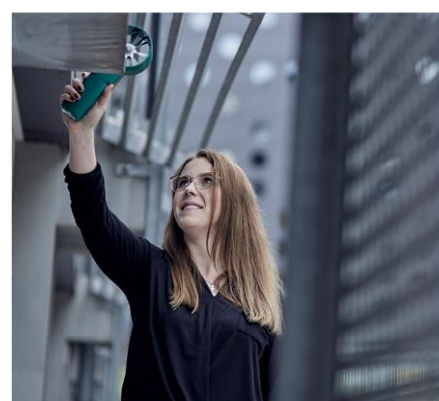
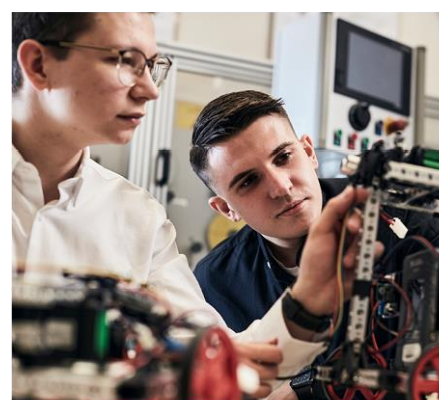


2021



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

ZESPÓŁ DS. MONITOROWANIA PROCESU WDROŻENIA EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA I KODEKSU POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH



POLITECHNIKA WROCLAWSKA



SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	2
METODOLOGIA	3
METRYKA GRUPY BADAWCZEJ	5
ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE.....	7
REKRUTACJA I OCENA.....	12
WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE.....	16
SZKOLENIA.....	21
PODSUMOWANIE POZYTYWNYCH OCEN	26
OBSZARY WYMAGAJĄCE USPRAWNIENÍ	28
PODZIĘKOWANIA.....	31



WPROWADZENIE

Politechnika Wroclawska (PWr) w 2016 r. otrzymała możliwość posługiwania się prestiżowym wyróżnieniem HR Excellence in Research w uznaniu profesjonalizmu i zaangażowania Uczelni we wdrażanie zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Zobowiązanie naszej Uczelni do wdrażania Zasad Europejskiej Karty i Kodeksu Naukowca było dobrowolne.

Europejska Karta Naukowca opisuje prawa i obowiązki, jakim podlegają naukowcy, instytucje ich zatrudniające oraz organizacje zapewniające finansowanie badań naukowych (grantodawcy). Celem wdrażania zasad Karty i Kodeksu Naukowca jest potwierdzenie, że relacja między naukowcami a pracodawcami sprzyja prowadzeniu badań naukowych na najwyższym poziomie oraz rozwojowi kariery naukowców.

Zasady Europejskiej Karty i Kodeksu Naukowca dedykowane są wszystkim naukowcom w Unii Europejskiej na wszystkich etapach kariery naukowej (R1-R4) i obejmują swoim zakresem wszystkie dziedziny badań naukowych w sektorze państwowym i prywatnym, niezależnie od charakteru stanowiska i zatrudnienia, statusu prawnego pracodawcy lub typu organizacji bądź instytucji, w której prowadzone są badania.

Posługiwanie się Logo ‘‘HR Excellence in Research’’ to znak jakości i potwierdzenie stosowania najwyższych standardów europejskich przy zatrudnianiu pracowników naukowych na Politechnice Wroclawskiej.

Proces ankietyzacji pracowników naukowych stanowi część strategii Politechniki Wroclawskiej (HRS4R) w ramach kolejnych etapów poprawy warunków pracy oraz stworzenia przyjaznego i stymulującego środowiska do prowadzenia badań naukowych. Dlatego też naukowcy zatrudnieni w Politechnice Wroclawskiej mają możliwość wyrażenia swojej opinii na temat warunków pracy, możliwości rozwoju i rekrutacji naukowców na Uczelni poprzez wypełnienie ankiety opracowanej przez Zespół ds. monitorowania procesu wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Wyniki oraz wnioski z badania ankietowego przeprowadzonego w 2021 roku przedstawiamy Państwu w niniejszym raporcie. Wyniki poprzedniego badania, przeprowadzonego w 2016 roku, znajdują się w Strategii HR dla Pracowników naukowych (HRS4R) 2016.

LINK PL: [STRATEGIA HR DLA PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH \(HRS4R\) \(pwr.edu.pl\)](https://pwr.edu.pl/strategia-hr-dla-pracownikow-naukowych-hrs4r)

LINK EN: [HR STRATEGY FOR RESEARCHERS \(HRS4R\) \(pwr.edu.pl\)](https://pwr.edu.pl/hr-strategy-for-researchers-hrs4r)



**Przebyliśmy długą drogę,
ale wciąż mamy wiele
do zrobienia.**





METODOLOGIA

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone między 26 października a 10 listopada 2021 roku. Do badania zaproszono polskich pracowników Politechniki Wrocławskiej oraz obcokrajowców, dla których przygotowano anglojęzyczną wersję ankiety. Badania były przeprowadzone z wykorzystaniem narzędzia limesurvey, na którego użytkowanie Uczelnia posiada licencję. Pozyskane w badaniu dane stanowią wyłączną własność Politechniki Wrocławskiej. Ankieta miała charakter anonimowy. Przygotowana metryczka identyfikacyjna miała charakter ogólny, a jej celem było jedynie przeprowadzenie wniosku statystycznego zgodnie z wymaganiami EKN. Badanie było poprzedzone kampanią informacyjną w mediach społecznościowych z wykorzystaniem stron www. Dodatkowo przygotowano dedykowaną prezentację i przeprowadzono cykl spotkań z pracownikami, w trakcie których przedstawiciel Zespołu ds. monitorowania wdrożenia EKN poinformował o założeniach i celach przeprowadzanych badań ankietowych.

Wszyscy naukowcy zatrudnieni na Politechnice Wrocławskiej (w tym również naukowcy ze Szkoły Doktorskiej) otrzymali zaproszenie do udziału w badaniu za pośrednictwem wiadomości mailowej wraz z podaniem linku do ankiety. Pozytywnie odpowiedziało na zaproszenie 943 naukowców pochodzących z Polski oraz 42 obcokrajowców. Kompletnych odpowiedzi na zadane pytania udzieliło 672 osób, co pozwala stwierdzić, iż wskaźnik pełnego zwrotu ankiet od wszystkich uczestników badania wynosi około 72%. W przypadku pracowników zagranicznych liczba ankiet wypełnionych kompletnie wyniosła 27, co stanowi 65% wszystkich respondentów.

Ankieta przeprowadzana była wyłącznie on-line i składała się z 40 pytań odnoszących się do zagadnień Europejskiej Karty Naukowca. Pytania zamknięte oceniane były w skali 1- 4 (przy czym 1 oznaczało ocenę najniższą, 4 – najwyższą, natomiast 0 – wskazywało na brak oceny – „nie wiem”). Dodatkowo przewidziano 4 pytania otwarte (do swobodnej wypowiedzi), które podsumowywały każdy z kluczowych obszarów oceny funkcjonowania Uczelni. Ankieta pozwoliła zgromadzić informacje na temat czterech kluczowych obszarów wskazanych przez Komisję Europejską w Karcie i Kodeksie, jako czynniki mające bezpośrednie znaczenie dla pracy i rozwoju pracowników naukowych:

- ◆ aspekty etyczne i zawodowe,
- ◆ rekrutacja i ocena,
- ◆ warunki pracy i ubezpieczenia społeczne,
- ◆ szkolenia.

Do analizy końcowej wykorzystane zostały wyłącznie oceny pochodzące z kompletnie wypełnionych kwestionariuszy ankietowych. Analiza przeprowadzana było oddzielnie dla polskich pracowników Politechniki Wrocławskiej oraz pracowników zagranicznych. Działania te wynikały z potrzeb przeprowadzanych analiz porównawczych, względem wyników ankietyzacji przeprowadzonej w roku 2016. Wówczas, w 2016 roku w badaniach uczestniczyli wyłącznie polscy pracownicy naukowcy i dlatego analiza zachodzących trendów musiała być odniesiona do porównywalnej grupy respondentów. Jednocześnie podział na krajowych i zagranicznych pracowników naukowych pozwolił przygotować analizę porównawczą



uzyskanych ocen oraz przeprowadzić wnioskowanie dotyczące postrzegania Politechniki Wrocławskiej jako pracodawcy przez osoby pochodzące z zagranicy.

Przeanalizowane dane wskazują, iż pracownicy naukowcy identyfikują się z Uczelnią oraz jej wartościami, gdzie – prowadząc badania naukowe – mogą kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi. Doceniają stabilność warunków zatrudnienia, które są zgodne z dyrektywą UE. Mają poczucie, że Politechnika Wroclawska praktykuje otwartą, przejrzystą i merytoryczną rekrutację, i są również świadomi swej odpowiedzialności wobec zasad w zakresie prowadzonych badań. Chętnie uczestniczą w oferowanych im szkoleniach i możliwościach rozwoju oraz doceniają wsparcie Uczelni w zakresie udziału w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia.

Ważny jest również fakt, iż przy pomocy badania ankietowego zidentyfikowano obszary wymagające poprawy, ponieważ jednym z głównych celów ankiety jest pozyskanie informacji o wymaganych kierunkach zmian oraz konieczności wprowadzenia działań doskonalących obecne procesy realizowane przez Uczelnię. Aby usprawnić te obszary zostaną zaproponowane działania naprawcze i samodoskonalące w ramach planu działania HRS4R na lata 2022-2025.

Dobrowolny udział w badaniu ankietowym potwierdza Państwa zaangażowanie i jest dużym wkładem w proces doskonalenia Uczelni oraz wyróżnienie "HR Excellence in Research" dla Politechniki Wrocławskiej. Dziękujemy !

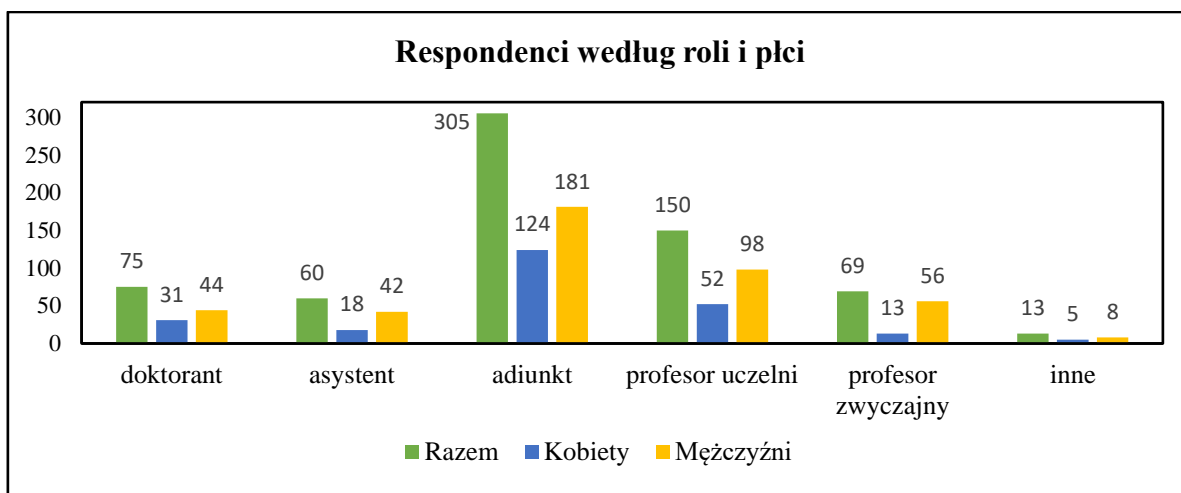
**Słuchamy i jesteśmy wdzięczni za Twoją opinię.
Wykorzystamy ją,
aby poprawić warunki pracy
pracowników naukowych
Politechniki Wrocławskiej.**



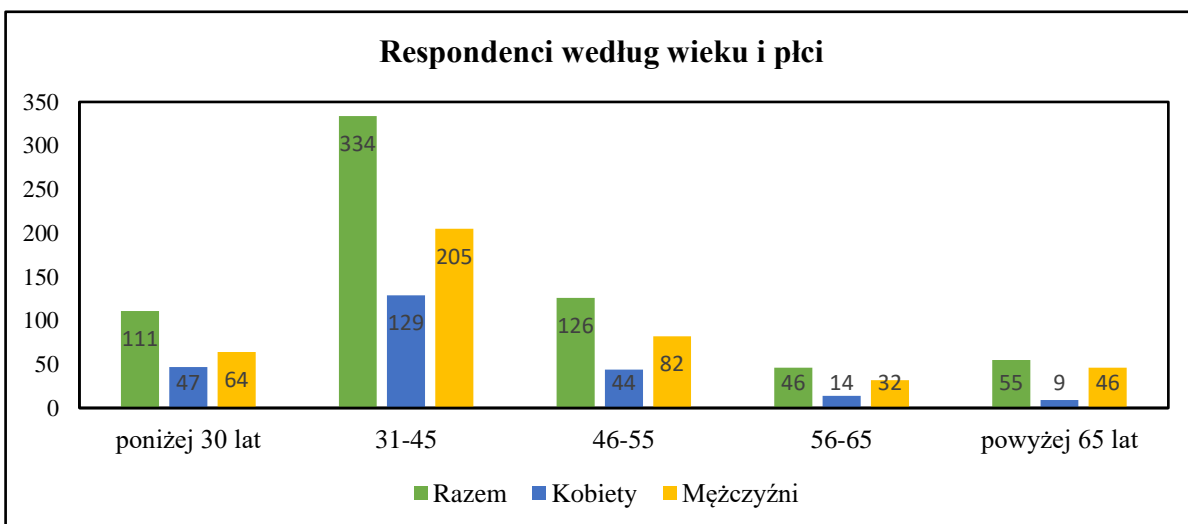


METRYKA GRUPY BADAWCZEJ

Respondenci pochodzący z Polski



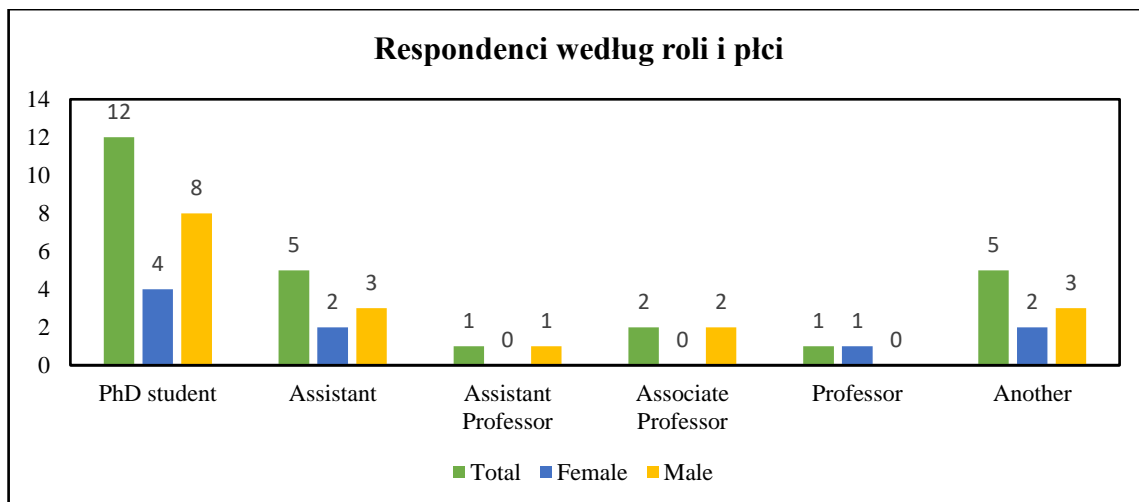
	doktorant	asystent	adiunkt	profesor uczelni	profesor zwyczajny	inne
Razem	75	60	305	150	69	13
Kobiety	31	18	124	52	13	5
Mężczyźni	44	42	181	98	56	8
% kobiet	41%	30%	41%	35%	19%	38%
% mężczyzn	59%	70%	59%	65%	81%	62%



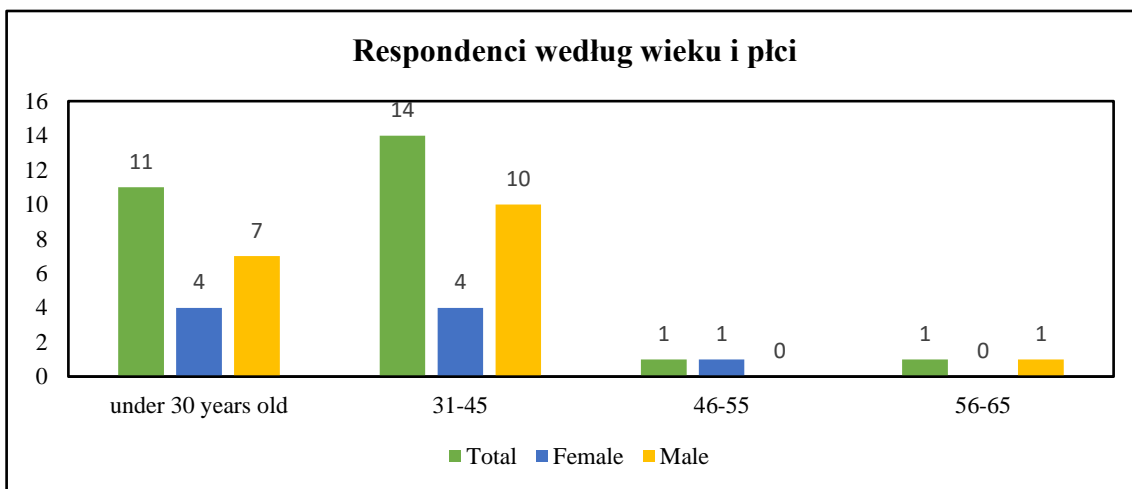
	poniżej 30 lat	31-45	46-55	56-65	powyżej 65 lat
Razem	111	334	126	46	55
Kobiety	47	129	44	14	9
Mężczyźni	64	205	82	32	46
% kobiet	42%	39%	35%	30%	16%
% mężczyzn	58%	61%	65%	70%	84%



Respondenci pochodzący z innych krajów



	doktorant	asystent	adiunkt	profesor uczelni	profesor zwyczajny	inne
Razem	12	5	1	2	1	5
Kobiety	4	2	0	0	1	2
Mężczyźni	8	3	1	2	0	3
% kobiet	33%	40%	0%	0%	100%	40%
% mężczyzn	67%	60%	100%	100%	0%	60%



	poniżej 30 lat	31-45	46-55	56-65
Razem	11	14	1	1
Kobiety	4	4	1	0
Mężczyźni	7	10	0	1
% kobiet	36%	29%	100%	0%
% mężczyzn	64%	71%	0%	100%

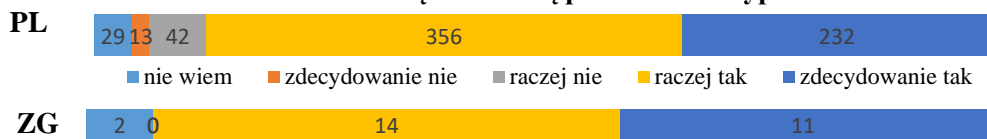


ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

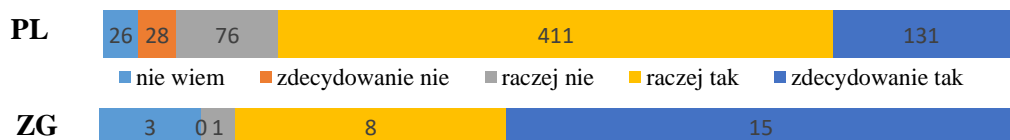


PL – Respondenci pochodzący z Polski ZG – Respondenci pochodzący z innych krajów

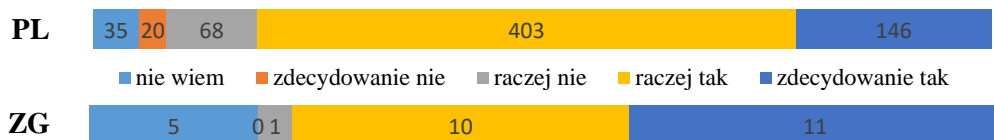
1. Prowadząc badania naukowe na Politechnice Wrocławskiej (PWr) można kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi.



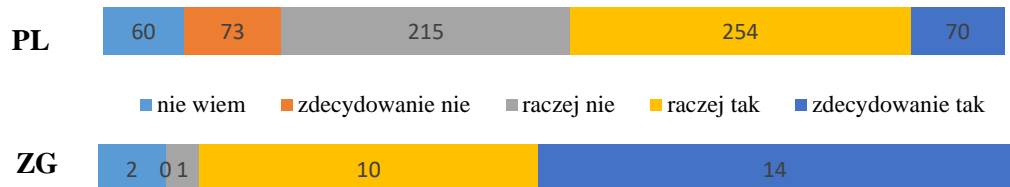
2. Przestrzegane są fundamentalne normy, zasady i praktyki etyczne.



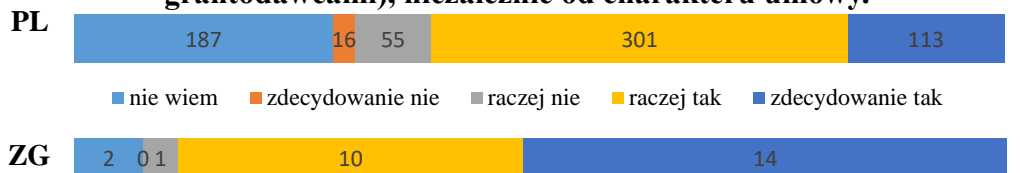
3. Przestrzegane są zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych.



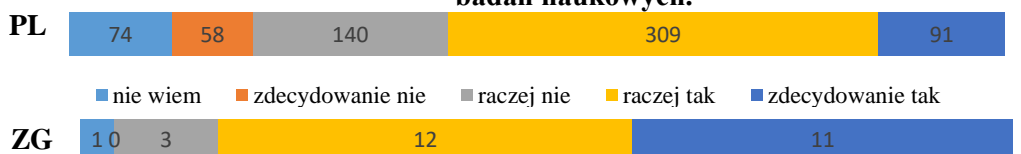
4. Pracownikom naukowym znane są strategiczne cele PWr.



5. Przestrzegane są przepisy regulujące warunki szkoleń lub współpracy z jednostkami zewnętrznymi (sponsorami, grantodawcami), niezależnie od charakteru umowy.

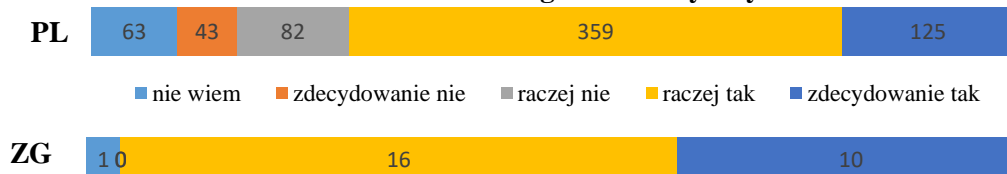


6. Znane są mechanizmy finansowania badań, przestrzegane są zasady starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami w zakresie badań naukowych.

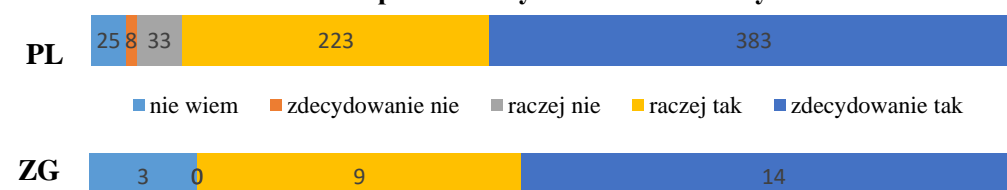




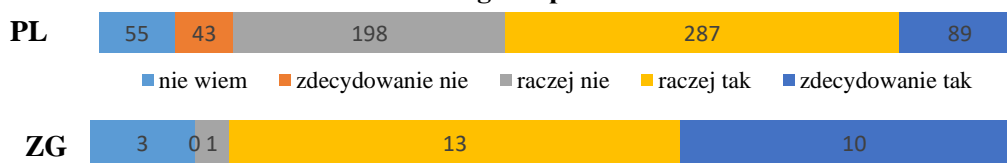
7. Stosowane są bezpieczne sposoby wykonania pracy, m.in. przepisy BHP, ochrony danych i poufności, odzyskiwanie danych utraconych w wyniku awarii technologii informatycznych.



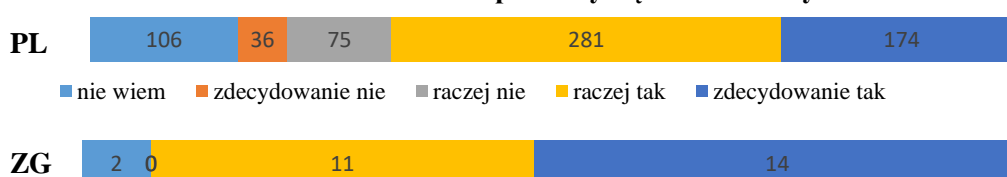
8. Pracownicy PWr są zobowiązani do publikowania wyników prowadzonych badań naukowych.



9. Wyniki prowadzonych badań są popularyzowane i promowane wśród ogółu społeczeństwa.



10. PWr przeciwdziała dyskryminacji naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.





CYTATY z ankiet wypełnionych przez respondentów pochodzących z Polski



**Zasady etyki zawodowej,
mimo że istnieją i są jawne, nie są
powszechnie znane,
być może zbyt mało jest działań
świadomościowych.**

**Ważne, aby była możliwość konsultacji
i rozwiązywania problemów dotyczących etyki
zawodowej. Oceny sytuacji przez niezależną
osobę spoza zespołu.**

**Uświadomienie pracowników o istnieniu i konieczności
przestrzegania Kodeksu Etyki Politechniki Wrocławskiej.
Mimo, że taki dokument funkcjonuje na Uczelni, to niewielu
pracowników zdaje sobie z tego sprawę.**





CYTATY z ankiet wypełnionych przez respondentów pochodzących z innych krajów

Jedną z rzeczy do poprawy jest wdrożenie języka angielskiego we wszystkich kanałach komunikacji i personelu administracji.



Pracownicy administracyjni w korespondencji z firmami zagranicznymi (np. przetargi, jeśli nie zgłasza się żadna firma z Polski) powinni być zobowiązani do posługiwania się językiem angielskim.



**Jeden prosty krok:
więcej komunikacji w języku angielskim
lub poszerzyć anglojęzyczną kadre, która
obecnie liczy jedną lub dwie osoby w Szkole
Doktorskiej.**



REKRUTACJA I OCENA

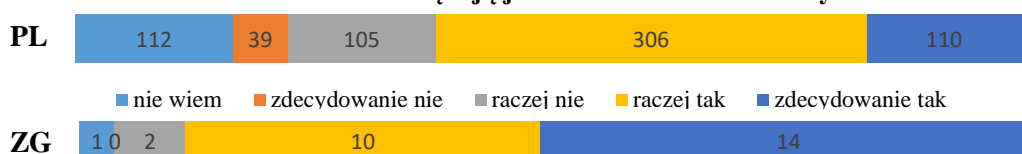


PL – Respondenci pochodzący z Polski ZG – Respondenci pochodzący z innych krajów

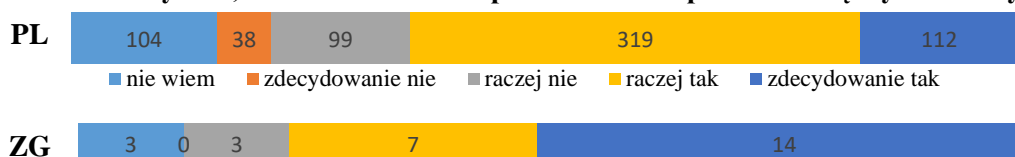
11. Na PWr obowiązuje procedura regularnej oceny pracy naukowców przeprowadzana w sposób przejrzysty przez niezależną komisję.



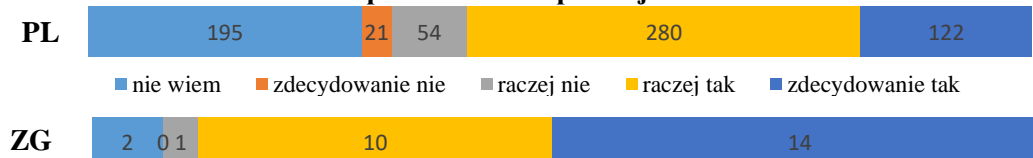
12. W procesie rekrutacji i przyjmowania naukowców do pracy na PWr obowiązują jasno określone standardy.



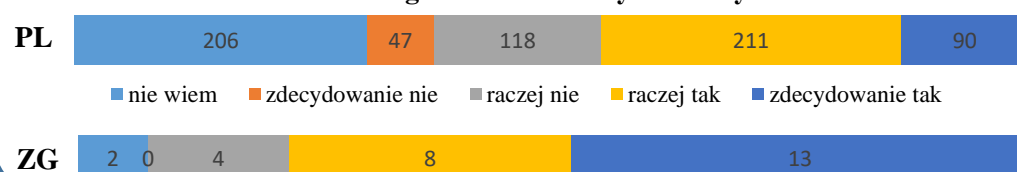
13. Procedury rekrutacji są otwarte i przejrzyste oraz dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska, zawierające informacje niezbędne dla kandydata, a także możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym.



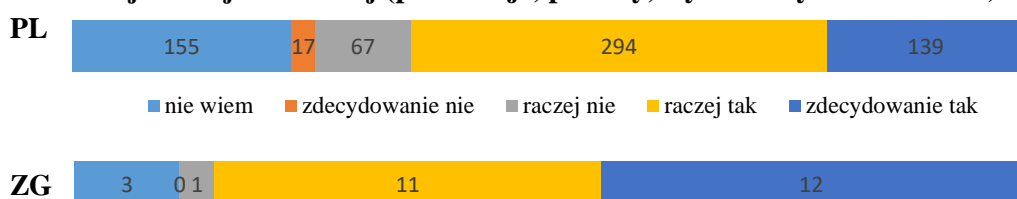
14. Członkowie komisji rekrutacyjnych oceniający kandydatów posiadają odpowiednie kompetencje i doświadczenie.



15. PWr informuje kandydatów/kandydatki o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk, perspektywach rozwoju zawodowego oraz ich mocnych i słabych stronach.

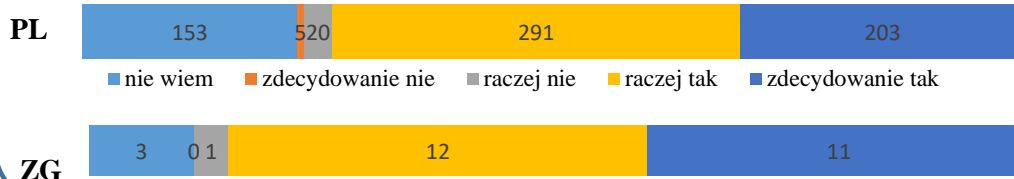


16. PWr w procesie doboru kadr wykorzystuje metody oceny ilościowej, jak też jakościowej (publikacje, patenty, wybitne wyniki naukowe).





17. PWr w procesie rekrutacji umożliwia kandydatom/kandydatkom składanie dokumentów, które potwierdzają ich dodatkowe osiągnięcia istotne na oferowanym stanowisku.



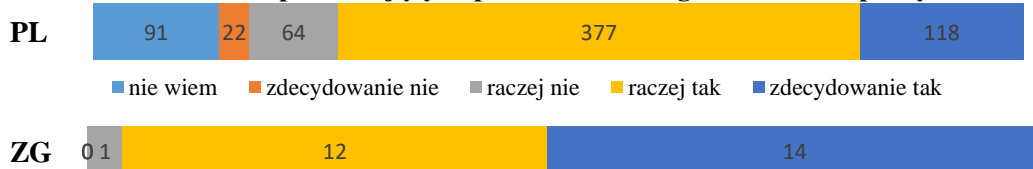
18. Mobilność (w tym wirtualna) oraz zmiana dyscypliny jest postrzegana przez PWr jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.



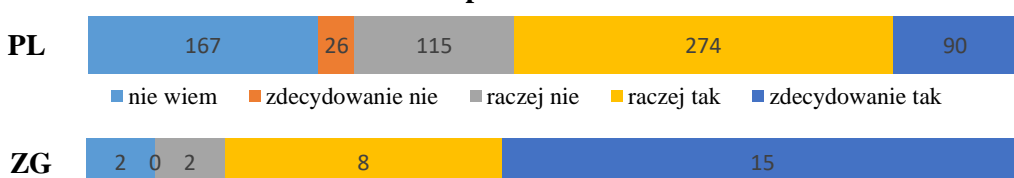
19. PWr zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji i kompetencji zawodowych będących efektem mobilności.



20. PWr określa wymagany poziom podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy.



21. PWr posiada jasne zasady w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym cele mianowania oraz maksymalny okres sprawowania stanowiska.





CYTATY z ankiet wypełnionych przez respondentów pochodzących z Polski

W procesie rekrutacji bardzo ważne są kryteria dorobku naukowego (publikacje, udział w grantach, patenty, konferencje).

Nie wymagajmy biegłości w języku polskim na poziomie języka ojczystego (mother tongue w systemie euraxess), ponieważ w ten sposób ograniczamy możliwość aplikowania dla obcokrajowców.

Do procesu rekrutacji włączyć obowiązkową rozmowę kwalifikacyjną.

W ocenie okresowej należy uwzględnić współpracę międzynarodową pracownika np. udział w programach Erasmus oraz interdyscyplinarności badań.



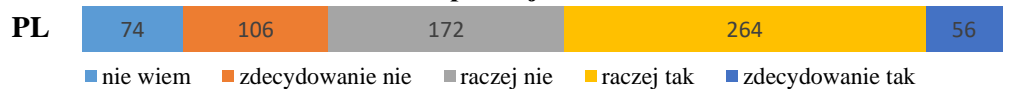


WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

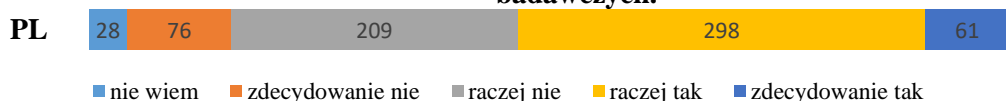


PL – Respondenci pochodzący z Polski ZG – Respondenci pochodzący z innych krajów

22. Wszyscy naukowcy na każdym szczeblu kariery uznawani są za profesjonalistów.



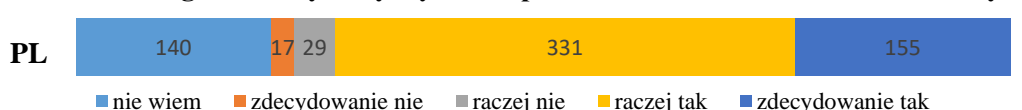
23. PWr stwarza stymulujące środowisko pracy naukowej, tj. zapewnia odpowiednią infrastrukturę oraz możliwości współpracy w sieciach badawczych.



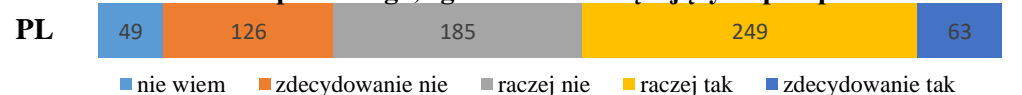
24. PWr zapewnia elastyczne warunki pracy naukowcom, w tym naukowcom z niepełnosprawnościami, celem osiągnięcia jak najlepszych wyników badań naukowych.



25. PWr zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracownikom naukowym zgodnie z dyrektywą UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.

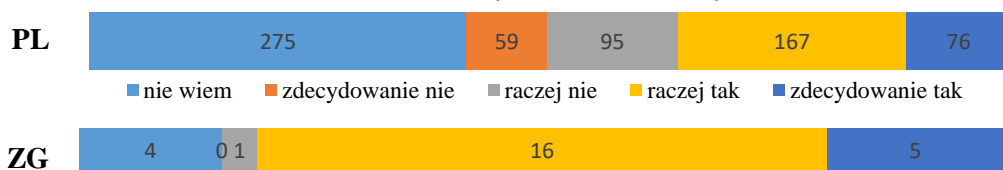


26. PWr zapewnia naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania wraz ze świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

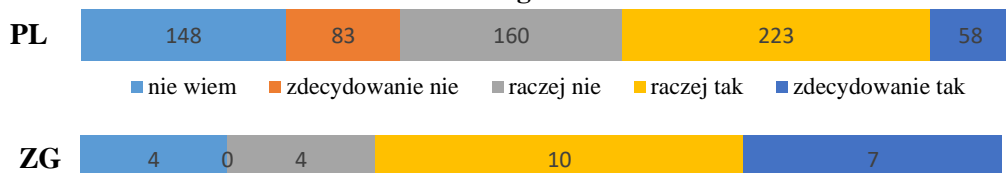




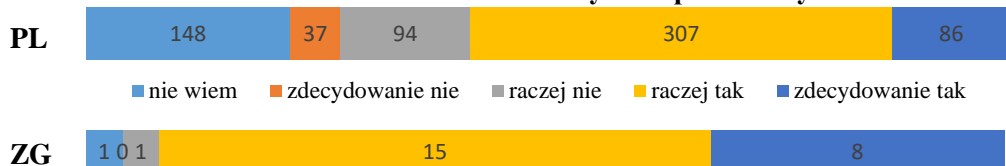
27. PWr czyni starania o zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry.



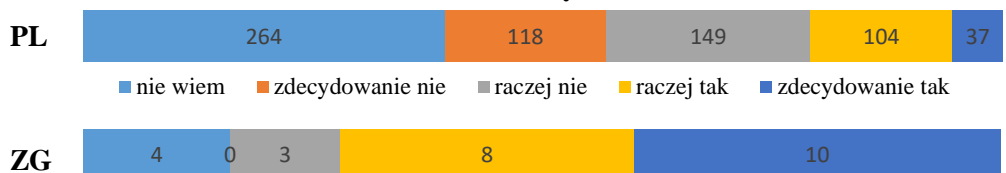
28. Na każdym etapie kariery obowiązuje określona strategia rozwoju zawodowego dla naukowców.



29. PWr uznaje wartość wszelkiej mobilności jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.



30. PWr zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od umowy doradztwo zawodowe.



31. PWr zapewnia właściwą ochronę praw własności intelektualnej oraz umożliwia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej czerpanie korzyści z wyników swoich badań.





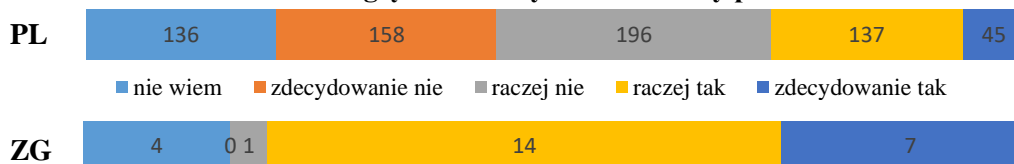
32. PWr posiada procedury zapewniające naukowcom, w szczególności na początkowym etapie kariery, konieczne warunki do uznania wkładu jaki wnoszą, jako współautorzy prac, niezależnie od swoich opiekunów.



■ nie wiem ■ zdecydowanie nie ■ raczej nie ■ raczej tak ■ zdecydowanie tak



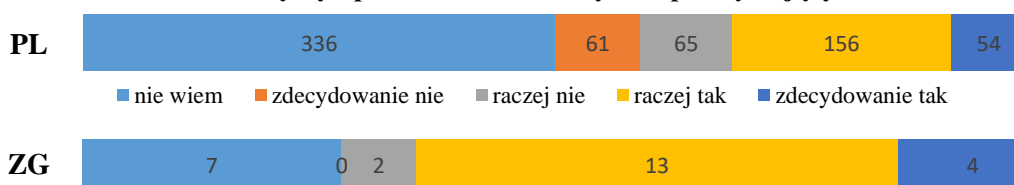
33. Na PWr obowiązki w zakresie nauczania są odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników.



■ nie wiem ■ zdecydowanie nie ■ raczej nie ■ raczej tak ■ zdecydowanie tak



34. PWr określiła odpowiednie procedury dotyczące bezstronnego rozpatrywania skarg / apelacji naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami.



■ nie wiem ■ zdecydowanie nie ■ raczej nie ■ raczej tak ■ zdecydowanie tak



35. PWr uznaje prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w celu reprezentowania i ochrony ich interesów oraz aktywnego włączenia się w prace na rzecz Uczelni.



■ nie wiem ■ zdecydowanie nie ■ raczej nie ■ raczej tak ■ zdecydowanie tak





CYTATY z ankiet wypełnionych przez respondentów pochodzących z Polski

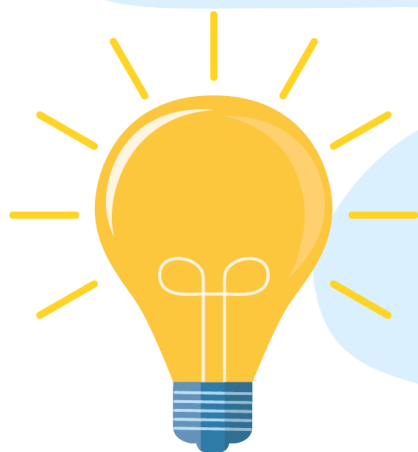
Informacje dotyczące m.in. rozwoju zawodowego i związanego z nim doradztwa powinny być szerzej dostępne np. za pomocą stron w sieci wewnętrznej (intranet).



Praca nauczyciela, w tym akademickiego, stwarza udogodnienia dla pogodzenia macierzyństwa z pracą dydaktyczną i naukową (elastyczność godzin pracy) w stosunku do wymogów pracy w korporacji w sztywnych ramach czasowych.

Warunki wynagrodzenia zależą od wytycznych ujętych w ustawie 2.0. Wytyczne Ustawy 2.0 przez Politechnikę Wrocławską są respektowane.

Szersza i bardziej atrakcyjna oferta benefitów pracowniczych - np. tańsza karta MultiSport i bardziej elastyczne zasady jej nabywania.



Dzielmy się wiedzą ! Nie tylko badaniami, ale też swoim know-how. Wprowadźmy zasady sieciowania badań pomiędzy wydziałami. Obecnie bardzo brakuje wewnętrznego transferu wiedzy, pomiędzy wydziałami, katedrami.



SZKOLENIA

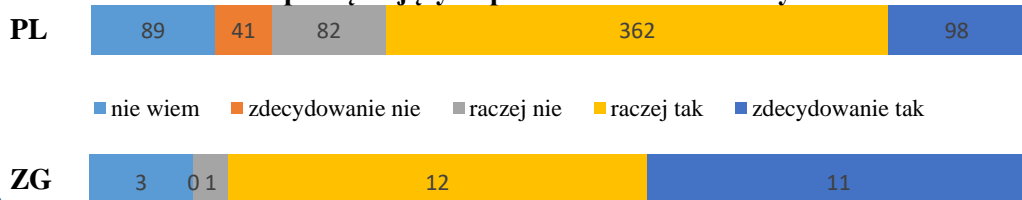


PL – Respondenci pochodzący z Polski ZG – Respondenci pochodzący z innych krajów

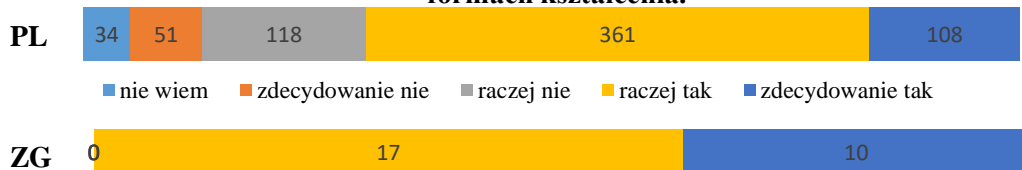
36. Na PWr zostały ustalone zasady i formy kontaktu doktorantów z opiekunami naukowymi i przedstawicielami dyscypliny / wydziału.



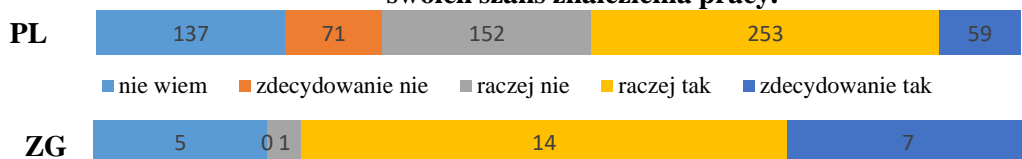
37. Doświadczeni pracownicy naukowci pełniący różnorodne funkcje (opiekun, mentor, koordynator projektu), wykonują te zadania zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi i budują konstruktywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi.



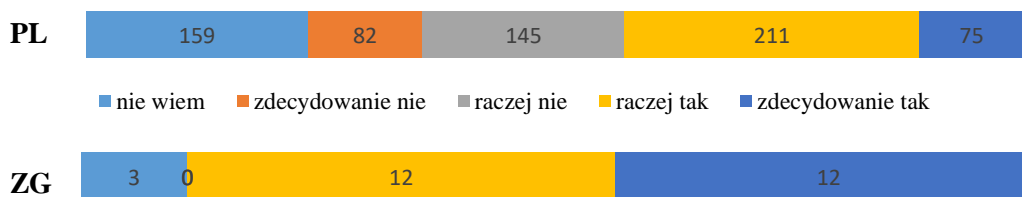
38. PWr wspiera ciągle rozwój naukowców na wszystkich etapach kariery zawodowej, umożliwiając udział w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia.



39. PWr zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od umowy, możliwości rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy.



40. PWr wyznacza opiekuna naukowego o wymaganych kompetencjach i doświadczeniu, do którego mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz zapewnia konieczne procedury monitorowania postępów.





CYTATY z ankiet wypełnionych przez respondentów pochodzących z innych krajów

Brak jest szkoleń z zasad organizacji i prowadzenia projektów naukowych. Zdecydowana większość naukowców realizuje część dotyczącą zarządzania ludźmi w projekcie w sposób intuicyjny.



Powinno być zdecydowanie więcej szkoleń z pozyskiwania funduszy na badania i większe wsparcie w tej dziedzinie, także merytoryczne na etapie pisania wniosków.

**Uczelnia
jest wciąż na etapie poszukiwaniu kompromisu
pomiędzy obowiązującą literą prawa a jego duchem,
który winien być wszechobecny w szkole wyższej.
Chwała jej za to!**





Procentowy wynik badania ankietowego - pozytywny vs. negatywny

SKALA: 0 - nie wiem; 1 - zdecydowanie nie; 2 - raczej nie; 3 - raczej tak; 4 - zdecydowanie tak

OBSZAR	Nr pytania	0	1	2	3	4	Pozytywna	Wynik	Negatywna	Neutralna
ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE	1	4,32%	1,93%	6,25%	52,98%	34,52%	87,50%	>	8,18%	4,32%
	2	3,87%	4,17%	11,31%	61,16%	19,49%	80,65%	>	15,48%	3,87%
	3	5,21%	2,98%	10,12%	59,97%	21,73%	81,70%	>	13,10%	5,21%
	4	8,93%	10,86%	31,99%	37,80%	10,42%	48,21%	>	42,86%	8,93%
	5	27,83%	2,38%	8,18%	44,79%	16,82%	61,61%	>	10,57%	27,83%
	6	11,01%	8,63%	20,83%	45,98%	13,54%	59,52%	>	29,46%	11,01%
	7	9,38%	6,40%	12,20%	53,42%	18,60%	72,02%	>	18,60%	9,38%
	8	3,72%	1,19%	4,91%	33,18%	56,99%	90,18%	>	6,10%	3,72%
	9	8,18%	6,40%	29,46%	42,71%	13,24%	55,95%	>	35,86%	8,18%
	10	15,77%	5,36%	11,16%	41,82%	25,89%	67,71%	>	16,52%	15,77%
REKRUTACJA I OCENA	11	6,55%	7,74%	13,99%	45,54%	26,19%	71,73%	>	21,73%	6,55%
	12	16,67%	5,80%	15,63%	45,54%	16,37%	61,90%	>	21,43%	16,67%
	13	15,48%	5,65%	14,73%	47,47%	16,67%	64,14%	>	20,39%	15,48%
	14	29,02%	3,13%	8,04%	41,67%	18,15%	59,82%	>	11,16%	29,02%
	15	30,65%	6,99%	17,56%	31,40%	13,39%	44,79%	>	24,55%	30,65%
	16	23,07%	2,53%	9,97%	43,75%	20,68%	64,43%	>	12,50%	23,07%
	17	22,77%	0,74%	2,98%	43,30%	30,21%	73,51%	>	3,72%	22,77%
	18	30,36%	9,08%	18,15%	30,36%	12,05%	42,41%	>	27,23%	30,36%
	19	40,92%	6,10%	16,52%	28,27%	8,18%	36,46%	>	22,62%	40,92%
	20	13,54%	3,27%	9,52%	56,10%	17,56%	73,66%	>	12,80%	13,54%
	21	24,85%	3,87%	17,11%	40,77%	13,39%	54,17%	>	20,98%	24,85%
WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE	22	11,01%	15,77%	25,60%	39,29%	8,33%	47,62%	>	41,37%	11,01%
	23	4,17%	11,31%	31,10%	44,35%	9,08%	53,42%	>	42,41%	4,17%
	24	20,39%	3,27%	9,23%	47,47%	19,64%	67,11%	>	12,50%	20,39%
	25	20,83%	2,53%	4,32%	49,26%	23,07%	72,32%	>	6,85%	20,83%
	26	7,29%	18,75%	27,53%	37,05%	9,38%	46,43%	>	46,28%	7,29%
	27	40,92%	8,78%	14,14%	24,85%	11,31%	36,16%	>	22,92%	40,92%
	28	22,02%	12,35%	23,81%	33,18%	8,63%	41,82%	>	36,16%	22,02%
	29	22,02%	5,51%	13,99%	45,68%	12,80%	58,48%	>	19,49%	22,02%
	30	39,29%	17,56%	22,17%	15,48%	5,51%	20,98%	<	39,73%	39,29%
	31	21,73%	4,91%	13,84%	46,43%	13,10%	59,52%	>	18,75%	21,73%
	32	29,02%	11,90%	21,28%	29,76%	8,04%	37,80%	>	33,18%	29,02%
	33	20,24%	23,51%	29,17%	20,39%	6,70%	27,08%	<	52,68%	20,24%
	34	50,00%	9,08%	9,67%	23,21%	8,04%	31,25%	>	18,75%	50,00%
	35	28,87%	2,38%	4,76%	43,45%	20,54%	63,99%	>	7,14%	28,87%
	SZKOLENIA	36	24,70%	3,57%	11,46%	40,92%	19,35%	60,27%	>	15,03%
37		13,24%	6,10%	12,20%	53,87%	14,58%	68,45%	>	18,30%	13,24%
38		5,06%	7,59%	17,56%	53,72%	16,07%	69,79%	>	25,15%	5,06%
39		20,39%	10,57%	22,62%	37,65%	8,78%	46,43%	>	33,18%	20,39%
40		23,66%	12,20%	21,58%	31,40%	11,16%	42,56%	>	33,78%	23,66%



Analiza porównawcza wyników uzyskanych w badaniach w 2016 i 2021 roku.

Procentowy wynik badania ankietowego:

pozytywny (3 - raczej tak; 4 - zdecydowanie tak) vs. negatywny (1 - zdecydowanie nie; 2 - raczej nie)

2021 r.

2016 r.

OBSZAR	Nr pytania	Pozytywna	Wynik	Negatywna	Neutralna	Pozytywna	Wynik	Negatywna	Neutralna
ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE	1	87,50%	>	8,18%	4,32%	89,65%	>	8,97%	1,38%
	2	80,65%	>	15,48%	3,87%	74,72%	>	23,45%	1,84%
	3	81,70%	>	13,10%	5,21%	79,08%	>	17,01%	3,91%
	4	48,21%	>	42,86%	8,93%	56,32%	>	37,24%	6,44%
	5	61,61%	>	10,57%	27,83%	57,70%	>	31,27%	11,03%
	6	59,52%	>	29,46%	11,01%	54,48%	>	36,09%	9,43%
	7	72,02%	>	18,60%	9,38%	68,97%	>	24,83%	6,21%
	8	90,18%	>	6,10%	3,72%	79,08%	>	16,09%	4,83%
	9	55,95%	>	35,86%	8,18%	54,71%	>	39,54%	5,75%
	10	67,71%	>	16,52%	15,77%	75,63%	>	12,19%	12,18%
REKRUTACJA I OCENA	11	71,73%	>	21,73%	6,55%	74,02%	>	20,00%	5,98%
	12	61,90%	>	21,43%	16,67%	62,30%	>	27,13%	10,57%
	13	64,14%	>	20,39%	15,48%	51,72%	>	32,41%	15,86%
	14	59,82%	>	11,16%	29,02%	49,88%	>	26,44%	23,68%
	15	44,79%	>	24,55%	30,65%	45,29%	>	36,32%	18,39%
	16	64,43%	>	12,50%	23,07%	55,86%	>	26,67%	17,47%
	17	73,51%	>	3,72%	22,77%	50,57%	>	20,46%	28,97%
	18	42,41%	>	27,23%	30,36%	55,86%	>	26,90%	17,24%
	19	36,46%	>	22,62%	40,92%	51,72%	>	28,05%	20,23%
	20	73,66%	>	12,80%	13,54%	66,90%	>	18,16%	14,94%
	21	54,17%	>	20,98%	24,85%	65,98%	>	17,93%	16,09%
WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE	22	47,62%	>	41,37%	11,01%	61,61%	>	32,41%	5,98%
	23	53,42%	>	42,41%	4,17%	55,86%	>	39,77%	4,37%
	24	67,11%	>	12,50%	20,39%	74,25%	>	11,73%	14,02%
	25	72,32%	>	6,85%	20,83%	59,54%	>	22,99%	17,47%
	26	46,43%	>	46,28%	7,29%	46,20%	<	46,21%	7,59%
	27	36,16%	>	22,92%	40,92%	45,29%	>	20,46%	34,25%
	28	41,82%	>	36,16%	22,02%	50,34%	>	31,95%	17,70%
	29	58,48%	>	19,49%	22,02%	48,50%	>	30,11%	21,38%
	30	20,98%	<	39,73%	39,29%	18,85%	<	50,35%	30,80%
	31	59,52%	>	18,75%	21,73%	62,99%	>	23,45%	13,56%
	32	37,80%	>	33,18%	29,02%	56,78%	>	28,05%	15,17%
33	27,08%	<	52,68%	20,24%	36,32%	<	54,48%	9,20%	
34	31,25%	>	18,75%	50,00%	31,26%	>	21,15%	47,59%	
35	63,99%	>	7,14%	28,87%	65,98%	>	10,35%	23,68%	
SZKOLENIA	36	60,27%	>	15,03%	24,70%	58,85%	>	24,37%	16,78%
	37	68,45%	>	18,30%	13,24%	66,21%	>	26,67%	7,13%
	38	69,79%	>	25,15%	5,06%	62,07%	>	35,17%	2,76%
	39	46,43%	>	33,18%	20,39%	48,27%	>	38,85%	12,87%
	40	42,56%	>	33,78%	23,66%	52,64%	>	33,56%	13,79%



Analiza uzyskanych wyników wskazuje, iż wzrosło zaangażowanie naukowców w proces ankietyzacji w porównaniu z 2016 r. W badaniu ankietowym w 2016 r. wzięło udział 435 osób, w 2021 r. pozytywnie odpowiedziało na zaproszenie 943 naukowców pochodzących z Polski oraz 42 obcokrajowców.

Pracownicy pochodzący z innych krajów byli ankietowani po raz pierwszy, a ogólna ocena ich wypowiedzi wskazuje, iż postrzegają Politechnikę Wrocławską jako przyjazne miejsce pracy.

PODSUMOWANIE POZYTYWNYCH OCEN

- ◆ Pracownicy identyfikują się z Uczelnią oraz jej wartościami, gdzie - prowadząc badania naukowe - mogą kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi, przestrzegane są fundamentalne normy, zasady i praktyki etyczne oraz szanowane są prawa własności intelektualnej i wspólnej własności danych (**pytania 1** - 87,5%; **2** - 80,65%; **3** - 81,7%).
- ◆ Pracownicy doceniają bezpieczne warunki wykonywania pracy (**pytanie 7** - 72%).
- ◆ Naukowcy mają świadomość, iż są zobowiązani do publikowania wyników prowadzonych badań naukowych (**pytanie 8** - 90,2%).
- ◆ Pracownicy nie obawiają się obowiązujących procedur dotyczących regularnych ocen pracy naukowców, uznając je za przejrzyste i niezależne (**pytanie 11** - 71,7%).
- ◆ Naukowcy zwrócili uwagę, iż Uczelnia praktykuje otwartą, przejrzystą i merytoryczną rekrutację (**pytania 12** - 61,9%; **13** - 64,1%; **14** - 59,8%; **16** - 64,4%).
- ◆ Naukowcy postrzegają pozytywnie kompetencje i doświadczenie członków komisji rekrutacyjnych oceniających kandydatki i kandydatów, wskazując właściwy dobór tych osób. Wynik odzwierciedla opinię pracowników pochodzących z Polski, jak i pracowników pochodzący z innych krajów (**pytanie 14**, 2016 r. - 49,8% / 2021 - 59,82%).
- ◆ Pracownicy doceniają możliwości składania dokumentów w procedurze konkursowej, które potwierdzają ich dodatkowe osiągnięcia (**pytanie 17** - 73,5%).
- ◆ Pracownicy nie kwestionują wymaganego poziomu podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy określonych przez Uczelnię (**pytanie 20** - 73,6%).
- ◆ Uczelnia opracowała zasady w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców, które są znane ponad połowie naukowców (**pytanie 21** - 54,1%).
- ◆ Pracownicy doceniają oferowane naukowcom (w tym naukowcom z niepełnosprawnościami) elastyczne warunki pracy (**pytanie 24** - 67,1%).
- ◆ Pracownicy czują stabilność warunków zatrudnienia, które są zgodne z dyrektywą UE (**pytanie 25** - 72,3%).



- ◆ Uznawalność przez Politechnikę Wrocławską wartości mobilności jest pozytywnie postrzegana przez naukowców w tym również spoza Polski. Oznacza to, iż podjęte działania od 2016 r. w tym obszarze przyniosły wzrost pozytywnych odpowiedzi o 10 punktów procentowych (**pytanie 29** – 2016 r. 48,5% / 2021 r. 58,48%).
- ◆ Docenieni zostali doświadczeni pracownicy naukowcy pełniący różnorodne funkcje (opiekun, mentor, koordynator projektu), którzy zdaniem respondentów wykonują te zadania zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi i budują konstruktywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi (**pytanie 37** - 68,4%).
- ◆ Pracownicy chętnie uczestniczą w zapewnianych im szkoleniach i możliwościach rozwoju oraz doceniają wsparcie ze strony Uczelni w zakresie udziału w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia (**pytanie 38** - 69,8%).



OBSZARY WYMAGAJĄCE USPRAWNIENI

- ◆ Dalsze działania podnoszące świadomość pracowników o posiadaniu przez Politechnikę Wrocławską wyróżnienia HR Excellence i Research, osadzenie zasad Europejskiej Karty Naukowca w strategii i kulturze Uczelni. Plan działań na lata 2022-2025.
- ◆ Kontynuowanie szkoleń w obszarach wskazywanych przez Europejską Kartę Naukowca.
- ◆ Budowanie świadomości w zakresie strategicznych celów Uczelni (**pytanie 4** - 2016 r. 56,3% / 2021 r. 48,2%)
- ◆ Pomimo, iż naukowcy stosunkowo dobrze ocenili działania Uczelni przeciw dyskryminacji, wydaje się zasadne monitorowanie liczby zgłoszonych zachowań dyskryminujących na Uczelni (**pytanie 10** – 67,71%).
- ◆ Mimo, że wyniki prowadzonych badań są popularyzowane i promowane, a respondenci pozytywnie ocenili działania Uczelni w tym zakresie, planujemy opracować i wdrożyć zapisy Instytucjonalnej Polityki Otwartości w zakresie upowszechnienia i wykorzystania wyników badań (**pytanie 9** - 55,9%).
- ◆ Mimo trwającego od 2018 roku procesu wdrażania polityki OTM-R, duża grupa pracowników czuje się niedoinformowana o obowiązujących standardach, polityce otwartości i wymaganiach konkursowych na dane stanowisko. Planujemy uaktualnienie obecnej polityki OTM-R o wytyczne, procedury i praktyki OTM-R-u dla wszystkich typów stanowisk (R1-R4) (**pytania: 15, 19, 21, 22**).
- ◆ Mimo, że od 2016r. Uczelnia podjęła działania m.in. w zakresie zwiększenia dostępności aktualnych ofert pracy na stronie domowej uczelni, portalu Euraxess, to w opinii naukowców Uczelnia nie informuje wystarczająco dobrze kandydatów/kandydatki o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk, perspektywach rozwoju zawodowego oraz ich mocnych i słabych stronach. Planujemy uaktualnienie obecnej polityki OTM-R o wytyczne, procedury i praktyki OTM-R-u dla wszystkich typów stanowisk (R1-R4) (**pytanie 15** - 2016 r. 45,3% /2021 r. 44,8%).
- ◆ Mimo, że wszelkie aktywności związane z mobilnością są postrzegane jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca, nie zostały one ujęte wprost w arkuszu okresowej oceny naukowców. Jednocześnie nie oznacza to, że była ona pominięta. Działania naprawcze będą nakierowane na spójne podejście do zdefiniowania mobilności naukowców dla całej Politechniki Wrocławskiej na wielu płaszczyznach (tj. nie tylko identyfikowane z wyjazdami zagranicznymi, ale także z udziałem w konferencjach/sympozyjach, udziałem w międzynarodowych projektach/grupach badawczych, tworzeniem interdyscyplinarnych międzyuczelnianych zespołów) (**pytanie 18** - 42,4%; **pytanie 19** - 36,5%).
- ◆ Mimo, że Uczelnia posiada zasady w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców, to jednak są one różnie realizowane w poszczególnych jednostkach uczelni. Zachodzi zatem potrzeba większej transparentności, dostępności procedur rekrutacji i mianowania naukowców oraz otwartych szkoleń na temat możliwości awansu na PWr (**pytanie 21** - 54,1%).



◆ Mimo, że Uczelnia kładzie nacisk na rozwój swoich pracowników i traktuje ich jak profesjonalistów od początku kariery naukowej, to należy podjąć dalsze działania nakierowane na opracowanie/ aktualizację regulacji wewnętrznych zapewniających większe wsparcie ze strony bardziej doświadczonego pracownika (**pytanie 22** - 2016 r. 61,6% / 2021 r. 47,6%).

◆ Choć Politechnika Wrocławska już w 2016 roku podjęła prace nad szerszym dostępem do infrastruktury, działania te wymagają dalszego doskonalenia. Planowane działania w tym obszarze będą oscylowały wokół opracowania wewnętrznej regulacji porządkującej zasady dostępu do uczelnianej infrastruktury, co przełoży się na łatwiejszą współpracę pomiędzy jednostkami Uczelni i wewnętrzne sieciowanie badań (**pytanie 23** - 2016 r. 55,86% / 2021 r. 53,42%).

◆ Pomimo wytycznych Ustawy 2.0, opracowania i wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania pracownicy Uczelni wskazują konieczność dalszych prac w tym obszarze. Główne sugestie dotyczą zróżnicowania premiowania w zależności od stopnia zaangażowania pracownika na rzecz wydziału lub uczelni jako całości oraz wprowadzenia do oceny okresowej punktu dotyczącego podjętych aktywności. Krótki czas od wprowadzenia nowych inicjatyw (tj. programów Primus, Secundus i Tertius oraz Akademii Iuvenum) nie pozwala jednoznacznie ocenić ich skuteczności. Niemniej wskazane wyżej inicjatywy stanowią krok w stronę realizacji postulatów respondentów (**pytanie 26** - 2016 r. 46,2% / 2021 r. 46,4%).

◆ Respondenci pochodzący z Polski zwrócili uwagę na kwestię równowagi płci w strukturze kadry na każdym szczeblu kariery. Pracownicy pochodzących z zagranicy zdecydowanie lepiej oceniają starania uczelni w tym zakresie. Realizacja opracowanego na lata 2022-2024 Planu Równości będzie przebiegała równoległe i zgodnie z założeniami Europejskiej Karty Naukowca. Przyjęte założenia i działania pozwolą zapewnić jeszcze większą dbałość o zapewnienie równowagi płci na każdym szczeblu w strukturze kadry Uczelni (**pytanie 27** - 2016 r. 45,3% / 2021 r. 36,2%).

◆ Mimo podjętych przez Uczelnię działań polegających na opracowaniu regulacji wewnętrznej dotyczącej organizacji szkoleń, naukowcy wskazują na potrzebę szerszego informowania o możliwościach rozwoju kariery na każdym etapie (R1-R4). Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników proponujemy szersze rozpropagowanie informacji o możliwościach, jakie zapewnia procedura organizacji szkoleń oraz poszerzenie oferty doradztwa zawodowego dla naukowców zatrudnionych w Uczelni (**pytanie 28** - 2016 r. 50,3% / 2021 r. 41,82%).

◆ Mimo podjętych w 2018 roku działań mających na celu zapewnienie naukowcom doradztwa zawodowego realizowanego przez Biuro Karier, niewielka część naukowców ma świadomość tej formy wsparcia. Wysoki odsetek odpowiedzi „nie wiem” (39,29%) potwierdza konieczność lepszego upublicznienia informacji o doradztwie zawodowym i możliwościach kreacji ścieżek kariery. Podjęte działania uwzględnią uzupełnienie informacji o ofercie doradztwa zawodowego dla pracowników uczelni w pakiecie informacyjnym dla nowych pracowników oraz stronie Uczelni w zakładce „strefa pracownika”, uzupełnienie informacji na stronie Biura Karier – wyodrębnienie zakładki dla pracowników, przesyłanie informacji o planowanych dla doktorantów szkoleniach przez maile oraz eBIP, organizację spotkań informacyjnych z naukowcami w jednostkach organizacyjnych Uczelni oraz z osobami, które rozwinęły swoją ścieżkę naukową i mogą tę wiedzę przekazać naukowcom młodszym stażem (**pytanie 30** – 2016 r. 18,8% / 2021 r. 20,98%; **pytanie 39** - 2016 r. 48 % / 2021 r. 46%).



◆ Choć na Uczelni zostały podjęte działania polegające m.in. na opracowaniu Kodeksu Etyki Pracowników PWr, Kodeksu Dobrych praktyk Promotora i Opiekuna Naukowego badanie ankietowe wskazało konieczność rewizji istniejących procedur dotyczących zapewnienia naukowcom, w szczególności na początkowym etapie kariery, koniecznych warunków do uznania wkładu jaki wnoszą, jako współautorzy prac, niezależnie od swoich opiekunów. Zaproponowane działania będą miały zwiększyć świadomość zachowań etycznych w codziennej pracy oraz dobrych praktyka przy publikowaniu prac wieloautorskich (np. szkolenia z etyki wspólnych publikacji) (**pytanie 32** - 2016 r. 56,7% / 2021 r. 37,8%).

◆ Pomimo podjętych w 2018 roku działań (m.in. wprowadzenie Regulaminu Wynagradzania, Zasady zlecenia zajęć dydaktycznych i rozliczania pensum dydaktycznego) pojawiły się obawy, iż obowiązki w zakresie nauczania (w tym szkolenie początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym) nie są odpowiednio wynagradzane/doceniane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników. Działania będą zmierzać do aktualizacji zarządzenia wewnętrznego regulującego liczbę godzin dydaktycznych wliczanych do pensum dydaktycznego dla naukowców z tytułu prowadzonych kursów badawczych. Respondenci wskazali również konieczność podniesienia znaczenia obowiązków w zakresie nauczania w ocenie okresowej, dlatego planowany jest szersze uwzględnienie w ocenie okresowej pracowników naukowych aktywności poszerzających kompetencje zawodowe oraz obowiązków związanych z nauczaniem (**pytanie 33** – 2018 r. 36% / 2021 r. 27%).

◆ Chociaż od 2016 roku obowiązuje Kodeks Etyki Pracowników PWr, Kodeks Promotora i Opiekuna Naukowego oraz powołani są Rzecznicy Dyscyplinarni i Mediator, to wielu pracowników nie wie, że określone są odpowiednie procedury dotyczące bezstronnego rozpatrywania skarg/apelacji, w tym także kwestie dotyczące konfliktu między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Obszar ten wymaga dalszych prac samodoskonalących, szczególnie informacyjnych, tym bardziej iż 50% respondentów udzieliła odpowiedzi „nie wiem” (**pytanie 34** - 2016 r. 31,3% / 2021 r. 31,2%).

◆ Duża grupa respondentów położyła nacisk na konieczność określenia wymagań wobec opiekuna naukowego (głównie wysokie kompetencje i doświadczenie), które pozwolą wspierać młodego naukowca w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych. Jako konieczne wskazują również opracowanie procedury monitorowania postępów prac, a także niezbędnych mechanizmów udzielania informacji zwrotnej (**pytanie 40** - 2016 r. 52,6% / 2021 r. 42,5%).

Zasygnalizowane w badaniu ankietowym zagadnienia zostały uwzględnione w Planie Działań na lata 2022-2025 jako działania naprawcze i samodoskonalące.





Podziękowania dla osób, które wniosły wkład w proces ankietyzacji oraz opracowania wyników

Serdecznie dziękujemy:

1. **Wszystkim Naukowcom, którzy zaangażowali się w wypełnienie ankiety i przebrnęli cierpliwie przez 40 pytań,**
2. Dziekanom Wydziałów oraz Dyrektorom jednostek za możliwości spotkania się z naukowcami,
3. Zespołowi zaangażowanemu w proces przeprowadzenia badań i opracowania ich wyników w składzie:
 - dr hab. Agnieszka Tubis, Wydział Mechaniczny
 - mgr inż. Mateusz Rydlewski, Wydział Mechaniczny
 - mgr inż. Magdalena Dulęba, Wrocławskie Centrum Sieciowo-Superkomputerowe
 - mgr inż. Agnieszka Szymańska-Kwiecień, Wrocławskie Centrum Sieciowo-Superkomputerowe
 - mgr Aleksandra Tomaszewska, Dział Spraw Osobowych
 - dr hab. inż. Justyna Woźniak, Wydział Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii
 - dr Emilia Mazurek, Wydział Zarządzania
 - mgr Alicja Sikora, Dział Spraw Osobowych
 - Dział Informacji i Promocji

Prof. dr hab. inż. Tomasz Nowakowski

Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju Uczelni

Dr hab. inż. Agnieszka Wojciechowska, profesor Uczelni

Koordinator Zespołu ds. monitorowania procesu wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w PWr

