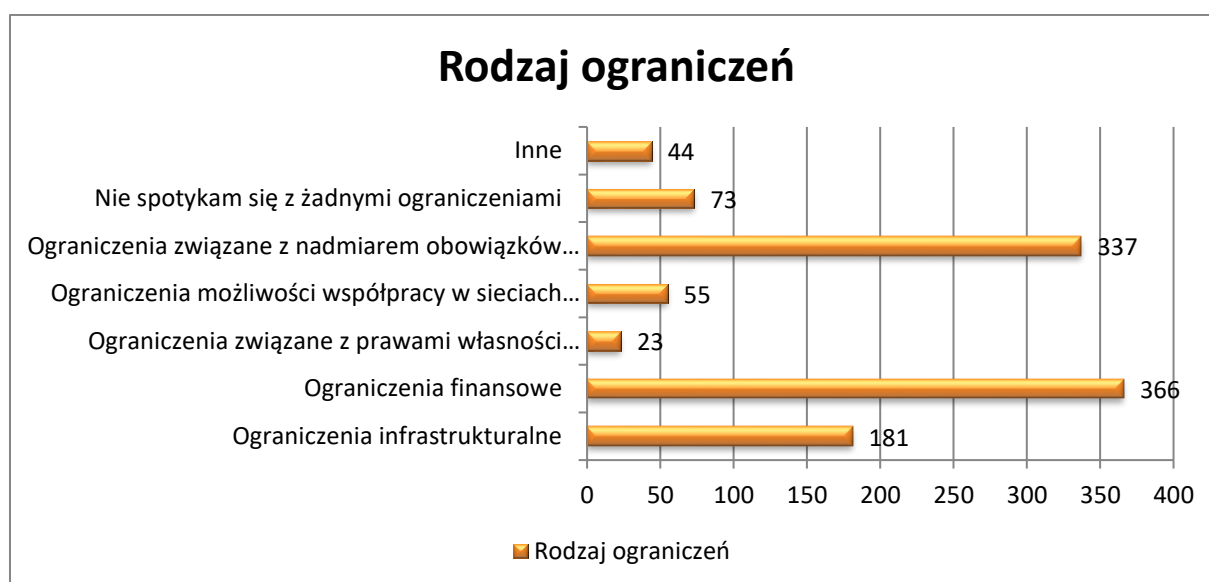


Podsumowując, jest to obszar, w którym dotychczasowe działania wydają się być niewystarczające, i wobec którego należy opracować strategię przeciwdziałania dyskryminacji i politykę informacyjną wobec pracowników dotyczącą możliwości szukania pomocy w sytuacji jej doświadczania.

ŚRODOWISKO BADAŃ NAUKOWYCH

Jednym z elementów składających się na prawidłowe i stymulujące warunki pracy jest środowisko badań naukowych. Obszar ten w *Europejskiej Karcie...* jest omawiany w kilku kontekstach i jego zbadanie zostało ujęte w kwestionariuszu dotyczącym kwestii etycznych i zawodowych (ankieta 1). W tym badaniu wzięło udział 571 osób (szczegółowe dane dotyczące charakterystyki badanej próby znajdują się w pierwszej części raportu). W badaniu uwzględniono kilka rodzajów ograniczeń, które mogą wpływać na środowisko prowadzonych badań naukowych. Najczęściej zgłaszanym przez badanych problemem były ograniczenia finansowe – tak stwierdziło 64% badanych. Na drugim miejscu wskazywano bariery związane z nadmiarem obowiązków dydaktycznych i organizacyjnych - stanowi to problem dla 59% badanych. Prawie 32% wskazało na ograniczenia infrastrukturalne. Prawie 8% napotyka ograniczenia możliwości współpracy w sieciach badawczych, zaś 4% na ograniczenia związane z prawami własności intelektualnej. Niecałe 13% badanych stwierdziło, że nie spotykają się z żadnymi ograniczeniami w prowadzeniu badań (wykres 58). 44 osoby podały inne powody, wśród których najczęściej wskazywanym była nadmierna biurokracja związana z prowadzeniem badań, brak wsparcia administracyjnego, brak dostępu do bazy szpitali klinicznych, bariery ze strony przełożonego oraz ograniczenia w wyborze tematyki badań.

Wykres 58. Rodzaje napotykaných ograniczeń w związku z prowadzeniem działalności badawczej (w l. bezwzględnych, N=571, pyt. wielokrotnego wyboru)

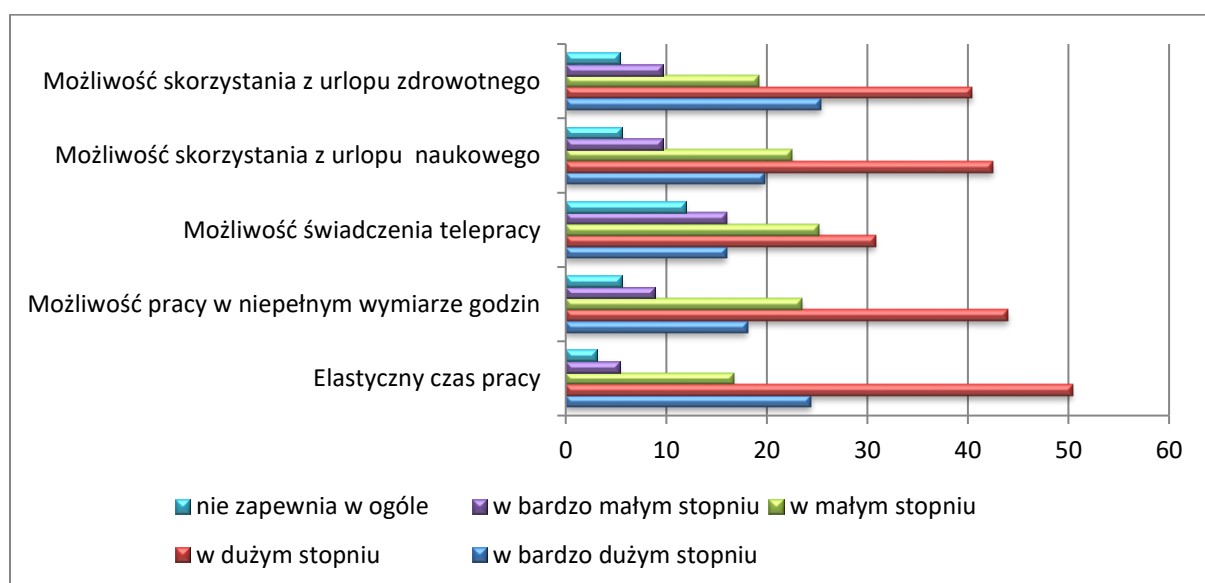


WARUNKI PRACY

Europejska Karta... podkreśla znaczenie elastycznych warunków pracy jako jednego z warunków pozwalających godzić życie zawodowe z rodzinnym oraz zapewniających dogodne środowisko pracy dla osób z niepełnosprawnością. Badanych zapytano, czy Uniwersytet Medyczny w Łodzi zapewnia możliwość korzystania z takich form jak urlop zdrowotny, urlop naukowy, telepraca, praca w niepełnym wymiarze godzin, elastyczny czas pracy. W pytaniu podkreślono także, że chodzi o ocenę ogólnych warunków, panujących przed pandemią, gdyż koronawirus zmusił do podjęcia nowych form pracy.

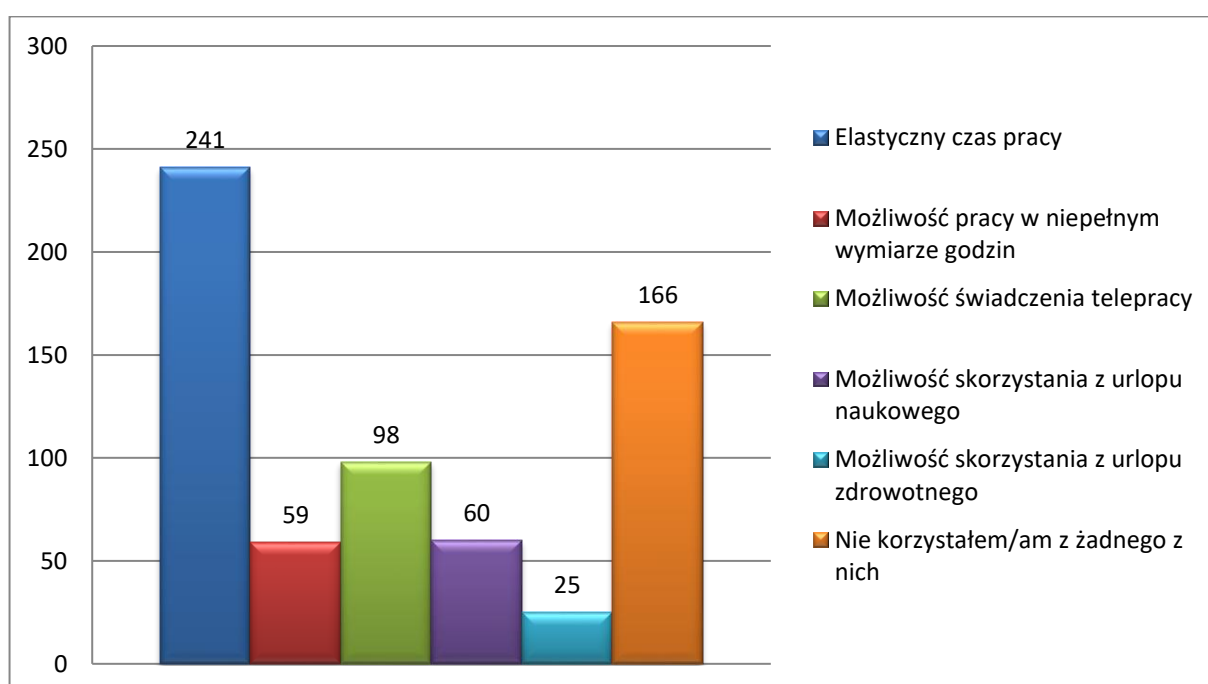
Najwyżej oceniono możliwość korzystania z elastycznego czasu pracy – prawie 75% badanych zadeklarowało, że uczelnia zapewnia taką możliwość w bardzo dużym lub dużym stopniu. Prawie 66% wskazało na możliwość korzystania z urlopu zdrowotnego, zaś po 64% wskazało na możliwość skorzystania z urlopu naukowego oraz możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin. Najgorzej badani ocenili możliwość świadczenia telepracy – wskazało na nią łącznie niecałe 47% badanych (łączna wartość odpowiedzi „w bardzo dużym stopniu” i „w dużym stopniu”) (wykres 59).

Wykres 59. Możliwość skorzystania z udogodnień pozwalających zachować równowagę między pracą zawodową a życiem osobistym (w %, N=480, pyt. wielokrotnego wyboru)



Zapytano też badanych, w jakim stopniu korzystali z tych udogodnień przed pandemią. Połowa przyznała, że korzystała z elastycznego czasu pracy, 20% z możliwości świadczenia telepracy. Po 12,5% korzystało z urlopu naukowego i pracy w niepełnym wymiarze godzin. Najmniej osób korzystało z urlopu zdrowotnego (5%), zaś niecałe 35% nie korzystało z żadnej ze wskazanych form (wykres 60).

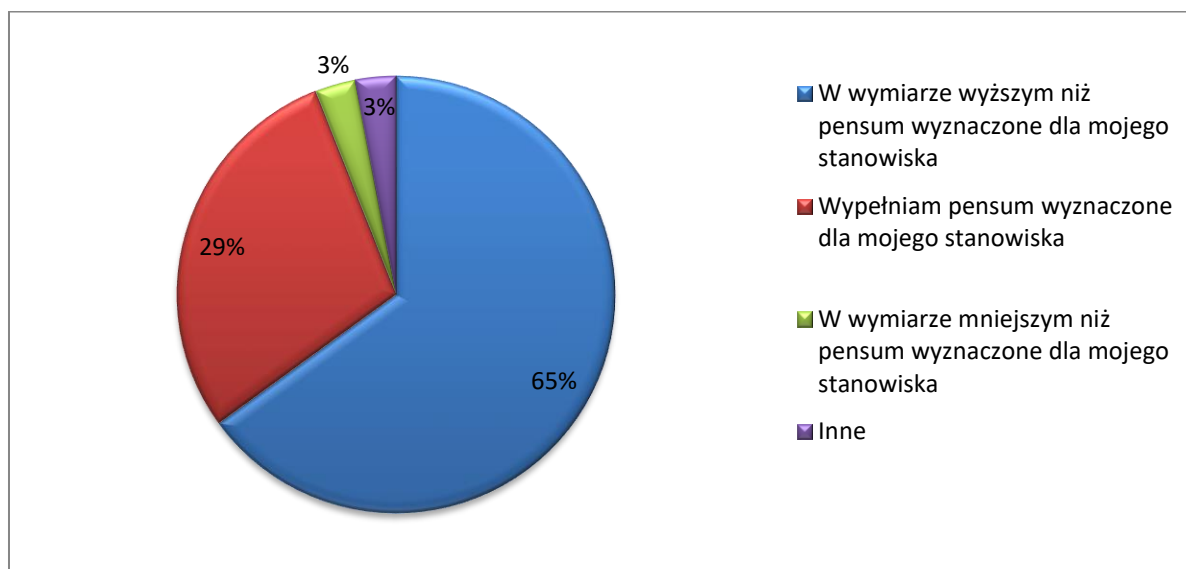
Wykres 60. Korzystanie z wybranych rozwiązań przed pandemią (w I. bezwzględnych; N=480, pyt. wielokrotnego wyboru)



NAUCZANIE

W odniesieniu do warunków pracy badanym zadano jeszcze pytanie o wymiar rzeczywistego pensum, gdyż jest to kolejny czynnik mający wpływ na możliwość realizowania badań naukowych. 65% badanych przyznała, że realizuje zajęcia dydaktyczne w wymiarze wyższym niż pensum przewidziane dla ich stanowiska. 29% realizuje pensum przewidziane dla ich stanowiska, zaś tylko 3% nie realizuje pełnego pensum. W przypadku pozostałych 3% najczęściej pojawiały się stwierdzenia, iż pensum w poszczególnych latach było różne – w jednym roku pracownik realizował godziny ponadwymiarowe, zaś w innym nie realizował pełnego pensum (wykres 61).

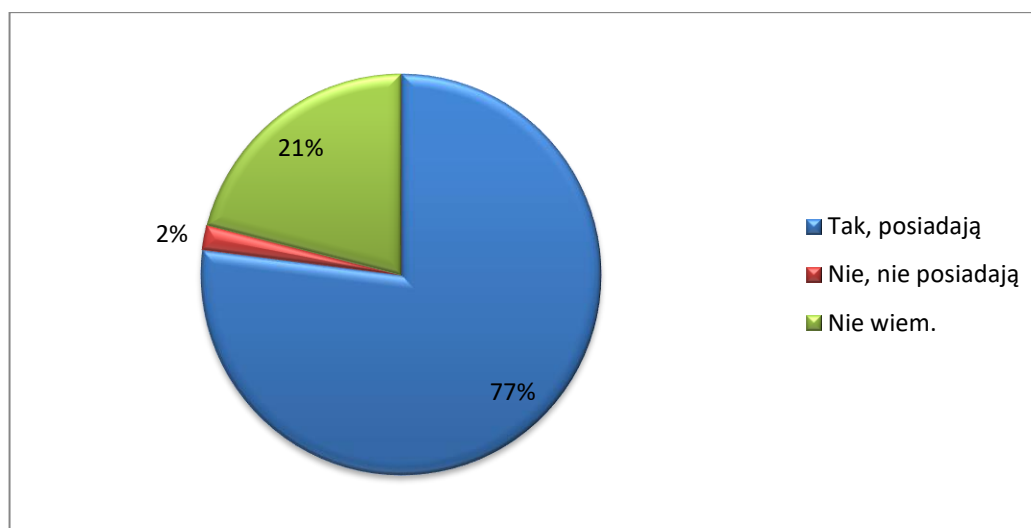
Wykres 61. Wymiar realizowanego pensum (w %, N=480)



WPŁYW NA ORGANY DECYZYJNE

Badanych zapytano także o ich opinie na temat reprezentowania ich interesów w Senacie uczelni. 77% badanych wie, że posiada swoich reprezentantów w Senacie uczelni, 21% nie wie tego, zaś 2% zadeklarowało, że nie posiadają swoich przedstawicieli (wykres 62).

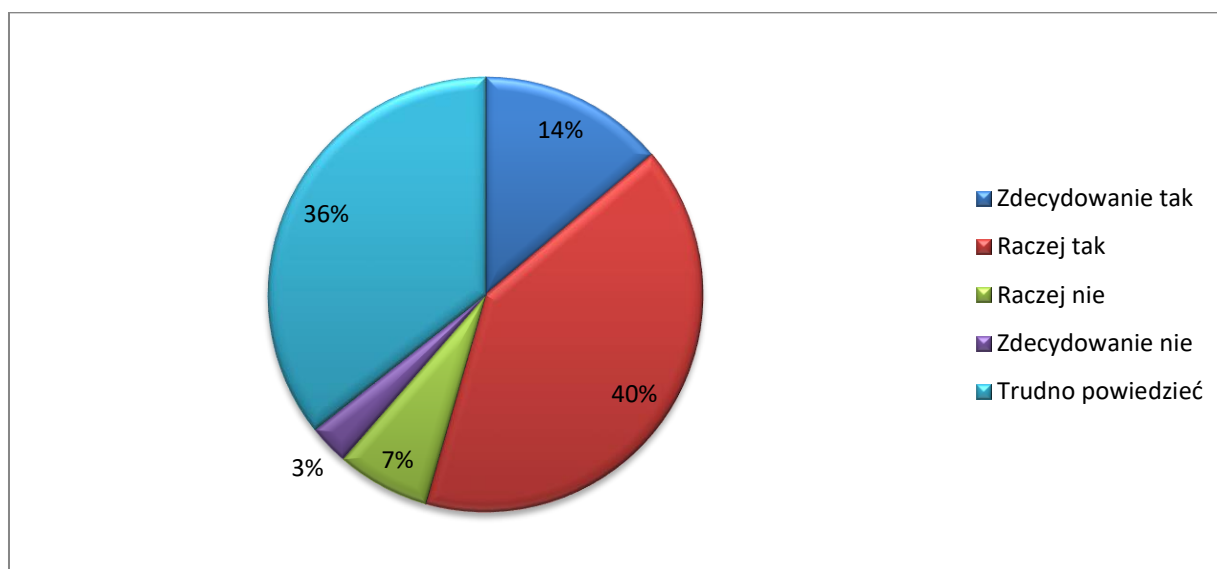
Wykres 62. Wiedza na temat tego, czy pracownicy naukowo-dydaktyczni posiadają swoich reprezentantów w Senacie uczelni (w %, N=480)



Drugie pytanie dotyczyło tego, czy badani czują, iż ich interesy są odpowiednio reprezentowane w Senacie uczelni. Nieco ponad połowa (54%) przyznała, że tak, jednak co dziesiąty badany był innego zbadania. Aż 36% nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie (wykres 63), co może wskazywać na brak poczucia sprawstwa i brak poczucia więzi z uczelnią i jej

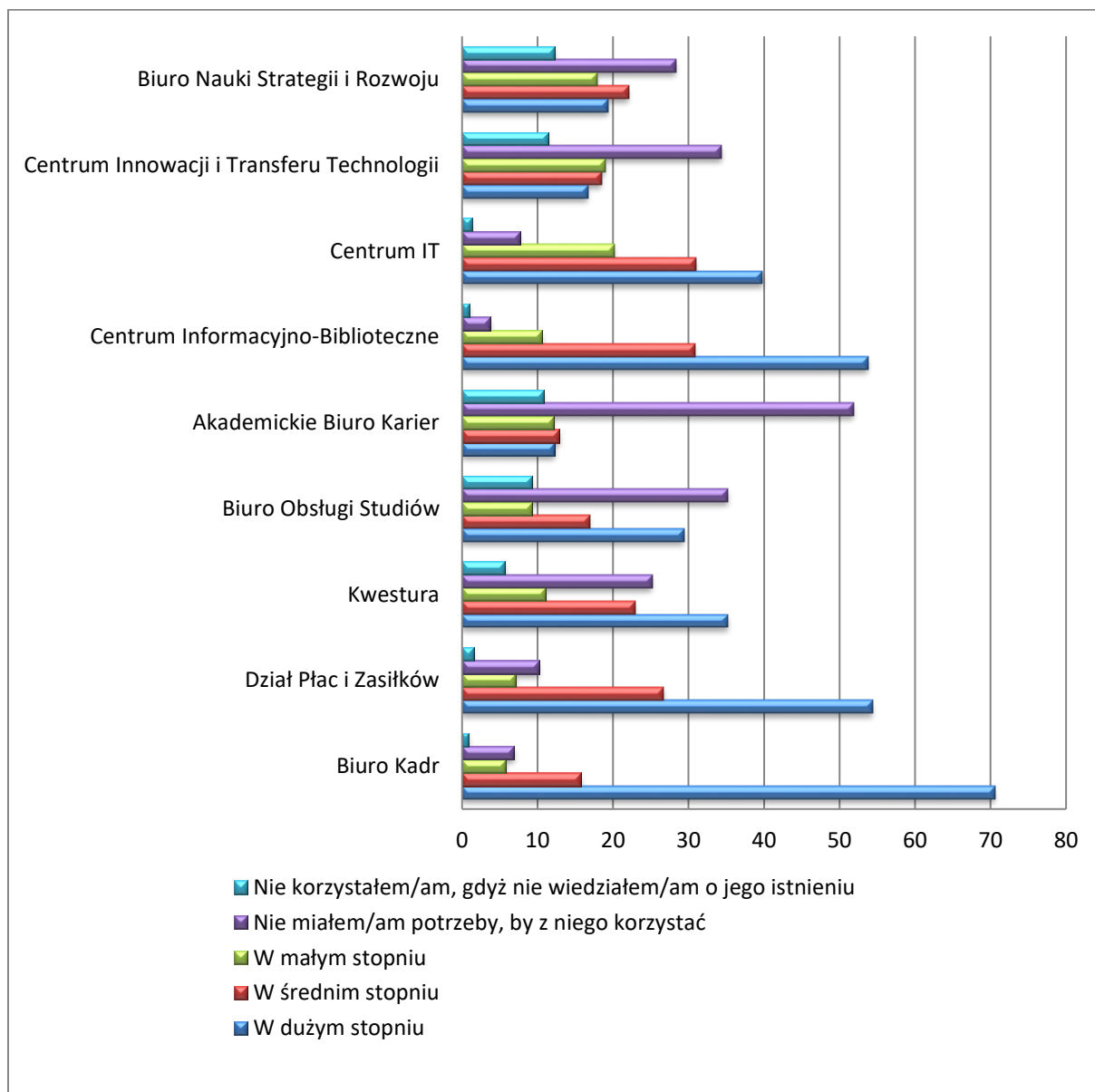
współpracownikami. Zjawisko braku identyfikacji z miejscem wykonywania pracy, może pociągać za sobą brak identyfikacji z celami i wartościami instytucji, dlatego ważne jest bliższe przyjrzenie się temu zjawisku i podjęcie odpowiednich działań w tym zakresie.

Wykres 63. Opinie na temat tego, czy interesy pracowników są odpowiednio reprezentowane w Senacie uczelni (w %, N=480)



Ostatnią z analizowanych tu kwestii była współpraca z wybranymi jednostkami UM w Łodzi. Badanych poproszono ocenę stopnia pomocności Biura Nauki, Strategii i Rozwoju, Centrum IT, Akademickiego Biura Karier, Kwestury, Biura Kadr, Działu Płac i Zasiłków, Biura Obsługi Studiów, Centrum Informacyjno-Bibliotecznego oraz Centrum Innowacji i Transferu Technologii. Pod względem rozpoznawalności najgorzej wypadło Biuro Nauki Strategii i Rozwoju, gdyż ponad 12% badanych stwierdziło, że nie wiedzieli o jego istnieniu oraz Centrum Innowacji i Transferu Technologii (11,4%). Jest to niepokojące, gdyż to właśnie ta jednostka jest odpowiedzialna za pomoc w przygotowywaniu wniosków projektowych oraz pomoc w ich rozliczaniu. Najlepiej oceniono Biuro Kadr (70,6% badanych stwierdziło, iż było ono pomocne w dużym stopniu), Dział Płac i Zasiłków (54,4%) oraz Centrum Informacyjno-Biblioteczne (53,8%). Najgorzej oceniono współpracę z Centrum IT oraz Centrum Innowacji i Transferu Technologii (odpowiednio 20% i 19%). Najrzadziej korzystano z pomocy Biura Obsługi Studiów oraz Akademickiego Biura Karier (wykres 64).

Wykres 64. Ocena stopnia pomocności wybranych jednostek UM w Łodzi (w %, N=480, pyt. wielokrotnego wyboru)

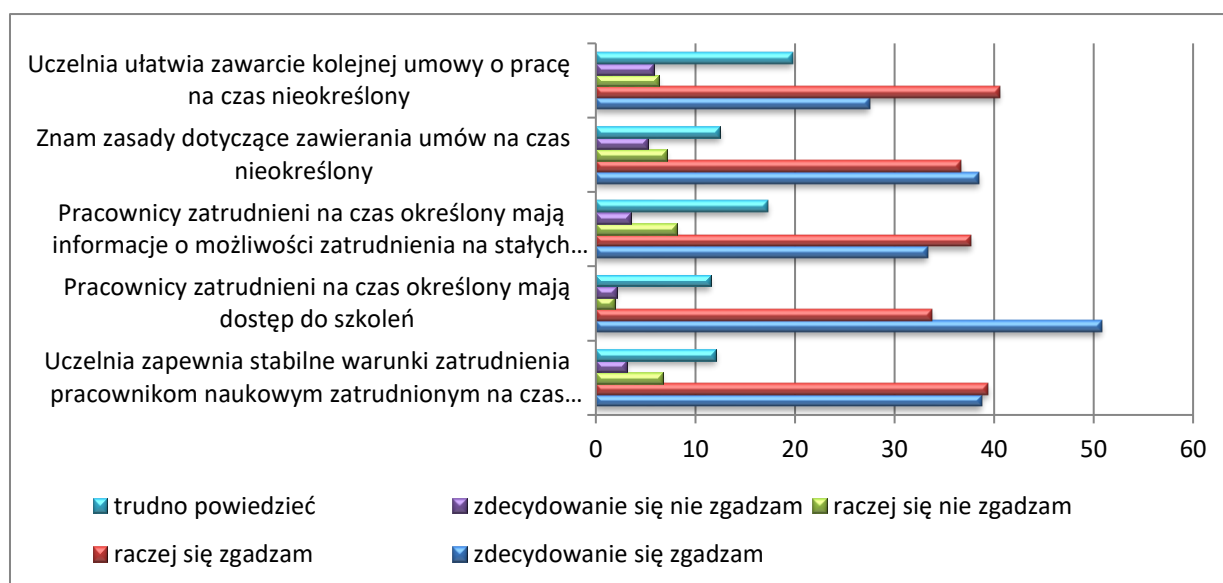


STABILIZACJA ORAZ STAŁE ZATRUDNIENIE

Kolejną składową warunków pracy jest stabilizacja zatrudnienia. Powinna ona być zapewniona wszystkim pracownikom, również tym, którzy zatrudnieni są na czas określony. Badani najlepiej ocenili sytuację osób zatrudnionych na czas określony pod względem dostępu do szkoleń – pozytywnie oceniło ten aspekt ponad 84% respondentów (łącna wartość odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”). Ponad 78% uznało, iż uczelnia zapewnia stabilne warunki pracy osobom zatrudnionym na czas określony. Ponad 75%

badanych zadeklarowało również znajomość zasad przedłużania umowy o pracę na czas nieokreślony. Nieco gorzej oceniono wiedzę pracowników zatrudnionych na czas określony o możliwości zatrudnienia na stałych stanowiskach – pozytywnie wypowiedziało się w tej kwestii łącznie 71% badanych. Najgorzej oceniono stwierdzenie, iż uczelnia ułatwia zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas nieokreślony – tylko nieco ponad 68% przyznało, że zgadza się z tym stwierdzeniem, zaś niemal co piąty badany miał trudności w ocenie tego stwierdzenia, co może świadczyć o braku informacji ze strony uczelni na ten temat (wykres 65).

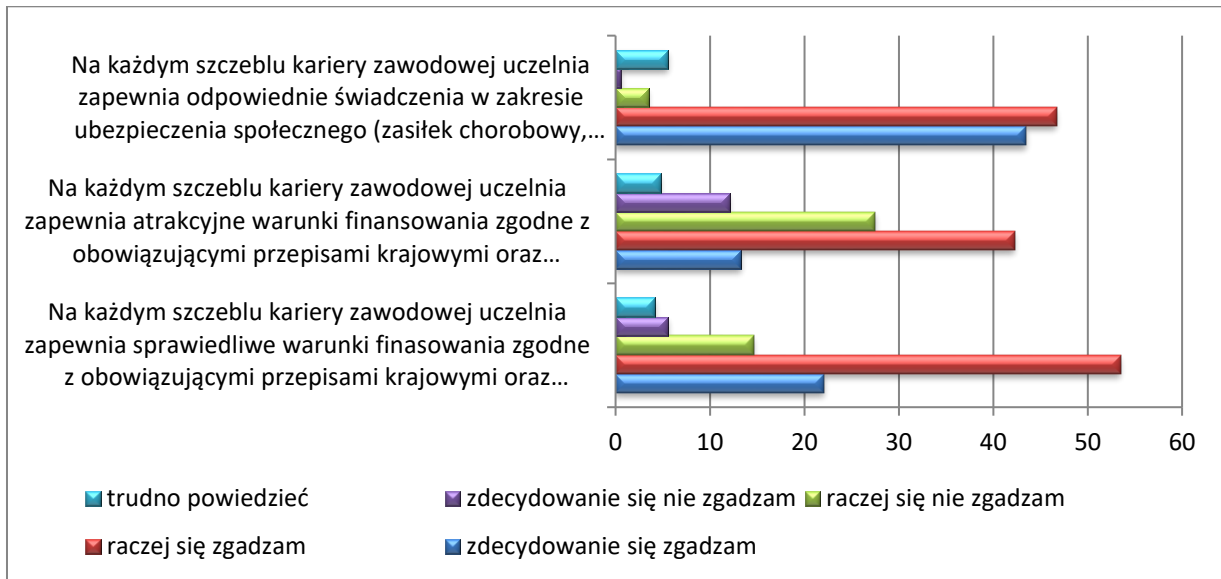
Wykres 65. Ocena stwierdzeń dotyczących stabilizacji zatrudnienia (w %, N=480)



FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE

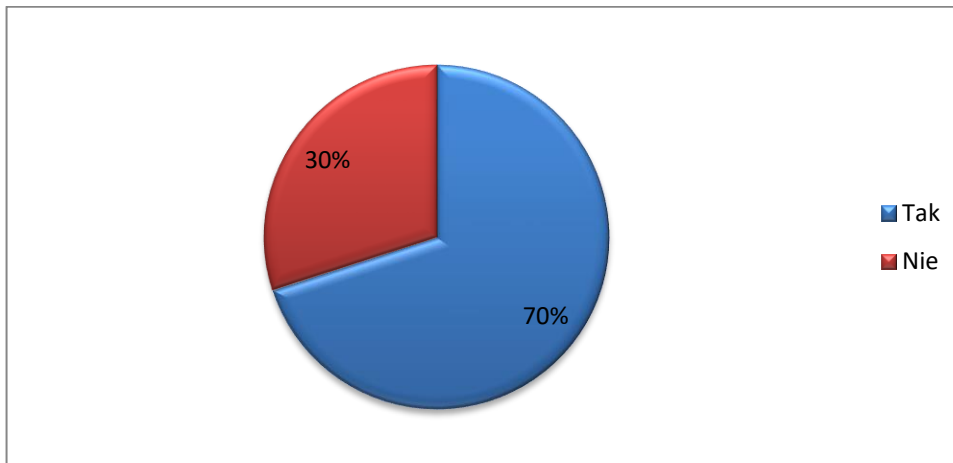
Naukowcy powinni mieć zapewnione sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania. Zdecydowana większość badanych (90,2%) przyznała, że uczelnia zapewnia na każdym szczeblu kariery zawodowej odpowiednie świadczenia w zakresie ubezpieczenia społecznego (łącna wartość odpowiedzi „zdecydowanie się zgadam” i „raczej się zgadzam”). ¾ badanych zgodziło się również, że na każdym szczeblu kariery zawodowej uczelnia zapewnia sprawiedliwe warunki finansowania zgodne z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi i sektorowymi umowami zbiorowymi, jednak tylko dla nieco ponad połowy (55,6%) okazały się one być atrakcyjne (wykres 66).

Wykres 66. Opinie na temat wynagradzania pracowników (w %, N=480)

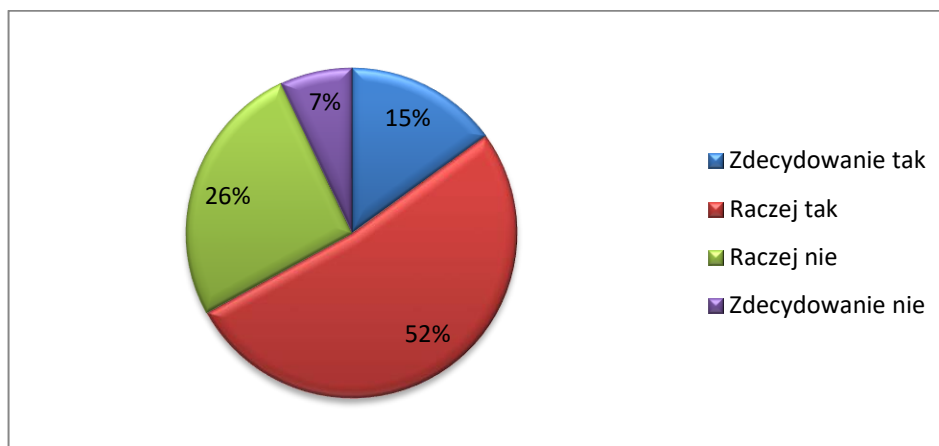


Dodatkowo zapytano również o ocenę wynagradzania zajęć prowadzonych w języku angielskim i promotorstwa prac. W przypadku zajęć anglojęzycznych, prowadzi je 70% badanych (wykres 67) a wśród nich 67% uważa, iż są one wynagradzane sprawiedliwie. Odmiennego zdania jest co trzeci badany (wykres 68).

Wykres 67. Prowadzenie zajęć w języku angielskim (w %, N=480)

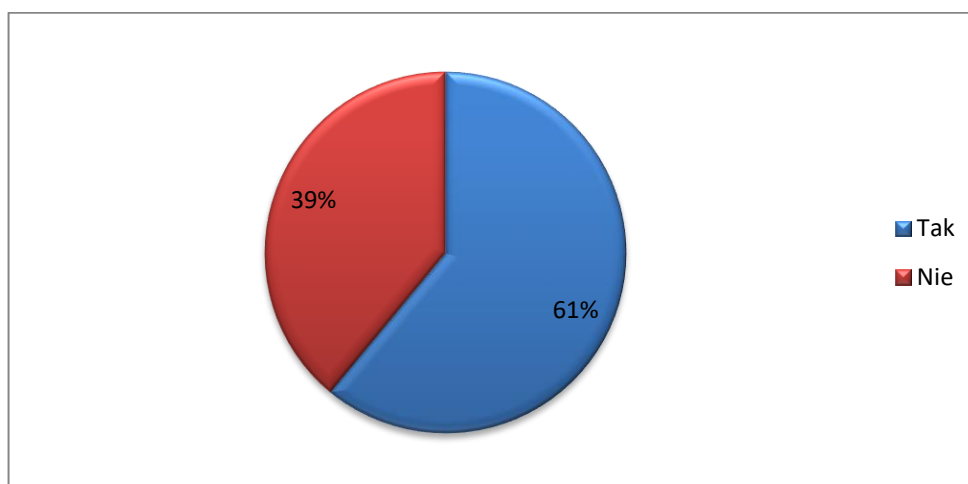


Wykres 68. Opinie na temat sprawiedliwego wynagradzania za prowadzenie zajęć w języku angielskim (w %, N=480)

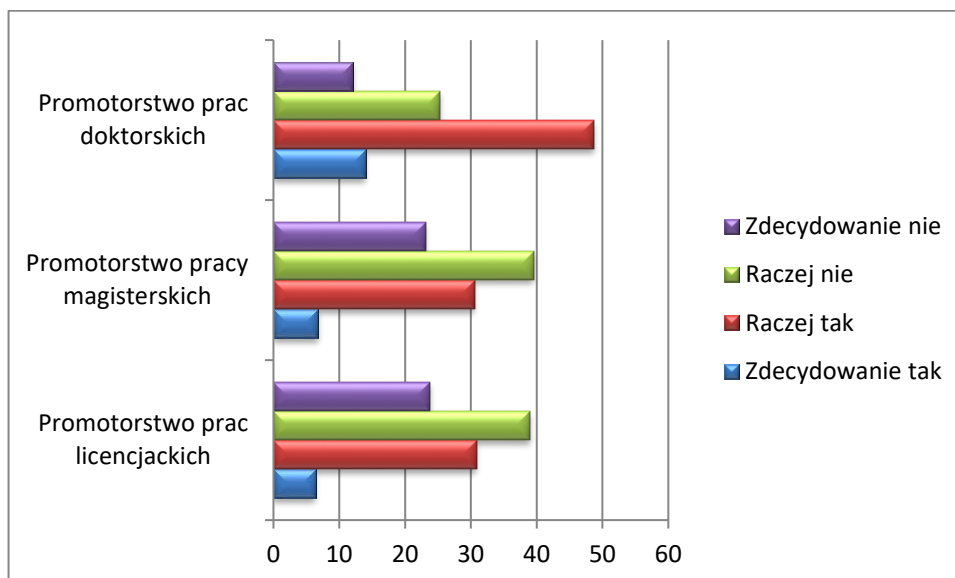


W przypadku promotorstwa prac licencjackich, magisterskich i doktorskich, to 61% badanych zadeklarowało, iż ma w tym obszarze doświadczenia (wykres 69). Następnie osoby te zostały poproszone ocenę sprawiedliwości wynagradzania aktywności promotorskiej. Tu przeważały oceny negatywne. Ponad 62% uznało, że promotorstwo prac licencjackich i magisterskich nie jest wynagradzane sprawiedliwie. Jedynie promotorstwo prac doktorskich spotkało się z przychylniejszymi ocenami – 62% przyznało, że są wynagradzane sprawiedliwie (wykres 70).

Wykres 69. Promotorstwo prac licencjackich, magisterskich i doktorskich (w %, N=480)



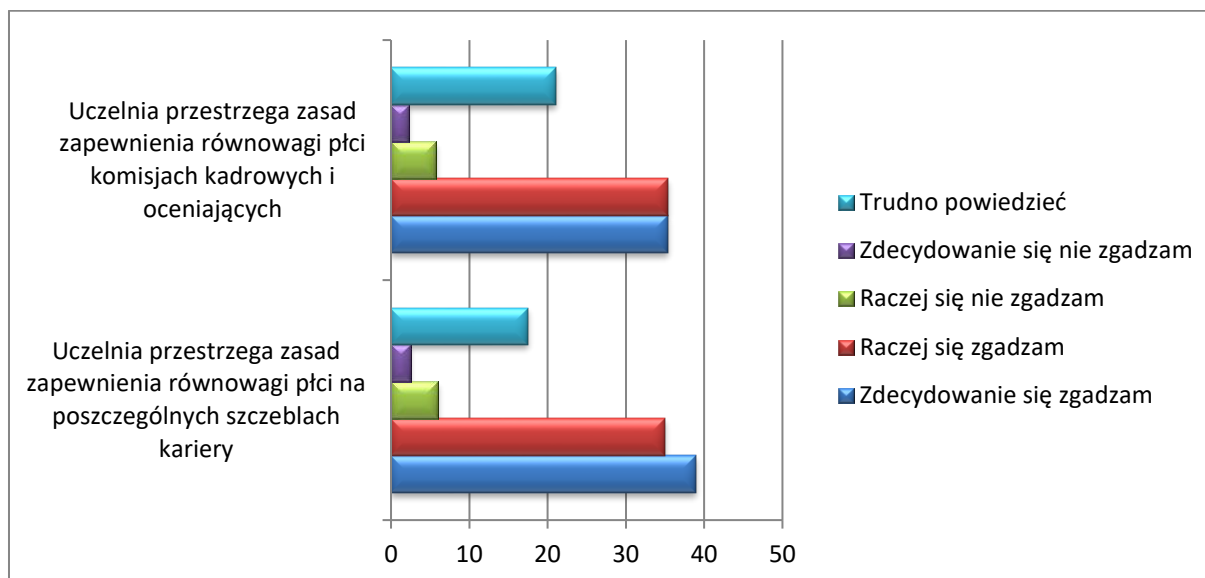
Wykres 70. Ocena sprawiedliwości wynagradzania promotorstwa prac licencjackich, magisterskich i doktorskich (w %, N=480)



RÓWNOWAGA PŁCI

Kolejnym obszarem, w którym *Europejska Karta...* określa standardy jest równowaga płci na każdym szczeblu kariery, w tym również na poziomie opiekunów oraz kadry zarządzającej. 74% badanych zgodziło się ze stwierdzeniem, iż uczelnia przestrzega zasad zapewniania równowagi płci w komisjach kadrowych i oceniających (łączna wartość odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”), jednak 17,5% badanych miało trudności w odpowiedzi na to pytanie. Niecałe 71% uważa, iż uczelnia przestrzega zasad zapewnienia równowagi płci komisjach kadrowych i oceniających, jednak w tym przypadku liczba osób niezdecydowanych jest jeszcze większa – co piąty badany miał trudności w ocenie tego stwierdzenia (wykres 71).

Wykres 72. Ocena przestrzegania równowagi płci (w %, N=480)



PODSUMOWANIE

Badanie dostarczyło wielu nowych informacji w porównaniu z badaniem z 2018 roku. Wiele kwestii dotyczących warunków pracy zostało w omawianej ankiecie rozszerzonych i pogłębionych, co pozwala na wyciągnięcie szczegółowych wniosków oraz podjęcie kolejnych działań. Najważniejsze wnioski płynące z badania:

- Młodzi naukowcy są zazwyczaj zadowoleni ze współpracy z opiekunem lub promotorem. 49% badanych przyznało, że sami mogli zdecydować o wyborze takiej osoby. 60% badanych wskazało promotora jako osobę sprawującą faktyczną opiekę nad ich pracą. Najlepiej oceniono kompetencje takiej osoby w sprawowaniu nadzoru nad pracą młodego naukowca (65% badanych), regularność kontaktów (ponad 64% odpowiedzi pozytywnych). Na trzecim miejscu znalazło się stwierdzenie, iż opiekun udziela lub udziela informacji zwrotnej na temat pracy (prawie 64% odpowiedzi pozytywnych). Na kolejnych pozycjach znalazły się: zaangażowanie opiekuna w nadzorowanie pracy (ponad 62%), monitorowanie postępów pracy młodego naukowca oraz udzielanie adekwatnego wsparcia (po 61%), poświęcanie wystarczającej ilości czasu (60,8%). Najgorzej oceniono zachęcanie do udziału w seminariach (59%

wskazań pozytywnych) oraz praca z opiekunem w oparciu o wcześniej ustalony harmonogram (55% odpowiedzi pozytywnych). Biorąc pod uwagę powyższe dane warto zastanowić się, jak jeszcze podnieść odsetek wskazań pozytywnych w tym obszarze;

- Jeśli chodzi o samoocenę pracowników pełniących rolę opiekunów i promotorów, nie do końca znajduje ona odzwierciedlenie w opiniach młodych naukowców. Zdecydowana większość opiekunów i promotorów deklaruje, iż wywiązuje się rzetelnie ze wszystkich swoich obowiązków i angażuje się w opiekę i wsparcie młodych podopiecznych. Prawie wszyscy badani (99,6%) przyznali, że przestrzegają zasad etycznych w relacjach i w pracy ze swoimi podopiecznymi, 97,9% zadeklarowało, iż przekazuje im niezbędną wiedzę i umiejętności do efektywnego działania, 95,3% buduje konstruktywne relacje z początkującymi pracownikami i tyle samo zadeklarowało, że utrzymuje z nimi systematyczny kontakt. Nieco mniej przyznało, że określa harmonogramy i plany działania (92,4%), 90,3% jest mentorem dla młodszych naukowców, 90,2% dokonuje konstruktywnej krytyki, zaś niecałe 90% umożliwia popularyzację osiągnięć młodych naukowców. Do wyników tych należy podejść z dystansem zważywszy na deklaracje młodych naukowców w odniesieniu do współpracy z opiekunami / promotorami;
- 84% badanych przyznało, iż czuje, że są traktowani jak profesjonalści. Pozytywna ocena rośnie wraz ze stażem pracy. Jako główne przejawy takiego traktowania badani wymieniali liczenie się z ich zdaniem, traktowani ich jak ekspertów, powierzanie odpowiedzialnych zadań, swobodę w podejmowaniu inicjatyw oraz stawianie za wzór dla młodszych pracowników. Warto wzmacniać to pozytywne poczucie wartości u pracowników, gdyż przekłada się ono na identyfikację z instytucją oraz jej wartościami i zwiększa zaangażowanie pracowników w sprawy uczelni;
- Prawie 15% badanych przyznało, że byli dyskryminowani ze względu na płeć, a częściej doświadczały tego kobiety (58 osób) niż mężczyźni (19 osób). Prawie 13% badanych przyznało również, że powodem ich dyskryminowania był wiek, niecałe 10% badanych przyznało również, że byli dyskryminowani ze względu

na swoje poglądy polityczne. Niecałe 6% doświadczyło dyskryminacji z powodu swego statusu społecznego lub materialnego, a nieco ponad 5,5% ze względu na orientację seksualną. Nieco ponad 4% przyznało, że powodem ich dyskryminacji było wyznanie, 2,7% zadeklarowało, iż doświadczyli tego z powodu swojego pochodzenia narodowego, etnicznego lub społecznego, 2,3% doznało dyskryminacji z powodu języka, jakim się posługuje, zaś 1,5% z powodu niepełnosprawności. Obszar ten wymaga pogłębionej analizy oraz podjęcia odpowiednich działań naprawczych;

- Badani napotykają na różnorodne ograniczenia w ich działalności naukowej. Najczęściej były to ograniczenia finansowe – tak stwierdziło 64% badanych, następnie bariery związane z nadmiarem obowiązków dydaktycznych i organizacyjnych - stanowi to problem dla 59% badanych. Prawie 32% wskazało na ograniczenia infrastrukturalne. Prawie 8% napotyka ograniczenia możliwości współpracy w sieciach badawczych, zaś 4% na ograniczenia związane z prawami własności intelektualnej. Niecałe 13% badanych stwierdziło, że nie spotykają się z żadnymi ograniczeniami w prowadzeniu badań;
- Badani dostrzegają możliwość elastycznych warunków pracy w uczelni - prawie 75% badanych zadeklarowało, że uczelnia zapewnia elastyczny czas pracy w bardzo dużym lub dużym stopniu. Prawie 66% wskazało na możliwość korzystania z urlopu zdrowotnego, zaś po 64% wskazało na możliwość skorzystania z urlopu naukowego oraz możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin. Najgorzej badani ocenili możliwość świadczenia telepracy – wskazało na nią łącznie niecałe 47% badanych (łączna wartość odpowiedzi „w bardzo dużym stopniu” i „w dużym stopniu”). Część badanych korzystała z tych rozwiązań, a pandemia zapewne przyczyni się do tego, iż niektóre rozwiązania wdrożone z konieczności w ostatnim roku, staną się czymś normalnym i traktowanym na równi z formami tradycyjnymi (głównie chodzi tu o możliwość świadczenia telepracy);

- 65% badanych przyznała, że realizuje zajęcia dydaktyczne w wymiarze wyższym niż pensum przewidziane dla ich stanowiska, co może wpływać na efektywność i jakość pracy naukowo-badawczej;
- 77% badanych wie, że posiada swoich reprezentantów w Senacie uczelni, 21% nie wie tego, zaś 2% zadeklarowało, że nie posiadają swoich przedstawicieli. Nieco ponad połowa (54%) przyznała, że ich interesy są odpowiednio reprezentowane w Senacie uczelni, jednak co dziesiąty badany był innego zbadania. Aż 36% nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie, co może wskazywać na brak poczucia sprawstwa i brak poczucia więzi z uczelnią i jej współpracownikami;
- Pod względem rozpoznawalności najgorzej wypadło Biuro Nauki Strategii i Rozwoju, gdyż ponad 12% badanych stwierdziło, że nie wiedzieli o jego istnieniu oraz Centrum Innowacji i Transferu Technologii (11,4%). Jest to niepokojące, gdyż to właśnie ta jednostka jest odpowiedzialna za pomoc w przygotowywaniu wniosków projektowych oraz pomoc w ich rozliczaniu. Najlepiej oceniono Biuro Kadr (70,6% badanych stwierdziło, iż było ono pomocne w dużym stopniu), Dział Płac i Zasiłków (54,4%) oraz Centrum Informacyjno-Biblioteczne (53,8%). Najgorzej oceniono współpracę z Centrum IT oraz Centrum Innowacji i Transferu Technologii (odpowiednio 20% i 19%). Najrzadziej korzystano z pomocy Biura Obsługi Studiów oraz Akademickiego Biura Karier;
- Badani najlepiej ocenili sytuację osób zatrudnionych na czas określony pod względem dostępu do szkoleń – pozytywnie oceniło ten aspekt ponad 84% respondentów. Ponad 78% uznało, iż uczelnia zapewnia stabilne warunki pracy osobom zatrudnionym na czas określony. Ponad 75% badanych zadeklarowało również znajomość zasad przedłużania umowy o pracę na czas nieokreślony. Nieco gorzej oceniono wiedzę pracowników zatrudnionych na czas określony o możliwości zatrudnienia na stałych stanowiskach – pozytywnie wypowiedziało się w tej kwestii łącznie 71% badanych. Najgorzej oceniono stwierdzenie, iż uczelnia ułatwia zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas nieokreślony – tylko nieco ponad 68% przyznało, że zgadza się z tym stwierdzeniem, zaś niemal co

piąty badany miał trudności w ocenie tego stwierdzenia, co może świadczyć o braku informacji ze strony uczelni na ten temat;

- 90,2% badanych przyznało, że uczelnia zapewnia odpowiednie świadczenia w zakresie ubezpieczenia społecznego. $\frac{3}{4}$ badanych zgodziło się również, że uczelnia zapewnia sprawiedliwe warunki finansowania zgodne z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi i sektorowymi umowami zbiorowymi, jednak tylko dla nieco ponad połowy (55,6%) okazały się one być atrakcyjne; co trzeci badany prowadzących zajęcia w języku angielskim nie jest zadowolony z wynagrodzenia, jakie za nie uzyskuje. 62% uznało, że promotorstwo prac licencjackich i magisterskich nie jest wynagradzane sprawiedliwie. Jedynie promotorstwo prac doktorskich spotkało się z przychylniejszymi ocenami – 62% przyznało, że są wynagradzane sprawiedliwie;
- W kwestii równowagi płci, 74% badanych zgodziło się ze stwierdzeniem, iż uczelnia przestrzega zasad zapewniania równowagi płci w komisjach kadrowych i oceniających, jednak 17,5% badanych miało trudności w odpowiedzi na to pytanie. Niecałe 71% uważa, iż uczelnia przestrzega zasad zapewnienia równowagi płci komisjach kadrowych i oceniających, jednak w tym przypadku liczba osób niezdecydowanych jest jeszcze większa – co piąty badany miał trudności w ocenie tego stwierdzenia.

CZĘŚĆ II

BADANIA JAKOŚCIOWE

2.1. ZOGNISKOWANY WYWIAD GRUPOWY

OPIS BADANEJ PRÓBY

W badaniach fokusowych wzięło udział 29 osób, przedstawiciele środowiska naukowo-dydaktycznego Uniwersytetu Medycznego w Łodzi. Badani zostali podzieleni na 5 grup według pełnionego stanowiska. Tym samym zrealizowano zogniskowane wywiady grupowe w następujących grupach:

- doktoranci UM;
- pracownicy dydaktyczni;
- pracownicy naukowo-dydaktyczni zatrudnieni na stanowisku adiunkta, posiadający stopień naukowy doktora;
- pracownicy naukowo-dydaktyczni zatrudnieni na stanowisku adiunkta, posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego;
- pracownicy naukowo-dydaktyczni zatrudnieni na stanowisku profesora.

WYNIKI

REKRUTACJA NA WOLNE STANOWISKA PRACY W UM

Badani podczas zogniskowanych wywiadów grupowych zostali poproszeni o wypowiedzenie się na temat doświadczeń związanych z własnym zatrudnieniem lub zatrudnianiem innych pracowników na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi. Grupą, która miała największą wiedzę w tym zakresie były osoby pełniące funkcję kierowników jednostek i tym samym na bieżąco biorące udział w zatrudnianiu pracowników. Wskazali oni najwięcej obszarów, które powinny być wzięte pod uwagę w planowaniu w przyszłości procesów rekrutacyjnych.

Badani zauważyli, że ogólne zasady rekrutacji na stanowiska nauczycielskie są dobrze opracowane i przejrzyste, co jednak nie oznacza, iż realizowane konkursy są zawsze w pełni obiektywne. Badani zwrócili uwagę na to, iż wciąż w niektórych jednostkach (...) *z góry wiadomo kto jest wskazany na jakieś stanowisko.*

Podstawowymi problemami, z którymi spotykają się kierownicy jednostek jest możliwość zatrudnienia najlepszego pracownika oraz zwolnienie osób, które nie wywiązują się właściwie ze swoich zadań. W sytuacji zatrudnienia nowego pracownika badani zauważyli, że jest to proces długi (około 3-4 miesiące) i trudny, z którym wiążą się różne ograniczenia. Poniżej

zostały wyróżnione poszczególne, wskazane przez badanych trudności związane z procesem rekrutacji, wraz z propozycją ich rozwiązania:

1. Niemożliwość właściwego sprawdzenia kwalifikacji kandydata na podstawie przedstawionych dokumentów. Jak stwierdził jeden z badanych, (...) *kandydaci umieją się bardzo dobrze sprzedać podczas rozmowy kwalifikacyjnej, a później po zatrudnieniu danej osoby okazuje się czasami, iż nie spełnia ona oczekiwanych kompetencji*. Jako rozwiązanie zaproponowano wprowadzenie możliwości bardziej dokładnego sprawdzania wiedzy i umiejętności kandydatów. Kierownicy jednostek, którzy byliby zainteresowani taką formą oceny przyszłych pracowników mogliby, według własnych potrzeb i zgodnie ze specyfiką danego stanowiska, przygotować dla kandydatów zadania do wykonania. Mogłyby one być przesłane zainteresowanym osobom wcześniej lub przedstawione podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Ponadto, jako dodatkowy sposób sprawdzania kandydatów do pracy zaproponowano wprowadzenie listów referencyjnych od poprzednich pracodawców, a także, w celu sprawdzenia wiarygodności kandydatów, kontakt z poprzednim pracodawcą.
2. Problemy związane z zatrudnianiem nauczycieli akademickich w dyscyplinach, w których wynagrodzenia na stanowisku nauczycielskim są zbyt niskie w stosunku do wynagrodzeń rynkowych oferowanych w innych placówkach medycznych. Jako przykład podane zostało np. pielęgniarstwo, fizjoterapia, farmacja. Jak stwierdziła jedna z osób (...) *u nas na pielęgniarstwie jest ogromny problem ze znalezieniem kadr do pracy na uczelni. My bardzo dużo czasu spędzamy na to, aby znaleźć osoby z konkretnymi kompetencjami na rynku, co jest bardzo pracochłonne i nie powinno być to naszym obowiązkiem*. W związku z tym zaproponowano (...) *aby pracownicy administracyjni odpowiedzialni za przeprowadzanie procesów kadrowych przejęli na siebie zadania polegające na poszukiwaniu odpowiednich osób oraz przeprowadzaniu wstępnej weryfikacji ich kwalifikacji*. Po tak przeprowadzonym wstępnym procesie weryfikacji kierownik jednostki dydaktycznej mógłby na dalszym etapie dokonać bardziej szczegółowej oceny przydatności danej osoby do pracy na danym stanowisku.
3. Problemy z zatrudnianiem pracowników w projektach realizowanych ze środków zewnętrznych. Jak stwierdził jeden z badanych (...) *procedura zatrudniania pracowników w projekcie jest bardzo skomplikowana. Ja negocjowałem z trzema działami, były trzy kanały komunikacji, pomiędzy kadrami, działem wsparcia nauki,*

działem finansowym. W sytuacji gdy cały proces napisania projektu zajął mi dwa miesiące, (...) to cały proces administracyjnego przejścia od początku do zatrudnienia pracownika zajął mi 2,5 miesiąca, co jest absurdem. Bo ja w międzyczasie muszę mieć wykonywane poszczególne zadania w projekcie. Dodatkowo, jak stwierdził ten sam respondent, zatrudnienie osoby o określonych kompetencjach jest bardzo trudne, w czym przeszkadza przede wszystkim wysokość wynagrodzeń - (...) nie jesteśmy konkurencyjni jako pracodawca. Stawki są żenująco niskie dla osób o określonych kompetencjach. Wynagrodzenia dla adiunktów są śmiesznie małe w porównaniu do rynkowych możliwości.

Badani wskazali również konkretne pojedyncze problemy, które pojawiły się w ich jednostkach, a które nie powinny mieć miejsca, tj.:

- a) zaginięcie dokumentów złożonych w Process Portalu w związku z prowadzoną rekrutacją na wolne stanowisko pracy;
- b) niepotrzebne dublowanie dokumentacji – pomimo iż dokumenty przesyłane są w Process Portalu to później i tak konieczne było donoszenie części dokumentów w formie papierowej.

OCENA PRACOWNICZA

Jednym z kluczowych elementów pracy jest ocena tej pracy. Badani zostali zapytani o to jak oceniają przygotowane przez Uczelnię zasady oceny nauczycieli akademickich. Badani stwierdzili, iż zasady oceny wymagają według nich znacznych zmian, gdyż obecne są niedopracowane, niezrozumiałe a często także niesprawiedliwe. Jako największy błąd podano brak konsultacji ze środowiskiem nauczycielskim w zakresie elementów oceny. Jedna z osób stwierdziła wręcz (...) *brak zasady transparentności - nie wiadomo kto tworzył ten system. Taka ocena powinna być transparentna. Powinno się zrobić konsultację merytoryczną.*

Wskazano następujące kwestie wymagające zmiany:

1. Brak punktów w ocenie za prowadzenie zajęć na innych platformach niż Moodle, np. MS Teams.
2. Brak sprawiedliwego przyznawania punktów za kierownictwo przedmiotu – na Uczelni są osoby, które są kierownikiem jednego przedmiotu oraz osoby, które są kierownikiem kilku przedmiotów. Ponadto istnieje różnica w kierowaniu przedmiotem na kierunku tak licznym jak lekarski i na niektórych kierunkach mało licznych.

3. Brak możliwości uwzględnienia w punktacji otrzymanych nagród, np. nagrody Rektora czy Ministra Zdrowia.
4. Brak sprawiedliwej oceny w zakresie czasu pracy i trudu włożonego w opiekę zwłaszcza nad studentami przygotowującymi pracę licencjacką. Jak stwierdzono opieka nad pracą licencjacką nie jest odpowiednio punktowana jak i wynagradzana.
5. Brak punktów za przygotowanie recenzji prac licencjackich, magisterskich i doktorskich.
6. Brak punktów za przewodniczenie komisji ds. obrony pracy licencjackiej/magisterskiej.
7. Brak punktów za bycie promotorem pomocniczym doktoratu.
8. Brak możliwości uzyskania punktów przez osoby zatrudnione na stanowiskach dydaktycznych za przygotowanie publikacji naukowej. Jedna z badanych osób stwierdziła: (...) *w naszym zakładzie są osoby, które wypadły z grupy naukowo-dydaktycznej, ale cały czas publikują i te artykuły im się nie liczą - co jest demotywujące.*
9. Brak możliwości uzyskania punktów za patenty. Jedna z osób przedstawiła swoją sytuację: (...) *Dlaczego nie są oceniane patenty? Mam 39 publikacji, ale mam też 4 patenty. To jest 6 lat zupełnie innej pracy, bo muszę wtedy odłożyć badania podstawowe i pójść w inny kierunek.*
10. Brak punktów za tworzenie grantów. Jedna z badanych osób konkludowała: (...) *wszyscy jesteśmy zaangażowani w tworzenie grantów - dydaktycznych, podnoszących jakość kształcenia, grantów współpracy z liceami, informacyjnych itd. Czy to jest brane pod uwagę przy ewaluacji? Nie, to tylko można wykazać jako aktywność. Braliśmy udział w napisaniu grantu (ponad 20 osób), za co uczelnia zdobyła 3 mln zł. Dlaczego to nie może być dopisane do naszej ewaluacji? My poświęciliśmy na to czas. To, że korzystamy teraz z tego grantu, bo jesteśmy coachami, to nie zmienia to faktu, że to my zdobyliśmy te pieniądze. Boli mnie to, że wystarczy być współautorem 50 publikacji i jest to o wiele więcej ważne niż to, że stworzymy coś nowego, innowacyjnego na Uczelni.*
11. Brak punktów za niektóre granty wdrożeniowe. Jak stwierdziła jedna z badanych: (...) *jestem osobą, która robiła Marie-Curie Individual Fellowship i nie jest mi to w żaden sposób liczone ponieważ finanse nie przechodziły przez uczelnię. Dodatkowo Uczelnia na 2 lata nie wypisała mnie z liczby N, w związku z tym ja teraz z okresu grantu wdrożeniowego mam mniej publikacji. Zatem osoby, które wyjeżdżały na granty zagraniczne, które zdobyły finansowanie, które nawiązują współpracę zagraniczną,*

z czego mogą powstawać w przyszłości publikacje, nie mają gdzie wykazać swojej aktywności i otrzymać za nią punktów. Warunkiem zaliczenia grantu jest to, czy uczelnia była stroną, czy była partnerem, czyli de facto, czy pieniądze przechodziły przez uczelnię. Ale my nie możemy być ewaluowani tylko przez pryzmat tego czy my generujemy zyski dla uczelni.

12. Brak punktów za przygotowywanie recenzji naukowych – (...) *ja w poprzedniej ocenie byłam w ministerialnym zespole oceniającym zgłoszone projekty. Można to wpisać do Publicum, ale to się nie zaciąga do oceny.*
13. Brak punktów za tak zwaną działalność ekspercką, na przykład za przygotowywanie opinii naukowych dla Ministerstwa Zdrowia czy innych instytucji.
14. Brak punktów dla pracownika dydaktycznego za opiekę nad magistrantem. Punkty dostaje tylko promotor, ale często jest jeszcze opiekun, który z magistrantem realizuje część pracy.
15. Brak punktów za różne dodatkowe aktywności realizowane przez pracowników – te, które są w ocenie wskazane są mocno ograniczone.

Jak stwierdził jeden z badanych: (...) *trzeba zrobić taką ocenę, która będzie pasowała do różnych grup. Nie ma obecnie miejsca na to, aby pokazać, że ktoś jest innowacyjny. Dydaktycy mogą na przykład wykazać się innowacyjnością w dydaktyce. Nie ma jednak w systemie opcji polegającej na opisaniu innowacji w dydaktyce. To czego brakowało również innym badanym to właśnie możliwości dokonania, poza punktami, oceny opisowej, która pozwalałaby na dokładniejsze przedstawienie mocnych i słabych stron pracownika. Obecny system jest natomiast (...) zdehumanizowany i niebezpieczny, przez co może się zdarzyć, iż jakaś wartościowa osoba wypadnie z Uczelni przez ten system. Ten system, który miał coś uszczelnić, naprawić, wystandardyzować może spowodować, że dużo cennych osób zacznie odchodzić z Uczelni.*

Badani zwrócili jeszcze uwagę na problem braku równych szans w ocenie dorobku publikacyjnego. Obecnie wszyscy pracownicy są oceniani według tych samych zasad, tymczasem możliwości publikacyjne są w zależności od dyscypliny różne. Wartość punktowa czasopism z zakresu biochemii, biotechnologii jest wyższa niż z zakresu nauk o zdrowiu. Jak stwierdziła jedna z osób badanych: (...) *nie ma podziału punktów wg dyscyplin, w przypadku*

niektórych dyscyplin łatwiej uzyskać impact factor a w przypadku innych trudniej. Gorzej jest w zdrowiu publicznym, fizjoterapii, naukach społecznych. W moim obszarze - promocja zdrowia, public health, higiena, czasopisma są nisko punktowane. Nie mam takiego spectrum czasopism, w których mogłabym publikować za wysokie punkty. Już na starcie mamy gorzej. A uczelnia mierzy nas jedną miarą. W związku z tym badani postulują, aby pracownicy byli oceniani w obrębie trzech wyróżnionych na Uczelni dyscyplin – nauk o zdrowiu, nauk medycznych i nauk farmaceutycznych.

Podczas rozmowy na tematy związane z oceną pracowniczą badani zwrócili jeszcze uwagę na inne kwestie, pośrednio związane z oceną i jej przygotowaniem. Badani podkreślali, że osoby odpowiedzialne za przygotowanie Uczelni do ewaluacji dyscyplin naukowych wprowadzili wielu pracowników w błąd. Najpierw rozpoczęto na masową skalę przenoszenie pracowników do grupy dydaktycznej, oznaczające usunięcie ich z grupy N, twierdząc, iż nie będą uwzględniani przy ewaluacji, po czym powiedziano im po pewnym czasie, że jednak za okres, w którym byli zatrudnieni na stanowiskach naukowo-dydaktycznych muszą mieć opublikowane prace naukowe, które będą wliczane proporcjonalnie do czasu zatrudnienia na stanowisku naukowo-dydaktycznym do systemu ewaluacji dyscyplin.

MOTYWOWANIE PRACOWNIKÓW

Podczas rozmów na temat ceny pracowniczej bardzo mocno wybrzmiał problem związany z motywowaniem pracowników. Pojawiło się wiele głosów, iż na Uczelni panuje raczej system demotywacyjny niż motywacyjny. W tym zakresie wskazano konkretne przykłady:

1. Niskie wynagrodzenia – według badanych niższe niż na innych uczelniach w kraju.
2. Brak systemu premii dla nauczycieli akademickich w przeciwieństwie do pracowników administracyjnych. W ogóle taki system nie występuje w wypadu osób zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych. W przypadku stanowisk naukowo-dydaktycznych są nagrody Rektora za publikacje w czasopismach wysokopunktowanych. System ten jednak jest bardzo restrykcyjny i nie nagradza za inne formy aktywności.
3. Brak określonych zasad powrotu na stanowisko naukowo-dydaktyczne. Na tę kwestię zwracali szczególną uwagę osoby zatrudnione obecnie na stanowiskach dydaktycznych, ale również kierownicy jednostek. Jak stwierdził kierownik jednej z jednostek (...) *to co nie jest do końca dobrze pomyślane, to to, co mają zrobić osoby, które chciałyby*

wrócić do liczby *N*. *Ja planując ścieżkę kariery dla pracowników mogę wpisać cokolwiek, ale wybierając szkolenia nie mogę wpisać szkoleń naukowych. Przez to, że osoby te są w grupie dydaktycznej, dostępne są dla nich tylko szkolenia dydaktyczne, tymczasem aż chciałoby się wybrać dla nich wzmocnienie umiejętności prowadzenia nauki, kwestie badań klinicznych.*

4. Zbyt dużo obowiązków dydaktycznych i godzin dydaktycznych osób, które przygotowują granty, publikują w wysokopunktowanych czasopismach naukowych.
5. Brak wsparcia dla nauk społecznych, tymczasem. *Jak stwierdził jeden z badanych (...) my też uczymy ważnych rzeczy jak chociażby w zakresie kontaktu z pacjentem. Tymczasem dostajemy po tyłku, bo humanista na uczelni medycznej ma o wiele trudniejszą sytuację.* Humanisci oceniani są według takich samych zasad jak przedstawiciele nauk ścisłych w zakresie oceny dorobku naukowego. Ponadto mają praktycznie zamkniętą na UM drogę do habilitacji, gdyż wymogi określone przez Uczelnię nie są dostosowane do specyfiki ich dziedziny.
6. Zbyt wygórowane zasady przeprowadzania habilitacji na UML.
7. Wprowadzenie stypendium motywacyjnego na studiach doktoranckich. Obecnie doktoranci otrzymują stypendium, które jest dla wszystkich osób w takiej samej wysokości. Nie motywuje to tym samym doktorantów do większej aktywności naukowej i organizacyjnej.

PROWADZENIE BADAŃ

Prowadzenie badań i ich upowszechnianie jest obowiązkiem pracowników zatrudnionych na stanowiskach naukowych i naukowo-dydaktycznych. Badani zostali zapytani o różne aspekty związane z prowadzeniem badań oraz publikacją artykułów naukowych. Wskazali oni następujące problemy z tym związane:

1. Kradzież wyników badań – część badanych stwierdziła, iż zna konkretne przypadki takiej negatywnej praktyki. Jedna z badanych osób doświadczyła tego osobiście. *Jak stwierdziła: (...) została mi przedstawiona lista publikacji, abym dopisała swój wkład w publikacje, które zostały wskazane jako wkład habilitacyjny koleżanki. W przypadku części tych publikacji byłam pierwszą autorką. Publikacje te miały być do mojego cyklu. Nie zostałam zapytana o to przez koleżankę, czy może je wykorzystać do swojej*

habilitacji. (...) Tym samym ja już nie będę mogła wskazać tych publikacji do swojej habilitacji. Jak stwierdziła ta sama badana (...) w moim przypadku nie doszło by do czegoś takiego, gdyby były ustalone na Uczelni z góry ścieżki planowania kariery. Jeśli kierownik stwierdziłby, że dana osoba będzie się habilitować to powinno być spotkanie w zespole, żeby nie było takiej sytuacji, że taka osoba sama wybierze sobie publikacje do swojego cyklu.

2. Brak jasno określonych reguł określania kolejności autorów w publikacjach oraz udziału w nich. Kwestia ta od lat miała charakter umowny. Jednocześnie dobrą praktyką było dopisywanie do artykułu wszystkich, którzy nawet w niewielkim stopniu przyczynili się do powstania badania. Takimi osobami mogli być np. lekarze klinicyści, którzy jedynie udostępnili materiał biologiczny do prowadzenia badań. Obecnie, w sytuacji gdy punkty za publikację są dzielone, taka praktyka dopisywania do współautorstwa wszystkich takich osób staje się problematyczna. Poza tym, jak stwierdziła jedna z osób (...) *szefowie często zostawiają kwestię kolejności w publikacjach w zakresie tego jak ludzie się dogadają. Nie chcą w to ingerować bo nie chcą brać udziału w konfliktach personalnych. Nie ma określone kto ma być na którym miejscu, na przykład, za napisanie projektu, za realizację badania, za napisanie dyskusji itd.* Rozwiązaniem takiej sytuacji, według części badanych, mogłoby być opracowanie w formie zarządzenia Rektora UM tzw. dobrych praktyk w publikowaniu. Tutaj należy podkreślić, iż nie wszyscy badani uznali formę zarządzenia jako formę właściwą.
3. Brak wsparcia ze strony Uczelni dla osób, które publikują w wysoko punktowanych czasopismach. Wsparcie ze strony Uczelni powinno wiązać się ze zmniejszeniem pensum dydaktycznego dla takich osób. Jak bowiem wszyscy badani podkreślali, wymiar 240 godzin w przypadku adiunkta zatrudnionego na stanowisku naukowo-dydaktycznym jest bardzo obciążający.
4. Brak wsparcia dla osób, które nigdy wcześniej nie realizowały żadnych grantów naukowych. Badani zwrócili tutaj uwagę na kilka aspektów tego problemu. Po pierwsze, istnieje przekonanie, wyrażone przez osoby, które realizowały już granty, że pracownicy administracyjni odpowiedzialni za udzielanie informacji w sprawie grantów chętniej współpracują z osobami, które już te granty realizują, niż z tymi, którzy są na początku swojej drogi i w największym stopniu potrzebują wsparcia. Jeden z badanych stwierdził, iż (...) *Uczelnia nie zapewnia na początku kariery osobom*

odpowiednich szkoleń w zakresie przygotowania grantów. Pomoc jest udzielana głównie osobom, które mają najwięcej grantów, a tym samym pracownicy administracyjni nie mają czasu aby pomóc tym nowym. Przez to ci nowi często nie wygrywają grantów.

5. Brak warsztatów z zakresu prowadzenia grantów – badani stwierdzili, iż powinny być prowadzone takie warsztaty w małych grupach 5-10 osobowych w zakresie tego jakie informacje zawrzeć w grantcie a także jak sprzedać swój pomysł. W tym przypadku zaproponowano, aby oprócz pracowników Centrum Wsparcia Nauki takie szkolenia były również prowadzone przez osoby, które mają doświadczenie w prowadzeniu takich grantów.
6. Trudności we współpracy z Centrum Wsparcia Nauki. Jak uważa jeden z badanych, jednostka ta tworzy niepotrzebne przeszkody w okresie przygotowywania wniosków grantowych. Według tegoż badanego (...) *obecnie 3 tygodnie przed terminem wysłania wniosku mamy mieć wgrane w Process Portalu formatkę wniosku, wszystkie elementy wniosku, budżet, kosztorys, załączniki, itd., żeby Centrum Wsparcia Nauki mogło zająć się przez 3 tygodnie analizą tego wniosku grantowego, w sytuacji, gdy nie ma z ich strony żadnego wsparcia merytorycznego, a analiza wniosku trwa 2-3 godziny. Dysproporcja między nakładem intelektualnym na przygotowanie projektu a gonieniem terminów administracyjnych wewnętrznie ustalonych jest porażające. Co prawda (...) nic się nie stanie, jeśli termin nie zostanie dotrzymany, ale wtedy trzeba dzwonić i ustalać nowy termin. Jest to wirtualny mechanizm, który może działać jedynie odstrasżająco. Jeśli to ma być Centrum Wsparcia Nauki to niech nas wspiera merytorycznie a nie utrudnia różne działania. (...) Wsparcie polega na tym, że jest dodatkowa forma kontroli, a mamy już wystarczająco dużo kontroli. Rozwiązaniem takiej sytuacji mogłoby być udostępnienie pracownikom Centrum Wsparcia Nauki generatora wniosków, na etapie tworzenia wniosku, w celu bieżącego sprawdzania poprawności przygotowania wniosku.*
7. Kolejnym zastrzeżeniem zgłoszonym w kierunku Centrum Wsparcia Nauki jest brak dynamicznego reagowania na zmiany wprowadzane przez instytucje zewnętrzne – (...) *dostałem maila, że muszę przygotować raport na temat grantu, podczas gdy na stronie agencji, która finansuje projekt wisi od 2 miesięcy informacja, że w tym roku nie będzie na razie konieczności wysyłania raportu, bo nie zrobili generatora. I Centrum*

dowiaduje się o tym ode mnie, że jest przesunięty termin raportowania. Wysłała się niepotrzebne maile bez weryfikacji tego, co jest w nich zawarte.

8. Badani stwierdzili również, iż nie ma spójności pomiędzy informacjami przekazywanymi przez pracowników Centrum Wsparcia Nauki – (...) *często mamy sprzeczne informacje w zależności od tego, jaka osoba udziela tych informacji.*
9. Ograniczone wsparcie ze strony działów administracyjnych w zakresie realizacji projektów naukowych. Badani zwrócili uwagę na to, iż przeciążeni są wieloma zadaniami o charakterze administracyjnym, które powinny być przejęte przez jednostki administracyjne. Jeden z badanych powiedział: (...) *My powinniśmy być odciążeni od takich prowizorycznych, czysto formalnych kwestii. Jako osoby realizujące projekt przede wszystkim powinniśmy dawać pomysły i jednocześnie pilnować, żeby część merytoryczna była przez nas dana. Z kwestii formalnych powinniśmy być odciążeni.* Kolejny badany powiedział natomiast, iż nie widzi powodu (...) *dla którego CWN razem z księgowością i innymi działami nie miałyby być odpowiedzialne za tworzenie np. raportów rocznych i końcowych. Nie ma bowiem najmniejszego powodu dla którego ja nie mógłbym udostępnić pracownikowi administracyjnemu dostępu do systemu, aby on wygenerował raport, wpisał jakie kwoty były poniesione a ja dostałbym pdf do akceptacji czy się wszystko zgadza (...).* Tymczasem (...) *to całe postępowanie jest teraz po naszej stronie, gdzie my się kontaktujemy z księgowością, żeby dostać raport z księgowości, żeby to przepisać i sprawdzić, które kategorie się zgadzają, wpisać to w system, wysłać do Pani, żeby sprawdziła, czy to jest poprawne. Jeśli wiedzą, czy to jest poprawne, to znaczy, że mają już to zrobione.*
10. Niekompatybilność pomiędzy Uczelnią a wymogami projektowymi w zakresie ustalania stanowisk pracy. Jak stwierdził jeden z badanych (...) *często sprawy są inaczej rozumiane. 3 lata temu zaczynałem OPUS. W projekcie według NCN miałem zatrudnić postdoca. Sprawdzano wówczas jakie na Uczelni są stanowiska i na które z nich osoba taka może być zatrudniona. Uznano po dłuższym czasie, że będzie to starszy referent.*
11. Brak funkcji opiekuna projektu/grantu ze strony administracji.
12. Brak wyznaczenia konkretnej osoby z danego działu (np. kadr, płac) odpowiedzialnej za ustalanie kwestii administracyjnych związanych z danym projektem. Wyznaczenie takiej osoby powodowałoby, że ona musi zdobyć wiedzę na temat konkretnego projektu i będzie wsparciem dla kierownika projektu. Jak stwierdził jeden z badanych (...) *to*

powinno być tak, że rozpoczynamy grant, jest spotkanie z jakąś osobą z księgowości, z plac itd. Osoby te powinny uświadomić sobie, jakie mogą wystąpić problemy.

13. Niewłaściwa współpraca z Centrum Innowacji Transferu Technologii - ciągle zmieniają się tu osoby, przez co kierownicy projektów ciągle muszą (...) *wyjaśniać tym osobom o co chodzi.*
14. Stworzenie na Uczelni zespołu składającego się z ekspertów, który zajmie się oceną grantów – osoby młode, niedoświadczone będą mogły wystąpić przez nimi i zaprezentować propozycję swojego grantu w celu otrzymania feedbacku.
15. Brak wiedzy o dostępnych w Uczelni sprzętach, które mogłyby być wykorzystane podczas badań. Jak stwierdziła jedna z badanych osób (...) *zdarzyło nam się, że recenzent grantu napisał, że jest zawyżony kosztorys bo chcemy kupić cytofluorometr, który pół roku wcześniej kupiła sąsiadka z budynku, tylko że my nie wiedzieliśmy, że on jest. Recenzent wiedział o tym, być może oceniał tamten grant. Później się dowiedzieliśmy, że i tak nie możemy z niego korzystać, bo jest zarezerwowany dla grantu i ma pełne obłożenie.* Tym samym badani postulowali stworzenie listy sprzętów, dostępnej przynajmniej dla Centrum Wsparcia Nauki, gdzie będzie można to sprawdzić. Dodatkowo powinny być jasno określone przez Uczelnię zasady korzystania ze sprzętu, żeby nie było tak, jak stwierdziła jedna z osób że, (...) *laboratoria są pełne sprzętu, a niekoniecznie one są używane (...) Uczelnia powinna motywować jednostki do udostępniania swoich sprzętów. Jeśli będzie lista jednostek, które dobrowolnie udostępniają swój sprzęt, za koszty utrzymania, koszty odczynników, to wówczas ta współpraca pomiędzy jednostkami będzie się rozwijała, również naukowa. Powinna jednak być zbudowana świadomość, że dany sprzęt nie jest mój. To jest sprzęt UM. Nie może być tak, że ktoś nie chce udostępniać sprzętu. Na poziomie kanclerza powinny być stworzone rozwiązania, które spowodują, że sprzęt będzie efektywnie eksploatowany.*
16. Trudności w publikowaniu wyników badań w czasopismach zagranicznych przez przedstawicieli innych dyscyplin niż medycyna w związku z wewnętrznymi regulacjami Uczelni związanymi z działalnością Komisji Bioetycznej w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi. Obecnie, aby złożyć wniosek do Komisji Bioetycznej o wyrażenie zgody na prowadzenie badań osobą zgłaszającą/kierownikiem badań musi być lekarz. Tymczasem w jednostkach dydaktycznych z zakresu nauk społecznych i humanistycznych nie ma na ogół zatrudnionych takich osób. Ponadto ze względu na

specyfikę badań społecznych kierownik badania nie ma potrzeby angażować do zespołu lekarza. Komisja Bioetyczna nie chce przyjmować wniosków dotyczących badań społecznych twierdząc, że zgoda Komisji Bioetycznej nie jest potrzebna na takie badania a ponadto w zespole badawczym kierownikiem nie jest lekarz. Prawdą jest, iż badania z zakresu nauk społecznych nie wymagają w Polsce zgody Komisji Bioetycznej, jednakże czasopisma zagraniczne takiej zgody Komisji Bioetycznej wymagają. Tym samym przedstawiciele nauk społecznych mają zamkniętą drogę do publikowania swoich wyników badań w wielu czasopismach zagranicznych, głównie z obszaru nauk o zdrowiu i medycyny. Warto dodać, iż np. psycholodzy pracujący w Instytutach Psychologii na różnych uczelniach w kraju nie mają problemu aby wystąpić z wnioskiem do Komisji Bioetycznej na swojej uczelni o zgodę na realizację badań z zakresu nauk społecznych. W związku z powyższym zarządzenie dotyczące funkcjonowania Komisji Bioetycznej w UML powinno zostać w tym zakresie zmienione.

MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW

Jednym z kluczowych obszarów badania była kwestia mobilności doktorantów oraz pracowników. Badani zostali zapytani o to, czy uczestniczyli w różnego rodzaju programach stypendialnych a jeśli nie, to dlaczego. Najwięcej osób, które posiadały doświadczenie związane z wyjazdami zagranicznymi w celach naukowych, było w grupie osób posiadających habilitację. Badani wskazali na kilka ciekawych zagadnień związanych z mobilnością pracowników, które nie tylko wyjaśniają niskie zainteresowanie wyjazdami ale również mogą pomóc wspomóc w przyszłości działania zwiększające zainteresowanie takimi wyjazdami.

1. Bardzo małe doświadczenie związane z wyjazdami zauważalne jest u doktorantów i młodych pracowników. Wskazano tu na następujące problemy. Po pierwsze, wyjazd naukowy na dłuższy okres czasu jest bardzo trudny w przypadku lekarzy, którzy są rezydentami w szpitalu. Nie ma odpowiedniego porozumienia pomiędzy Uniwersytetem Medycznym a dyrekcją danego szpitala w zakresie wyjazdów naukowych. Na ogół dyrektorzy szpitali nie są zainteresowani tym, aby lekarz rezydent opuścił szpital na kilka miesięcy i wyjechał za granicę. Po drugie, jak stwierdzili badani, ich szefowie często nie motywują ich do takich wyjazdów ze względu na ogromną ilość

pracy konieczną do wykonania w zakładzie/klinice. Jak stwierdziła jedna z osób: (...) *w momencie, gdybym chciał wyjechać, to na mnie spada obowiązek, żeby jakoś ten mój wyjazd wpisać w realizację doktoratu, realizację rezydentury, w realizację pracy w zakładzie i ja muszę zatroszczyć się o to aby na koniec po moim powrocie wszystko się pospinało (...) i jeżeli ja chcę gdzieś wyjechać, to ja muszę się zatroszczyć o to, aby wystąpić z wnioskiem, żeby inna Uczelnia przyjęła mnie. Muszę dużo pracy wykonać, aby tę ścieżkę sobie otworzyć, tymczasem za dużo mam innych zadań, aby to wszystko zrobić. Miałem też za dużo obowiązków, aby to odłożyć i na 3 miesiące wyjechać.* Dodatkowo doktoranci twierdzili, iż mają małą wiedzę na temat programów wyjazdowych i chcieliby w tym zakresie większej promocji ze strony Uczelni.

2. Pracownicy z różnych grup stanowiskowych wskazali na bardzo praktyczne problemy związane z wyjazdami zagranicznymi:
 - a. brak osoby, która mogłaby zastąpić osobę wyjeżdżającą w przypadku prowadzonych przez nią zajęć – *czasami nie ma kim pracownika zamienić lub trzeba pracownika maksymalnie wyeksploatować w danym semestrze, aby puścić go w następnym na wyjazd.*
 - b. obawa, że osoba będąca kierownikiem przedmiotu, jeśli wyjedzie na dłuższy okres za granicę, to nie odzyska kierownictwa danego przedmiotu; jeden z badanych powiedział: (...) *jak jestem kierownikiem przedmiotu to jak mam wyjechać? Czy jak wrócę to będę miał zajęcia, które miałem wcześniej? Czy one wrócą do mnie?*
 - c. brak możliwości odliczenia od pensum odpowiedniej liczby godzin za okres wyjazdu krajowego/zagranicznego; jedna z badanych osób stwierdziła: (...) *wyjeżdżając za granicę na tydzień-dwa, reprezentuję Uczelnię, i tak zajęcia muszę prowadzić. Nikt mi nie obniża pensum. Tymczasem ja tam szkoleń osoby, muszę się przygotować do tego. To mój czas. Nie czułam się doceniana przez ostatni okres przez Uczelnię pomimo moich wyjazdów zagranicznych.*
3. Brak motywacji do wyjazdów zagranicznych związanych z:
 - a. brakiem odpowiedniego finansowania/wynagradzania osób wyjeżdżających na stypendia naukowe.
 - b. brakiem zainteresowania Uczelni osobą, która wyjechała za granicę; badani, którzy mają doświadczenie takiego wyjazdu twierdzą, iż Uczelnia nie

wykorzystuje zdobytej przez nich wiedzy, umiejętności a także kontaktów. Tymczasem takie osoby powinny być promowane przez Uczelnię. Rozwiązaniem mogłoby być stworzenie odpowiedniej platformy, która zawierałaby informacje o wszystkich takich osobach. Jak stwierdziła jednak z osób badanych (...) *bardzo często okazuje się, że my się nie znamy. Ja często szukam gdzieś na zewnątrz kogoś, np. do projektu, a mam tutaj na uczelni daną osobę.*

- c. brakiem wsparcia ze strony Działu Współpracy Zagranicznej – wsparcie takie powinno polegać na nawiązywaniu kontaktów z jednostkami zagranicznymi, w celu wysłania do nich pracownika UM. Obecnie wszystkie te zadania musi wykonywać zainteresowany nauczyciel. Jak stwierdziła jednak jedna z osób (...) *osoby tam pracujące są super pomocne, ale jest ich za mało. W związku z tym one nie mogą zabrać się za pracę polegającą na wyszukiwaniu kontaktów z uczelniami zagranicznymi. One mają stos papierów na biurku osób wyjeżdżających. Brakuje tam osoby dodatkowej, która nawiązywałaby kontakty, która napisałaby np., że mamy wydział farmacji i chcielibyśmy nawiązać współpracę.*

Warto podkreślić jeszcze inne głosy, a mianowicie osób, które nie są w stanie z różnych powodów wyjechać za granicę na dłuższy okres czasu: (...) *Nie rozważam długiego wyjazdu bo jestem matką samotnie wychowującą dzieci. Takie wyjazdy godzą w życie rodzinne, małżeńskie, rodzicielskie. Nie każdy też chce wyjechać. Nie chciałabym być zmuszana do wyjazdu.*

WSPÓŁPRACA Z DZIAŁAMI ADMINISTRACJI

Pracownicy zostali poproszeni również o ocenę współpracy z różnymi działami administracji. Duża część komentarzy pojawiła się w kontekście działalności Centrum Wsparcia Nauki przy dyskusji na temat prowadzenia badań. Część tych komentarzy, związanych bezpośrednio z prowadzeniem badań pojawiła się w poprzedniej części tego raportu.

Na podstawie wszystkich przeprowadzonych wywiadów można stwierdzić, iż nauczyciele mają jeden główny zarzut kierowany w stosunku do poszczególnych działów administracji, to jest brak właściwej współpracy i wsparcia, brak zrozumienia, że nauczyciele również wykonują bardzo ważne zadania w swoim obszarze i nie muszą mieć wiedzy o wielu procesach administracyjnych. Nauczyciele twierdzą również, iż wykonują wiele zadań, które *de facto* powinny być wykonywane przez administrację, na przykład w kwestiach zatrudnienia pracownika. Jak stwierdził jeden z badanych (...) *administracja natomiast wyspecjalizowała się w kontrolowaniu i wytykaniu błędów.*

Poniżej przedstawione zostały uwagi i propozycje zmian w zakresie współpracy z działami administracji:

1. Komunikacja pomiędzy działami – powinien być złoty standard czasu odpowiedzi na nasze zapytania/maile.
2. Opis procedur administracyjnych – (...) *Powinien być opisany obieg spraw. My musimy się zgłosić do jednej osoby, po czym z dokładniej z taką samą sprawą zwracamy się do Pana Y, a później znów do Pani X. W przypadku typowych spraw powinna być ścieżka postępowania - np. wynagrodzenia w kwestii grantów; kwestia opłaty za publikacje- teraz już jest ok, ale kiedyś nikt nie wiedział, jaki jest obieg dokumentów; realizacja zamówień specjalnych; procedura zapraszania i wynagradzania osób z zewnątrz.*
3. Problem z zastępowaniem nieobecnego pracownika. W przypadku urlopu lub zwolnienia lekarskiego często nie ma w dziale kompetentnej osoby, która zastąpiłaby nieobecnego pracownika.
4. Niewłaściwa komunikacja wewnętrzna. Jak stwierdziła jedna z osób (...) *Jeśli wyślę mail do niewłaściwej osoby, to w odpowiedzi otrzymuję informację o tym, że do kogoś innego należy się zwrócić. Tymczasem lepszym rozwiązaniem byłoby wysłanie do tej osoby tego maila, z wiadomością do nadawcy.*
5. Brak zaangażowania w rozwiązywanie problemów, które nie dotyczą własnego działu. Jak stwierdził jeden z badanych (...) *była taka sytuacja, że zepsuł się protokół podpisywania umów (w Process Portal). Na moją informację, że nie działa wam protokół otrzymałem informację, to proszę się skontaktować z CIT. Ja na to odpowiedziałem, że ja ten dokument wydrukuję, podpiszę i wyślę. A Pani na to, ale my pracujemy w Process Portal. Osoba ta jako pracownik administracyjny, zamiast zainterweniować w CIT, wiedząc już także od innych osób, że pojawił się problem*

systemowy, zastosowała typową psychologię, przerzucając na nauczycieli takie zadanie.

SZKOLENIA

Badani stwierdzili, że na Uczelni jest oferowanych bardzo dużo szkoleń miękkich, nie wypełniają jednak one zakresu potrzeb środowiska akademickiego. Brakuje bowiem na Uczelni szkoleń o tematyce bardziej zaawansowanej i specjalistycznej. Dodatkowo, oferowane szkolenia mają na ogół formę podstawową, wprowadzającą do danego tematu, tymczasem jak stwierdziła jedna z osób – (...) *Dla mnie szkolenia z komunikacji są za słabe. Za mało pogłębionej wiedzy. (...) Kompetencje miękkie powinny być mniej trywialne, bardziej pogłębione.*

Badani zwracali często uwagę na to, iż Uczelnia zapomina, iż są bardziej specjalistyczne kompetencje, które też wymagają ćwiczenia. Należą do nich na przykład kompetencje z zakresu statystyki, umiejętności posługiwania się programem Statistica. Jedna z osób stwierdziła, iż nikt nie uczył jej jak pisać dobre recenzje artykułów naukowych i chciałaby wziąć udział w szkoleniu o takiej tematyce. Bardzo często pojawiała się również potrzeba organizacji szkoleń z zakresu pisania wniosków grantowych, jak i realizacji grantów, którą prowadziłyby osoby mające doświadczenie w tym temacie, osoby będące kierownikami grantów. Jeden z pracowników stwierdził, iż (...) *jest wsparcie dla doktorantów w zakresie pisania grantów, bo są takie zajęcia, ale nie ma już takiego wsparcia dla osób zatrudnionych.* Inny natomiast badany stwierdził: (...) *do mnie często zgłaszają się lekarze, którzy chcą coś robić w obszarze badań molekularnych. Nie mają jednak warsztatu przygotowanego, bo nie kończyli takich studiów. Czy nie warto zatem zrobić szkoleń bardziej metodologicznych. Osoby prowadzące takie szkolenie, specjaliści z naszej Uczelni mogliby wykonywać je w ramach pensum.*

Jako dobre rozwiązanie w obszarze prowadzenia szkoleń zaproponowano przeprowadzenie analizy potrzeb środowiska akademickiego. Właściwe byłoby również wysłanie do specjalistów pracujących w różnych obszarach na naszej Uczelni zapytania, z jakich tematów/zagadnień są w stanie poprowadzić szkolenia a następnie sprawdzenie zainteresowania grupy nauczycieli tymi szkoleniami.

DOKUMENTY STRATEGICZNE UM

Zadaniem Uczelni jest opracowanie strategii zmian, które powinny być znane pracownikom Uczelni. W związku z tym badani zostali zapytani o znajomość takich dokumentów jak Strategia Rozwoju UM i Instytucjonalna Polityka Otwartości UM. Wśród osób badanych tylko kilka osób zapoznało się z pierwszym dokumentem, drugi dokument nie jest natomiast znany badanym. Osoby, które zapoznały się, przynajmniej częściowo, ze Strategią Rozwoju UM w Łodzi zostały zapytane o to, jak oceniają ten dokument w zakresie zawartych w nim celów. Jak stwierdził jeden z badanych, (...) *te dokumenty szybciej byłyby czytane gdyby miały przełożenie na życie. Te dokumenty są napisane marketingowo. Patrzą na te deklaracje, które tam są, a w rzeczywistości niewiele z tego wynika.* Inna natomiast osoba dodała, iż (...) *to jest tak jakbyśmy czytali strategię-misję jakiejś wielkiej korporacji (...) tymczasem część osób nawet nie wie, że zadaniem na Uczelni jest zajmowanie się studentami.*

Pozostałe osoby, które nie znają żadnego z dokumentów podały następujące przyczyny takiej sytuacji:

1. Brak informacji o tym, że takie dokumenty istnieją. Badani uznali, iż mogą być różne przyczyny takiej sytuacji:
 - a. Natłok różnych wiadomości przesyłanych pocztą elektroniczną – badani mogli przeoczyć takiego maila, jeśli nie był on odpowiednio zatytułowany.
 - b. Niechęć z regularnego korzystania z Intranetu ze względu na wyskakujące okienka o koniecznych do przeczytania komunikatach. Badani często odhaczają te okienka bez czytania komunikatów. Ta sytuacja szczególnie problematyczna jest w wypadku osób, które z różnych powodów (np. wyjazdy zagraniczne) nie korzystały przez dłuższy czas z Intranetu. Jeden z badanych powiedział: *Wszedłem na Intranet ale zostałem zavalony taką liczbą informacji, że to odklikałem. Myślę, że to tam było (strategia) ale nie zauważyłem. Potraktowałem to jako szantaż, że muszę to przeczytać jeśli chcę załatwić to na czym mi zależy.*
2. Brak czasu na czytanie wszystkich dokumentów.
3. Zbyt długa treść dokumentów.

Badani stwierdzili, iż bardzo ważne dokumenty, mające jednocześnie długą treść, powinny być dodatkowo przedstawiane, na przykład w formie prezentacji, w formie syntetycznej. Umożliwi to pracownikom zapoznanie się z najważniejszymi informacjami, bez konieczności czytania bardzo długich dokumentów.

PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI, MOLESTOWANIU I DYSKRYMINCJI

Badani zostali również zapytani o to, czy doświadczyli któregoś z takich zachowań jak mobbing, molestowanie czy dyskryminacja. Jedna z osób doktorantka stwierdziła, że doświadczyła mobbingu, jednak jej sprawa została już rozwiązana poprzez zmianę jednostki i promotora. Osoba ta nie zgłaszała tego problemu do żadnej komisji działającej w obrębie Uczelni, gdyż nie była świadoma, iż taka komisja działa.

Należy podkreślić, iż żaden z pracowników UM biorących udział w niniejszym badaniu nie posiadał wiedzy na temat tego, co mógłby zrobić, gdyby doświadczył mobbingu, molestowania czy dyskryminacji. Badane osoby nie знаły zarządzenia Rektora dotyczące przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji.

Warto dodać, iż jedna z badanych osób wiedziała i wspomniała o szkoleniu, które jest dostępne dla pracowników w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, stwierdziła jednak, iż niewiele osób o tym wie, tymczasem powinno ono być obowiązkowe dla wszystkich pracowników, tak jak to było ze szkoleniem z przeciwdziałania korupcji. (...) *Nasza Uczelnia wrzuciła gdzieś na Moodle szkolenie, o którym nikt nie wie, czyli minimum zostało zrobione. Szkolenie o korupcji było obowiązkowe a to szkolenie nie było obowiązkowe.*

KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA I ZEWNĘTRZNA

Podczas badania, przy omawianiu różnych wyżej wskazanych tematów, często pojawiały się dodatkowe tematy, które dotyczą różnych aspektów komunikacji. Poniżej przedstawione zostały wnioski z tych rozmów.

1. Szum komunikacyjny spowodowany napływem bardzo dużej liczby komunikatów. Według badanych należy lepiej zarządzać przekazywanymi informacjami:
 - a. kategoryzacja wiadomości mailowych; obecnie zbyt często zdarza się, że grupy niezainteresowane również otrzymują maile.

- b. bardzo ważne maile z Biura Rektora powinny być przesyłane z taką informacją. Obecnie zbyt wiele takich maili przychodzi z Biura Promocji; adresaci często nie traktują wówczas tych maili jako rzeczywiście ważnych i czasami nie odczytują ich.
 - c. w przypadku maili bardzo ważnych można w tytule napisać „pilne” lub „ważne”.
 - d. komunikaty powinny być krótkie – obecnie treść wiadomości mailowych jest często bardzo rozbudowana.
 2. Zbyt duża liczba oddzielnie działających źródeł komunikacji (poczta elektroniczna, Process Portal, Intranet, Wirtualna Uczelnia) – według badanych powinny być one połączone ze sobą.
 3. Funkcjonowanie Process Portalu. Rozpoczynając daną aktywność w Process Portal nadawca nie wie na jakim etapie jest załatwiana sprawa, nie wiadomo, u kogo w danym momencie jest wniosek. Według badanych rozwiązaniem byłby pasek postępu załatwienia sprawy z możliwością podejrzenia, kto w danym momencie rozpatruje sprawę. Pomoże to ustalić z kim należy się kontaktować, w przypadku opóźnienia w procedowaniu sprawy.
 4. Nieprzyjazny sposób funkcjonowania Intranetu – wiele osób zwracało uwagę na wyskakujące komunikaty blokujące dostęp do pozostałych funkcjonalności Intranetu dopóki nie zostaną odznaczone jako przeczytane. Badani stwierdzili, że bardzo ich to denerwuje. Często nie mają czasu aby daną informację przeczytać a muszą załatwić pilną sprawę w Intranecie. Tym samym nie czytają tych wiadomości tylko zaznaczają je jako przeczytane. Jednocześnie badani stwierdzili, że chętnie zapoznaliby się z ich treścią ale w późniejszym czasie. Jako lepsze rozwiązanie zaproponowano pozostawienie takich komunikatu w formie rozwijanej listy z boku, która nie będzie blokowała dostępu do innych funkcjonalności. Zaproponowano również wprowadzenie funkcjonalności pod nazwą „przeczytaj później”. Odbiorca wiadomości mógłby ją zaznaczyć, że chce zapoznać się z nią w późniejszym terminie, tym samym nie zapomnieliby o niej.
 5. Brak przekonania o sensowności wypełniania ankiet w UM – badani twierdzą, że są proszeni o wypełnianie coraz większej liczby ankiet, nie wierzą jednak w ich sensowność. (...) *Wypełniłam wiele ankiet i nie widzę, aby cokolwiek się zmieniło.*

Dodatkowo niektórzy badani wyrazili obawę, iż we wszelkiego rodzaju badaniach (ankiety, wywiady) nie są anonimowi, a wyrażone przez nich opinie mogą być skierowane przeciwko nim.

6. Brak oceny pracy poszczególnych działów administracji – według badanych, tak jak są oceniani nauczyciele przez studentów oraz swoich przełożonych, tak dydaktycy powinni mieć możliwość oceniania w badaniach ankietowych poszczególnych działów administracji, w celu poprawy ich pracy. Obecnie nie ma możliwości wpływania na pracę poszczególnych działów, gdyż nie istnieje obiektywna zewnętrzna ocena ich pracy. Według badanych ocena SOOP w ogóle nie spełnia kryteriów takiej zobiektywizowanej oceny.
7. Problem ze znalezieniem osoby odpowiedzialnej za dany rodzaj zadań. Według badanych, w przypadku pracowników administracyjnych, poza podaniem informacji o stanowisku oraz danych kontaktowych, powinien być podany zakres obowiązków/zadań. Tym samym łatwiejsze byłoby zlokalizowanie danej osoby, co pozwoliłoby zaoszczędzić czas w dochodzeniu do właściwego źródła informacji. Zwrócono także uwagę, iż powinna być dokładnie przedstawiona struktura poszczególnych działów administracji, a dodatkowo powinno być zamieszczone aktualne zdjęcie pracownika.
8. Uboga strona internetowa Uczelni, a szczególnie wydziałów. Wskazano tutaj przede wszystkim brak informacji dokładnych o pracownikach naukowo-dydaktycznych, o ich badaniach, publikacjach, innych aktywnościach. Stwierdzono, że Uczelnia nie promuje swoich pracowników. Osoby z zewnątrz, jak i osoby z Uczelni często nie wiedzą, czym dana osoba zajmuje się, w jakiej tematyce jest ekspertem.
9. Lista ekspertów. Uczelnia powinna promować ekspertów z Uczelni na głównej stronie internetowej.

DODATKOWE WNIOSKI

Podczas zogniskowanego wywiadu grupowego w grupie doktorantów wysunięta została przez doktorantów prośba o powołanie w Uczelni osoby/osób, które pomagałyby doktorantom oraz młodym pracownikom w odnalezieniu się w środowisku naukowym oraz funkcjonowaniu na Uczelni. Propozycja ta została w związku z tym przedyskutowana w grupie profesorów.

Doktoranci mówili, iż na uczelniach zagranicznych są osoby zajmujące stanowisko Student Counselor, który może pomóc w rozwiązaniu różnych bieżących problemów związanych z funkcjonowaniem na Uczelni. Dodatkowo doktoranci stwierdzili, iż brakuje im advisora, który pokierowałby rozwojem ich kariery zawodowej. Taką osobą powinien być promotor, ale nie każdy promotor potrafi być dobrym doradcą. Dodatkowo pomiędzy doktorantem a promotorem mogą być konflikty. Jak stwierdził jeden z badanych (...) *jeśli dojdzie do konfliktu z promotorem to nie ma trzeciej osoby do której moglibyśmy się udać.*

Grupa profesorów stwierdziła, iż można rozważyć wprowadzenie instytucji advisora, ale pod warunkiem, że będzie to osoba z innej uczelni. Tym samym konieczne byłoby nawiązanie współpracy z inną uczelnią medyczną. Badani nie chcą natomiast pełnić takiej funkcji w obrębie własnej uczelni. Wyjątkiem byłyby jedynie otwarte wykłady dla doktorantów w zakresie tego jaka jest ścieżka rozwoju kariery naukowej.

REKOMENDACJE

Z badań ilościowych i jakościowych wynika, iż obszarem nadrzędnym wymagającym korekt i poprawy jest **komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna**. W celu podniesienia jej jakości wskazane jest wprowadzenie następujących zmian:

- Kategoryzacja wiadomości.
- Określenie priorytetu ważności przesyłanych informacji.
- Wiadomości z Biura Rektora powinny być przesyłane pod nazwą tego biura, a nie Biura Promocji.
- Dbłość o syntetyczną formę wypowiedzi.
- Połączenie różnych źródeł komunikacji w jeden rodzaj.
- Wprowadzenie zmian w Process Portal (pasek postępu realizacji zadania, informacja o osobie procedującej w danym momencie dane zadanie).
- Zmiana sposobu funkcjonowania Intranetu.
- Publikowanie informacji o wynikach przeprowadzonych badań ankietowych i zakresie podjętych działań.
- Wprowadzenie obiektywnej anonimowej oceny działów administracyjnych przez nauczycieli akademickich.

- Zmiana strony internetowej Uczelni w zakresie informacji dotyczącej pracowników administracyjnych – dokładne przedstawienie struktury działów administracji, określenie zadań wykonywanych przez danego pracownika, załączenie zdjęć pracowników.
- Promocja pracowników naukowych/ekspertów na stronie Uczelni lub stronach Wydziałów.
- Spotkania informacyjne i materiały informacyjne w postaci krótkich filmów, podcastów.
- Strategiczne dokumenty Uczelni przedstawiane w formie prezentacji.

Badania pozwoliły także na identyfikację wielu szczegółowych problemów w czterech głównych obszarach: aspekty etyczne i zawodowe, szkolenia i rozwój, rekrutacja oraz warunki pracy. Poniżej prezentowane są rekomendacje we wskazanych obszarach.

ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

- Przygotowanie wytycznych dotyczących dobrych praktyk w publikowaniu.
- Realizacja szkoleń z zakresu grantów. Powinny być one prowadzone nie tylko przez Centrum Wsparcia Nauki, ale również osoby posiadające duże doświadczenie w realizacji projektów finansowanych ze środków unijnych. W przypadku nauczycieli prowadzących takie szkolenia godziny te powinny być zaliczane w obręb pensum lub dodatkowo płatne.
- Określenie jasnych zasad współpracy Centrum Wsparcia Nauki z kierownikami grantów. Postuluje się wspólne ustalenie takich zasad po przeprowadzeniu merytorycznej dyskusji w tym zakresie.
- Wyznaczenie w ramach poszczególnych działów administracji osób, które będą odpowiedzialne za rozwiązywanie problemów zaistniałych w trakcie realizacji danego grantu.
- Wprowadzenie na Uczelni opiekuna danego grantu do którego będzie mógł zawsze zgłosić się kierownik grantu.
- Stworzenie na Uczelni zespołu eksperckiego zajmującego się oceną grantów/doradztwem. Z takiej pomocy korzystałyby zainteresowane osoby, głównie mniej doświadczeni naukowcy.

- Stworzenie listy dostępnych na UM sprzętów/aparatury itd.
- Określenie zasad korzystania ze sprzętów/aparatury będącej własnością UM.
- Zmiana zarządzenia dotyczącego działalności Komisji Bioetycznej – umożliwienie przedstawicielom nauk humanistycznych i społecznych wystąpienie do Komisji o wydanie zgody na badania społeczne. Brak takiej formalnej zgody znacząco utrudnia publikowanie w zagranicznych czasopiśmie naukowych.
- Zwiększenie odpowiedzialności społecznej za prowadzone badania naukowe.
- Zaznajomienie pracowników uczelni z dokumentem „Strategia Uniwersytetu Medycznego w Łodzi na lata 2021-2025”.

REKRUTACJA

- Wprowadzenie, dla zainteresowanych kierowników jednostek możliwości sprawdzania wiedzy/umiejętności/kompetencji kandydatów do pracy na podstawie przygotowanych przez kierowników jednostek zadań.
- Skrócenie do minimum okresu przeprowadzania rekrutacji na wolne stanowiska pracy, zwłaszcza stanowiska w projektach naukowo-badawczych i dydaktycznych.
- Zwiększenie roli pracowników administracyjnych, głównie działu kadr, w aktywnym poszukiwaniu na niektóre stanowiska specjalistyczne osób do pracy w jednostkach dydaktycznych i naukowo-dydaktycznych. Obecnie rola działów administracyjnych ogranicza się jedynie do zarządzania obrotem dokumentacji w tym zakresie oraz ogłaszaniem konkursów na wolne stanowiska pracy. W przypadku niektórych specjalności konieczne jest jednak aktywne docieranie do potencjalnych kandydatów do zatrudnienia.
- Urealnienie wynagrodzeń w przypadku stanowisk specjalistycznych w stosunku do stawek rynkowych.
- Określenie jasnych, konkretnych i możliwych do spełnienia zasad zatrudniania na stanowisku naukowo-dydaktycznym.
- Zwiększenie pomocy udzielanej przez Biuro Kadr kierownikom grantów w zatrudnianiu nowych pracowników. Postuluje się przeprowadzenie merytorycznej dyskusji z kierownikami grantów w celu dokładnego zdefiniowania istniejących problemów i określenia możliwości ich poprawy.

- Powołanie doradcy zawodowego, którego rolą byłaby informacja, doradztwo zawodowe i mentoring dla pracowników

SZKOLENIA I ROZWÓJ

- Analiza potrzeb szkoleniowych nauczycieli.
- Wprowadzenie szkoleń specjalistycznych, szczególnie z zakresu kompetencji zawodowych i kompetencji technicznych. Szkolenia powinny być prowadzone przez zewnętrznych ekspertów a nie tylko przez pracowników uczelni.
- Organizacja szkoleń prowadzonych przez ekspertów UM w ramach pensum dydaktycznego lub dodatkowego wynagrodzenia.
- Zwiększenie wiedzy pracowników uczelni odnośnie do zasad i kryteriów okresowej oceny pracowników.

W zakresie mobilności pracowników:

- Organizowanie spotkań informacyjnych dla doktorantów i niedoświadczonych pracowników w zakresie organizacji wyjazdów zagranicznych.
- Współpraca z dyrektorami szpitali w celu ułatwienia lekarzom zatrudnionym w szpitalu wyjazdu na stypendium naukowe.
- Proporcjonalne do długości wyjazdu skrócenie pensum dydaktycznego.
- Wprowadzenie motywatorów, głównie finansowych.
- Przejęcie przez Dział Współpracy Zagranicznej obowiązku nawiązywania nowego/pierwszego kontaktu z uczelniami zagranicznymi w zakresie wymiany pracowników.
- Wykorzystanie osób z doświadczeniem w mobilności w roli ambasadorów zachęcających pracowników do wyjazdów;

WARUNKI PRACY

- Wprowadzenie zmian w zakresie elementów branych pod uwagę w ocenie pracy nauczyciela akademickiego po uprzednim przeprowadzeniu konsultacji ze środowiskiem nauczycielskim.
- Wprowadzenie bardziej sprawiedliwych zasad oceny, tj. z podziałem na dyscypliny naukowe, czyli nauki medyczne, nauki farmaceutyczne i nauki o zdrowiu.
- Wprowadzenie premii dla nauczycieli dydaktycznych.

- Zmiany w zakresie premiowania nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych – obecne zasady udzielania premii nie biorą pod uwagę innych aktywności jak tylko publikowanie w wysoko punktowanych czasopismach naukowych. Zasady te są bardzo wygórowane i najłatwiej spełnić je osobom, które prowadzą badania w dyscyplinach, w których istnieje łatwiejszy dostęp do czasopism wysokopunktowanych.
- Zmniejszenie pensum dydaktycznego osobom, które publikują w czasopismach wysokopunktowanych.
- Wprowadzenie odrębnych zasad oceny i możliwości obrony pracy habilitacyjnej a także zatrudnienia na stanowisku profesora dla przedstawicieli innych dyscyplin niż dyscypliny wiodące. Obecnie zasady te zostały tak wygórowane, że przedstawiciele nauk humanistycznych i społecznych praktycznie nie mają możliwości ich spełnić. Uczelnia w ogóle nie wzięła pod uwagę specyfiki prowadzenia badań i publikacji w tych dyscyplinach.
- Wprowadzenie stypendiów motywacyjnych na studiach doktoranckich.
- Wynagradzanie zajęć w języku angielskim oraz promotorstwo prac licencjackich i magisterskich zostały ocenione jako niesatysfakcjonujące. Warto wprowadzić rozwiązania związane ze sposobem rozliczania godzin (zmienić przelicznik za godziny zajęć anglojęzycznych, zwiększyć liczbę godzin za prace dyplomowe);
- Zwiększenie zadowolenia młodych naukowców ze współpracy z opiekunami i promotorami poprzez system motywowania tych ostatnich do efektywniejszej współpracy (np. zmniejszenie wymiaru pensum dla pracownika będącego opiekunem / promotorem);
- Zmiany w zakresie obowiązków dydaktycznych i organizacyjnych dla osób prowadzących badania naukowe. Racjonalne rozdzielanie zajęć dydaktycznych oraz takich, które pozwolą odciążyć pracowników chcących w większym stopniu poświęcić się działalności naukowo-badawczej niż dydaktycznej.
- Badanie pokazało, iż część pracowników nie czuje, że ich interesy są odpowiednio reprezentowane w uczelni, co może wpływać na poczucie braku identyfikacji z miejscem wykonywania pracy i pociągać za sobą brak identyfikacji z celami i wartościami instytucji, dlatego ważne jest bliższe przyjrzenie się temu zjawisku

i podjęcie odpowiednich działań w tym zakresie; wytworzenie poczucia wspólnoty i sprawstwa wydaje się tu być kwestią kluczową, która wpłynie pozytywnie na zaangażowanie pracowników w życie i sprawy uczelni.

- W odniesieniu do korzystania z pomocy określonych jednostek UM należy podnieść rozpoznawalność jednostek.
- W zakresie współpracy z działami administracji - określenie obiegu spraw typowych, określenie czasu wykonywania zadań administracyjnych przez poszczególne działy, wyznaczanie kompetentnego pracownika do zastępowania osoby nieobecnej w pracy, kształtowanie właściwych postaw wśród pracowników administracyjnych, zwiększenie zaangażowania w rozwiązywanie problemów, które wykraczają poza własny zakres zadań.
- Zasada niedyskryminacji nie jest w pełni realizowana w uczelni i należy tę kwestię poddać pogłębionej analizie oraz jak najszybciej zaproponować rozwiązania przeciwdziałające tego typu zachowaniom, a także zapewnić osobom, które doświadczają dyskryminacji możliwość zgłaszania takich faktów w sposób zapewniający im poczucie bezpieczeństwa. należy opracować strategię przeciwdziałania dyskryminacji i politykę informacyjną wobec pracowników dotyczącą możliwości szukania pomocy w sytuacji jej doświadczania;
- Zasada równowagi płci jest jednym z priorytetowych obszarów we wszystkich inicjatywach podejmowanych w Unii Europejskiej, zatem należy dołożyć wszelkich starań, by Uniwersytet Medyczny w Łodzi wypracował w tym obszarze plan działania oraz efektywną strategię komunikacyjną.
- W celu przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji należy wprowadzić szkolenia z przedmiotowej tematyki, promować na głównej stronie Uczelni politykę antymobbingową i antydyskryminacyjną oraz informować na głównej stronie Uczelni o działalności Komisji ds. przeciwdziałania nierównemu traktowaniu pracowników.