

# PROTOKÓŁ

## z posiedzenia Komisji ds. wdrażania zasad HRS4R w Instytucie Farmakologii im. Jerzego Maja PAN (5.12.2019)

W posiedzeniu Komisji powołanej zarządzeniem Dyrektora IF PAN Nr 28/2019 wzięli udział wszyscy jej członkowie zgodnie z załączoną listą obecności. Celem posiedzenia było:

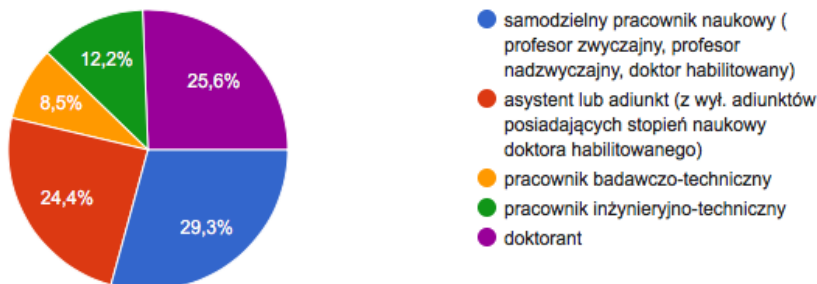
- omówienie zasad procedury HRS4R;
- analiza wyników przeprowadzonej wcześniej ankiety odnośnie funkcjonowania IF PAN, skierowanej do pracowników pionu naukowego i doktorantów;
- wypracowanie planu działań wdrożeniowych odnośnie ubiegania się od wyróżnienie HR przyznawane przez Komisję Europejską;

Zebranie prowadził dr hab. Grzegorz Kreiner.

1. Po zapoznaniu członków Komisji z procedurą HRS4R przedstawiono wyniki ankiety koordynowanej przez p. dr Annę Krzemińską z CINBiA IF PAN, w której wzięło udział **82 respondentów** co stanowiło w momencie przeprowadzania badania reprezentatywną grupę ponad 60% osób uprawnionych do wyrażenia swojego zdania (pracownicy naukowcy, prac. badawczo-techniczni, prac. inżynieryjno-techniczni, doktoranci). Ankieta była anonimowa, respondenci byli proszeni jedynie o podanie płci (**68.3% - kobiety, 31.7% - mężczyźni**) oraz grupy zawodowej:

### Grupa zawodowa

82 odpowiedzi



2. Na wstępie dokonano selekcji odpowiedzi dotyczących kwestii, które zdaniem respondentów nie stanowią problemu w funkcjonowaniu IF PAN. W trakcie dyskusji podkreślono, że ze względu na różną wagę poruszanych w ankiecie spraw, nie można przyjąć arbitralnie jednakowego progu pozytywnych odpowiedzi, jako koniecznego dla pozytywnej weryfikacji danego kryterium. W wyniku dyskusji zweryfikowano pozytywnie następujące zagadnienia, uznając w oparciu o znaczną przewagę udzielonych pozytywnych odpowiedzi (ponad 70%), że funkcjonowanie IF PAN pod tym względem należy uznać za prawidłowe:

Pytanie ankietowe	TAK
Czy samodzielnie może Pan/Pani decydować o wyborze problemu badawczego i metod badawczych?	78.0%
Czy są Panu/Pani znane kodeksy etyczne odnoszące się do pracy naukowca w obszarze nauk medycznych, dyscyplinie biologia medyczna?	96.4%
Czy przestrzega Pan/Pani zasad i norm etycznych w swojej codziennej pracy naukowej i/lub badawczej?	98.7%
Czy uważa Pan/Pani, że w Instytucie przestrzegane są zasady poszanowania praw własności intelektualnej i własności danych badawczych?	80.4%
Czy informuje Pan/Pani pracodawcę o przygotowywanych wnioskach o dofinansowanie/finansowanie badań naukowych ze źródeł zewnętrznych?	89.7%
Czy są Panu/Pani znane przepisy prawa i procedury z nich wynikające dotyczące awansu zawodowego pracownika naukowego (doktorat, habilitacja, profesura)?	84.2%
Czy w związku z faktem, że w większości badania naukowe prowadzone są ze środków publicznych ma Pan/Pani świadomość odpowiedzialności w stosunku do społeczeństwa?	97.6%
Czy dane badawcze i wyniki badań gromadzi Pan/Pani w sposób umożliwiający bezproblemowe ich udostępnienie organom kontroli?	94.0%
Czy uważa Pan/Pani, że ogłoszenia o rekrutacji na stanowiska naukowe / studia doktoranckie zawierają wystarczające informacje o rodzaju, warunkach pracy, zasadach wyboru?	71.8%
Czy według Pan/Pani czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o rekrutacji a ostatecznym terminem składania dokumentów był wystarczający?	76.9%
Czy uważa Pan/Pani, że członkowie komisji d.s wyboru kandydatów na stanowiska naukowe / studia doktoranckie posiadają odpowiednie przygotowanie do procesu rekrutacji?	82.9%
Czy uważa Pan/Pani, że pobyty naukowe w innych krajach/regionach są w Instytucie cenione w kategoriach rozwoju zawodowego naukowca?	85.3%
Czy uważa Pan/Pani, że posiadane przez Pana/Panią kwalifikacje są adekwatne do zajmowanego stanowiska?	90.3%
Czy Pana/Pani zdaniem Instytut zapewnia odpowiedni sprzęt i infrastrukturę do badań naukowych?	84.1%
Czy Pan/Pani uważa, że jest traktowany jako profesjonalista w swojej pracy w Instytucie?	73.1%
Czy według Pana/Pani w Instytucie respektowane są warunki pracy pozwalające na pogodzenie życia zawodowego pracownika naukowego z życiem osobistym?	75.6%
Czy uważa Pan/Pani, że w Instytucie jest zachowana reprezentatywna równowaga płci na każdym szczeblu kadry? <sup>1</sup>	59.8%
Czy Pani/Pana zdaniem Instytut zapewnia właściwą ochronę praw własności intelektualnej? <sup>2</sup>	62.2%
Czy według Pana/Pani relacje z opiekunem naukowym w Instytucie są efektywne i stanowią rzeczywistą pomoc w rozwoju naukowym?	73.1%
Czy Pana/Pani zdaniem Instytut stwarza odpowiednie możliwości stałego rozwoju zawodowego poprzez udział w szkoleniach, warsztatach, konferencjach, kursach?	76.8%

<sup>1</sup> W wyniku dyskusji uznano, że IF PAN nie ma wpływu na zachowanie równowagi w kwestii parytetów płciowych ze względu na znacznie większą liczbę kandydatek płci żeńskiej zgłaszających się do procesu rekrutacji; natomiast równowaga płci na stanowiskach kierowniczych jest zachowana.

<sup>2</sup> Odpowiedzi negatywne stanowiły jedynie 13.4%, natomiast aż 24.4% osób nie miało zdania, co jest prawdopodobnie spowodowane brakiem znajomości zagadnienia.

3. W następnej części spotkania pogrupowano tematycznie i przedyskutowano zagadnienia, co do których respondenci udzielili odpowiedzi wskazujących na niską akceptację rozwiązań funkcjonujących w IF PAN. Równocześnie podjęto dyskusję odnośnie zidentyfikowanych problemów oraz możliwych działań mających na celu poprawę sytuacji. W drodze konsensusu osiągnięto porozumienie i rekomendowano następujące działania, które powinny zostać zawarte w tzw. *Gap Analysis* i *Action Plan* wniosku HRS4R oraz sukcesywnie wdrażane w bieżącej działalności Instytutu w ramach uzyskanego certyfikatu HR Excellence:

#### A. Komerccjalizacja wyników badań.

Pytanie ankietowe	TAK	BRAK ZDANIA	NIE
Czy Pana/Pani wyniki badań są wykorzystywane komercyjnie?	3.7%	19.5%	76.8%
Czy sądzi Pan/Pani, że mobilność do sektora prywatnego znajduje uznanie w strategii rozwoju zawodowego funkcjonującej w Instytucie?	6.9%	61.0%	32.1%

##### Rekomendowane działania:

- wykorzystanie możliwości realizacji doktoratów wdrożeniowych;
- udział IF PAN w Life Science klaster;
- aktywizacja powołanego Działu Transferu Technologii poprzez organizowanie spotkań i szkoleń informujących o możliwościach aplikowania o projekty B+R;
- prezentowanie na zebraniach IF PAN postępu realizowanych projektów B+R oraz wyników, które uzyskały potencjał wdrożeniowy.

#### B. Zachowania o charakterze mobbingowym, dyskryminacja.

Pytanie ankietowe	TAK	BRAK ZDANIA	NIE
Czy spotkał/a się Pan/Pani w Instytucie z jakąkolwiek formą dyskryminacji (np. ze względu na płeć, wiek, narodowość, religię, orientację seksualną, niepełnosprawność, status społeczny)?	14.7%	13.4%	71.9%

W wyniku dyskusji podkreślono, iż pomimo że znaczna większość respondentów (71.9 %) nie spotkała się w IF PAN z przejawami dyskryminacji, to jednak blisko 15% deklaruje, że takich zachowań doświadczyło, co nie powinno mieć miejsca. Docelowym wskaźnikiem w tej kategorii jest bowiem 0%. W części opisowej ankiety pojawiały się głosy o występowaniu w Instytucie zachowań o charakterze mobbingowym, choć nie jest jasne czy rzeczywiście na terenie IF PAN dochodziło do mobbingu, czy też jest to mylone z pracą pod presją czasu i wymagań.

##### Rekomendowane działania:

- kontynuacja szkoleń na temat zjawiska mobbingu i relacji interpersonalnych, w odniesieniu zarówno do struktur pionowych (relacje przełożony/pracownik), jak i poziomych (relacje wewnątrz członków zespołu).

#### C. Sposób i kryteria oceny kadry naukowej.

Pytanie ankietowe	TAK	BRAK ZDANIA	NIE
Czy uważa Pan/Pani, że kryteria stosowane przy okresowej ocenie pracowników naukowych są właściwe i umożliwiają rzetelną ocenę?	39.0%	32.9%	28.1%
Czy w Pana/Pani ocenie znaczenie wskaźników bibliometrycznych w procesie oceny kandydatów na stanowiska naukowe jest zrównoważone z innymi kryteriami oceny (np. nauczanie, opieka naukowa, praca zespołowa, popularyzacja nauki)?	39.1%	26.8%	41.1%

#### Rekomendowane działania:

- przygotowanie przez Komisję Rady Naukowej ds. Kadry Naukowej projektu zmian systemu oceny pracowników naukowych, aktualnie opartego niemal wyłącznie o liczbę i rodzaj publikacji;
- wprowadzenie do oceny dodatkowych kryteriów, innych niż tylko naukometryczne, oraz przedstawienie ich na posiedzeniu Rady Naukowej Instytutu łącznie z planem zastosowania od następnego okresu ewaluacji pracowników;
- promowanie w systemie oceny również działań na rzecz dobra Instytutu (np. udział w różnych komisjach niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania IF PAN, organizacja spotkań integracyjnych, szkolenia interpersonalne, opieka nad studentami, popularyzacja nauki, staranie się o nowe środki finansowe na unowocześnienie i usprawniające funkcjonowanie Instytutu);
- przeformułowanie wytycznych odnośnie kryteriów zatrudniania na stanowiska naukowe tak, aby wskaźniki naukometryczne były traktowane jako zalecenia, a nie warunek konieczny do spełnienia.

#### **D. Polityka zatrudniania.**

Pytanie ankietowe	TAK	BRAK ZDANIA	NIE
Czy według Pana/Pani przerwa w karierze naukowej może mieć negatywny wpływ w ocenie kandydata na stanowisko naukowe?	39.1%	32.9%	28.0%
Czy uważa Pan/Pani, że zatrudnienie na czas określony ma negatywny wpływ na osiągnięcia naukowe?	43.9%	20.7%	35.4%

#### Rekomendowane działania:

- obowiązek zawierania wyraźnej informacji dla potencjalnych kandydatów o braku wpływu przerwy w karierze naukowej (bez względu na jej przyczynę) na wynik postępowania rekrutacyjnego i przy awansach.

Odnosnie drugiego pytania w trakcie dyskusji podkreślono, że z uwagi na obowiązujące regulacje prawa pracy w Polsce oraz przepisy narzucone przez różne instytucje przyznające granty, Instytut nie ma możliwości zatrudniania pracowników naukowych na innych zasadach.

#### **E. Perspektywy i jasność ścieżki kariery.**

Pytanie ankietowe	TAK	BRAK ZDANIA	NIE
Czy zatrudnienie w Instytucie daje Panu/Pani poczucie stabilizacji w życiu rodzinnym i zawodowym?	42.6%	11.1%	35.3%
Czy uważa Pan/Pani, że w przypadku zakończenia pracy w Instytucie może Pan/Pani liczyć na uzyskanie od pracodawcy informacji dotyczących możliwości kontynuowania kariery naukowej i znalezienia nowego miejsca pracy?	20.8%	25.6%	53.6%
Czy według Pana/Pani funkcjonująca w Instytucie strategia rozwoju kariery zawodowej naukowca jest jasna, czytelna i zrozumiała?	48.7%	23.2%	28.1%
Czy uważa Pan/Pani, że w Instytucie funkcjonuje system opieki naukowej dedykowany początkującym naukowcom?	51.2%	14.6%	34.2%

#### Rekomendowane działania:

- wprowadzenie obowiązku informowania drogą elektroniczną przez Dział Kadr pracownika oraz jego bezpośredniego przełożonego z 3-miesięcznym wyprzedzeniem o terminie zakończenia umowy wraz z podaniem 14-dniowego terminu na zwrotną informację od przełożonego odnośnie możliwości dalszego zatrudnienia;

- wprowadzenie przez Dział Kadr Karty Opisu Stanowiska oraz zamieszczenie zaktualizowanych wymagań na poszczególne stanowiska w widocznym miejscu na stronie IF PAN;
- wprowadzenie jasnych zasad możliwości awansu na stanowisko specjalisty dla pracowników, którzy nie podejmują kontynuacji kariery naukowej w formie doktoratu lub habilitacji;
- udostępnienie strony internetowej IF PAN dla zamieszczania ogłoszeń o pracę również dla instytucji zewnętrznych;
- zamieszczenie na stronie internetowej IF PAN informacji wraz z odsyłaczami (link) do innych portali z ogłoszeniami o pracę;
- prezentacje ofert potencjalnych pracodawców na terenie IF PAN (firmy farmaceutyczne, biotechnologiczne itp.)
- kontynuacja spotkań doktorantów i młodych pracowników nauki w formie *Journal Club*;
- wdrożenie systemu mentoringu w postaci wprowadzenia do programu studiów doktoranckich spotkań doktorantów z wybranymi, samodzielnymi pracownikami naukowymi oraz zapraszanie gości spoza IF PAN dla prezentacji możliwych ścieżek kariery w nauce;
- pomoc w organizacji życia w Polsce dla doktorantów zagranicznych – rozbudowa anglojęzycznej wersji strony internetowej oraz zamieszczenie na niej aktualnych informacji odnośnie procedur i podstawowych aspektów prawnych studiów i życia w Polsce; przedstawianie nowych pracowników z zagranicy osobom z innych zespołów badawczych (np. podczas zebrań naukowych IF PAN), stworzenie systemu opieki nad ew. stypendystami zagranicznymi.

#### F. Działalność dydaktyczna.

Pytanie ankietowe	TAK	BRAK ZDANIA	NIE
Czy oprócz pracy naukowej angażuje się Pan/Pani w działalność popularyzatorską swoich badań?	56.0%	8.7%	35.3%
Czy uważa Pan/Pani, że czas poświęcony na szkolenia młodych naukowców (np. doktorantów) jest w Instytucie postrzegany jako zaangażowanie w proces nauczania?	50.0%	26.8%	23.2%

#### Rekomendowane działania:

- promocja Festiwalu Nauki organizowanego przez IF PAN wraz z zachętą do aktywnego brania udziału w wydarzeniu przez pracowników naukowych;
- regularne organizowanie konkursów na prace popularnonaukowe;
- promocja czasopisma *Wszechświat* na stronie internetowej IF PAN;
- promocja różnych wydarzeń popularnonaukowych wśród doktorantów (np. *FameLab*) i na stronie internetowej IF PAN;
- uwzględnienie działań popularyzatorskich w nowej formule oceny kadry naukowej.

#### G. Zasady współautorstwa.

Pytanie ankietowe	TAK	BRAK ZDANIA	NIE
Czy uważa Pan/Pani, że w Instytucie powinny być opracowane i wdrożone procedury zapewniające w szczególności młodym naukowcom takie warunki, aby mogli być pewni, że ich prawo do uznania współautorstwa w kontekście rzeczywistego wkładu w badania naukowe będzie należycie respektowane?	68.3%	19.5%	12.2%

#### Rekomendowane działania:

- opracowanie zbioru dobrych praktyk odnośnie współautorstwa w publikacjach naukowych;

W trakcie dyskusji podniesiono trudny problem kryteriów upoważniających do włączenia nazwiska pracownika/doktoranta do autorów publikacji oraz problem ustalania kolejności autorów.

Uczestnicy zgodzili się, że samo pełnienie funkcji kierowniczej, bez aktywnego udziału w projekcie, nie upoważnia automatycznie przełożonego do zajęcia pozycji „last author” lub/i autora korespondencyjnego w publikacji. Podobnie, samo wykonanie eksperymentów, bez wkładu koncepcyjnego w badania, aktywnego udziału w analizie wyników oraz przygotowania manuskryptu nie upoważnia jeszcze pracownika czy doktoranta do bycia pierwszym autorem w publikacji.

#### H. Wynagrodzenia.

Pytanie ankietowe	TAK	BRAK ZDANIA	NIE
Czy uważa Pan/Pani, że otrzymywane za pracę wynagrodzenie jest adekwatne do Pana/Pani kwalifikacji i nakładów pracy?	19.4%	7.5%	73.1%

##### Rekomendowane działania:

- pełne wykorzystanie możliwości zatrudniania w grantach według obowiązujących, atrakcyjnych stawek wynagradzania, finansowanych ze źródeł zewnętrznych.

Uczestnicy spotkania zgodzili się, że ze względu na nieprzewidywalną sytuację finansowania i niskie nakłady na naukę w Polsce, Instytut nie ma możliwości zwiększenia wynagrodzenia etatowego finansowanego z działalności statutowej ponad obowiązujące stawki.

#### I. Wpływ młodych pracowników naukowych na funkcjonowanie IF PAN.

Pytanie ankietowe	TAK	BRAK ZDANIA	NIE
Czy uważa Pan/Pani, że obecność przedstawicieli doktorantów lub młodych naukowców w organach konsultacyjnych i decyzyjnych ma rzeczywisty wpływ na podejmowane w Instytucie decyzje?	28.1%	24.4%	47.2%

##### Rekomendowane działania:

- zapraszanie wybranych do Rady Naukowej przedstawicieli doktorantów oraz asystentów i adiunktów również na kolegia IF PAN;
- zapraszanie na spotkania samodzielnych pracowników naukowych również kierowników tzw. „dużych grantów” (Opus, Sonata), pomimo braku posiadania stopnia doktora habilitowanego;
- regularne organizowanie spotkań samodzielnych pracowników naukowych (kolegium Instytutu);
- wdrożenie zwyczaju informowania o postanowieniach Kolegium w formie newslettera przekazywanego drogą mailową osobom zainteresowanym.

#### 4. Na koniec omówiono wolne wnioski jakie respondenci mogli zawrzeć na końcu ankiety. Sprowadzały się one głównie do kwestii związanych z:

- niskimi wynagrodzeniami;
- zbyt dużym obciążeniem pracami administracyjnymi pracowników naukowych;
- brakiem jasnej strategii rozwoju kariery;
- problemami z dostępem do zasobów IF PAN;
- zbyt niskim stopniem wymiany osobowej i umiędzynarodowienia w IF PAN;
- problemami w relacjach „pionowych” jak również niezadowoleniem z „mentoringu” zapewnianego przez bezpośrednich przełożonych.

Większość z tych aspektów znalazła odzwierciedlenie w pozostałych pytaniach ankietowych, które przeanalizowano wcześniej.

Odnośnie postulowanego umiędzynarodowienia rekomendowano:

- konieczność wystąpienie przez Instytut w 2020 roku z wnioskiem o zorganizowanie międzynarodowych studiów doktoranckich w ramach programu COFUND;
- lepsze propagowanie istniejących programów wymiany międzynarodowej ERASMUS+ oraz PROM z funduszy NAWA, z szczególnym zwróceniem uwagi również na przyjmowanie zagranicznych naukowców i doktorantów;
- organizację szkoleń z języka angielskiego dla zainteresowanych pracowników pionu administracyjnego.

Odnosnie wskazywanego przez niektórych respondentów utrudnionego korzystania z zasobów infrastruktury IF PAN (choć nie znalazło to potwierdzenia w ankiecie) zgodzono się, że infrastruktura IF PAN powinna być dostępna – zgodnie z wewnętrznymi regulaminami i zasadami korzystania z danego sprzętu – dla wszystkich pracowników i doktorantów IF PAN, niezależnie od lokalizacji. Rekomendowano aktualizację wykazu aparatury dostępnego na stronie internetowej IF PAN. Poddano pod rozagę wprowadzenie zwyczaju prezentacji (na forum Instytutu, przez kierownika projektu) możliwości wybranej, specjalistycznej aparatury zakupionej z projektów grantowych. Dodatkowo, kwestie te będą uregulowane w tworzonej aktualnie nowym Regulaminie Organizacyjnym IF PAN.