



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Ocena warunków pracy w Instytucie Slawistyki PAN – raport 2024

Niniejszy raport został sporządzony na podstawie anonimowej ankiety udostępnionej pracownikom w polskiej i angielskiej wersji językowej w formie on-line 29 maja 2024. Kwestionariusz składał się z pytań zamkniętych i otwartych. Pytania otwarte umożliwiały dodawanie komentarzy zarówno dotyczących dobrych praktyk, które należałoby kontynuować, jak i kwestii nad którymi należałoby popracować. Część pierwsza zawierała pytania dotyczące statusu pracownika, druga część obejmowała ocenę poszczególnych aspektów pracy w Instytucie m.in. formę zatrudnienia, pracę poszczególnych działów i komisji, warunki lokalowe, wsparcie socjalne, możliwość podnoszenia kwalifikacji i mobilności, działania promocyjne, politykę grantową i publikacyjną oraz procedury związane ze zgłaszaniem skarg. Pytania zamknięte pozwalały na ocenę poszczególnych aspektów pracy w Instytucie zgodnie z 5-stopniową skalą: bardzo dobrze, dobrze, neutralnie, źle, bardzo źle. Pracownicy zostali poproszeni o skorzystanie z odpowiedzi „nie dotyczy” w sytuacji gdy pytanie ich nie obejmuje przez wzgląd na zakres obowiązków i pozycję zajmowaną w Instytucie lub w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie korzystali z przedstawionych możliwości, usług czy produktów, które zapewnił Instytut.

W ankiecie udział wzięło 56 osób (64% pracowników), z czego 42 osoby pracujące naukowo. Wśród osób wypełniających ankietę więcej było kobiet (39) niż mężczyzn (11) co odzwierciedla strukturę zatrudnienia w Instytucie; 6 osób odmówiło odpowiedzi na pytanie o płeć lub nie odniosło się do niego. 33 osoby mają doświadczenie pełnienia funkcji kierowniczej (w ramach grantu, zakładu, działu czy władz Instytutu), 23 osoby nie mają takiego doświadczenia. 15 osób zadeklarowało status młodego naukowca zgodnie z definicją z art. 360 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668, 2024, 2245, z 2019 r. poz. 276, 447, 534, 577, 730, 823, 1655).

ZATRUDNIENIE

Większość pracowników bardzo dobrze oceniła rodzaj zatrudnienia (46) i tryb pracy (48). Tylko jedna osoba nie jest zadowolona z formy zatrudnienia. Odpowiedzi te nie zawierały oceny neutralnej co można zanotować w przypadku kolejnych aspektów zatrudnienia. Dominują oceny pozytywne lub neutralne choć warto zauważyć, że pojedyncze osoby źle lub bardzo źle oceniają system oceny pracownika (4), możliwość awansu (6), realizację Planu Równości Płci (5), działania antymobbingowe (8), respektowanie zasad równowagi między pracą a życiem prywatnym (3). Działania Komisji ds. Etyki Badań Naukowych oceniane są

przez Pracowników bardzo dobrze, dobrze lub neutralnie. Pracownicy nie skorzystali w tej części ankiety z możliwości pozostawienia komentarzy.

WSPARCIE SOCJALNE

Zniżka na przejazdy PKP uznana została za wyjątkowy bonus, bardzo dobrze oceniona przez 45 pracowników. Wiele osób nie korzysta z Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej (18), pakietu medycznego (18) i programu wspierającego aktywność sportową (15). Pojedyncze osoby źle lub bardzo źle oceniają KZP (2), pakiet medyczny (7) i kartę sportową (2).

Większość osób oceniło pracę Komisji Socjalnej pozytywnie (35), kilka osób negatywnie (6), tylko 7 osób zadeklarowało niekorzystanie ze wsparcia KS. Z komentarzy wynika, że Pracownicy korzystali z pomocy finansowej w formie zapomogi przyznawanej w trudnych sytuacjach losowych, pożyczek np. na cele mieszkaniowe, dofinansowania wypoczynku „wczasy pod gruszą” (przy czym w wypadku dofinansowania wypoczynku Pracownicy zgłaszają zaniepokojenie zmniejszającymi się stawkami wsparcia).

WARUNKI PRACY

Warunki pracy zostały ocenione pozytywnie przez większość pracowników: dostępny sprzęt i współpraca z działem IT (43), pracownie w siedzibach IS PAN (40), działanie biblioteki (37) i przydatność zasobów internetowych (np. iReteslaw, iSybislaw) (37). Pojedyncze osoby źle lub bardzo źle oceniają dostępny sprzęt i współpracę z działem IT (4), pracownie w siedzibach IS PAN (2), działanie biblioteki (1) i przydatność zasobów internetowych (np. iReteslaw, iSybislaw) (1). W formularzu pojawiło się mnóstwo komentarzy na temat warunków sprzętowych, miejsca pracy, dostępności publikacji naukowych i zasobów internetowych, zarówno tych pozytywnych jak i negatywnych co świadczy o tym, że te aspekty są ważne dla pracowników. Zasoby biblioteki IS PAN nie są wystarczające w pracy naukowej niektórych Pracowników dlatego też z nich nie korzystają. Pracownicy zgłaszają potrzebę dostępu do znanych baz czasopism i monografii. W wielu przypadkach pracownicy korzystają ze sprzętu z grantów. Zakup sprzętu dla większości Pracowników z powodu sytuacji finansowej Instytutu nie byłby możliwy. Zmiana siedziby (listopad 2023) spowodowała przeorganizowanie przestrzeni i w niektórych przypadkach zmianę trybu pracy na zdalną; pojedyncze osoby zgłaszają brak przeznaczonego dla nich miejsca do pracy w związku z tą zmianą.

MOŻLIWOŚĆ PODNOSZENIA KWALIFIKACJI

Najlepiej zostały ocenione zajęcia językowe (36) i na ich temat znajduje się również najwięcej pochlebnych uwag w komentarzach. Następnie pozytywnie zostały ocenione szkolenia dotyczące prowadzonych badań (30) i prezentacji wyników badań (29) oraz z zakresu kompetencji miękkich (komunikacja, współpraca, organizacja i zarządzanie pracą zespołu, również w środowisku wielokulturowym) (25) i informatyczno-technologiczne (22). Pojedyncze osoby (1-3) oceniły negatywnie każdą z możliwości podnoszenia kwalifikacji.

Prawie 1/3 pracowników wybrała odpowiedź „nie dotyczy” w odniesieniu do każdego z kursów co oznacza, że wiele osób nie skorzystało z oferty przedstawionej przez Instytut. Należy

zastanowić się z czego to wynika, w komentarzach Pracownicy wskazują na brak czasu przez wzgląd na inne obowiązki, brak wiedzy o kursach czy warsztatach, oferta w ich ocenie była nieodpowiednia do stanowiska pracy.

Pracownicy uważają, że ta praktyka powinna być kontynuowana, jak również rozszerzona o nowe kursy w ramach Instytutu (np. z zakresu etyki, ścieżki rozwoju kariery), ale też możliwość uczestnictwa Pracowników w kursach organizowanych przez podmioty zewnętrzne (dofinansowanie udziału przez IS PAN). Pojedyncze osoby nie uznały oferty za pomocną, być może rozwiązaniem będzie zapewnienie im szkoleń zewnętrznych, które odpowiadają na potrzeby podnoszenia kwalifikacji na ich stanowisku.

GRANTY

Większość Pracowników pozytywnie oceniła współpracę z Zespołem Obsługi Badań Naukowych (37), mniej szkolenia dotyczące możliwości pozyskiwania grantów krajowych i zagranicznych (27). Z oferty grantowej nie skorzystało 11 (ZOBN) i 14 (szkolenia) osób. W komentarzach pojawiło się wiele pozytywnych uwag na temat współpracy z ZOBN, bez względu na to czy proces aplikowania o dofinansowanie został zakończony sukcesem czy nie. Zespół nazwany został najbardziej profesjonalną jednostką, współpraca określana jest jako doskonała, pojawił się nawet postulat przyznania nagród uznaniowych dla członków Zespołu.

Należy kontynuować i rozwijać politykę grantową, nadal mobilizować pracowników do korzystania z oferty i współpracy z ZOBN w tym zakresie. Wyniki tej pracy w postaci liczby dofinansowanych grantów świadczą o sukcesie polityki grantowej Instytutu.

PROMOCJA

Działania promocyjne zostały ocenione dobrze lub bardzo dobrze przez większość pracowników: strona internetowa (48), biuletyn (41), media społecznościowe (43). Jedynie pojedyncze osoby (1-3) oceniły negatywnie każde z działań w zakresie promocji badań realizowanych w Instytucie.

Pracownicy zauważyli, że media społecznościowe są dobrze prowadzone, zwłaszcza od czasu gdy została zatrudniona nowa osoba zajmująca się promocją. Poza tym, strona internetowa i biuletyn opisane są przez niektórych pracowników jako formy archaiczne, zgłoszona została potrzeba modernizacji m.in. identyfikacji wizualnej.

W komentarzach pojawiło się kilka uwag krytycznych na temat zbyt dużego (ze stratą dla debaty naukowej i myśli krytycznej) lub niewystarczającego znaczenia nadawanego promocji, co za tym idzie również środków przeznaczonych na ten cel. Pracownicy zgłaszali również niejasności związane z polityką promocji wynikające głównie z dysproporcji promowania osiągnięć pracowników oraz selekcji informacji (niektóre wydarzenia są nagłaśniane, a inne przemilczane). Pytanie na ile zależy to od działu promocji a na ile od aktywności samych pracowników.

MOBILNOŚĆ

Działania Instytutu na rzecz zwiększenia mobilności oceniane są pozytywnie w zakresie realizacji programów Erasmus i BWZ oraz informacji przekazywanej na temat ofert wyjazdowych. Biorąc pod uwagę wyniki ilościowe i komentarze, program Erasmus jest lepiej oceniany niż BWZ (2 osoby oceniły negatywnie funkcjonowanie BWZ), zwłaszcza przez wzgląd na wysokość finansowania. Zastanawiający jest fakt, że wiele osób nie dotyczyło to pytanie co oznacza, że nie korzystały z oferty mobilności (21 Erasmus, 19 BWZ).

Negatywnie zostało natomiast ocenione przez Pracowników dofinansowanie wyjazdów na konferencje, 14 osób oceniło je źle lub bardzo źle, przy czym 17 osób w ogóle nie dotyczyło to pytanie. Z komentarzy wynika, że udział w konferencji naukowej finansowany jest zazwyczaj ze środków grantowych, własnych lub podmiotów zewnętrznych (np. organizatorów), sporadycznie ze środków Instytutu. Dla niektórych pracowników nie jest jasne, na jakich zasadach IS PAN dofinansowuje wyjazdy na konferencje.

Istnieje potrzeba zwiększenia środków na wyjazdy konferencyjne, stworzenia jasnego komunikatu dla pracowników jak wygląda proces ubiegania się i rozliczania dofinansowania. Warto przygotować dodatkowy komunikat na temat programów mobilnościowych: Erasmus i BWZ (propozycja spotkania organizacyjnego w tej sprawie pojawiła się w komentarzach).

PUBLIKACJE

Wsparcie w zakresie działań publikacyjnych zostało ocenione pozytywnie przez większość osób, które z niego skorzystały. Przy czym warto zaznaczyć, że wielu pracowników nie dotyczyło to pytanie: wydawnictwo (20), Zespół ds. publikacji (26) i dofinansowanie tłumaczeń (27). Współpraca z wydawnictwem została oceniona dobrze lub bardzo dobrze przez 25 osób i źle lub bardzo źle przez 4 osoby, wśród negatywnych komentarzy pojawiają się zwłaszcza przekroczenia terminów.

Z niektórych komentarzy wynika, że pracownicy nie wiedzą jak działa i kto wchodzi w skład Zespołu ds. publikacji, konieczny jest dodatkowy komunikat na temat zakresu wsparcia tego Zespołu. Pracownicy nie są również pewni czy i w jaki sposób można wnioskować o dofinansowanie tłumaczeń publikacji.

OCENA OGÓLNA

Mimo uwag krytycznych przedstawionych w tym raporcie ogólna ocena pracy w Instytucie jest bardzo dobra. Większość pracowników oceniła pozytywnie następujące jej aspekty: atmosfera pracy (46), wolność prowadzenia badań (45), relacje z bezpośrednim przełożonym/bezpośrednią przełożoną (36). Atmosferę pracy źle oceniła tylko 1 jedna osoba, natomiast relacje z przełożonym/ przełożoną źle oceniły 2 osoby. Kilka osób w komentarzu dodało, że Instytut nie jest jedynie miejscem pracy, ale także rozwoju i nawiązywania relacji przyjacielskich. Wiele negatywnych uwag związanych było z sytuacją finansową Instytutu, poziom dotacji wywołuje niepokój związany z zatrudnieniem i przyszłością Instytutu. W ocenie pracowników warunki pracy są bardzo dobre mimo trudności finansowych, wcześniej zgłaszane problemy często w ich ocenie są raczej konsekwencją niedofinansowania niż złego

zarządzania. Niedostateczne finansowanie zauważalne jest także w brakach kadrowych, w komentarzach pojawia się wzmianka o potrzebie zatrudnienia dodatkowych osób do realizacji niezbędnych zadań "okołonaukowych".

REKOMENDACJE

Kontynuacja działań z zakresu podnoszenia kwalifikacji, zwłaszcza w zakresie kompetencji językowych. Kontynuacja polityki grantowej.

Działanie na rzecz zwiększenia dofinansowania statutowego co pozwoli na wsparcie pracowników naukowych (finansowania uczestnictwa w konferencjach i szkoleniach zewnętrznych, tłumaczeń artykułów, zakup sprzętu, dostępu do baz itp.) oraz uzupełnienie braków kadrowych.

Podjęcie działań informacyjnych na temat: ścieżki kariery i awansu, możliwości ubiegania się o dofinansowanie na konferencje, tłumaczenia publikacji itp., podziału kompetencji między poszczególnymi działami/osobami Instytutu (zwłaszcza nt. Zespołu ds. publikacji). Opracowanie i przedstawienie klarownej procedury składania skarg i wniosków.