

Załącznik 1 Wyniki badania ankietowego

1. Cel i metodologia badania

Celem przeprowadzonego badania ankietowego była identyfikacja obszarów wymagających poprawy w celu spełnienia przez Uniwersytet Bielsko-Bialski wymagań, które są niezbędne do ubiegania się o logo „HR Excellence in Research”.

Badanie zostało zrealizowane za pomocą tzw. techniki ankiety (*Self-Administered Questionnaire*), której istotą jest samodzielne wypełnianie kwestionariusza przez respondenta. Wykorzystany w badaniu kwestionariusz miał formę papierową.

Kwestionariusz składał się z następujących części:

1. metryczka (pytania o: wiek, płeć, status akademicki oraz stopień/tytuł naukowy);
2. część licząca 51 pytań jednokrotnego wyboru, które zostały opracowane w oparciu o treść *Europejskiej Karty Naukowca (EKN)* oraz *Kodeksu Postępowania przy rekrutacji naukowców*;
3. część, w której ankietowany mógł przedstawić dodatkowe uwagi.

Na pytania opracowane na podstawie *Europejskiej Karty Naukowca (EKN)* oraz *Kodeksu Postępowania przy rekrutacji naukowców*, ankietowani mogli odpowiedzieć w następujący sposób:

1. *Zdecydowanie zgadzam się z podanym stwierdzeniem*
2. *Raczej zgadzam się z podanym stwierdzeniem*
3. *Trudno jednoznacznie stwierdzić*
4. *Raczej nie zgadzam się z podanym stwierdzeniem*
5. *Zdecydowanie nie zgadzam się z podanym stwierdzeniem*

Do ankiety dołączono pismo przewodnie, w którym informowano o celach badania oraz o jego anonimowości. Badaną populacją byli naukowcy zatrudnieni w UBB oraz doktoranci tej uczelni.

2. Realizacja badania

Badanie zrealizowano w okresie 1 do 30. 04. 2024 i wzięło w nim udział 196 pracowników naukowych UBB, co stanowi ok. 86% wszystkich osób zatrudnionych na UBB na stanowiskach badawczych lub badawczo-dydaktycznych. W ankiecie uczestniczyło również 18 z 19 doktorantów UBB.

40,82% badanych pracowników UBB w pytaniu o płeć wskazało odpowiedź - kobieta, 53,06% – mężczyzna, 4,59% badanych wybrało odpowiedź: „nie chcę podawać płci”, 1,53% badanych nie wybrało żadnej odpowiedzi. Struktura płci badanej zbiorowości pracowników UBB jest zatem zbliżona do struktury płci wszystkich naukowców zatrudnionych na UBB.

Wśród ankietowanych doktorantów 9 osób wskazało odpowiedź: mężczyzna i 9 osób wybrało odpowiedź: kobieta.

W pytaniu o posiadany stopień/tytuł naukowy 11,73% badanych naukowców z UBB odpowiedziało: licencjat/inżynier/magister/magister inżynier, 50,00% badanych z tej grupy wskazało odpowiedź: doktor/doktor inżynier, 25,57% - doktor habilitowany, 8,16% - profesor, 1,53% badanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Badana zbiorowość pracowników UBB nie różni się pod kątem posiadanych tytułów naukowych od wszystkich naukowców zatrudnionych na UBB.

3. Wyniki badania ankietowego

W tabeli ujęto wyniki badań ankietowych. Uwzględniono procent odpowiedzi pozytywnych („zdecydowanie zgadzam się z podanym stwierdzeniem” oraz „raczej zgadzam się z podanym stwierdzeniem”) oraz stopień implementacji. Dla określenia stopnia zaimplementowania przyjęto następujące progi procentowe:

- od 0 do 25,00% – zasada niezaimplementowana (oznaczenie: -/-);
- od 25,01 do 50,00% – zasada częściowo zaimplementowana (oznaczenie: -/+);
- od 50,01 do 75,00% – zasada w znacznym stopniu zaimplementowana (oznaczenie: +/-);
- od 75,01 do 100,00% – zasada w pełni zaimplementowana (oznaczenie: +/+).

	Procent odpowiedzi pozytywnych	Stopień implementacji
Aspekty etyczne i zawodowe		
Wolność badań naukowych S1. UBB gwarantuje mi wolność przekonań i wypowiedzi (np. w ramach prowadzonych badań naukowych).	91,08%	++
Zasady etyczne S2. Przestrzegam norm etycznych w pracy zawodowej.	100,00 %	++
Odpowiedzialność zawodowa S3. Przestrzegam zasad odpowiedzialności zawodowej, w szczególności takich jak: unikanie plagiatu, poszanowanie praw własności intelektualnej.	99,53 %	++
Profesjonalne podejście S4. Znam cele strategiczne, w jakie wpisują się prowadzone przeze mnie badania i związane z nimi mechanizmy finansowania. S5. Informuję podmioty finansujące badania o istotnych zmianach w toku badań, takich jak: opóźnienie, wcześniejsze ukończenie, zawieszenie, poszerzenie lub zawężenie zakresu badań.	88,71%	++
Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów S6. Znam przepisy regulujące warunki pracy w UBB.	95,79%	++
Odpowiedzialność S7. Mam świadomość odpowiedzialności za przejrzyste i rzetelne zarządzanie finansami prowadzonych badań.	94,37%	++
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych S8. Przestrzegam w pracy zawodowej przepisów BHP oraz polityki bezpieczeństwa informacji w UBB. S9. Przestrzegam w pracy zawodowej przepisów dotyczących ochrony danych osobowych i poufności informacji.	99,07%	++
Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników S10. Rozpowszechniam swoje wyniki badań np. przez publikacje naukowe, współpracę z przemysłem, instytucjami otoczenia społeczno-gospodarczego, komercjalizację badań, udział w konferencjach naukowych oraz angażuję przedstawicieli społeczeństwa w projektowanie i prowadzenie badań (np. analiza potrzeb, badanie opinii itp.).	97,66%	++
Zaangażowanie społeczne S11. Podejmuję inicjatywy upowszechniające wyniki badań, prezentując je w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób niebędących naukowcami (Dni Otwarte, Festiwal Nauki itp.).	90,19%	++
Zasada niedyskryminacji S12. Nie czuję się w jakikolwiek sposób dyskryminowany/-a w miejscu pracy (dot. dyskryminacji np. ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny).	88,21%	++
Systemy ewaluacji/oceny pracowników S13. UBB posiada przejrzysty system ocen pracowniczych w celu prowadzenia regularnej oceny wyników zawodowych przez niezależną komisję.	75,23%	++
Rekrutacja i selekcja		

Rekrutacja S14. UBB posiada przejrzyste procedury rekrutacji pracowników do pracy. S15. Procesy doboru kadr w UBB nie utrudniają dostępu do rekrutacji grupom w trudniejszym położeniu i/lub osobom powracającym do kariery naukowej.	71,99% S14. 74,65% S15. 69,34%	+ -
Rekrutacja (Kodeks) S16. Ogłoszenia UBB w sprawie zatrudnienia zawierają opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji, warunków pracy, jak również uprawnień oraz perspektyw rozwoju zawodowego.	87,38%	++
Dobór kadr (Kodeks) S17. Komisje dokonujące doboru kandydatów do pracy w UBB wykazują się odpowiednią różnorodnością pod względem płci, doświadczenia i kwalifikacji.	67,29%	+ -
Przejrzystość (Kodeks) S18. Po zakończeniu procesu doboru kandydaci ubiegający się o stanowisko w UBB są informowani o mocnych i słabych stronach ich aplikacji.	45,33%	- +
Ocena zasług (Kodeks) S19. W procesie doboru kadr UBB bierze pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów, obejmujący zróżnicowane kryteria (np.: publikacje, opieka naukowa, kreatywność, praca zespołowa, innowacyjność, patenty).	73,36%	+ -
Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks) S20. W procesie doboru kadr w UBB przerwy lub odstępstwa od chronologicznego porządku kariery naukowej nie są krytykowane, ale postrzegane jako potencjał, który może być wykorzystany przez kandydata w pracy naukowej.	56,13%	+ -
Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks) S21. Wszelkie doświadczenia w zakresie mobilności (np. pobyt w innym środowisku naukowym, zmiana dyscypliny) postrzegane są w procesie doboru kadr w UBB jako cenny wkład w rozwój zawodowy.	75,23%	++
Uznawanie kwalifikacji (Kodeks) S22. W procesie doboru kadr w UBB uznawane są również kwalifikacje nieformalne (tj. nieudokumentowane).	44,86%	- +
Staż pracy (Kodeks) S23. W procesie doboru kadr w UBB poziom wymaganych kwalifikacji jest dostosowany do potrzeb obsadzanych stanowisk.	79,25%	++
Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks) S24. W UBB w sposób przejrzysty określone są możliwości rozwoju zawodowego osób ze stopniem doktora.	69,01%	+ -
Uznanie zawodu S25. W UBB pracownicy oraz doktoranci postrzegani są jako profesjonaliści, niezależnie od zajmowanego stanowiska, posiadanego stopnia lub tytułu naukowego.	79,15%	++
Środowisko badań naukowych S26. UBB zapewnia dostęp do infrastruktury (laboratoria, sprzęt, możliwości współpracy na odległość i w ramach sieci naukowych) niezbędnej dla tworzenia stymulującego środowiska badań naukowych.	81,22%	++
Warunki pracy S27. UBB zapewnia wszystkim zatrudnionym elastyczne warunki pracy, zgodne z obowiązującymi przepisami, pozwalające na godzenie życia zawodowego z osobistym oraz osiągnięcie efektywnych wyników pracy zawodowej.	85,85%	++
Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie S28. UBB zapewnia wszystkim pracownikom stabilne warunki zatrudnienia zgodnie z obowiązującymi przepisami.	88,68%	++
Finansowanie i wynagrodzenie S29. UBB zapewnia wszystkim pracownikom, niezależnie od etapu rozwoju kariery zawodowej, sprawiedliwe wynagrodzenie na poziomie odpowiednim do posiadanych kwalifikacji i osiągniętych wyników. S30. UBB zapewnia pracownikom na każdym etapie rozwoju kariery zawodowej wynagrodzenie oraz świadczenia w zakresie ubezpieczenia społecznego, które są zgodne z obowiązującymi przepisami.	86,74% S29. 77,73% S30. 95,75%	++
Równowaga płci S31. UBB stosuje politykę równych szans i zapewnia wszystkim pracownikom, niezależnie od płci, równe warunki rekrutacji oraz rozwoju kariery zawodowej, w tym dostępu do szkoleń, finansowania badań, awansów itp. S32. UBB, w miarę możliwości, dba o zapewnienie równowagi płci na każdym szczeblu struktury organizacyjnej, w tym w gremiach zarządczych.	75,20% S31. 84,83% S32. 65,57%	++
Rozwój kariery zawodowej S33. W UBB istnieją jasno określone zasady wsparcia rozwoju osobistego i zawodowego pracowników na każdym etapie rozwoju kariery i wszyscy pracownicy zostali z tymi zasadami zaznajomieni.	65,88%	+ -

Wartość mobilności S34. UBB stwarza dogodne warunki dla mobilności pracowników (w tym geograficznej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej).	80,66%	++
Dostęp do doradztwa zawodowego S35. UBB zapewnia pracownikom doradztwo zawodowe.	53,11%	+-
Prawa własności intelektualnej S36. UBB zapewnia pracownikom zgodną z obowiązującymi przepisami ochronę przynależnych im praw własności intelektualnej.	90,52%	++
Współautorstwo S37. UBB pozytywnie odnosi się do współpracy w prowadzeniu badań naukowych, w tym współautorstwa, szczególnie w przypadku młodych naukowców.	80,75%	++
Nauczanie S38. Obowiązki dydaktyczne nie stanowią przeszkody w prowadzeniu badań naukowych przez pracowników UBB. S39. Praca dydaktyczna jest w UBB odpowiednio wynagradzana. S40. W UBB praca dydaktyczna jest uwzględniana w ocenie pracowniczej. S41. UBB zapewnia odpowiednie przeszkolenie w zakresie prowadzenia zajęć dydaktycznych.	73,26% S38. 72,77% S39. 67,92% S40. 91,51% S41. 60,85%	+-
Skargi/apelacje S42. Procedury służące rozpatrywaniu skarg/wniosek w UBB zapewniają poufną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą.	60,56%	+-
Wpływ na organy decyzyjne S43. W UBB pracownicy i doktoranci mają swoich przedstawicieli we właściwych organach Uczelni, w celu ochrony i reprezentowania ich interesów.	91,59%	++
Szkolenie i rozwój		
Relacje z opiekunem naukowym/przełożonym S44. W UBB opiekunowie naukowcy/przełożeni wspierają pracowników w awansie zawodowym lub naukowym.	80,66%	++
Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania S45. Pracownicy z doświadczeniem naukowym i/lub zawodowym wspierają początkujących pracowników naukowych m.in. poprzez budowanie konstruktywnych i pozytywnych relacji.	83,57%	++
Kontynuacja rozwoju zawodowego S46. Staram się stale podnosić swoje kwalifikacje (m.in. poprzez udział w konferencjach, warsztatach, kursach).	97,66%	++
Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego S47. UBB umożliwia pracownikom podnoszenie kwalifikacji, wspierając tym samym ich stały rozwój zawodowy.	81,78%	++
Nadzór/ opieka naukowa S48. Procedura doboru opiekunów naukowych w UBB zapewnia skuteczne wsparcie młodym naukowcom.	75,23%	++
Inne		
Otwarta nauka S49. W swojej pracy dążę do stosowania metod otwartej nauki (np. zapewnianie otwartego dostępu do publikacji naukowych lub danych badawczych) i angażuję się w otwartą wzajemną ocenę dorobku naukowego.	97,20%	++
Zrównoważność badań S50. Proces cyfryzacji i inne działania podejmowane przez UBB wpisują się w politykę Zielonego Ładu.	58,69%	+-
Ocena naukowców S51. W UBB doceniana jest jakość prowadzonych badań (np. nagrody za publikacje w wydawnictwach wysoko punktowanych, realizacja projektów badawczych o zasięgu międzynarodowym).	84,11%	++

4. Podsumowanie wyników

Wyniki ankiety wskazały na pełną implementację wszystkich jedenastu zasad z obszaru **Aspekty etyczne i zawodowe**, przy czym najmniej odpowiedzi pozytywnych uzyskała zasada: systemy oceny/ewaluacji pracowników, nieznacznie przekraczając wymagany próg 75% (75,23%).

W obszarze **Rekrutacja i selekcja** trzy z dziesięciu zasad zostały uznane przez ankietowanych za zaimplementowane w pełni - były to: rekrutacja (zgodnie z Kodeksem), staż pracy oraz uznawanie

doświadczenia w zakresie mobilności. Wedle wyników ankiety, dwoma zasadami o najniższym stopniu implementacji były: zasada uznawania kwalifikacji nieformalnych (nieudokumentowanych) oraz zasada przejrzystości w zakresie udzielania wszystkim kandydatom informacji zwrotnej o mocnych i słabych stronach ich aplikacji. Pozostałe sześć zasad z obszaru Rekrutacja i Selekcja ankietowani uznali za wdrożone w znacznym stopniu.

Wśród 14 zasad dotyczących **warunków pracy**, uczestnicy badania ankietowego uznali 10 z nich za wdrożone w pełni. Do zasad, które zdaniem respondentów nie są w pełni wdrożone na UBB należą: dostęp do doradztwa zawodowego, rozwój kariery zawodowej, skargi/apelacje oraz nauczanie, przy czym najniżej oceniono kwestie związane z doradztwem zawodowym. Pracownicy wskazali na brak zasad wsparcia rozwoju osobistego i zawodowego na wszystkich etapach rozwoju kariery.

Wyniki ankiety wskazały na pełną implementację wszystkich pięciu zasad z obszaru **Szkolenia i rozwój**, przy czym najmniej odpowiedzi pozytywnych uzyskała zasada dotycząca doboru opiekunów naukowych w celu zapewnienia skutecznego wsparcia młodym naukowcom.

Ankietę zamykały trzy aspekty związane z: otwartą nauką, stopniem zrównoważenia badań oraz oceną naukowców. Wyniki wykazały pełną implementację z zakresu stosowania zasad otwartej nauki oraz docenienia w UBB jakości prowadzonych badań w formie np.: nagród za publikacje wysoko punktowane. Zrównoważoność badań uzyskała najmniej pozytywnych odpowiedzi – w opinii respondentów zatem należy zintensyfikować działania na rzecz lepszego dostosowania badań do zasad polityki Zielonego Ładu.

5. Szczegółowe wyniki

W tabeli zebrano szczegółowe wyniki badań ankietowych. Uwzględniono częstość wystąpienia danej odpowiedzi oraz jej procentowy udział. Uwzględniono braki danych.

S1. UBB gwarantuje mi wolność przekonań i wypowiedzi (np. w ramach prowadzonych badań naukowych).	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	1	0.467	0.469
Raczej nie zgadzam się	5	2.336	2.347
Trudno jednoznacznie stwierdzić	13	6.075	6.103
Raczej zgadzam się	42	19.626	19.718
Zdecydowanie zgadzam się	152	71.028	71.362
Braki danych	1	0.467	
Razem	214	100.000	
S2. Przestrzegam norm etycznych w pracy zawodowej.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	0	0	0
Trudno jednoznacznie stwierdzić	0	0	0
Raczej zgadzam się	11	5.140	5.140
Zdecydowanie zgadzam się	203	94.860	94.860
Braki danych	0	0	
Razem	214	100	
S3. Przestrzegam zasad odpowiedzialności zawodowej, w szczególności takich jak: unikanie plagiatu, poszanowanie praw własności intelektualnej.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	0	0	0
Trudno jednoznacznie stwierdzić	1	0.467	0.467

Raczej zgadzam się	5	2.336	2.336
Zdecydowanie zgadzam się	208	97.196	97.196
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S4. Znam cele strategiczne, w jakie wpisują się prowadzone przeze mnie badania i związane z nimi mechanizmy finansowania.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	2	0.935	0.943
Trudno jednoznacznie stwierdzić	21	9.813	9.906
Raczej zgadzam się	72	33.645	33.962
Zdecydowanie zgadzam się	117	54.673	55.189
Braki danych	2	0.935	
Razem	214	100.000	
S5. Informuję podmioty finansujące badania o istotnych zmianach w toku badań, takich jak: opóźnienie, wcześniejsze ukończenie, zawieszenie, poszerzenie lub zawężenie zakresu badań.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	1	0.467	0.469
Raczej nie zgadzam się	2	0.935	0.939
Trudno jednoznacznie stwierdzić	22	10.280	10.329
Raczej zgadzam się	45	21.028	21.127
Zdecydowanie zgadzam się	143	66.822	67.136
Braki danych	1	0.467	
Razem	214	100.000	
S6. Znam przepisy regulujące warunki pracy w UBB.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	1	0.467	0.467
Trudno jednoznacznie stwierdzić	8	3.738	3.738
Raczej zgadzam się	66	30.841	30.841
Zdecydowanie zgadzam się	139	64.953	64.953
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S7. Mam świadomość odpowiedzialności za przejrzyste i rzetelne zarządzanie finansami prowadzonych badań.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	1	0.467	0.469
Trudno jednoznacznie stwierdzić	11	5.140	5.164
Raczej zgadzam się	22	10.280	10.329
Zdecydowanie zgadzam się	179	83.645	84.038
Braki danych	1	0.467	
Razem	214	100.000	
S8. Przestrzegam w pracy zawodowej przepisów BHP oraz polityki bezpieczeństwa informacji w UBB.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	0	0	0
Trudno jednoznacznie stwierdzić	2	0.935	0.935
Raczej zgadzam się	21	9.813	9.813
Zdecydowanie zgadzam się	191	89.252	89.252
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S9. Przestrzegam w pracy zawodowej przepisów dotyczących ochrony danych osobowych i poufności informacji.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	0	0	0
Trudno jednoznacznie stwierdzić	2	0.935	0.935

Raczej zgadzam się	22	10.280	10.280
Zdecydowanie zgadzam się	190	88.785	88.785
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S10. Rozpowszechniam swoje wyniki badań np. przez publikacje naukowe, współpracę z przemysłem, instytucjami otoczenia społeczno-gospodarczego, komercjalizację badań, udział w konferencjach naukowych oraz angażuję przedstawicieli społeczeństwa w projektowanie i prowadzenie badań (np. analiza potrzeb, badanie opinii itp.).	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	0	0	0
Trudno jednoznacznie stwierdzić	5	2.336	2.336
Raczej zgadzam się	46	21.495	21.495
Zdecydowanie zgadzam się	163	76.168	76.168
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S11. Podejmuję inicjatywy upowszechniające wyniki badań, prezentując je w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób niebędących naukowcami (Dni Otwarte, Festiwal Nauki itp.).	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	9	4.206	4.206
Trudno jednoznacznie stwierdzić	12	5.607	5.607
Raczej zgadzam się	57	26.636	26.636
Zdecydowanie zgadzam się	136	63.551	63.551
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S12. Nie czuję się w jakikolwiek sposób dyskryminowany/-a w miejscu pracy (dot. dyskryminacji np. ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny).	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	2	0.935	0.943
Raczej nie zgadzam się	6	2.804	2.830
Trudno jednoznacznie stwierdzić	17	7.944	8.019
Raczej zgadzam się	36	16.822	16.981
Zdecydowanie zgadzam się	151	70.561	71.226
Braki danych	2	0.935	
Razem	214	100.000	
S13. UBB posiada przejrzysty system ocen pracowniczych w celu prowadzenia regularnej oceny wyników zawodowych przez niezależną komisję.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	7	3.271	3.271
Raczej nie zgadzam się	17	7.944	7.944
Trudno jednoznacznie stwierdzić	29	13.551	13.551
Raczej zgadzam się	78	36.449	36.449
Zdecydowanie zgadzam się	83	38.785	38.785
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S14. UBB posiada przejrzyste procedury rekrutacji pracowników do pracy.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	2	0.935	0.939
Raczej nie zgadzam się	7	3.271	3.286
Trudno jednoznacznie stwierdzić	45	21.028	21.127
Raczej zgadzam się	60	28.037	28.169
Zdecydowanie zgadzam się	99	46.262	46.479

Braki danych	1	0.467	
Razem	214	100.000	
S15. Procesy doboru kadr w UBB nie utrudniają dostępu do rekrutacji grupom w trudniejszym położeniu i/lub osobom powracającym do kariery naukowej.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	2	0.935	0.943
Raczej nie zgadzam się	3	1.402	1.415
Trudno jednoznacznie stwierdzić	60	28.037	28.302
Raczej zgadzam się	50	23.364	23.585
Zdecydowanie zgadzam się	97	45.327	45.755
Braki danych	2	0.935	
Razem	214	100.000	
S16. Ogłoszenia UBB w sprawie zatrudnienia zawierają opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji, warunków pracy, jak również uprawnień oraz perspektyw rozwoju zawodowego.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	3	1.402	1.402
Trudno jednoznacznie stwierdzić	24	11.215	11.215
Raczej zgadzam się	60	28.037	28.037
Zdecydowanie zgadzam się	127	59.346	59.346
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S17. Komisje dokonujące doboru kandydatów do pracy w UBB wykazują się odpowiednią różnorodnością pod względem płci, doświadczenia i kwalifikacji.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	1	0.467	0.467
Raczej nie zgadzam się	3	1.402	1.402
Trudno jednoznacznie stwierdzić	66	30.841	30.841
Raczej zgadzam się	57	26.636	26.636
Zdecydowanie zgadzam się	87	40.654	40.654
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S18. Po zakończeniu procesu doboru kandydaci ubiegający się o stanowisko w UBB są informowani o mocnych i słabych stronach ich aplikacji.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	3	1.402	1.402
Raczej nie zgadzam się	13	6.075	6.075
Trudno jednoznacznie stwierdzić	101	47.196	47.196
Raczej zgadzam się	51	23.832	23.832
Zdecydowanie zgadzam się	46	21.495	21.495
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S19. W procesie doboru kadr UBB bierze pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów, obejmujący zróżnicowane kryteria (np.: publikacje, opieka naukowa, kreatywność, praca zespołowa, innowacyjność, patenty).	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	5	2.336	2.336
Trudno jednoznacznie stwierdzić	52	24.299	24.299
Raczej zgadzam się	72	33.645	33.645
Zdecydowanie zgadzam się	85	39.720	39.720
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S20. W procesie doboru kadr w UBB przerwy lub odstępstwa od chronologicznego porządku kariery naukowej nie są krytykowane, ale postrzegane jako potencjał, który może być wykorzystany przez kandydata w pracy naukowej.	Częstość	Procent	Procent ważnych

Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	10	4.673	4.717
Trudno jednoznacznie stwierdzić	83	38.785	39.151
Raczej zgadzam się	63	29.439	29.717
Zdecydowanie zgadzam się	56	26.168	26.415
Braki danych	2	0.935	
Razem	214	100.000	
S21. Wszelkie doświadczenia w zakresie mobilności (np. pobyt w innym środowisku naukowym, zmiana dyscypliny) postrzegane są w procesie doboru kadr w UBB jako cenny wkład w rozwój zawodowy.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	2	0.935	0.935
Raczej nie zgadzam się	9	4.206	4.206
Trudno jednoznacznie stwierdzić	42	19.626	19.626
Raczej zgadzam się	75	35.047	35.047
Zdecydowanie zgadzam się	86	40.187	40.187
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S22. W procesie doboru kadr w UBB uznawane są również kwalifikacje nieformalne (tj. nieudokumentowane).	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	2	0.935	0.935
Raczej nie zgadzam się	14	6.542	6.542
Trudno jednoznacznie stwierdzić	102	47.664	47.664
Raczej zgadzam się	50	23.364	23.364
Zdecydowanie zgadzam się	46	21.495	21.495
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S23. W procesie doboru kadr w UBB poziom wymaganych kwalifikacji jest dostosowany do potrzeb obsadzanych stanowisk.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	1	0.467	0.472
Raczej nie zgadzam się	4	1.869	1.887
Trudno jednoznacznie stwierdzić	39	18.224	18.396
Raczej zgadzam się	82	38.318	38.679
Zdecydowanie zgadzam się	86	40.187	40.566
Braki danych	2	0.935	
Razem	214	100.000	
S24. W UBB w sposób przejrzysty określone są możliwości rozwoju zawodowego osób ze stopniem doktora.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	5	2.336	2.347
Raczej nie zgadzam się	17	7.944	7.981
Trudno jednoznacznie stwierdzić	44	20.561	20.657
Raczej zgadzam się	67	31.308	31.455
Zdecydowanie zgadzam się	80	37.383	37.559
Braki danych	1	0.467	
Razem	214	100.000	
S25. W UBB pracownicy oraz doktoranci postrzegani są jako profesjonalści, niezależnie od zajmowanego stanowiska, posiadanego stopnia lub tytułu naukowego.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	2	0.935	0.948
Raczej nie zgadzam się	12	5.607	5.687
Trudno jednoznacznie stwierdzić	30	14.019	14.218
Raczej zgadzam się	80	37.383	37.915
Zdecydowanie zgadzam się	87	40.654	41.232
Braki danych	3	1.402	
Razem	214	100.000	

S26. UBB zapewnia dostęp do infrastruktury (laboratoria, sprzęt, możliwości współpracy na odległość i w ramach sieci naukowych) niezbędnej dla tworzenia stymulującego środowiska badań naukowych.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	5	2.336	2.347
Raczej nie zgadzam się	10	4.673	4.695
Trudno jednoznacznie stwierdzić	25	11.682	11.737
Raczej zgadzam się	74	34.579	34.742
Zdecydowanie zgadzam się	99	46.262	46.479
Braki danych	1	0.467	
Razem	214	100.000	
S27. UBB zapewnia wszystkim zatrudnionym elastyczne warunki pracy, zgodne z obowiązującymi przepisami, pozwalające na godzenie życia zawodowego z osobistym oraz osiąganie efektywnych wyników pracy zawodowej.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	5	2.336	2.358
Raczej nie zgadzam się	8	3.738	3.774
Trudno jednoznacznie stwierdzić	17	7.944	8.019
Raczej zgadzam się	75	35.047	35.377
Zdecydowanie zgadzam się	107	50.000	50.472
Braki danych	2	0.935	
Razem	214	100.000	
S28. UBB zapewnia wszystkim pracownikom stabilne warunki zatrudnienia zgodnie z obowiązującymi przepisami.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	2	0.935	0.943
Raczej nie zgadzam się	4	1.869	1.887
Trudno jednoznacznie stwierdzić	18	8.411	8.491
Raczej zgadzam się	48	22.430	22.642
Zdecydowanie zgadzam się	140	65.421	66.038
Braki danych	2	0.935	
Razem	214	100.000	
S29. UBB zapewnia wszystkim pracownikom, niezależnie od etapu rozwoju kariery zawodowej, sprawiedliwe wynagrodzenie na poziomie odpowiednim do posiadanych kwalifikacji i osiągniętych wyników.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	5	2.336	2.370
Raczej nie zgadzam się	4	1.869	1.896
Trudno jednoznacznie stwierdzić	38	17.757	18.009
Raczej zgadzam się	78	36.449	36.967
Zdecydowanie zgadzam się	86	40.187	40.758
Braki danych	3	1.402	
Razem	214	100.000	
S30. UBB zapewnia pracownikom na każdym etapie rozwoju kariery zawodowej wynagrodzenie oraz świadczenia w zakresie ubezpieczenia społecznego, które są zgodne z obowiązującymi przepisami.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	0	0	0
Trudno jednoznacznie stwierdzić	9	4.206	4.245
Raczej zgadzam się	43	20.093	20.283
Zdecydowanie zgadzam się	160	74.766	75.472
Braki danych	2	0.935	
Razem	214	100.000	
S31. UBB stosuje politykę równych szans i zapewnia wszystkim pracownikom, niezależnie od płci, równe warunki rekrutacji oraz rozwoju kariery zawodowej, w tym dostępu do szkoleń, finansowania badań, awansów itp.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	2	0.935	0.948

Raczej nie zgadzam się	2	0.935	0.948
Trudno jednoznacznie stwierdzić	28	13.084	13.270
Raczej zgadzam się	69	32.243	32.701
Zdecydowanie zgadzam się	110	51.402	52.133
Braki danych	3	1.402	
Razem	214	100.000	
S32. UBB, w miarę możliwości, dba o zapewnienie równowagi płci na każdym szczeblu struktury organizacyjnej, w tym w gremiach zarządczych.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	5	2.336	2.358
Raczej nie zgadzam się	9	4.206	4.245
Trudno jednoznacznie stwierdzić	59	27.570	27.830
Raczej zgadzam się	57	26.636	26.887
Zdecydowanie zgadzam się	82	38.318	38.679
Braki danych	2	0.935	
Razem	214	100.000	
S33. W UBB istnieją jasno określone zasady wsparcia rozwoju osobistego i zawodowego pracowników na każdym etapie rozwoju kariery i wszyscy pracownicy zostali z tymi zasadami zaznajomieni.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	6	2.804	2.844
Raczej nie zgadzam się	26	12.150	12.322
Trudno jednoznacznie stwierdzić	40	18.692	18.957
Raczej zgadzam się	74	34.579	35.071
Zdecydowanie zgadzam się	65	30.374	30.806
Braki danych	3	1.402	
Razem	214	100.000	
S34. UBB stwarza dogodne warunki dla mobilności pracowników (w tym geograficznej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej).	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	14	6.542	6.604
Trudno jednoznacznie stwierdzić	27	12.617	12.736
Raczej zgadzam się	80	37.383	37.736
Zdecydowanie zgadzam się	91	42.523	42.925
Braki danych	2	0.935	
Razem	214	100.000	
S35. UBB zapewnia pracownikom doradztwo zawodowe.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	9	4.206	4.306
Raczej nie zgadzam się	25	11.682	11.962
Trudno jednoznacznie stwierdzić	64	29.907	30.622
Raczej zgadzam się	61	28.505	29.187
Zdecydowanie zgadzam się	50	23.364	23.923
Braki danych	5	2.336	
Razem	214	100.000	
S36. UBB zapewnia pracownikom zgodną z obowiązującymi przepisami ochronę przynależnych im praw własności intelektualnej.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	2	0.935	0.948
Trudno jednoznacznie stwierdzić	18	8.411	8.531
Raczej zgadzam się	70	32.710	33.175
Zdecydowanie zgadzam się	121	56.542	57.346
Braki danych	3	1.402	
Razem	214	100.000	

S37. UBB pozytywnie odnosi się do współpracy w prowadzeniu badań naukowych, w tym współautorstwa, szczególnie w przypadku młodych naukowców.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	5	2.336	2.347
Raczej nie zgadzam się	5	2.336	2.347
Trudno jednoznacznie stwierdzić	31	14.486	14.554
Raczej zgadzam się	50	23.364	23.474
Zdecydowanie zgadzam się	122	57.009	57.277
Braki danych	1	0.467	
Razem	214	100.000	
S38. Obowiązki dydaktyczne nie stanowią przeszkody w prowadzeniu badań naukowych przez pracowników UBB.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	10	4.673	4.695
Raczej nie zgadzam się	21	9.813	9.859
Trudno jednoznacznie stwierdzić	27	12.617	12.676
Raczej zgadzam się	69	32.243	32.394
Zdecydowanie zgadzam się	86	40.187	40.376
Braki danych	1	0.467	
Razem	214	100.000	
S39. Praca dydaktyczna jest w UBB odpowiednio wynagradzana.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	7	3.271	3.302
Raczej nie zgadzam się	25	11.682	11.792
Trudno jednoznacznie stwierdzić	36	16.822	16.981
Raczej zgadzam się	91	42.523	42.925
Zdecydowanie zgadzam się	53	24.766	25.000
Braki danych	2	0.935	
Razem	214	100.000	
S40. W UBB praca dydaktyczna jest uwzględniana w ocenie pracowniczej.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	2	0.935	0.943
Raczej nie zgadzam się	6	2.804	2.830
Trudno jednoznacznie stwierdzić	10	4.673	4.717
Raczej zgadzam się	40	18.692	18.868
Zdecydowanie zgadzam się	154	71.963	72.642
Braki danych	2	0.935	
Razem	214	100.000	
S41. UBB zapewnia odpowiednie przeszkolenie w zakresie prowadzenia zajęć dydaktycznych.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	9	4.206	4.245
Raczej nie zgadzam się	33	15.421	15.566
Trudno jednoznacznie stwierdzić	41	19.159	19.340
Raczej zgadzam się	70	32.710	33.019
Zdecydowanie zgadzam się	59	27.570	27.830
Braki danych	2	0.935	
Razem	214	100.000	
S42. Procedury służące rozpatrywaniu skarg/wniosek w UBB zapewniają poufną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	2	0.935	0.939
Raczej nie zgadzam się	4	1.869	1.878
Trudno jednoznacznie stwierdzić	78	36.449	36.620
Raczej zgadzam się	73	34.112	34.272
Zdecydowanie zgadzam się	56	26.168	26.291
Braki danych	1	0.467	

Razem	214	100.000	
S43. W UBB pracownicy i doktoranci mają swoich przedstawicieli we właściwych organach Uczelni, w celu ochrony i reprezentowania ich interesów.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	1	0.467	0.467
Raczej nie zgadzam się	2	0.935	0.935
Trudno jednoznacznie stwierdzić	15	7.009	7.009
Raczej zgadzam się	60	28.037	28.037
Zdecydowanie zgadzam się	136	63.551	63.551
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S44. W UBB opiekunowie naukowci/przełożeni wspierają pracowników w awansie zawodowym lub naukowym.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	5	2.336	2.358
Raczej nie zgadzam się	10	4.673	4.717
Trudno jednoznacznie stwierdzić	26	12.150	12.264
Raczej zgadzam się	64	29.907	30.189
Zdecydowanie zgadzam się	107	50.000	50.472
Braki danych	2	0.935	
Razem	214	100.000	
S45. Pracownicy z doświadczeniem naukowym i/lub zawodowym wspierają początkujących pracowników naukowych m.in. poprzez budowanie konstruktywnych i pozytywnych relacji.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	1	0.467	0.469
Raczej nie zgadzam się	10	4.673	4.695
Trudno jednoznacznie stwierdzić	24	11.215	11.268
Raczej zgadzam się	75	35.047	35.211
Zdecydowanie zgadzam się	103	48.131	48.357
Braki danych	1	0.467	
Razem	214	100.000	
S46. Staram się stale podnosić swoje kwalifikacje(m.in. poprzez udział w konferencjach, warsztatach, kursach).	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	1	0.467	0.467
Raczej nie zgadzam się	1	0.467	0.467
Trudno jednoznacznie stwierdzić	3	1.402	1.402
Raczej zgadzam się	50	23.364	23.364
Zdecydowanie zgadzam się	159	74.299	74.299
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S47. UBB umożliwia pracownikom podnoszenie kwalifikacji, wspierając tym samym ich stały rozwój zawodowy.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	4	1.869	1.869
Raczej nie zgadzam się	8	3.738	3.738
Trudno jednoznacznie stwierdzić	27	12.617	12.617
Raczej zgadzam się	66	30.841	30.841
Zdecydowanie zgadzam się	109	50.935	50.935
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S48. Procedura doboru opiekunów naukowych w UBB zapewnia skuteczne wsparcie młodym naukowcom.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	4	1.869	1.869
Raczej nie zgadzam się	3	1.402	1.402
Trudno jednoznacznie stwierdzić	46	21.495	21.495

Raczej zgadzam się	74	34.579	34.579
Zdecydowanie zgadzam się	87	40.654	40.654
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S49. W swojej pracy dążę do stosowania metod otwartej nauki (np. zapewnianie otwartego dostępu do publikacji naukowych lub danych badawczych) i angażuję się w otwartą wzajemną ocenę dorobku naukowego.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0
Raczej nie zgadzam się	0	0	0
Trudno jednoznacznie stwierdzić	6	2.804	2.804
Raczej zgadzam się	66	30.841	30.841
Zdecydowanie zgadzam się	142	66.355	66.355
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	
S50. Proces cyfryzacji i inne działania podejmowane przez UBB wpisują się w politykę Zielonego Ładu.	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	1	0.467	0.469
Raczej nie zgadzam się	4	1.869	1.878
Trudno jednoznacznie stwierdzić	83	38.785	38.967
Raczej zgadzam się	58	27.103	27.230
Zdecydowanie zgadzam się	67	31.308	31.455
Braki danych	1	0.467	
Razem	214	100.000	
S51. W UBB doceniana jest jakość prowadzonych badań (np. nagrody za publikacje w wydawnictwach wysoko punktowanych, realizacja projektów badawczych o zasięgu międzynarodowym).	Częstość	Procent	Procent ważnych
Zdecydowanie nie zgadzam się	9	4.206	4.206
Raczej nie zgadzam się	6	2.804	2.804
Trudno jednoznacznie stwierdzić	19	8.879	8.879
Raczej zgadzam się	64	29.907	29.907
Zdecydowanie zgadzam się	116	54.206	54.206
Braki danych	0	0.000	
Razem	214	100.000	