

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

RAPORT Z BADANIA ILOŚCIOWEGO PRACOWNIKÓW GUM-ED

Gdańsk, październik 2023 r.

WPROWADZENIE

CEL PROJEKTU	Zbadanie opinii pracowników Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego na temat funkcjonowania uczelni w obszarach określonych w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
METODOLOGIA	Badanie online zrealizowane siłami własnymi GUMed. Przekazanie zebranych danych z badania niezależnemu zewnętrznemu podmiotowi – agencji badawczej Inny Format.
TERMIN REALIZACJI BADANIA	czerwiec 2023 r.
ZAKRES PRAC AGENCJI INNY FORMAT	Analiza i interpretacja danych oraz sporządzenie raportu graficzno-opisowego.
POPULACJA BADAWCZA	Pracownicy grupy badawczej, badawczo-dydaktycznej oraz naukowo-technicznej Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego. Wielkość populacji na dzień 03.08.2013 - 998 osób.
PRÓBA BADAWCZA	W badaniu wzięło udział 411 uprawnionych pracowników (frekwencja wyniosła 41%), w tym: • Asystenci n=79 + Starsi asystenci n=6 – <u>łącznie</u> n=85 • Adiunkci n=198 • Profesorowie n=73 + Profesorowie uczelni n=14 – <u>łącznie</u> n=87 • Pracownicy naukowo-techniczni n=31

NOTA METODOLOGICZNA

- Europejska Karta Naukowca oraz Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych wymieniają ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców oraz ich pracodawców i/lub grantodawców. Dokument zawiera 40 takich zasad, które tworzą cztery większe obszary:
 1. Ethical and Profesional Aspects
 2. Recruitment and Selection
 3. Training and Development
 4. Working Conditions and Social Security.
- Każdy z 40 aspektów szczegółowych (zasad i wymagań) badany był w ankiecie za pomocą 1-7 pytań. Wynik dla aspektu badanego za pomocą więcej niż jednego pytania obliczono poprzez uśrednienie odpowiedzi na pytania tworzące aspekt (*Zdecydowanie tak=4, Raczej tak=3, Raczej nie=2, Zdecydowanie nie=1; Średnia >2,5 → Tak, średnia ≤2,5 → Nie*). W raporcie przedstawiono odsetki odpowiedzi „Tak”.
- Ankieta zawierała 34 pytania. Jedno pytanie w ankiecie mogło diagnozować jedno lub więcej aspektów.
- W raporcie zaprezentowano wyniki dla czterech ogólnych obszarów badawczych oraz tworzących je 40 aspektów szczegółowych. Wyniki odpowiedzi udzielonych na poszczególne pytania ankiety przedstawiono w postaci tabelarycznej w osobnym dokumencie MS Excel.
- Każdy wynik przedstawiono dla ogółu osób badanych (cała próba, n=411) oraz w podziale na grupy stanowiskowe, stażu pracy, prowadzenia bądź nie samodzielnych projektów naukowych oraz płęć -> **CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ**.
- Wyniki zostały przeważone. Wagę analityczną utworzono na podstawie informacji o strukturze badanej populacji pod względem płci, stażu pracy w GUMed oraz zajmowanego stanowiska. Wartość wagi waha się od 0,6 do 1,9.

GŁÓWNE WYNIKI I WNIOSKI



GŁÓWNE WYNIKI I WNIOSKI 1/2

- Pierwszy z czterech analizowanych głównych obszarów badawczych - **Aspekty etyczne i zawodowe** - został oceniony bardzo wysoko przez niemal wszystkich badanych. W poszczególnych analizowanych podgrupach zadowolonych z tego obszaru jest od 95% do 100% badanych pracowników GUMed.
- Obszar ten tworzy 11 aspektów szczegółowych (zasad i wymagań), spośród których większość została oceniona bardzo wysoko – od 85% do 98% ocen pozytywnych. Najwyżej oceniono **Zasady etyczne, Odpowiedzialność, Upowszechnianie i wykorzystanie wyników** oraz **Zaangażowanie społeczne**.
- U części badanych pewne niezadowolenie wzbudza zagadnienie **Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów**, ocenione niezbyt wysoko (około 60%) tak przez asystentów i adiunktów, jak i profesorów.
- Jeszcze niżej – na średnim poziomie 52% - oceniono **Systemy oceny pracowników**.
- Drugi główny obszar – **Rekrutacja i selekcja** – oceniony został na średnim poziomie 78%, co należy uznać za bardzo dobry wynik.
- Obszar ten składa się z 10 aspektów szczegółowych o dużym zróżnicowaniu ocen. Część aspektów, np. **Dobór kadr** czy **Przejrzystość**, oceniono bardzo wysoko – na średnim poziomie 85%.
- Ogółem 6 spośród 10 aspektów tworzących ten obszar uzyskało bardzo dobre oceny – na poziomie 76%-85%. Trzy dalsze aspekty - **Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności, Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów** oraz **Uznawanie kwalifikacji** oceniono umiarkowanie wysoko (około 65%). Wyższe oceny wystawili tym zagadnieniom profesorowie.
- Stosunkowo najniżej oceniono zagadnienie **Ocena zasług** – ogółem 56% ocen pozytywnych. In plus wybija się tu grupa naukowo-techniczna, in minus – asystenci i adiunkci.

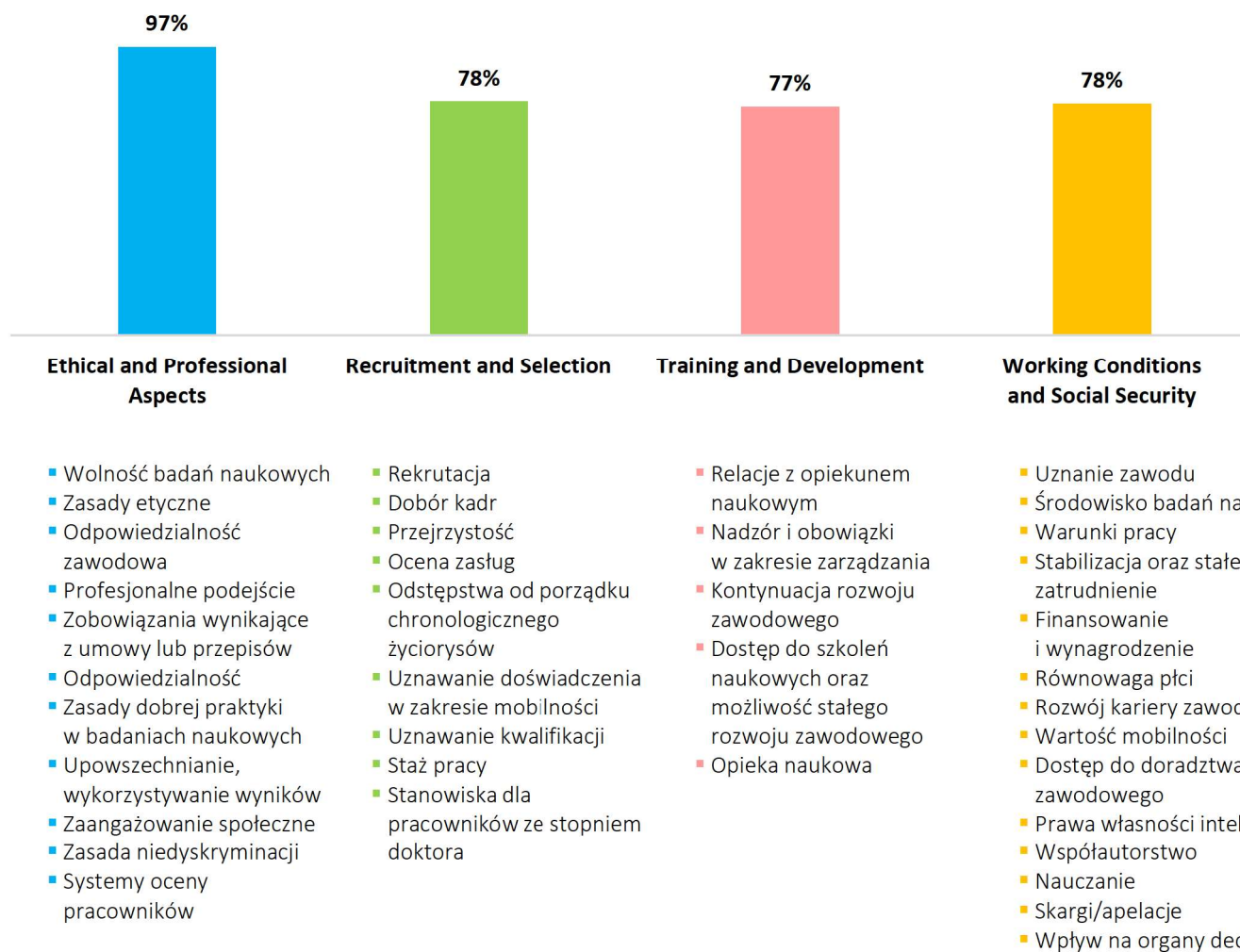
GŁÓWNE WYNIKI I WNIOSKI 2/2

- Obszar badawczy **Szkolenia i rozwój** również oceniono na wysokim poziomie – uzyskał 77% ocen satysfakcjonujących.
- 3 spośród 5 szczegółowych aspektów składających się na ten obszar oceniono wysoko – na średnim poziomie około 80%. Są to: **Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania**, **Opieka naukowa** oraz **Relacje z opiekunem naukowym**.
- Pozostałe dwa zagadnienia z tego obszaru: **Dostęp do szkoleń naukowych** oraz **możliwość stałego rozwoju zawodowego**, a także **Kontynuacja rozwoju zawodowego** oceniono krytycznie – na średnim poziomie 49%. Najbardziej niezadowoleni z tych aspektów są asystenci i adiunkci.
- Ostatni z czterech głównych obszarów badawczych – **Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne** – oceniony został na satysfakcjonującym poziomie 78%.
- Obszar ten obejmuje najwięcej aspektów szczegółowych – aż 14. Zdaniem osób badanych, połowa z nich funkcjonuje w GUMed na wysoce zadowalającym poziomie – uzyskały od 70% do 98% ocen pozytywnych. Najwyżej oceniono **Współautorstwo**, **Równowagę płci** oraz **Środowisko badań naukowych**.
- **Rozwój kariery zawodowej**, **Uznanie zawodu**, **Warunki pracy**, **Wpływ na organy decyzyjne** oraz **Dostęp do doradztwa zawodowego** oceniono umiarkowanie (od 55% do 63%).
- Bardzo nisko – jedynie 42% ocen pozytywnych - oceniono zagadnienie **Skargi/apelacje**. Umiarkowanie zadowoleni z tej kwestii są jedynie profesorowie, natomiast pozostałe stanowiska wyraziły zdecydowane niezadowolenie z tego aspektu.
- Najniżej ocenionym zagadnieniem w tym obszarze, a także w całym badaniu, jest **Nauczanie**. Uzyskało ono jedynie 26% ocen pozytywnych. Największe niezadowolenie zgłosili tu asystenci i adiunkci, nieco wyższe, ale nadal niesatysfakcjonujące, profesorowie.

GŁÓWNE OBSZARY ANALITYCZNE



GŁÓWNE OBSZARY ANALITYCZNE I ICH SKŁADOWE



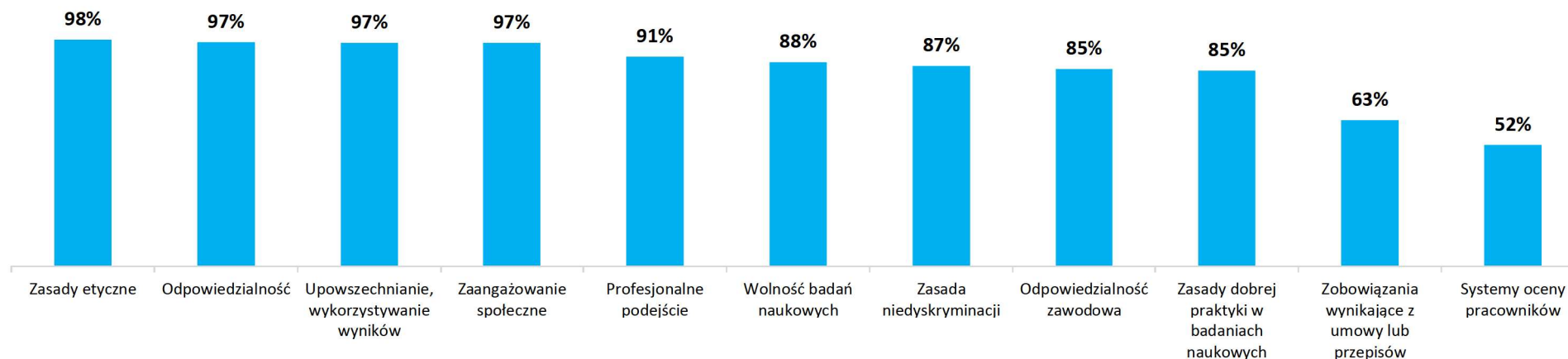
- Ocena obszaru „Ethical and Profesional Aspects” jest bliska idealnej – aż 97% ocen pozytywnych.
- Pozostałe trzy główne oceniane obszary również oceniono wysoko – na poziomie 77-78% zadowolenia.

ETHICAL AND PROFESSIONAL ASPECTS

ETHICAL AND PROFESSIONAL ASPECTS

- Na obszar badawczy „**Aspekty etyczne i zawodowe**” składa się 11 obszarów szczegółowych, które z kolei zbadane zostały poprzez zadanie 17 pytań ankietowych.
- 9 spośród 11 obszarów szczegółowych oceniono bardzo wysoko – na średnim poziomie od 85% do 98% zadowolenia.
- Aspekty ocenione średnio najwyżej – na poziomie 97%-98% ocen pozytywnych – tj. **Zasady etyczne, Odpowiedzialność, Upowszechnianie i wykorzystanie wyników oraz Zaangażowanie społeczne** nie różnicują pracowników różnych grup podziałowych uwzględnionych w badaniu.
- **Profesjonalne podejście** oraz **Wolność badań naukowych** niżej od pozostałych ocenili pracownicy o stażu pracy 5-8 lat.
- **Zasada niedyskryminacji** oraz **Odpowiedzialność zawodowa** są nieco gorzej oceniane przez profesorów oraz adiunktów. Ocena tych zagadnień spada wraz ze wzrostem długości stażu pracy w GUMed.
- **Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych** najlepiej ocenili asystenci, a najniżej osoby o stażu pracy 9-15 lat.
- U części badanych niezadowolenie wzbudza zagadnienie **Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów**. Aspekt ten zbadany został w ankiecie pytaniem: *Moja działalność na rzecz innowacji i ochrony własności intelektualnej (m.in. patenty) jest zauważona i doceniona przez mojego przełożonego*. Średnie zadowolenie z tego aspektu wyniosło 63%, przy czym na tym samym - niskim - poziomie ocenili go asystenci i profesorowie (po 60%) oraz adiunkci (63%), a wyrażnie wyżej – grupa naukowo-techniczna (76%). Zadowolenie z tego aspektu spada wraz z długością stażu pracy w GUMed – od poziomu 72% do 58%. Większe niezadowolenie zgłaszają pracownicy nie prowadzący samodzielnie projektów naukowych (60% vs 67%). 40% badanych (w tym 30% adiunktów, 40% profesorów i ponad 50% asystentów) uznało, że to zagadnienie ich nie dotyczy.
- Najniżej oceniony został aspekt **Systemy oceny pracowników** – średnie zadowolenie na poziomie jedynie 52%. Zagadnienie to zostało zbadane poprzez zadanie 3 pytań: *Ankieta oceny okresowej mojej pracy odnosi się do wszystkich istotnych aspektów mojej pracy zawodowej i pozwala rzetelnie ocenić moje wyniki., Moje wyniki i wszystkie inne istotne aspekty mojej pracy podlegają rzetelnej ocenie. oraz W swojej pracy czuję się zachęcany_a i motywowany_a do rozwoju i kreatywności naukowej*. Zdecydowanie największe niezadowolenie zagadnienie to wzbudza wśród adiunktów (46%) oraz asystentów (50%). Stosunkowo najlepiej oceniają go pracujący w GUMed najkrócej – do 4 lat (66%), a najniżej – zatrudnieni 5-8 lat (38%).

ETHICAL AND PROFESSIONAL ASPECTS



PYTANIA ANKIETY BADAJĄCE OBSZAR „ETHICAL AND PROFESSIONAL ASPECTS”

- Mam możliwość realizowania badań naukowych, korzystając z wolności swoich przekonań i wypowiedzi.
- W badaniach, w których uczestniczę, mogę wyrażać swoje przekonania i korzystam z wolności wypowiedzi.
- Budując swój zespół badawczy, mam możliwość zadbać o to, aby w jego skład wchodziły osoby o różnym pochodzeniu, w różnym wieku, będące na różnych stopniach rozwoju swojej kariery naukowej.
- Zespół badawczy w którym uczestniczę jest zróżnicowany pod względem m.in. pochodzenia, wieku i stopnia rozwoju naukowego.
- Realizując badania naukowe, napotykam na trudności i/lub ograniczenia operacyjne (infrastrukturalne, administracyjne, budżetowe).
- Podczas realizacji moich zadań w pracy podejmowane są niezbędne środki ostrożności w zakresie mojego zdrowia i bezpieczeństwa pracy.
- Wyznamę zasadę, że wyniki mojej pracy badawczej powinny służyć ogółowi społeczeństwa i powinny być ogólnodostępne.
- Poszanowanie zasad uczciwości i etyki jest ważną wartością w mojej pracy naukowej.
- Moja działalność na rzecz innowacji i ochrony własności intelektualnej (m.in. patenty) jest zauważona i doceniona przez mojego przełożonego.*
- Uczestnicząc w rekrutacjach lub konkursach w GUMed spotykam się ze sprawiedliwą oceną wszystkich istotnych aspektów mojej pracy.*
- Warunki przyznawania świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych są czytelne i zrozumiałe.
- Ankieta oceny okresowej mojej pracy odnosi się do wszystkich istotnych aspektów mojej pracy zawodowej i pozwala rzetelnie ocenić moje wyniki.
- Moje wyniki i wszystkie inne istotne aspekty mojej pracy podlegają rzetelnej ocenie.
- Moja płeć, narodowość i pochodzenie, poglądy polityczne, wyznawana religia oraz orientacja seksualna nie mają wpływu na ocenę mojej pracy oraz rozwój kariery naukowej.
- Potrafię różnicować i nazywać zjawiska mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy oraz wiem gdzie /u kogo uzyskać pomoc w ich zakresie.
- W swojej pracy czuję się zachęcany_a i motywowany_a do rozwoju i kreatywności naukowej.
- Czuję się szanowany_a przez mojego przełożonego.

* pytania zawierające opcję „nie dotyczy”



RECRUITMENT AND SELECTION

RECRUITMENT AND SELECTION

- Obszar badawczy „**Rekrutacja i selekcja**” obejmuje 10 aspektów szczegółowych, które diagnozowane były poprzez zadanie 8 pytań w ankiecie badawczej.
- Średnia ocena tego zagadnienia to 78%, jednak zauważyć można duże zróżnicowanie szczegółowych aspektów składających się na ten obszar.
- Najwyżej oceniono **Dobór kadr** oraz **Przejrzystość** – oba zagadnienia badano w ankiecie tym samym pytaniem – p13: *Uczestnicząc w rekrutacjach, konkursach w GUMed wiem, czego się ode mnie oczekuje, jakie dokumenty należy złożyć oraz jak wygląda proces naboru.* W związku z tym oba zagadnienia uzyskały ten sam wysoki wynik ogólny - 85%.
Najwyższe noty wystawili asystenci (90%), osoby o stażu pracy 5-8 lat (89%) oraz pracownicy prowadzący samodzielnie projekty naukowe (89%).
Stosunkowo najniżej oceniła te zagadnienia grupa naukowo-techniczna (74%) – warto jednak odnotować, że ponad 60% przedstawicieli tej grupy uznało, że to pytanie ich nie dotyczy, w związku z czym na pytanie odpowiedziało jedynie 13 pracowników z tej grupy.
W pozostałych grupach stanowiskowych odsetek odpowiedzi „*Nie dotyczy*” wyniósł 20-22%.

- Pracownicy grupy naukowo-technicznej ocenili najniżej także inne aspekty tworzące obszar **Rekrutacja i selekcja**, a mianowicie: **Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora** (średnio 81%, omawiana grupa 64%) oraz **Staż pracy i Rekrutacja** na podstawie Karty i Kodeksu (średnio 76%, omawiana grupa 64%). Większości z nich te zagadnienia po prostu nie dotyczą.

Wszystkie powyższe zagadnienia badane były w ankiecie za pomocą tej samej baterii pytań:

p13: *Uczestnicząc w rekrutacjach, konkursach w GUMed wiem, czego się ode mnie oczekuje, jakie dokumenty należy złożyć oraz jak wygląda proces naboru.*

p14: *Uczestnicząc w rekrutacjach lub konkursach w GUMed spotykam się ze sprawiedliwą oceną wszystkich istotnych aspektów mojej pracy.*
oraz p21: *Uczelnia udostępnia przejrzyste zasady awansu w ramach mojej ścieżki naukowej.*

Warto odnotować, iż w pytaniach p13 i p14 ponad 60% badanych z grupy naukowo-technicznej oraz około 20% pozostałych osób ankietowanych udzieliło odpowiedzi „*Nie dotyczy*”.

RECRUITMENT AND SELECTION

- Na umiarkowanie wysokim poziomie – średnio 63%-67% - oceniono **Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności, Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów** oraz **Uznawanie kwalifikacji**.

In plus wybijają się tutaj oceny profesorów (77%-83%), a w zakresie uznawania kwalifikacji – także grupy naukowo-technicznej.

In minus – opinie pracowników o stażu pracy 5-8 lat (52%).

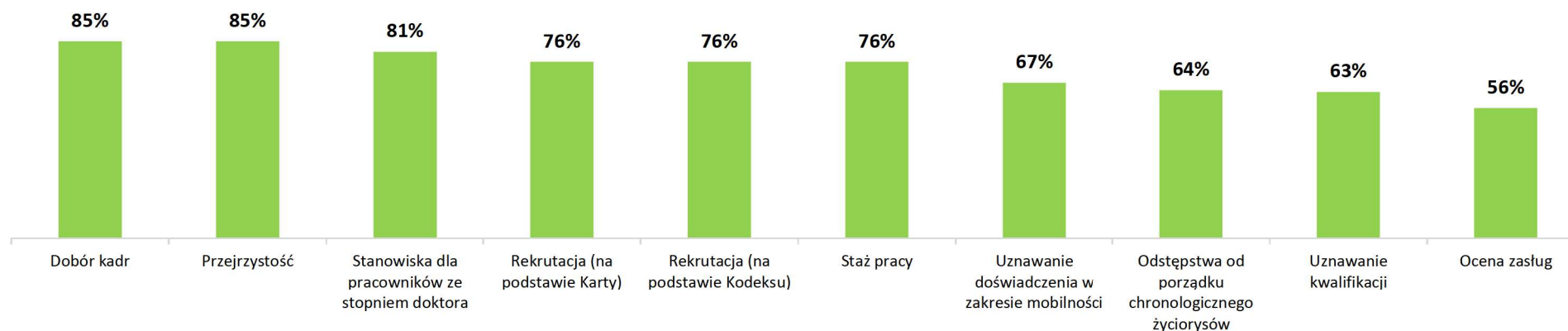
Na niektóre z pytań tworzących te zagadnienia (przede wszystkim p15: *Przerwy w rozwoju mojej kariery naukowej nie stanowią przeszkody w moim rozwoju zawodowym w GUMed*) część badanych udzieliła odpowiedzi „Nie dotyczy” (30% z grupy nauk.-techn., 40% asystentów i adiunktów, 50% profesorów).

- Najniżej oceniono **Ocenę zasług** (56%). Aspekt ten został zbadany trzema pytaniami:
p14: *Uczestnicząc w rekrutacjach lub konkursach w GUMed spotykam się ze sprawiedliwą oceną wszystkich istotnych aspektów mojej pracy.*
p20: *Moje wyniki i wszystkie inne istotne aspekty mojej pracy podlegają rzetelnej ocenie.*
p32: *Czuję się doceniony_a za swoje osiągnięcia w pracy.*

Zagadnienie to najwyżej oceniła grupa naukowo-techniczna (74%), także profesorowie (65%), a najniżej – asystenci i adiunkci (51%-52%).

Zdecydowanie najlepiej **Ocenę zasług** postrzegają osoby o najkrótszym stażu pracy (76%), a najgorzej (45%-46%) – o stażu 5-8 lat oraz 9-15 lat.

RECRUITMENT AND SELECTION



PYTANIA ANKIETY BADAJĄCE OBSZAR „RECRUITMENT AND SELECTION”

- Uczestnicząc w rekrutacjach, konkursach na stanowisko nauczyciela akademickiego lub innych konkursach w GUMed (np. na funkcję kierownika jednostki) wiem, czego się ode mnie oczekuje, jakie dokumenty należy złożyć oraz jak wygląda proces naboru.*
- Uczestnicząc w rekrutacjach lub konkursach w GUMed spotykam się ze sprawiedliwą oceną wszystkich istotnych aspektów mojej pracy.*
- Przerwy w rozwoju mojej kariery naukowej (np. urlop macierzyński/ rodzicielski/ wychowawczy, urlop z przyczyn zdrowotnych, rozwój pozanaukowy, rozwój w sektorze prywatnym) nie stanowią przeszkody w moim rozwoju zawodowym w GUMed.*
- Ankieta oceny okresowej mojej pracy odnosi się do wszystkich istotnych aspektów mojej pracy zawodowej i pozwala rzetelnie ocenić moje wyniki.
- Moje wyniki i wszystkie inne istotne aspekty mojej pracy podlegają rzetelnej ocenie.
- Uczelnia udostępnia przejrzyste zasady awansu w ramach mojej ścieżki naukowej.
- Moja Uczelnia ceni wartość mobilności i wyjazdów naukowych.
- Czuję się doceniony_a za swoje osiągnięcia w pracy.

* pytania zawierające opcję „nie dotyczy”



TRAINING AND DEVELOPMENT

TRAINING AND DEVELOPMENT

- Obszar badawczy „**Szkolenia i rozwój**” składa się 5 aspektów szczegółowych, badanych za pomocą 7 pytań ankietowych.
- 3 spośród 5 szczegółowych aspektów oceniono wysoko – średnio na poziomie 79%-81%. Są to: **Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, Opieka naukowa** oraz **Relacje z opiekunem naukowym**.

Profesorowie oraz grupa naukowo-techniczna ocenili je bardzo wysoko (90%-95%), natomiast adiunkci – najniżej (69%-75%).

Najbardziej krytyczne były osoby legitymujące się stażem pracy 9-15 lat (68%-74%), najmniej – osoby o najdłuższym stażu – ponad 15 lat (86%).

Lepiej oceniły te aspekty osoby prowadzące samodzielnie projekty naukowe (88% vs 72%).

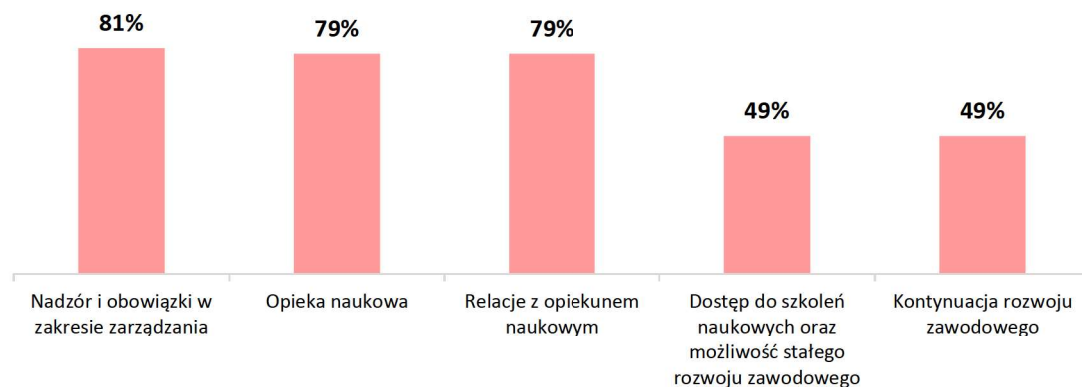
- Pozostałe dwa zagadnienia składające się na obszar „**Szkolenia i rozwój**”, tj. **Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego**, a także **Kontynuacja rozwoju zawodowego** oceniono krytycznie – na średnim poziomie 49%.

Oba aspekty badane były za pomocą tych samych pytań ankiety:
p26: *Mój pracodawca oferuje szkolenia, warsztaty i kursy, doskonalące moje umiejętności i kwalifikacje.*
oraz p31: *W swojej pracy czuję się zachęcany_a i motywowany_a do rozwoju i kreatywności naukowej.*

Najbardziej krytyczne w odniesieniu do omawianych zagadnień były osoby o stażu pracy 5-8 lat (31%) oraz 9-15 lat (39%) - asystenci (40%) i adiunkci (46%).

Kobiety oceniły te aspekty nieco bardziej krytycznie niż mężczyźni (46% vs 54%).

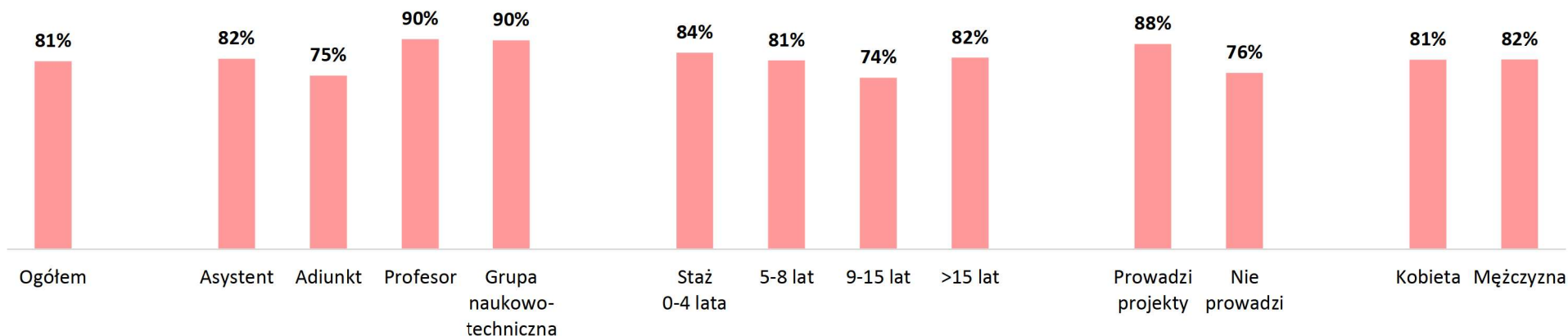
TRAINING AND DEVELOPMENT



PYTANIA ANKIETY BADAJĄCE OBSZAR „TRAINING AND DEVELOPMENT”

- Wiem do kogo mogę się zgłosić po wsparcie i pomoc w moim rozwoju naukowym.
- Czuję się odpowiednio przygotowany_a i kompetentny_a do udzielania wsparcia i pełnienia roli mentora naukowego.
- Mój pracodawca oferuje szkolenia, warsztaty i kursy, doskonalące moje umiejętności i kwalifikacje.
- Potrafię różnicować i nazywać zjawiska mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy oraz wiem gdzie /u kogo uzyskać pomoc w ich zakresie.
- W swojej pracy czuję się zachęcany_a i motywowany_a do rozwoju i kreatywności naukowej.
- Czuję się szanowany_a przez mojego przełożonego.
- Uznaję atmosferę pracy w środowisku naukowym GUMed za przyjazną.

Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (p5, p6, p29, p33, p34)



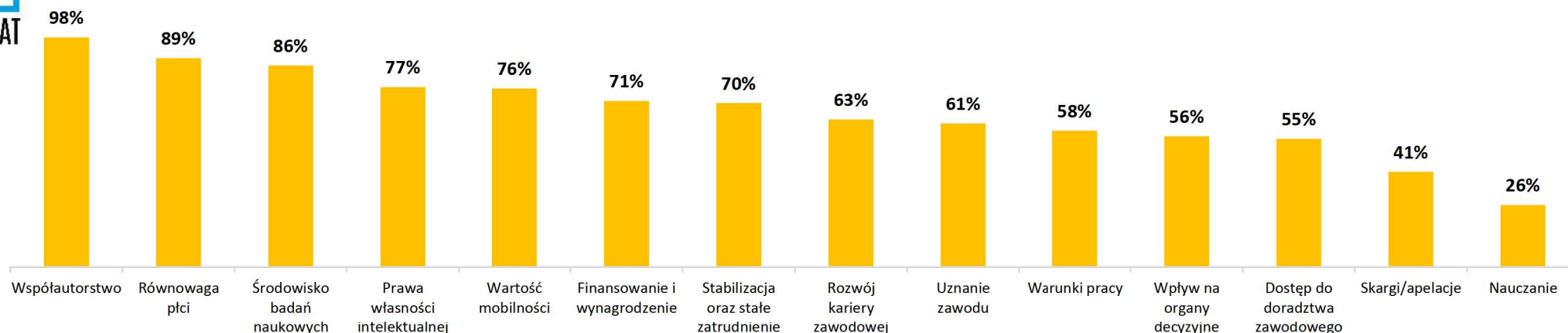
WORKING CONDITIONS AND SOCIAL SECURITY

WORKING CONDITIONS AND SOCIAL SECURITY

- Na obszar badawczy „**Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne**” składa się 14 aspektów szczegółowych. Do tego obszaru odnosi się aż 27 pytań ankiety.
- **Współautorstwo, Równowaga płci oraz Środowisko badań naukowych** to trzy najwyżej ocenione aspekty w ramach tego obszaru. Uzyskały one średnie oceny zadowolenia w granicach 86%-98%. Odsetki ocen pozytywnych w poszczególnych grupach podziałowych (np. staż pracy, stanowiska) nie spadają poniżej 80%.
- Wysoko oceniono także kilka innych aspektów z tego obszaru: **Prawa własności intelektualnej, Wartość mobilności, Finansowanie i wynagrodzenie, Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie**. Uzyskały one średnie zadowolenie pracowników na poziomie 70%-77%. Poza ostatnim wymienionym, szczegółowe oceny w pod-grupach nie spadają poniżej 70%.
Jak można się było spodziewać aspekt **Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie** został najbardziej krytycznie oceniony przez osoby na najniższych stanowiskach (asystenci 59%) oraz o najkrótszym stażu pracy (do 4 lat 57%, 5-8 lat 58%).
- Część zagadnień dotyczących warunków pracy pracownicy GUMed ocenili na poziomie umiarkowanym – ani wysokim, ani bardzo krytycznym. Średnie oceny dla ogółu badanych wahają się od 55% do 63%. Są to: **Rozwój kariery zawodowej, Uznanie zawodu, Warunki pracy, Wpływ na organy decyzyjne, Dostęp do doradztwa zawodowego**.
- Wszystkie te aspekty najbardziej krytycznie ocenili asystenci i adiunkci, natomiast wyraźnie lepiej profesorowie i grupa naukowo-techniczna. Dwie ostatnie grupy szczególnie wysoko oceniły zagadnienie **Rozwój kariery zawodowej** (zadowolenie na poziomie 80% i 86%). Natomiast bardzo krytycznie odniosły się do tego zagadnienia osoby zatrudnione w GUMed 5-8 lat (50%), a zwłaszcza 9-15 lat (42%).
- Bardzo nisko – jedynie 42% ocen pozytywnych - oceniono zagadnienie **Skargi/apelacje**. Badane ono było w ankiecie za pomocą stwierdzenia p30: *Wiem, gdzie/u kogo w GUMed mogę otrzymać poufną i nieformalną pomoc w przypadku konfliktów związanych z moją pracą lub współpracą z kolegami i koleżankami*. Umiarkowanie zadowoleni z tej kwestii są jedynie profesorowie (57%), natomiast asystenci (28%) oraz grupa naukowo-techniczna (34%) wyrazili zdecydowane niezadowolenie z tego aspektu.
- Najniżej ocenionym zagadnieniem w obszarze „**Warunki pracy**”, ale także w całym badaniu, jest **Nauczanie** (26%). Aspekt ten zbadany został dwoma pytaniami: p23: *Czuję równowagę pomiędzy moimi obowiązkami naukowymi oraz dydaktycznymi w pracy* oraz p24: *Obowiązki dydaktyczne nie blokują mojego rozwoju naukowego*.

Największe niezadowolenie zgłosili tu asystenci i adiunkci (22%-23%), nieco wyższe, ale nadal niesatysfakcjonujące, profesorowie (39%).

WORKING CONDITIONS AND SOCIAL SECURITY



PYTANIA ANKIETY BADAJĄCE OBSZAR „WORKING CONDITIONS AND SOCIAL SECURITY”

- Budując swój zespół badawczy, mam możliwość zadbać o to, aby w jego skład wchodziły osoby o różnym pochodzeniu, w różnym wieku, będące na różnych stopniach rozwoju swojej kariery naukowej.
- Zespół badawczy, w którym uczestniczę, jest zróżnicowany pod względem m.in. pochodzenia, wieku i stopnia rozwoju naukowego.
- Wiem do kogo mogę się zgłosić po wsparcie i pomoc w moim rozwoju naukowym.
- Czuję się odpowiednio przygotowany_a i kompetentny_a do udzielania wsparcia i pełnienia roli mentora naukowego.
- Realizując badania naukowe, napotykam na trudności i/lub ograniczenia operacyjne (infrastrukturalne, administracyjne, budżetowe).
- Podczas realizacji moich zadań w pracy podejmowane są niezbędne środki ostrożności w zakresie mojego zdrowia i bezpieczeństwa pracy.
- Poszanowanie zasad uczciwości i etyki jest ważną wartością w mojej pracy naukowej.
- Moja działalność na rzecz innowacji i ochrony własności intelektualnej (m.in. patenty) jest zauważona i doceniona przez mojego przełożonego.*
- Ufam, że moje dane osobowe i informacje wrażliwe są właściwie chronione przez pracodawcę.
- Przerwy w rozwoju mojej kariery naukowej (np. urlop macierzyński, rozwój pozanaukowy, rozwój w sektorze prywatnym) nie stanowią przeszkody w moim rozwoju zawodowym w GUMed.*
- Moje zatrudnienie w GUMed (tj. forma umowy, wymiar etatu) daje mi poczucie stabilności i bezpieczeństwa.

- Struktura mojego wynagrodzenia jest zrozumiała i przejrzysta.
- Warunki przyznawania świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych są czytelne i zrozumiałe.
- Uczelnia udostępnia przejrzyste zasady awansu w ramach mojej ścieżki naukowej.
- Warunki mojej pracy pozwalają mi satysfakcjonująco łączyć moje życie prywatne i zawodowe.
- Czuję równowagę pomiędzy moimi obowiązkami naukowymi oraz dydaktycznymi w pracy.
- Obowiązki dydaktyczne nie blokują mojego rozwoju naukowego.
- Moje potrzeby jako naukowca są respektowane i uwzględniane.
- Mój pracodawca oferuje szkolenia, warsztaty i kursy, doskonalące moje umiejętności i kwalifikacje.
- Moja Uczelnia ceni wartość mobilności i wyjazdów naukowych.
- Moja płeć, narodowość i pochodzenie, poglądy polityczne, wyznawana religia oraz orientacja seksualna nie mają wpływu na ocenę mojej pracy oraz rozwój kariery naukowej.
- Potrafię różnicować i nazywać zjawiska mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy oraz wiem, gdzie /u kogo uzyskać pomoc w ich zakresie.
- Wiem, gdzie/u kogo w GUMed mogę otrzymać poufną i nieformalną pomoc w przypadku konfliktów związanych z moją pracą lub współpracą z kolegami i koleżankami.
- W swojej pracy czuję się zachęcany_a i motywowany_a do rozwoju i kreatywności naukowej.
- Czuję się doceniony_a za swoje osiągnięcia w pracy.
- Czuję się szanowany_a przez mojego przełożonego.
- Uznaję atmosferę pracy w środowisku naukowym GUMed za przyjazną.

* pytania zawierające opcję „nie dotyczy”