



**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE  
PENTRU TEHNOLOGII IZOTOPICE ȘI MOLECULARE**

Str. Donat Nr. 67-103, 400293, Cluj-Napoca, România  
Tel.: +40-264-584037; +40-731-030060 Fax: +40-264-420042  
E-mail: [itim@itim-cj.ro](mailto:itim@itim-cj.ro), Web: [www.itim-cj.ro](http://www.itim-cj.ro)



## **Consultarea cercetătorilor din Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Tehnologii Izotopice și Moleculare cu privire la implementarea principiilor Cartei și Codului European al Cercetătorilor**



Noiembrie 2024

### **1. Scopul și obiectivele cercetării**

Scopul cercetării a vizat investigarea opiniilor personalului de cercetare cu privire la politicile actuale ale INCDTIM pentru dezvoltarea carierei de cercetător. Construcția chestionarului s-a bazat pe abordarea principiilor pe care Carta și Codul European al Cercetătorilor le menționează și le promovează ca fiind recomandări în dezvoltarea strategică a carierei de cercetare. Opinia cercetătorilor legată de aplicarea acestor principii în Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Tehnologii Izotopice și Moleculare a fost urmărită în structura chestionarului aplicat.

Îmbunătățirea aplicării principiilor Cartei și Codului European al Cercetătorilor are ca scop obținerea Diplomei de excelență pentru resursa umană de cercetare (acreditare HRS4R). Pentru fiecare din cele 40 de principii integrate în Cartă și Cod au fost elaborate întrebări specifice și au rezultat un număr de 47 de întrebări.

Chestionarul a avut următoarele obiective specifice:

1. Identificarea opiniilor respondenților cu privire la procesul de recrutare și selecție derulat la nivelul INCDTIM;
2. Evaluarea percepțiilor personalului de cercetare cu privire la condițiile de lucru oferite în cadrul institutului;
3. Identificarea opiniilor formulate în raport cu perspectiva actuală de formare și dezvoltare profesională pe care institutul o oferă cercetătorilor, indiferent de nivelul de carieră la care se află (R1-R4);
4. Identificarea perspectivei respondenților asupra politicilor privind respectarea principiilor etice în activitatea de cercetare.

Pentru realizarea prezentului studiu, grupul țintă luat în considerare a fost reprezentat de personalul de cercetare din cadrul INCD pentru Tehnologii Izotopice și Moleculare.

Cercetătorilor le-a fost prezentat în cadrul unui seminar organizat de către Directorul Științific procesul de aderare la Carta Europeană a Cercetătorilor. Având în vedere că institutul a fost în proces de reorganizare, dar și a schimbărilor legislative ca urmare a abrogării Legii 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare și publicarea noii legi respectiv Legea 183/2024 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare, seminarul a fost organizat în luna noiembrie 2024.

Modalitatea de diseminare a chestionarului realizat folosind Google Forms a fost prin e-mail, cu informare personală în prealabil. Colectarea datelor s-a realizat în perioada 15.11.2024 – 22.11.2024. Volumul total al eșantionului rezultat este de 103 de respondenți (N = 103 ceea ce reprezintă 76,7 % din totalul cercetătorilor științifici cu contract individual de muncă activ).

## **2. Chestionar cu privire la aplicarea Principiilor Cartei europene și a Codului de conduită a cercetătorilor în cadrul INCDTIM**

INCDTIM susține "**Carta europeană a cercetătorilor și Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor (C&C).**" și a demarat procesul de implementare a Strategiei de resurse umane pentru cercetători, în vederea obținerii Certificatului de Excelență pentru resursa umană – „**HR Excellence in Research Award**”. Principiile acestui document le regăsiți pe site-ul INCDTIM la pagina <http://ro.itim-cj.ro/hrs4r/>. Pentru că ne propunem îmbunătățirea condițiilor de recrutare și muncă în institut vă solicităm să răspundeți întrebărilor din chestionarul de mai jos.

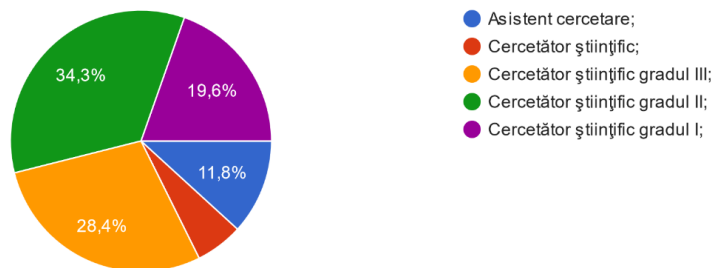
Acest chestionar se adresează cercetătorilor, indiferent de nivelul de carieră la care se află. Nu sunt colectate date cu caracter personal. Toate răspunsurile furnizate prin intermediul acestui chestionar sunt anonime.

Formularul va fi accesibil până pe data de 22.11.2024 iar durata aproximativă de completare este de 30 minute.

Vă mulțumim pentru implicare!

### Intrebarea nr.1 Ce funcție/ grad profesional de cercetare-dezvoltare dețineți în acest moment?

102 răspunsuri

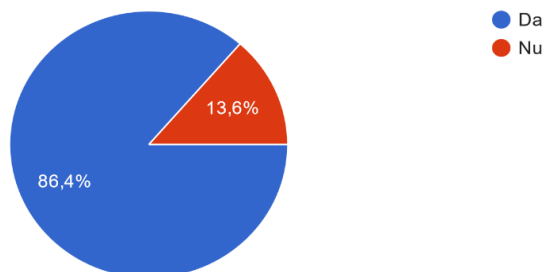


Cei mai mulți dintre cercetătorii care au răspuns la această întrebare, respectiv 34,3% dețin gradul științific de Cercetător Științific gradul III (R2), numărul cercetătorilor care dețin gradul științific de Cercetător Științific gradul II (R3) este reprezentat de 28,4% dintre cercetătorii care au răspuns la chestionar, respectiv 102 cercetători. Cercetătorii Științifici gradul I (R4) au reprezentat 19,6 % dintre cercetătorii respondenți iar procentul de 11,8% a fost reprezentat de Asistenții de cercetare.

Completarea chestionarului a prezentat interes pentru cercetători astfel: Asistent Cercetare (ACS) - 60% din numărul total de Asistenți Cercetare angajați în cadrul INCDTIM la data completării chestionarului, Cercetător Științific (R1) - 50%, Cercetător Științific gr. III (R2) - 90,6%, Cercetător Științific gr. II (R3) – 87,5%, Cercetător Științific gr. I (R 4) – 68,9%.

### Întrebarea nr. 2: Dețineți titlul de doctor?

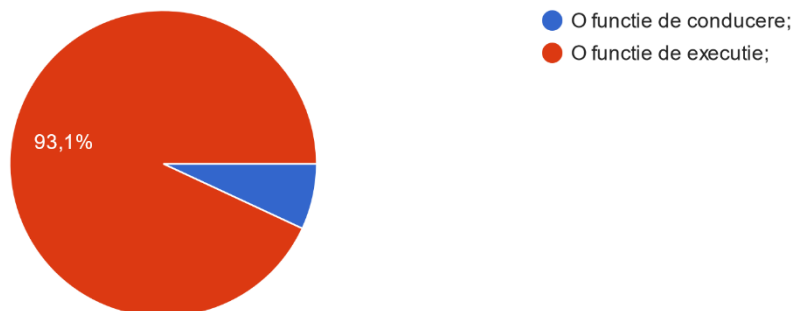
103 răspunsuri



Conform graficului, dețin titlul de doctor 86,4% dintre respondenți.

### Intrebarea nr.3 Dvs. ocupați:

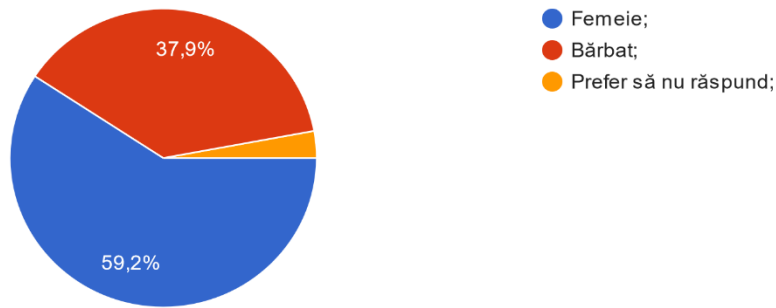
101 răspunsuri



Conform graficului 93,1% dintre cercetătorii care au răspuns la chestionar au funcție de execuție respectiv 6,9% au funcție de conducere.

Intrebarea nr.4 Dvs. sunteți:

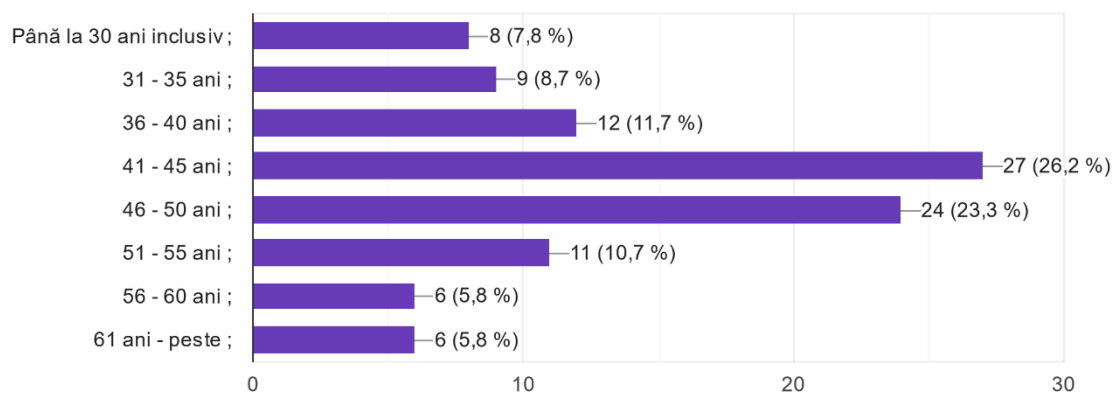
103 răspunsuri



Numărul de respondenți a fost reprezentat într-o proporție mai mare de către femei respectiv 59,2% din 103 cercetători care au răspuns la chestionar.

Intrebarea nr.5 În care dintre următoarele intervale se încadrează vârsta dvs. (în ani împliniți)?

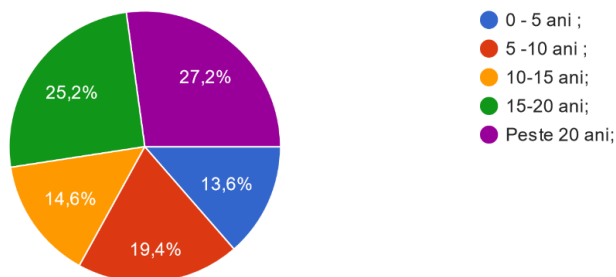
103 răspunsuri



În ceea ce privește distribuția în raport cu vârsta segmentul cel mai bine reprezentat este cel al cercetătorilor cu vârsta cuprinsă între 41 - 45 de ani în proporție de 27%, respectiv 24% al cercetătorilor cu vârsta cuprinsă între 46 - 50 de ani.

Intrebarea nr.6 Care este vechimea (în ani împliniți) pe care o aveți la actualul loc de muncă?

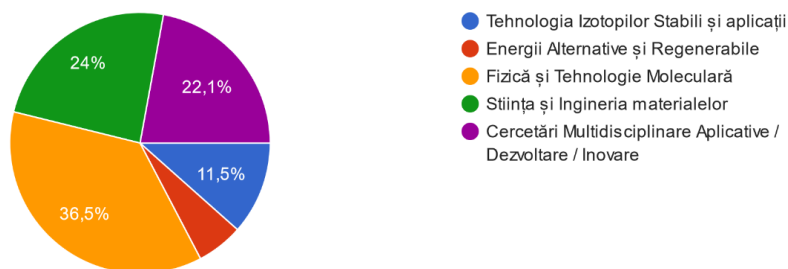
103 răspunsuri



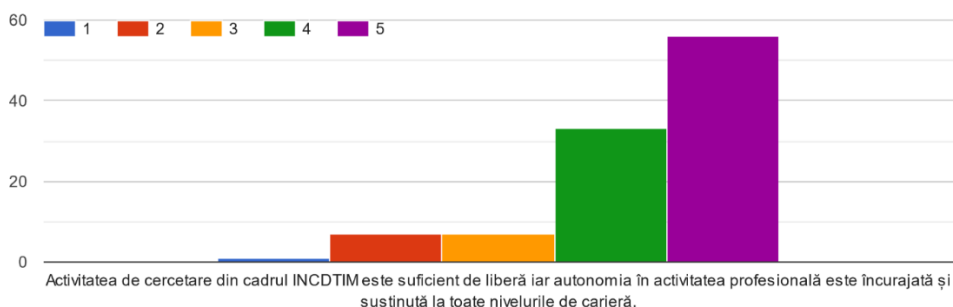
Raportat la vechimea în muncă, având în vedere că numărul de cercetători respondenți cu grade științifice I, II, III a reprezentat peste 80% dintre cercetătorii care au ales să răspundă la chestionar, procentul cercetătorilor cu o vechime mai mare de 10 ani este 67% așa cum reiese din graficul de mai sus.

Intrebarea nr. 7 Care este domeniul în care se încadrează activitatea dumneavoastră?

104 răspunsuri

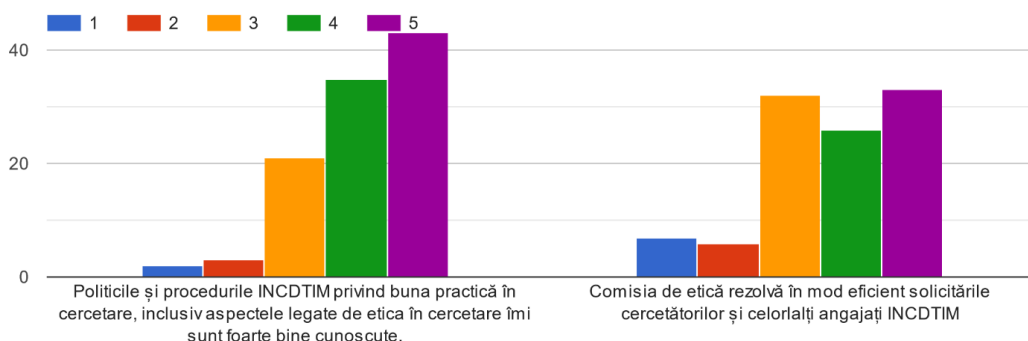


Întrebarea nr. 8: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Libertatea de cercetare



Cercetătorii din cadrul INCDTIM în proporție de peste 89% și-au exprimat Acordul, respectiv Acordul total cu privire Libertatea de cercetare, așa cum reiese din graficul prezentat mai sus. Libertatea de cercetare este echilibrată cu responsabilitatea, etica și respectul față de drepturile persoanelor implicate în cercetare, drepturi cum ar fi confidențialitatea și siguranța în cadrul INCDTIM.

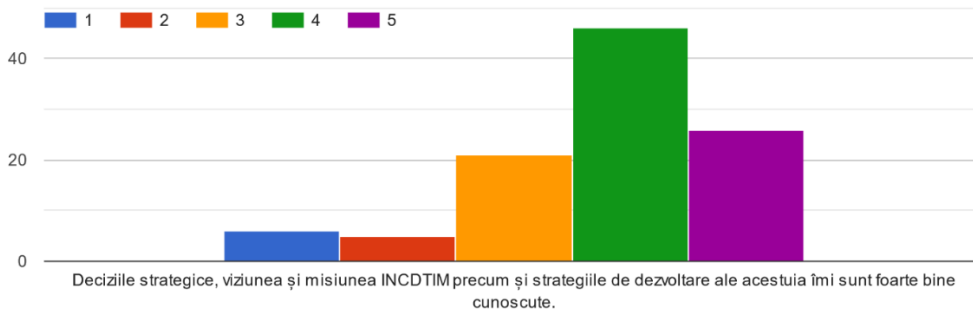
Întrebarea 9: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Principii etice



În privința cunoașterii politicilor și a procedurilor privind buna practică în cercetare, inclusiv a aspectelor legate de etică în cercetare Acordul total respectiv notat cu 5 a fost exprimat de un către 43% dintre cercetători, iar Acordul dar nu în totalitate notat cu nota 4 a fost exprimat de 35% dintre cercetătorii respondenți.

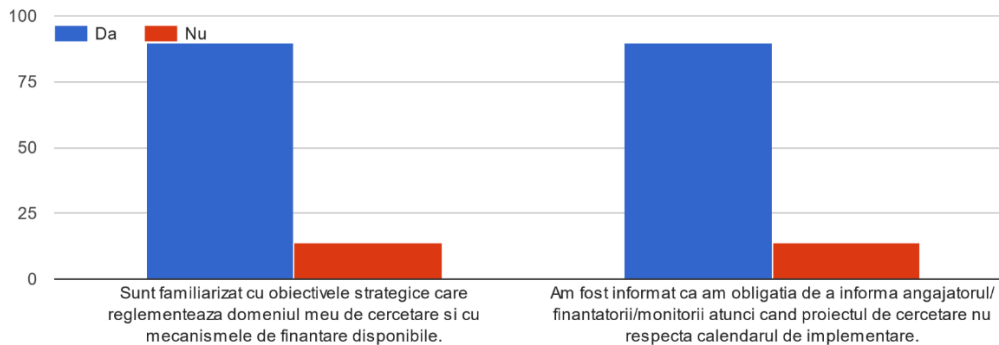
Referitor la rezolvarea eficientă a solicitărilor cercetătorilor și celorlalți angajați INCDTIM, 33% dintre respondenți declară acord total, oferind nota maximă. Nota 4 a reprezentat opțiunea a 26% dintre respondenți în timp ce nota 3 care reprezintă o părere oarecum neutră este oferită de 32% dintre cercetătorii care au ales să răspundă chestionarului. Dezacordul notat cu notele 1 și 2 a fost exprimat de către un procent de 13% dintre respondenți.

Întrebarea nr. 10: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Responsabilitatea profesională



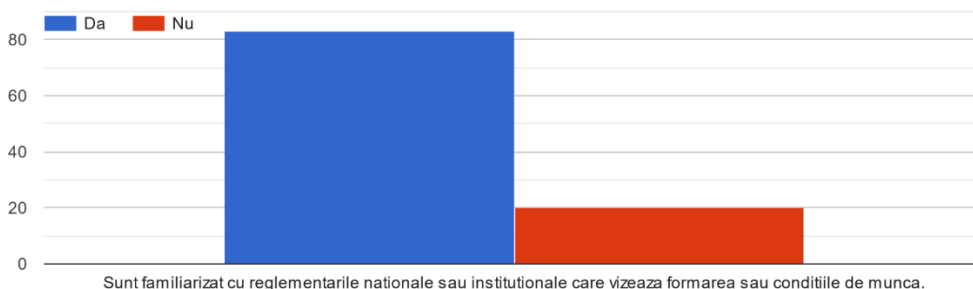
Deciziile strategice, viziunea și misiunea INCDTIM precum și strategiile de dezvoltare ale institutului sunt foarte bine cunoscute pentru 26% dintre respondenți. Un procent de 46% dintre cercetătorii care au ales să răspundă la chestionar și-au exprimat acordul cu privire la aplicarea acestui principiu oferind nota 4, iar dezacordul total a fost exprimat de către un procent de 6% dintre respondenți.

Întrebarea nr. 11: Vă rugăm să răspundeți cu Da sau Nu la următoarele afirmații: Atitudinea profesională



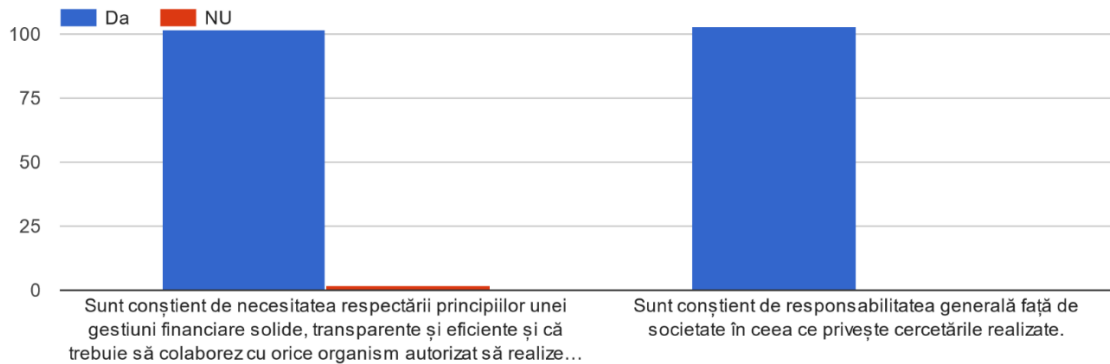
În ceea ce privește cunoașterea obligațiilor care le revin cu privire la proiectele de cercetare, 90% dintre cercetători le cunosc și le respectă.

Întrebarea nr. 12: Vă rugăm să răspundeți cu Da sau Nu la următoarea afirmație: Obligații contractuale și legale (Explicații principiu: Aceste ...icații, brevete, rapoarte, elaborarea de noi produse).



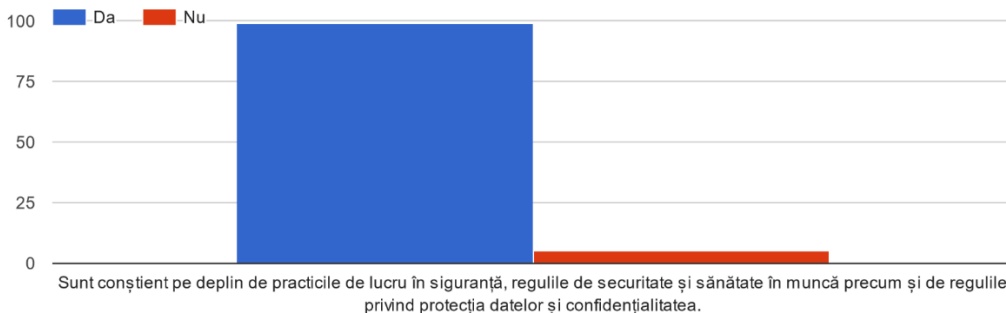
Un procent de 83% dintre cercetătorii care au răspuns la chestionar că sunt familiarizați cu reglementările naționale sau instituționale care vizează condițiile de muncă, în timp ce 20% dintre respondenți nu sunt familiarizați.

Întrebarea nr. 13: Vă rugăm să răspundeți cu Da sau Nu la următoarele afirmații: Responsabilitate



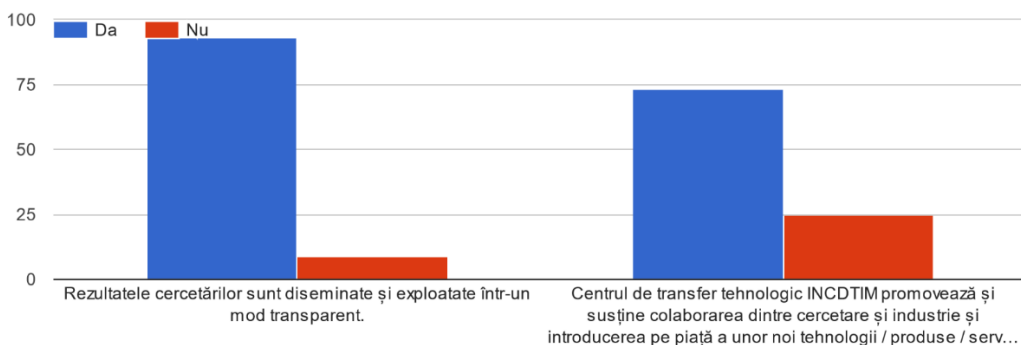
Cercetătorii din cadrul INCDTIM sunt conștienți că au obligația de a respecta principiile unui management financiar corect, transparent și eficient precum și de a coopera cu organismele de audit autorizate să le verifice activitatea.

Întrebarea nr. 14: Vă rugăm să răspundeți prin Da sau Nu la următoarele afirmații: Buna practică în cercetare



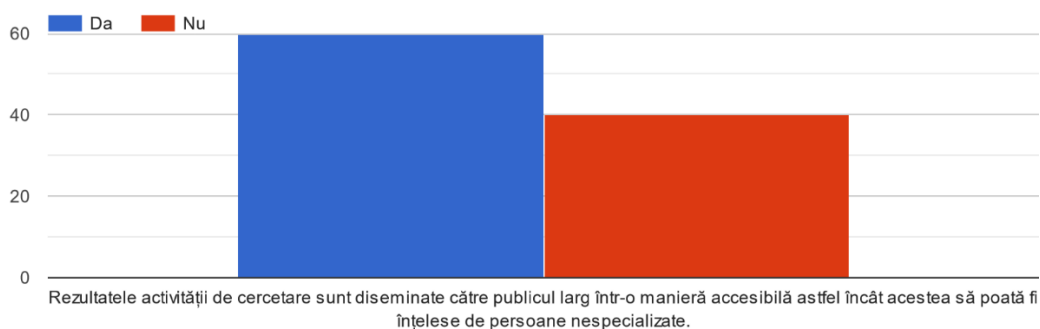
Buna practică în cercetare este un principiu cunoscut și respectat de către cercetători așa cum reiese din graficul de mai sus.

Întrebarea nr. 15: Vă rugăm să răspundeți cu Da sau Nu la următoarele afirmații: Distribuția, exploatarea rezultatelor



Rezultatele cercetării sunt diseminate și exploatate într-un mod transparent este opinia unui procent de 93% dintre respondenți, iar activitatea Centrului de transfer tehnologic de promovare și susținere a colaborării cu industria este cunoscută de către 73% dintre cercetătorii care au ales să răspundă la chestionar.

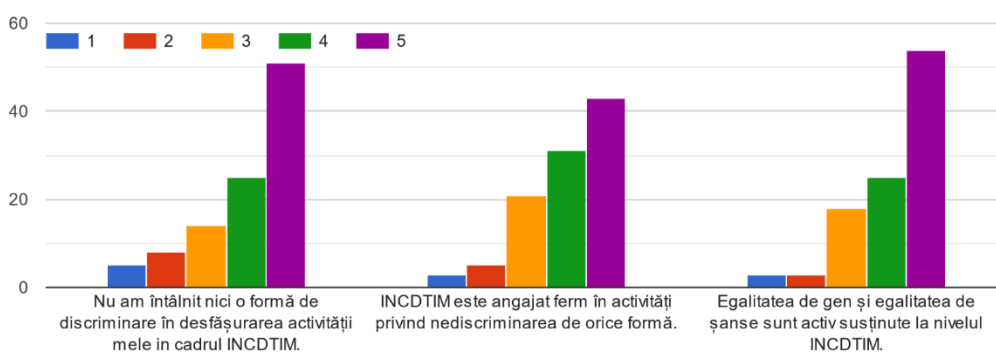
Întrebarea nr. 16: Vă rugăm să răspundeți prin Da sau Nu la următoarea afirmație: Angajamentul public



Rezultatele activității de cercetare sunt diseminate către publicul larg într-o manieră accesibilă astfel încât acestea să poată fi înțelese de persoane nespecializate – rezultatele chestionarului sugerează că 60% dintre respondenți sunt de acord că informațiile sunt prezentate într-un mod accesibil și ușor de înțeles, în timp ce 40% consideră că acest lucru nu este realizat corespunzător.

Această interpretare poate indica o diferență semnificativă între modul în care cercetările sunt comunicate și percepția publicului larg. Deși majoritatea consideră că informațiile sunt clare și accesibile, există un grup considerabil de persoane care nu sunt de acord, ceea ce sugerează posibile obstacole în procesul de diseminare a rezultatelor cercetării.

Întrebarea nr. 17: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Nediscriminare



În ceea ce privește nediscriminarea, doar 51% dintre cercetătorii care au răspuns la chestionar sunt de părere ca nu au întâlnit nici o formă de discriminare în desfășurarea activității, în timp ce 20% și-au exprimat Acordul dar nu în totalitate cu privire la aplicarea acestui principiu.

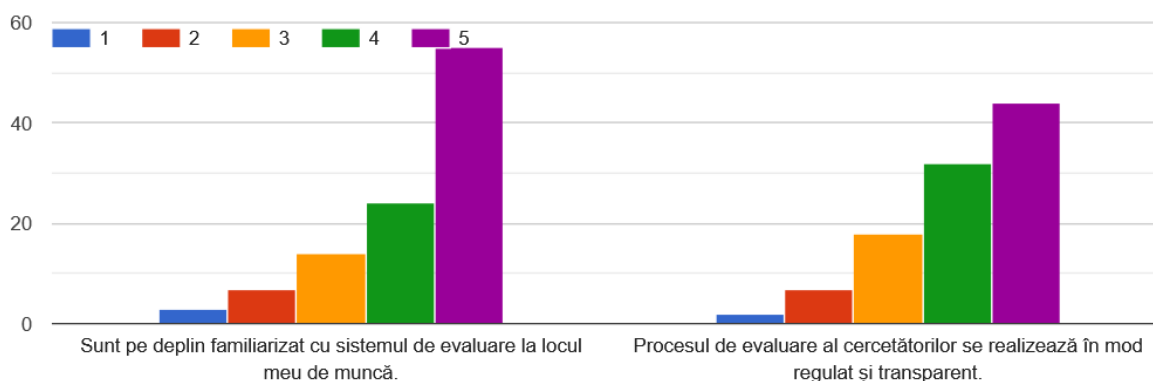
Institutul este angajat ferm în activități privind nediscriminarea de orice formă. La această afirmație numărul cercetătorilor care și-au exprimat Acordul total a fost de 43% respectiv 31% Acord în timp ce 21% nu și-au exprimat acordul dar nici dezacordul, dezacordul a fost exprimat de 5% prin acordarea notei 2 și 3% prin acordarea notei 3.



Egalitatea de gen și egalitatea de șanse sunt activ susținute la nivelul INCDTIM. Acordul total în ceea ce privește acest aspect a fost exprimat de către 54% dintre respondenți, respectiv 25% care au acordat nota 4 – Acord.

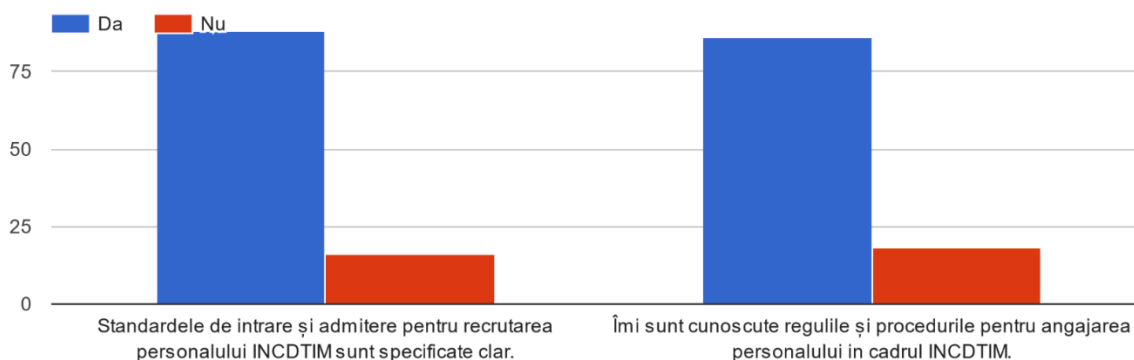
Rezultatele sugerează că institutul promovează principiile de nediscriminare și egalitate de șanse, iar majoritatea cercetătorilor consideră că aceste principii sunt aplicate eficient. Totuși, există și un grup semnificativ de cercetători care sunt doar parțial de acord sau care nu sunt complet convinși de implementarea acestor politici, indicând potențiale zone de îmbunătățire în claritatea și eficiența aplicării acestora.

**Întrebarea nr. 18:** Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: **Sisteme de evaluare**



Procedura de evaluare va fi actualizată în conformitate cu prevederile noului Statut al personalului de C-D dar și alinierea la principiile Cartei Europene a Cercetătorilor și a Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor prin respectarea standardelor în ceea ce privește transparența, echitatea, obiectivitatea, relevanța și flexibilitatea promovându-se astfel încrederea în sistemul de evaluare, dezvoltarea echipei pentru cercetători la toate nivelurile dar și îmbunătățirea calității cercetării.

Întrebarea nr. 19: Vă rugăm să răspundeți cu Da sau Nu la următoarele afirmații: Recrutare

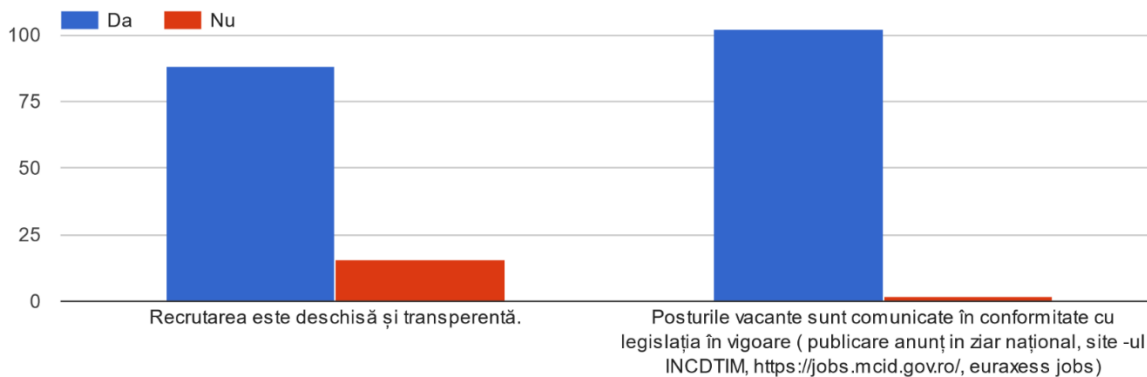


Pentru aplicarea Principiului Recrutării se vor include în Action Plan măsuri concrete care să respecte Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor.

Aceste măsuri vor include:

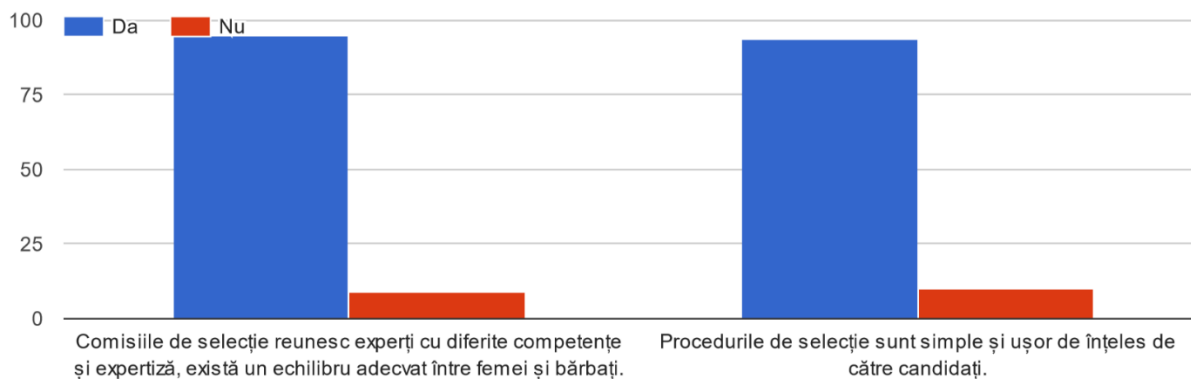
- Crearea unor politici transparente și clare de recrutare prin elaborarea unui Ghid care să descrie etapele procesului de recrutare;
- Training și formare pentru comisiile de selecție;
- Promovarea principiului OTM-T (Open, Transparent, and Merit – based Recruitment).

Întrebarea nr. 20: Vă rugăm să răspundeți cu Da sau Nu la următoarele afirmații: Recrutare ( Cod)



Cercetătorilor le este cunoscută modalitatea prin care sunt comunicate posturile vacante în cadrul institutului, respectiv publicarea într-un ziar național, site-ul INCDTIM, site-ul Ministerului Cercetării Inovării și Digitalizării, Euraxess Jobs.

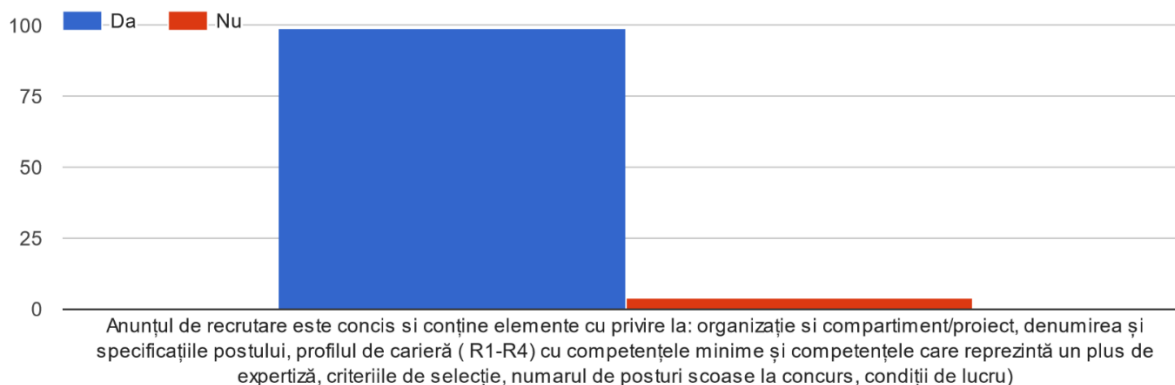
Întrebarea nr. 21: Vă rugăm să răspundeți cu Da sau Nu la următoarele afirmații: Selecția



Procedurile de selecție sunt simple și ușor de înțeles pentru un procent de 90% dintre cercetătorii care au răspuns la chestionar.

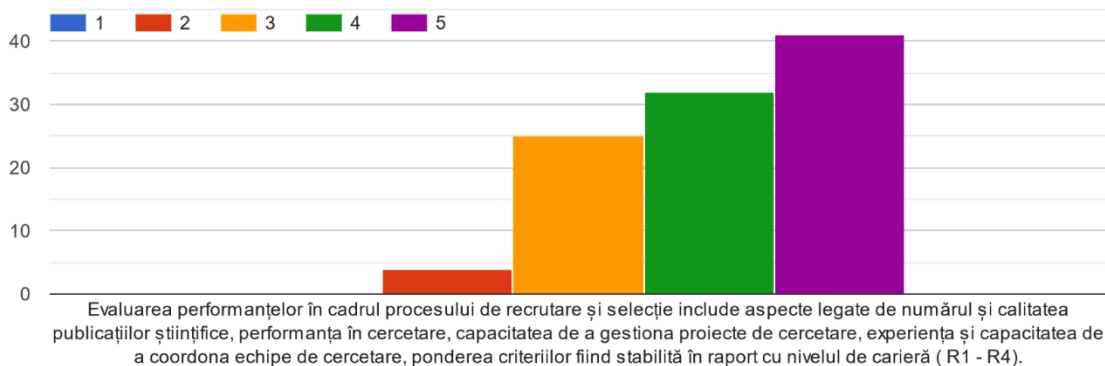
Procesul de selecție este obiectiv, echitabil și bazat pe merite, candidații fiind evaluați în mod corect și transparent.

Întrebarea nr. 22: Vă rugăm să răspundeți cu Da sau Nu la următoarele afirmații: Transparența



Confirmarea desfășurării unui proces de recrutare transparent este dată de procentul mare respectiv 99% cercetători care au răspuns DA la această întrebare.

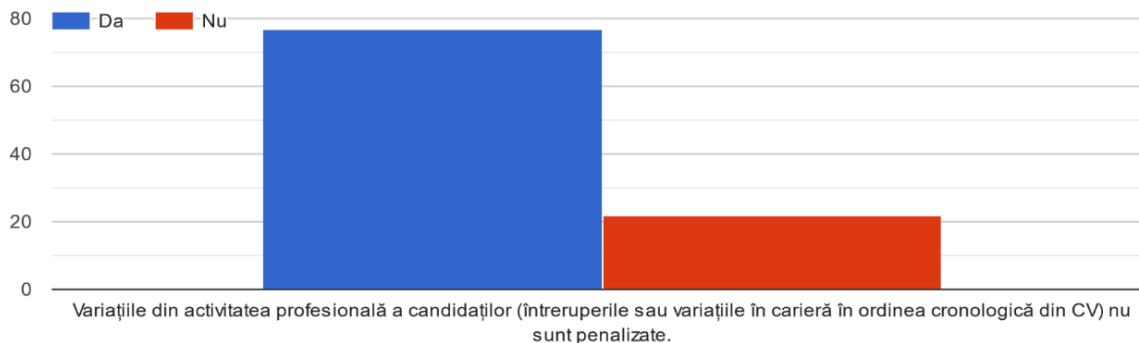
Întrebarea nr. 23: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Evaluarea meritului



Majoritatea cercetătorilor (total de acord 41% dintre cercetători, de acord 32%) sunt în favoarea includerii publicațiilor științifice, performanței în cercetare, capacității de a gestiona proiecte de cercetare și coordonării echipelor în procesul de recrutare și selecție, ceea ce indică o opinie larg răspândită că aceste aspecte sunt esențiale pentru evaluarea unui candidat, în funcție de nivelul de carieră. Rezultatele sugerează că există un consens larg în rândul cercetătorilor privind importanța evaluării criteriilor legate de publicațiile științifice, performanța în cercetare și abilitățile de management și coordonare în procesul de recrutare și selecție. Cu toate acestea, un procent semnificativ de cercetători (25%) rămâne neutru sau nu este complet convins că aceste criterii ar trebui să fie prioritare sau aplicate într-un mod specific în funcție de nivelul de carieră (R1 - R4).

Aceste rezultate sugerează că abordarea propusă este, în general, bine acceptată, dar există un spațiu pentru clarificări suplimentare sau pentru o discuție mai detaliată despre cum sunt stabilite ponderile și aplicarea acestora.

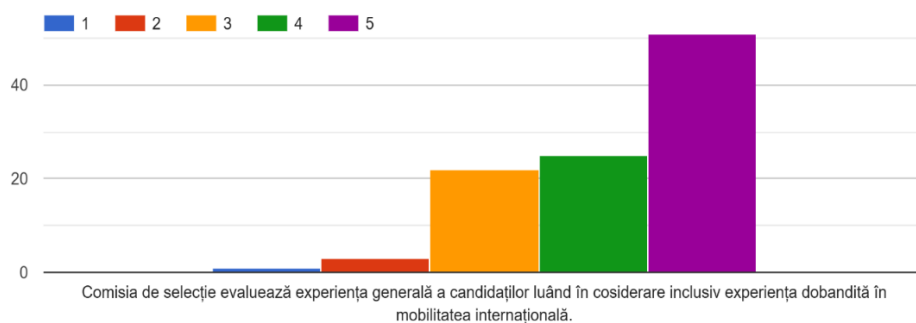
Întrebarea nr. 24: Vă rugăm să răspundeți cu Da sau Nu pentru următoarea afirmație: Variații în ordinea cronologică a CV-urilor



În ansamblu, majoritatea cercetătorilor (77%) sunt în favoarea unui sistem de evaluare mai flexibil, care nu penalizează variațiile din activitatea profesională, recunoscând că acestea pot reflecta diverse circumstanțe care nu diminuează valoarea unui candidat. Totuși, există o minoritate semnificativă (22%) care consideră că astfel de variații ar putea indica instabilitate profesională și ar trebui evaluate cu mai multă atenție.

Această diversitate de opinii sugerează că este important să existe un cadru clar de evaluare care să permită *flexibilitate*, dar și să garanteze *transparența și coerența* în modul în care sunt apreciate variațiile în traseele profesionale ale cercetătorilor.

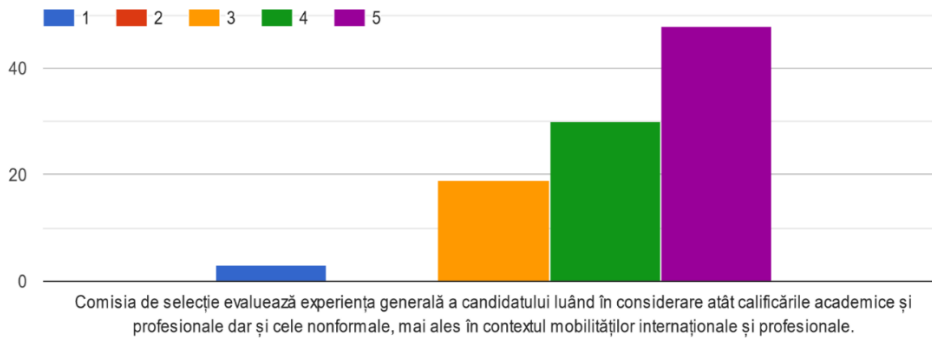
Întrebarea nr. 25: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea af...ecunoașterea experienței dobândite prin mobilitate



Experiența dobândită prin mobilitate internațională este evaluată pozitiv de către comisia de selecție sunt de acord total 51% dintre cercetători iar 25% dintre cercetători sunt parțial de acord. Un procent de 22% dintre cercetători au acordat nota 3, respectiv nici acord/nici dezacord.

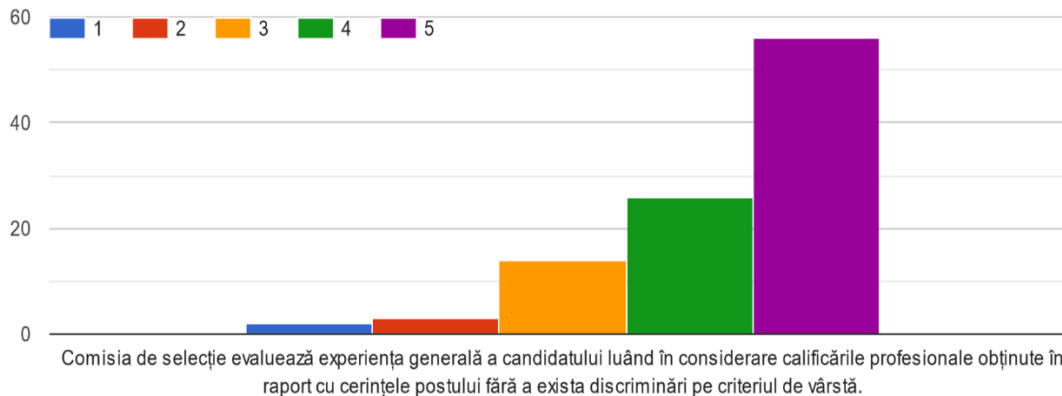
Rezultatele sugerează că, în general, majoritatea cercetătorilor consideră experiența de mobilitate internațională un factor pozitiv și important în evaluarea candidaților. Există, însă, o mică pondere de cercetători care au o părere neutră sau nu consideră mobilitatea internațională un factor semnificativ, ceea ce indică o diversitate de opinii în rândul cercetătorilor despre importanța acestei experiențe în procesul de selecție.

Întrebarea nr. 26: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Recunoașterea calificărilor



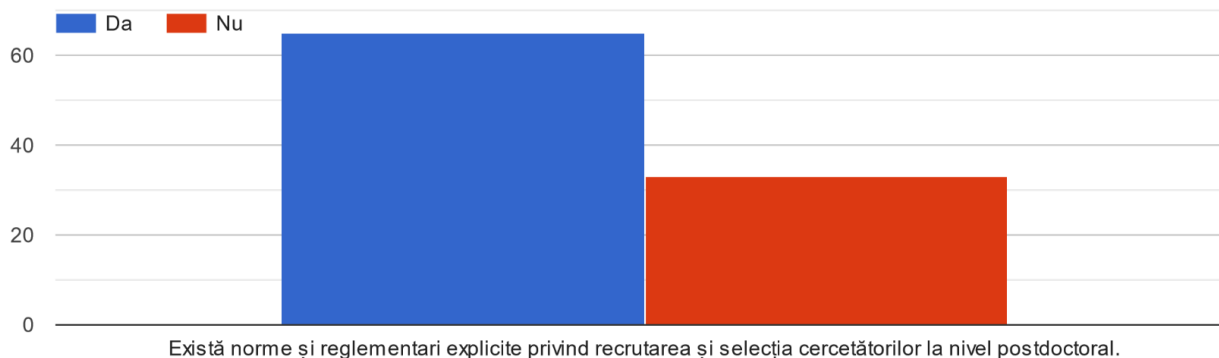
Rezultatele sugerează că majoritatea cercetătorilor consideră că evaluarea unui candidat ar trebui să fie mai largă și să includă nu doar calificările academice și profesionale, ci și experiențele nonformale, în special mobilitățile internaționale și profesionale. Există, însă, o mică pondere de cercetători care nu sunt de acord cu această abordare sau sunt reticenti în a o considera ca parte importantă a procesului de selecție. Aceasta poate reflecta o tendință generală de a recunoaște și alte tipuri de experiență în activitatea profesională, dar și o necesitate de a echilibra această abordare cu cele tradiționale.

Întrebarea nr. 27: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Vechimea in activitate



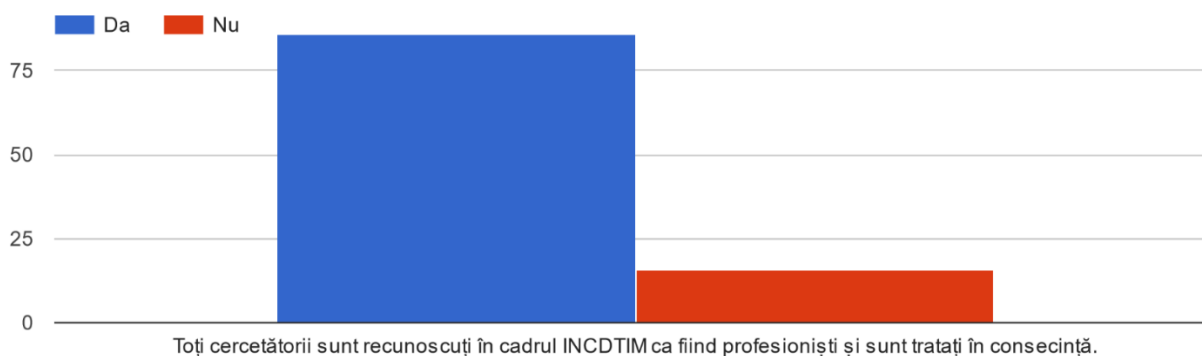
În ansamblu, majoritatea cercetătorilor (56% total de acord și 26% de acord) sunt de acord cu afirmația că experiența profesională ar trebui să fie evaluată în raport cu cerințele postului, fără discriminări pe criteriul vârstei. Cu toate acestea, există o minoritate de cercetători (14%) care rămân neutri sau nu sunt complet convinși de aplicarea acestui principiu, ceea ce sugerează că, deși conceptul este larg susținut, există încă îngrijorări legate de aplicabilitatea sa în practică. Aceste rezultate indică faptul că procesul de recrutare și selecție este în general perceput ca fiind echitabil, dar și că pot exista îngrijorări în legătură cu modul în care selecția este implementată efectiv și cu posibilitatea unor prejudecăți subtile legate de vârstă.

Întrebarea nr. 28: Vă rugăm să răspundeți cu Da sau Nu la următoarea afirmație: Numiri postdoctorat



Rezultatul sugerează că majoritatea celor care au răspuns (65%) sunt de părere că există norme și reglementări explicite privind recrutarea și selecția cercetătorilor la nivel postdoctoral, în timp ce un procent semnificativ (33%) consideră că nu există astfel de reglementări clare.

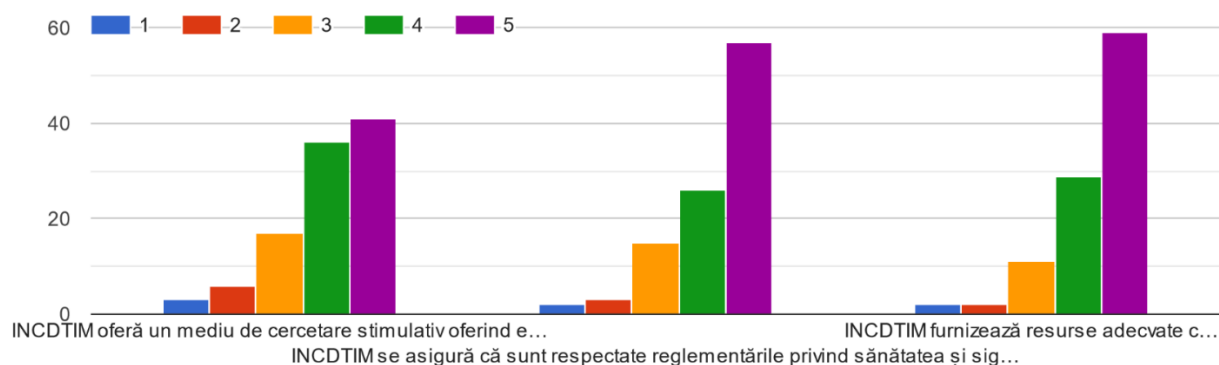
Întrebarea nr. 29: Vă rugăm să răspundeți cu Da sau Nu la următoarea afirmație: Recunoașterea profesiei



Rezultatul sondajului indică faptul că, în general, există o percepție pozitivă și larg răspândită despre recunoașterea profesionalismului cercetătorilor în cadrul INCDTIM. Majoritatea consideră că cercetătorii sunt tratați cu respectul și statutul corespunzător în cadrul institutului. Totuși, există și o mică proporție (16%) care nu împărtășește aceeași opinie, ceea ce poate sugera existența unor diferențe de percepție privind tratamentul cercetătorilor sau posibilitatea unor discrepanțe în modul în care sunt recunoscuți și apreciați la nivel instituțional.

Aceste diferențe ar putea reflecta divergențe în experiențele individuale ale cercetătorilor sau o percepție că statutul lor profesional nu este întotdeauna recunoscut în mod egal în toate departamentele sau la toate nivelele.

Întrebarea nr. 30: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Mediul de cercetare



INCDTIM oferă un mediu de cercetare stimulatив oferind echipamente, facilități și oportunități inclusiv pentru colaborarea la distanță în cadrul rețelelor de cercetare.

O parte semnificativă a cercetătorilor consideră mediul de cercetare stimulatив dar există și o nevoie clară de a îmbunătăți și optimiza aceste facilități.

INCDTIM se asigură că sunt respectate reglementările privind sănătatea și siguranța în activitatea de cercetare.

În ansamblu, majoritatea celor care au răspuns sunt satisfăcuți sau foarte mulțumiți de respectarea reglementărilor privind sănătatea și siguranța. Totuși, există câțiva cercetători care nu sunt complet convinși sau care nu au o părere clară, iar un procent mic exprimă o nemulțumire clară.

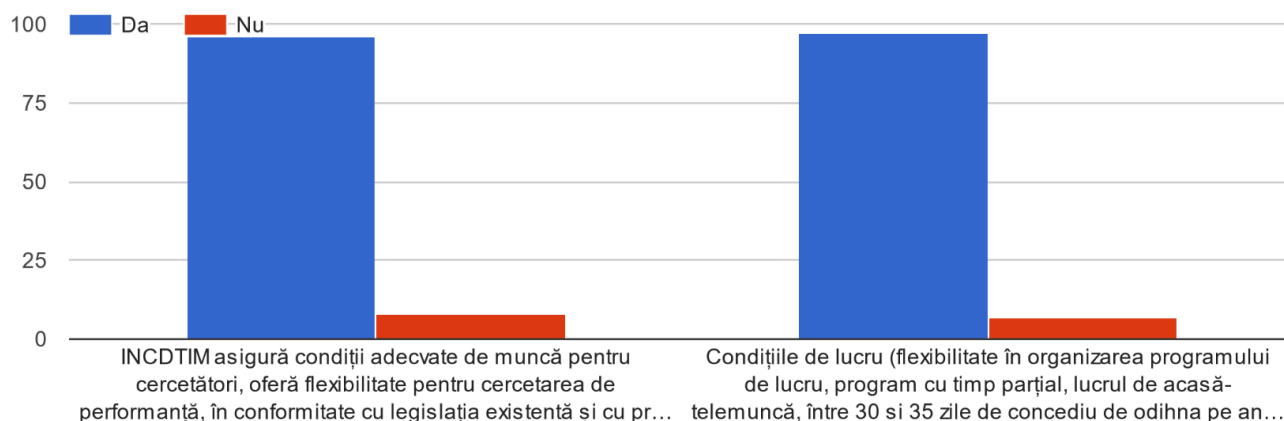
Măsurile care se impun pentru îmbunătățire:

- comunicare mai clară și periodică a măsurilor de sănătate și siguranță, pentru ca toți cercetătorii să cunoască reglementările și procedurile
- verificări periodice și audit intern
- sesiuni de informare periodică pe teme de sănătate și siguranță în muncă pentru a diminua orice risc de neînțelegere sau de nerespectare a reglementărilor.

INCDTIM furnizează resurse adecvate care vin în sprijinul programului de lucru convenit.

În general, răspunsurile sugerează că majoritatea cercetătorilor sunt mulțumiți de resursele oferite de INCDTIM, însă există și o mică proporție de persoane care consideră că mai sunt aspecte care pot fi îmbunătățite.

Întrebarea 31: Vă rugăm să răspundeți cu Da sau Nu la următoarele afirmații: Condiții de lucru



INCDTIM asigură condiții adecvate de muncă pentru cercetători, oferă flexibilitate pentru cercetarea de performanță, în conformitate cu legislația existentă și cu prevederile contractului colectiv de muncă.

Majoritatea cercetătorilor sunt mulțumiți de condițiile de muncă, dar este important să se acorde atenție și grupului minoritar de cercetători care nu sunt pe deplin satisfăcuți, pentru a asigura un mediu de lucru echilibrat și performant pentru toți.

Condițiile de lucru (flexibilitate în organizarea programului de lucru) sunt aceleași la toate nivelurile de carieră.

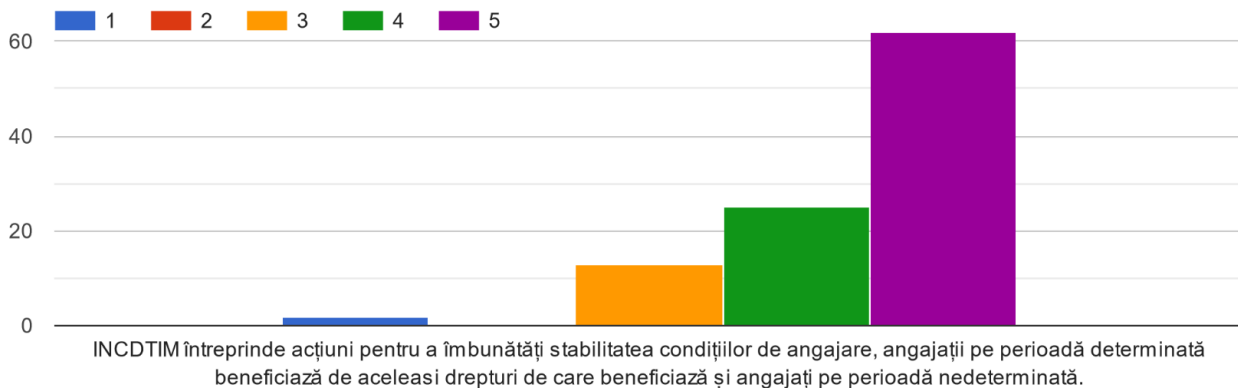
Rezultatele obținute pentru întrebarea referitoare la flexibilitatea în organizarea programului de lucru la toate nivelurile de carieră sunt foarte pozitive, cu 97% dintre respondenți răspunzând afirmativ ("da"). Aceasta sugerează că majoritatea cercetătorilor percep că există o uniformitate semnificativă în ceea ce privește flexibilitatea programului de lucru, indiferent de nivelul lor de carieră.

#### **Posibile beneficii ale acestui răspuns:**

- INCDTIM promovează un mediu de muncă care sprijină cercetarea de performanță, permițând cercetătorilor să își gestioneze mai eficient timpul.
- Flexibilitatea îmbunătățește satisfacția angajaților și poate contribui la reducerea stresului și a epuizării profesionale (burnout).

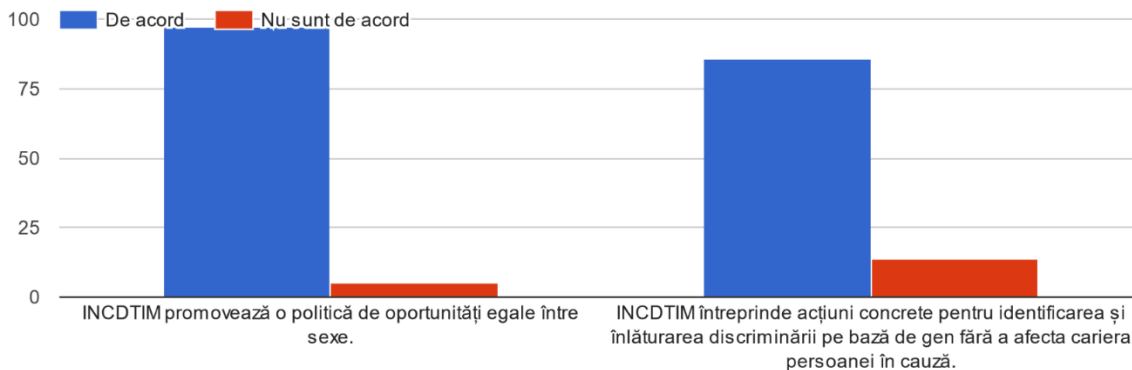


Întrebarea nr. 32: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Stabilitatea și permanența angajării



INCDTIM întreprinde acțiuni pentru a îmbunătăți stabilitatea condițiilor de angajare, angajații pe perioadă determinată sunt tratați la fel ca cei angajați pe perioadă nedeterminată. Evaluarea pozitivă (62% și 26%) sugerează o apreciere majoritară pentru măsurile luate de INCDTIM. Aceste procente ridicate sugerează că majoritatea angajaților consideră că angajatorul le oferă condiții echitabile și că sunt întreprinse acțiuni pentru a îmbunătăți stabilitatea locurilor de muncă, indiferent de tipul de contract.

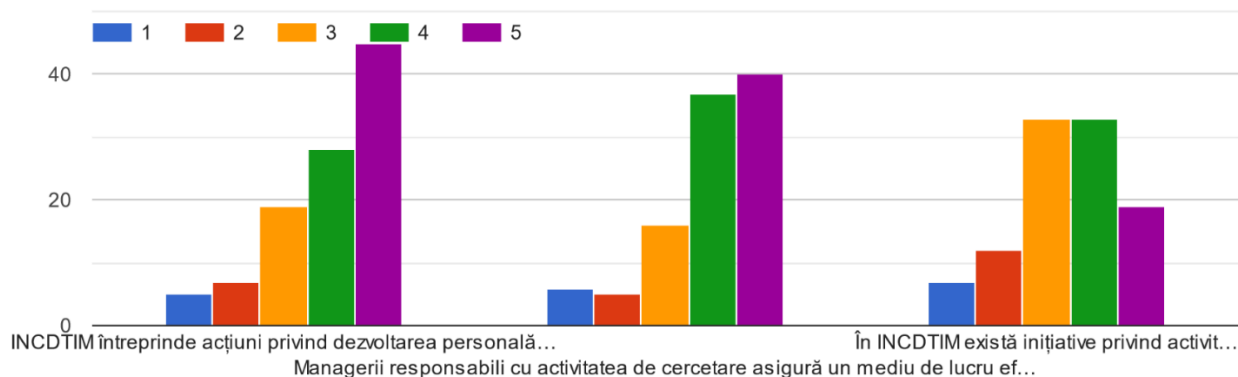
Întrebarea nr. 33: Vă rugăm să răspundeți cu De acord sau Nu sunt de acord la următoarele afirmații: Egalitatea de șanse



INCDTIM promovează o politică de oportunități egale între sexe.

Un procent semnificativ de 97% sugerează că INCDTIM este percepută ca fiind o organizație care promovează activ egalitatea de șanse între bărbați și femei. Acest lucru poate însemna că în cadrul institutului sunt politici eficiente în ceea ce privește recrutarea, promovarea și dezvoltarea profesională, care nu sunt influențate de sex. INCDTIM întreprinde acțiuni concrete pentru identificarea și înlăturarea discriminării pe bază de gen fără a afecta cariera persoanei în cauză.

Întrebarea nr. 34: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Evoluția carierei



INCDTIM întreprinde acțiuni privind dezvoltarea personală și profesională a cercetătorilor și celorlalte categorii de personal.

O mare parte dintre cercetătorii care au răspuns la chestionar (45 % acord total și 28% acord parțial) consideră că angajatorul ia măsuri pentru dezvoltarea lor profesională și personală. Aceste măsuri includ cursuri de formare, sesiuni de instruire, participarea la conferințe, mentorat sau alte programe de dezvoltare continuă.

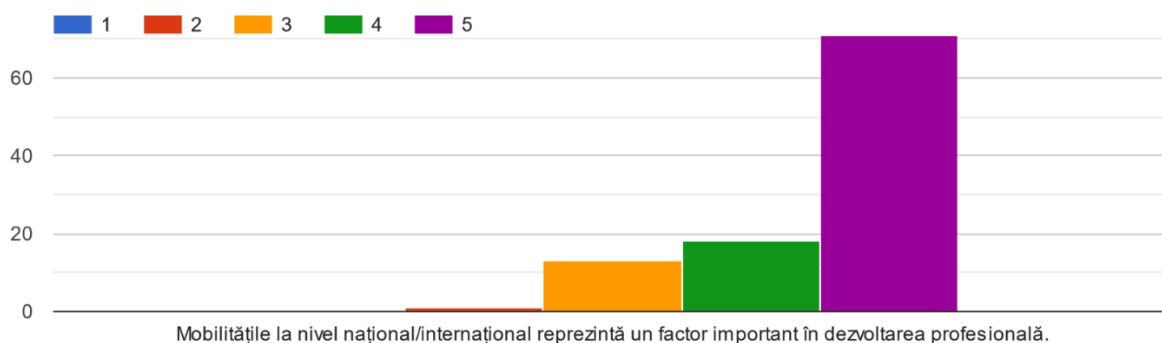
Managerii responsabili cu activitatea de cercetare asigură un mediu de lucru eficient pentru perfecționarea și dezvoltarea carierei cercetătorilor și îi încurajează să desfășoare activități specifice formării profesionale continue.

Rezultatele sugerează că majoritatea cercetătorilor consideră că managerii de cercetare le acordă sprijin în dezvoltarea profesională continuă (77% dintre răspunsuri favorabile). Totuși, este important să se abordeze și nemulțumirile minoritare (6%) pentru a asigura tuturor cercetătorilor aceleași oportunități de dezvoltare.

În INCDTIM există inițiative privind activitatea de mentorat.

Deși inițiativele de mentorat sunt prezente în INCDTIM, există o percepție mixtă în rândul cercetătorilor cu privire la eficiența acestora (52% acord favorabil, 33% nu au exprimat un acord favorabil sau nefavorabil și 19% dezacord). Pentru a îmbunătăți aceste inițiative, este important să se clarifice și să se promoveze mai bine programele de mentorat, să se ofere mai multe oportunități și să se colecteze feedback constant de la angajați pentru a adapta aceste inițiative la nevoile lor.

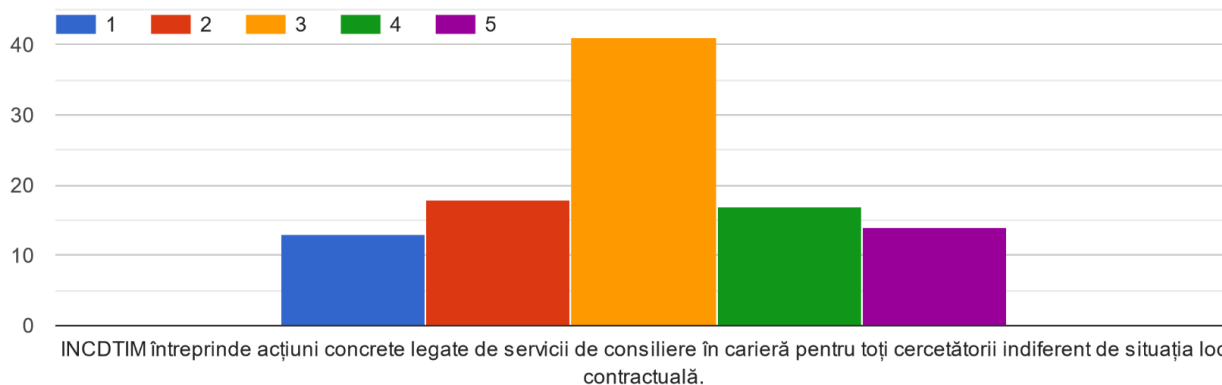
Întrebarea nr. 35: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Valoarea mobilității



Mobilitățile la nivel național / internațional reprezintă un factor important în dezvoltarea profesională.

Mobilitatea este foarte apreciată de majoritatea cercetătorilor din INCDTIM, cu 70% dintre angajați acordând un acord total pentru acest aspect. Totuși, pentru a spori percepția pozitivă și a asigura o aplicare uniformă, este necesar să se îmbunătățească transparența și accesibilitatea programelor de mobilitate, precum și să se asigure suportul administrativ și financiar corespunzător pentru cei care doresc să beneficieze de aceste oportunități.

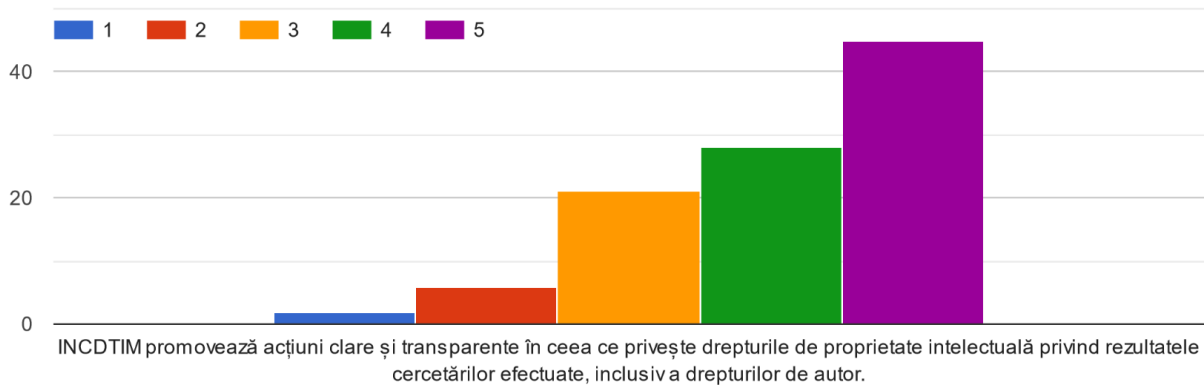
Întrebarea nr. 36: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Accesul la consultanță pentru carieră



INCDTIM întreprinde acțiuni concrete legate de servicii de consiliere în carieră pentru toți cercetătorii indiferent de situația loc contractuală.

Deși există unele inițiative de consiliere în carieră, rezultatele sugerează că acestea nu sunt percepute ca fiind suficient de eficiente sau accesibile pentru majoritatea cercetătorilor din INCDTIM. Doar 31% dintre angajați sunt de acord în mod activ cu serviciile de consiliere existente, iar o proporție semnificativă de 41% sunt neutri sau nemulțumiți. Pentru a îmbunătăți acest aspect, INCDTIM ar trebui să îmbunătățească promovarea și accesibilitatea serviciilor, să creeze un program mai structurat și să colecteze feedback continuu pentru a răspunde mai bine nevoilor cercetătorilor.

Întrebarea nr. 37: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Drepturile de proprietate intelectuală

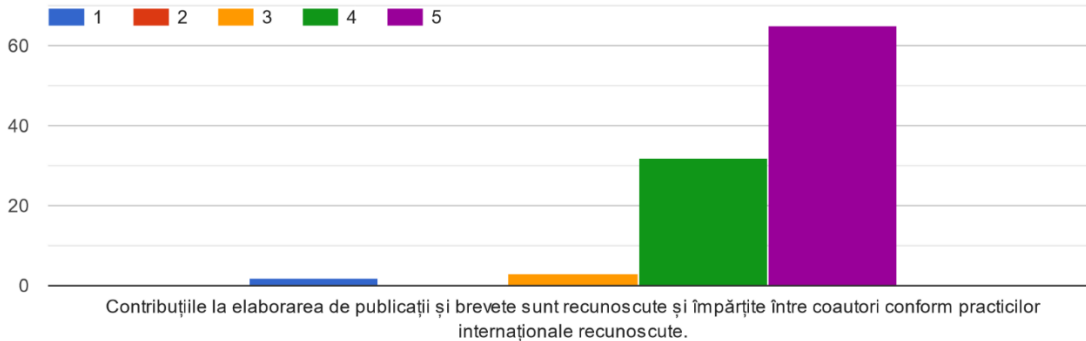


INCNTIM promovează acțiuni clare și transparente în ceea ce privește drepturile de proprietate intelectuală privind rezultatele cercetărilor efectuate.

Rezultatele sugerează că majoritatea cercetătorilor din INCNTIM sunt de acord că în cadrul institutului se promovează acțiuni clare și transparente în ceea ce privește drepturile de proprietate intelectuală

- 45% au acordat nota 5 (acord total), ceea ce indică un acord semnificativ din partea cercetătorilor că INCNTIM promovează acțiuni clare și transparente în privința drepturilor de proprietate intelectuală.
- 28% au acordat nota 4 (acord parțial), ceea ce sugerează că o parte considerabilă dintre cercetători apreciază acțiunile INCNTIM, dar consideră că ar putea exista îmbunătățiri sau clarificări suplimentare.
- 21% au acordat nota 3 (nici acord/nici dezacord), ceea ce indică o percepție neutră din partea unui număr semnificativ de angajați, care nu sunt siguri de claritatea și transparența acțiunilor privind drepturile de proprietate intelectuală.
- 6% au acordat nota 2 (dezacord parțial), ceea ce sugerează că unii cercetători consideră că INCNTIM nu este suficient de clar sau transparent în ceea ce privește drepturile de proprietate intelectuală.
- 2% au acordat nota 1 (dezacord total), ceea ce reflectă o mică proporție de cercetători care nu consideră că INCNTIM întreprinde acțiuni corespunzătoare în acest domeniu.

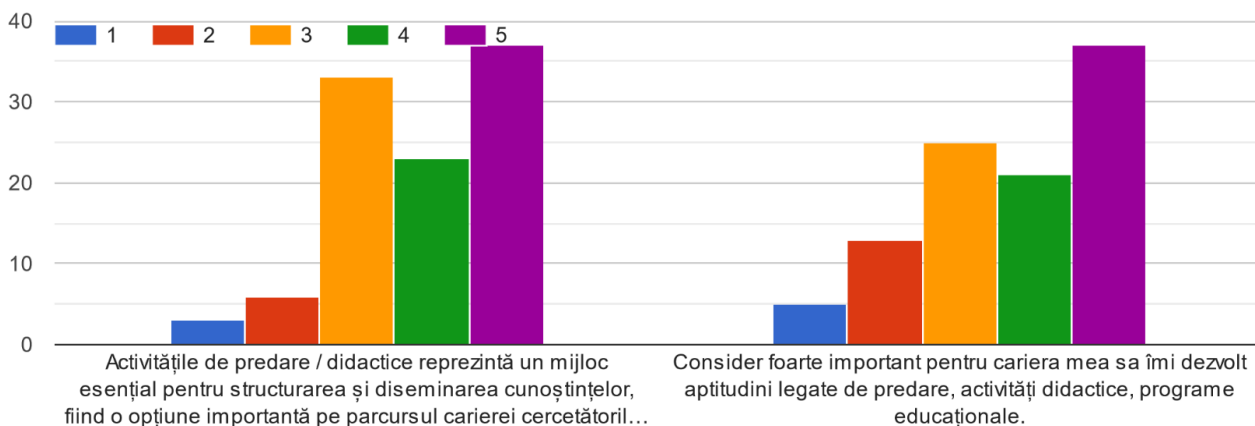
Întrebarea nr. 38: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Drepturile de co-autor



Contribuțiile la elaborarea de publicații și brevete sunt recunoscute și împărțite între coautori conform practicilor internaționale recunoscute.

Majoritatea cercetătorilor din INCDTIM sunt de acord că instituția promovează acțiuni clare și corecte în ceea ce privește recunoașterea contribuțiilor la publicații și brevete, cu 65% dintre angajați acordând un acord total și 32% un acord parțial. Totuși, pentru a îmbunătăți și mai mult procesul și a reduce orice confuzie sau nemulțumiri, este important să se clarifice și să se comunice mai bine principiile de recunoaștere a contribuțiilor, asigurându-se că acestea sunt aplicate uniform și transparent în toate proiectele de cercetare.

Întrebarea nr. 39: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Predarea



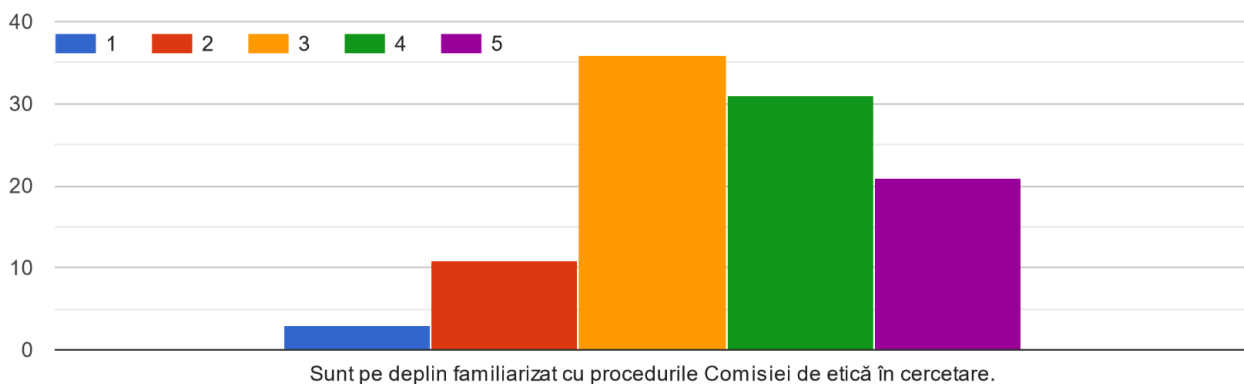
*Activitățile de predare / didactice* reprezintă un mijloc esențial pentru structurarea și diseminarea cunoștințelor, fiind o opțiune importantă pe parcursul carierei cercetătorilor.

Rezultatele arată o divergență de opinii între cercetători cu privire la importanța activităților didactice. Deși majoritatea consideră predarea esențială sau importantă, o treime dintre cercetători sunt neutri sau nu consideră că aceste activități sunt o parte esențială a carierei lor. Aceasta sugerează că, deși educația are un rol în carierele multora, există și cercetători care prioritizază cercetarea și alte activități academice în detrimentul predării.

*Consider foarte important pentru cariera mea sa îmi dezvolt aptitudini legate de predare, activități didactice, programe educaționale.*

Rezultatele arată că o majoritate semnificativă (58%) dintre cercetători consideră important să își dezvolte aptitudini didactice și educaționale, fie într-un mod total (37%), fie moderat (21%). Totuși, există și un procent important (25%) care nu consideră aceste aptitudini ca fiind extrem de importante sau le tratează cu neutralitate, iar 18% sunt în dezacord (13% ușor și 5% total). Aceste diferențe sugerează că, deși mulți cercetători înțeleg importanța educației, există o diversitate de perspective asupra rolului predării în carierele lor.

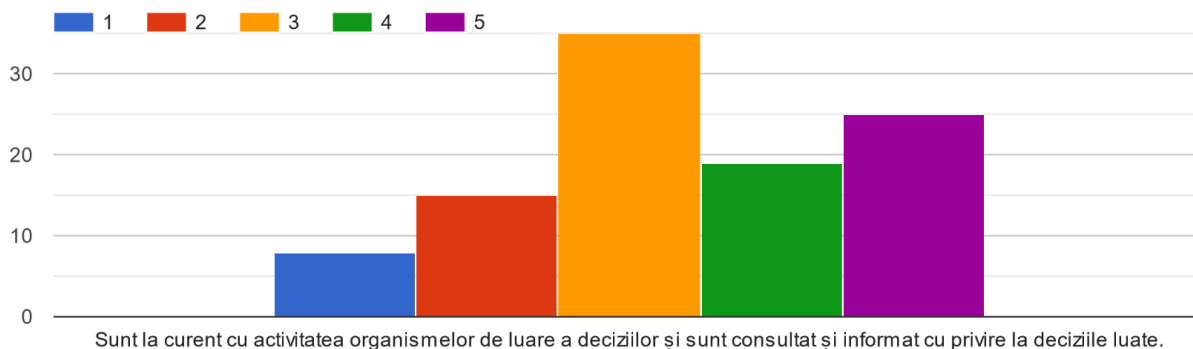
Întrebarea nr. 40: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Sesizări / reclamații



Sunt pe deplin familiarizat cu procedurile Comisiei de etică în cercetare.

Rezultatele sugerează că majoritatea cercetătorilor din INCDTIM sunt familiarizați cu procedurile Comisiei de etică în cercetare, dar există un număr semnificativ de angajați care nu sunt complet informați sau care consideră că ar trebui să existe o clarificare suplimentară a acestora. Aproape 52% dintre cercetători sunt de acord că procedurile sunt accesibile și clare (21% acord total și 31% acord parțial), dar există și 36% care au o percepție neutră, iar 14% au exprimat nemulțumiri sau neclarități. În acest sens, îmbunătățirea instruirii și a comunicării privind etica în cercetare ar putea contribui semnificativ la o mai bună familiarizare a cercetătorilor cu procedurile relevante.

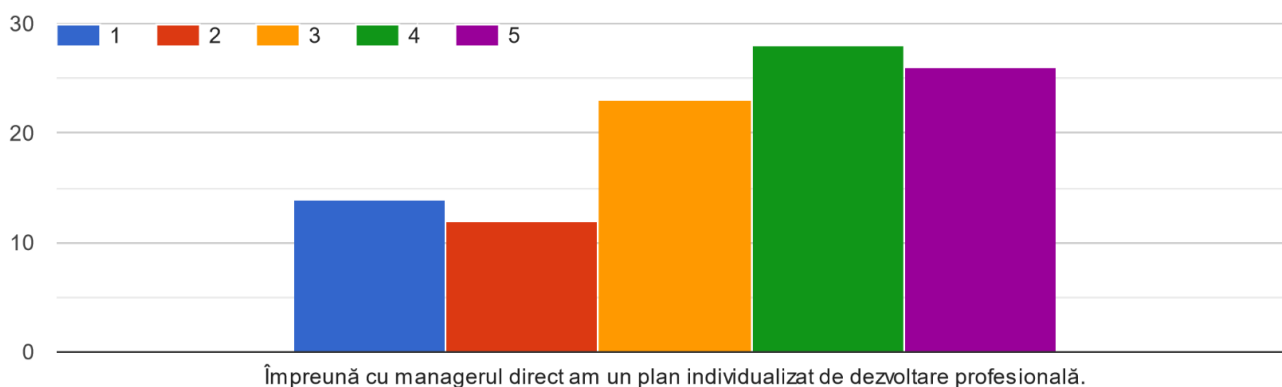
Întrebarea nr. 41: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afir... Participarea în organismele de luare a deciziilor



Sunt la curent cu activitatea organismelor de luare a deciziilor și sunt consultat și informat cu privire la deciziile luate

Rezultatele sugerează că există un grad semnificativ de incertitudine sau lipsă de transparență în procesul decizional. Deși 44% dintre cercetători (25% + 19%) sunt informați și consultați într-o măsură semnificativă, aproape 35% sunt neutri sau nu consideră că sunt suficient informați (nota 3). În plus, 23% dintre cercetători (15% + 8%) se simt oarecum excluși din procesul decizional, ceea ce sugerează o nevoie de îmbunătățire a comunicării și transparenței în cadrul instituutului, pentru a asigura o implicare mai largă a cercetătorilor în procesul decizional.

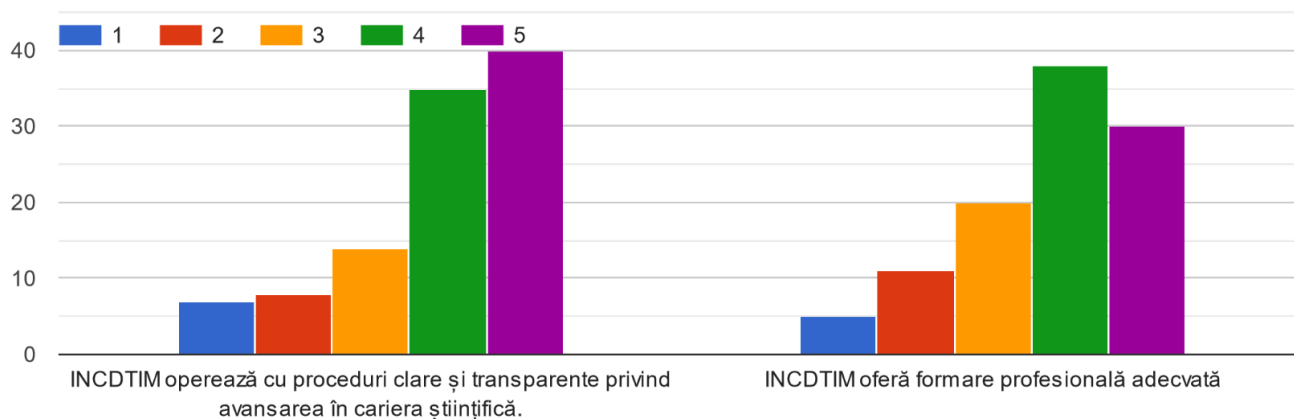
Întrebarea nr. 42: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord/nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Relația cu supraveghetorii



Împreună cu managerul direct am un plan individualizat de dezvoltare profesională.

Rezultatele sugerează că, deși o parte dintre cercetători (54% dintre cei cu nota 5 și 4) beneficiază de un plan de dezvoltare profesională individualizat și lucrează cu managerul lor direct, aproape 50% dintre cercetători nu sunt pe deplin implicați sau nu au un plan clar de dezvoltare profesională. Acesta este un semnal că există loc pentru îmbunătățiri semnificative în ceea ce privește susținerea și ghidarea cercetătorilor în carierele lor, astfel încât aceștia să poată beneficia de un plan bine definit care să le sprijine evoluția profesională.

Întrebarea nr. 44: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: Dezvoltarea profesională continuă



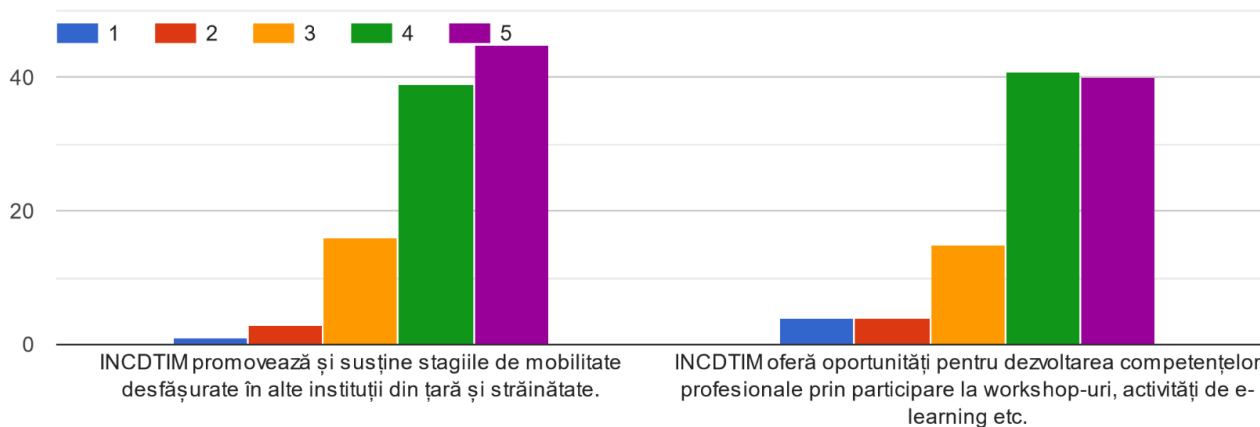
INCDTIM operează cu proceduri clare și transparente privind avansarea în cariera științifică.

Rezultatele arată că 75% dintre cercetători (40% + 35%) consideră că procedurile de avansare sunt clare și transparente, într-o măsură semnificativă. Totuși, există un procent considerabil de 14% dintre cercetători care sunt neutri sau nu au o opinie clară asupra acestora, iar 15% dintre cercetători (8% + 7%) nu sunt de acord sau sunt în dezacord total cu această afirmație, semnalând potențiale deficiențe în comunicarea și implementarea procedurilor de avansare.

INCDTIM oferă formare profesională adecvată

Rezultatele sugerează că 68% dintre cercetători (30% + 38%) sunt de acord că INCDTIM oferă formare profesională adecvată într-o măsură semnificativă, însă 31% (20% + 11% + 5%) nu sunt complet mulțumiți sau nu percep formarea oferită ca fiind suficient de adecvată pentru nevoile lor.

Întrebarea nr. 45: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afir...a profesională în cercetare și dezvoltarea continuă



INCDTIM promovează și susține stagiile de mobilitate desfășurate în alte instituții din țară și străinătate.

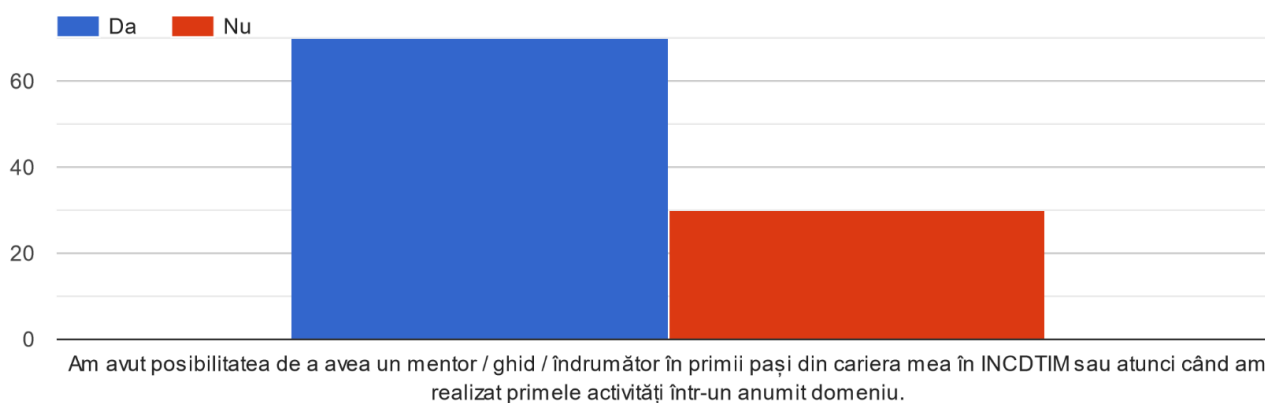


Rezultatele arată că 84% dintre cercetători (45% + 39%) sunt de acord că INCDTIM promovează și susține stagiile de mobilitate, ceea ce indică o evaluare pozitivă a acestui aspect. Totuși, există un 16% dintre cercetători care sunt neutri sau nu sunt complet mulțumiți de aceste oportunități, iar 4% dintre cercetători (3% + 1%) sunt în dezacord moderat sau total, ceea ce sugerează că există unele provocări în promovarea și accesibilitatea acestora.

INCDTIM oferă oportunități pentru dezvoltarea competențelor profesionale prin participare la workshop-uri, activități de e-learning etc.

Rezultatele arată că 81% dintre cercetători (40% + 41%) sunt de acord că INCDTIM oferă oportunități pentru dezvoltarea competențelor profesionale, ceea ce sugerează o evaluare foarte pozitivă a activităților de formare continuă. Totuși, există 19% dintre cercetători (15% + 4% + 4%) care nu sunt complet mulțumiți de oportunitățile oferite sau sunt neutri în privința acestora.

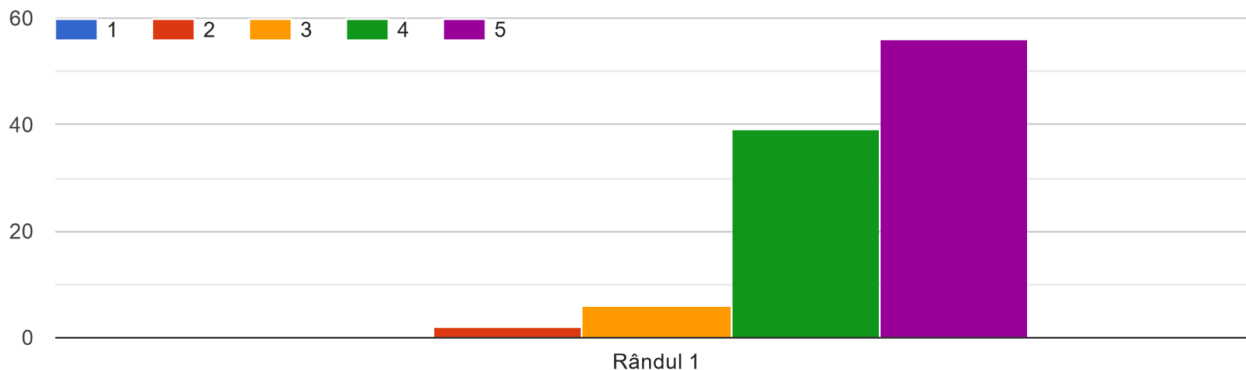
Întrebarea nr. 46: Vă rugăm să răspundeți cu Da sau Nu la următoarea afirmație: Supravegherea/Supervizarea



Am avut posibilitatea de a avea un mentor / ghid / îndrumător în primii pași din cariera mea în INCDTIM sau atunci când am realizat primele activități într-un anumit domeniu.

Rezultatele arată că 70% dintre cercetători au avut acces la un mentorat sau îndrumare în primii pași din carierele lor, ceea ce este un aspect pozitiv, indicând o cultură de sprijin și învățare continuă în INCDTIM. Totuși, 30% dintre cercetători nu au beneficiat de acest tip de suport, ceea ce poate semnala o oportunitate de îmbunătățire a procesului de integrare și sprijin al noilor cercetători.

Întrebarea nr. 47: Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total; 3= nici acord / nici dezacord; 5 = acord total pentru următoarea afirmație: INCDTIM este un angajator bun.



Rezultatele sugerează o percepție generală pozitivă asupra INCDTIM ca angajator, cu 95% dintre cercetători (56% + 39%) care consideră că institutul este un angajator bun, fie în mod total, fie într-un mod moderat. Totuși, există un mic procent de cercetători care sunt neutri sau în dezacord, ceea ce indică faptul că mai există aspecte de îmbunătățit.

### **Sugestiile de îmbunătățire oferite de către cercetătorii care au răspuns la chestionar:**

#### **1. Îmbunătățirea condițiilor de muncă:**

- INCDTIM ar putea să se concentreze pe îmbunătățirea condițiilor de muncă, asigurându-se că toți angajații au acces la resursele necesare pentru a-și desfășura activitatea într-un mediu confortabil și eficient. Acest lucru poate include îmbunătățirea echipamentelor, a infrastructurii sau a spațiilor de lucru.

#### **2. Promovarea oportunităților de avansare profesională:**

- Ar putea fi util să se acorde mai multă atenție oportunităților de avansare și dezvoltare profesională, prin organizarea unor sesiuni de formare, mentorat, sau prin crearea unui cadru mai clar pentru promovare. Acest lucru poate contribui la satisfacția angajaților și la fidelizarea acestora.

#### **3. Comunicare mai transparentă:**

- INCDTIM ar putea să adopte o comunicare mai transparentă referitoare la deciziile luate la nivel instituțional, la strategii și la planuri de viitor. În acest fel, cercetătorii ar putea înțelege mai bine procesele decizionale și cum pot contribui la îmbunătățirea mediului de muncă.

#### **4. Solicitarea de feedback constant și implicarea angajaților în procesul de îmbunătățire:**

- Ar fi util să se implementeze mecanisme de feedback periodic, prin sondaje sau întâlniri, care să permită cercetătorilor să-și exprime preocupările și sugestiile de îmbunătățire. În acest fel, institutul ar putea identifica rapid aspectele care necesită îmbunătățiri și ar arăta că prețuiește opiniile angajaților săi.

## Aveți vreo sugestie legată de îmbunătățirea libertății de cercetare în cadrul INCDTIM?

Răspunsurile oferite de cercetători (39 răspunsuri) cu privire la libertatea de cercetare în cadrul INCDTIM reflectă atât provocările actuale, cât și aspectele care pot fi îmbunătățite pentru a sprijini mai mult libertatea cercetătorilor în activitatea lor științifică. Iată o interpretare a acestor rezultate:

### Provocări identificate:

1. **Dependenta de finanțare și cerințele stricte ale acestora:** Un punct central al comentariilor este dependența de finanțare, care limitează libertatea de cercetare. Cercetătorii sunt adesea constrânși să urmeze teme de cercetare dictate de fondurile obținute, iar unele surse de finanțare nu sunt întotdeauna la timp, ceea ce creează o incertitudine financiară care afectează inițiativele de cercetare inovatoare sau cu risc ridicat. În plus, se cer garanții de succes, ceea ce descurajează cercetarea riscantă și poate reduce libertatea de explorare a unor subiecte noi.
2. **Lipsa unui sistem de coordonare internă eficient:** Cercetătorii sugerează că, deși activitățile de cercetare sunt destul de autonome, adesea acestea nu sunt conectate suficient de bine pentru a genera un impact semnificativ. De asemenea, se critică faptul că cercetarea este uneori orientată prea mult spre diseminare (participarea la conferințe și publicarea de articole), în loc să fie concentrată pe rezultatele fundamentale ale cercetării.
3. **Povara birocratică asupra cercetătorilor seniori:** Cercetătorii seniori, deși ar trebui să fie lideri în cercetare, se confruntă cu o povară administrativă mare, ceea ce le limitează timpul și resursele pentru cercetarea propriu-zisă. Mulți sugerează că sistemul românesc nu permite cercetătorilor seniori să își conducă propriile grupuri de cercetare sau laboratoare, comparativ cu sistemele de cercetare din alte țări (de exemplu, Germania). Aceasta poate afecta atât autonomia, cât și creativitatea cercetătorilor.
4. **Mediu de cercetare mai rigid, dar încurajarea unor proiecte riscante limitată:** Deși există o libertate de cercetare teoretică, aceasta este restricționată în practică de modul în care sunt distribuite fondurile și de faptul că mulți cercetători nu sunt încurajați să se implice în teme riscante sau inovatoare. Se subliniază că cercetarea nu ar trebui să fie concentrată doar pe obținerea de rezultate care se traduc în publicări, ci mai mult pe explorarea de noi teme care să contribuie substanțial la domeniul de cercetare.

### Sugestii pentru îmbunătățirea libertății de cercetare:

1. **Reducerea dependenței de finanțarea restrictivă:** Cercetătorii sugerează că, pentru a încuraja mai mult libertatea de cercetare, ar trebui să se pună accent pe atragerea de fonduri europene (nu doar naționale), care pot oferi mai multă flexibilitate și pot sprijini cercetarea riscantă. De asemenea, o simplificare a procedurilor de obținere a finanțării și un timing mai predictibil al acestora ar putea reduce incertitudinile financiare și ar încuraja mai mult inovația.
2. **Stimularea unui climat de colaborare interdisciplinară:** Cercetătorii propun crearea de platforme interne de colaborare și organizarea de evenimente de schimb de idei (atelieri de lucru, sesiuni de brainstorming etc.), între diferite departamente sau domenii de cercetare.

Acestea ar facilita un dialog deschis și ar contribui la creșterea sinergiilor, esențiale pentru dezvoltarea de proiecte inovative.

3. **Reducerea birocrăției și sprijinirea cercetătorilor seniori:** O reformă în gestionarea resurselor administrative și sprijinirea cercetătorilor seniori ar putea spori mult libertatea de cercetare. O posibilă soluție ar fi crearea unui sistem în care cercetătorii seniori să poată să își conducă propriile grupuri de cercetare, cu mai multă autonomie și mai puține constrângeri birocratice.
4. **Promovarea unei mai mari transparențe în alocarea resurselor:** Ar fi benefic ca procesul de alocare a resurselor financiare și umane să fie mai transparent și mai obiectiv, pentru a oferi tuturor cercetătorilor acces egal la resurse. De asemenea, transparența în privința direcțiilor strategice de cercetare ar putea ajuta la alinierea mai clară între inițiativele de cercetare și nevoile institutului.
5. **Consolidarea unei culturi a rezultatelor fundamentale:** O altă sugestie este ca activitatea de cercetare să nu fie orientată doar spre publicarea de articole și participarea la conferințe, ci mai ales spre obținerea unor rezultate fundamentale care pot contribui cu adevărat la avansarea domeniului de cercetare. În acest sens, se propune o mai bună definiție a ceea ce reprezintă „rezultatele cercetării” și încurajarea unor teme de cercetare inovative.

## Concluzii:

Cercetătorii care au răspuns la întrebare consideră că libertatea de cercetare este limitată din cauza constrângerilor financiare, și a birocrăției administrative. Totuși, există un potențial semnificativ pentru îmbunătățirea acestui climat prin sprijinirea cercetătorilor cu mai multă autonomie, transparență și colaborare interdisciplinară, precum și prin adaptarea sistemului de finanțare și organizare a resurselor. Crearea unui mediu de cercetare mai liber și mai flexibil va permite cercetătorilor să contribuie cu adevărat la inovație și avansarea științifică.

## Vă rugăm să precizați orice sugestie privind îmbunătățirea principiilor etice la nivelul INCDTIM

Răspunsurile primite (33 de răspunsuri) oferă o serie de sugestii legate de îmbunătățirea principiilor etice la nivelul institutului.

Aceste răspunsuri reflectă mai multe aspecte importante care ar putea să conducă la schimbări pozitive și la îmbunătățirea climatului de lucru și performanței cercetării.

### 1. Crearea unui sistem de formare continuă și conștientizare periodică

- **Seminarii anuale sau bianuale:** Ar fi util ca INCDTIM să organizeze seminarii periodice pentru toți angajații, dedicate principiilor etice și bunelor practici în cercetare. Aceste seminarii ar putea include teme precum respectarea legislației privind etica în cercetare, prevenirea plagiatului, transparentizarea rezultatelor cercetării și conflictele de interese.
- **Obligația de a participa:** Participarea la aceste seminarii ar putea fi obligatorie sau cel puțin recomandată, pentru a asigura că toți cercetătorii sunt familiarizați cu principiile etice și cu cele mai bune practici din domeniu.

## 2. Comisia de Etică - Transparentizare și Implicare Externă

- **Comisie de etică formată din membri externi:** Unele sugestii subliniază necesitatea formării unei comisii de etică independente, posibil formată din membri externi sau non-colaboratori ai institutului, pentru a asigura imparțialitatea în rezolvarea disputelor etice. Acesta ar putea fi un pas important pentru a asigura transparența și obiectivitatea în procesele decizionale.
- **Publicarea disputelor etice:** Atunci când există dispute etice publice, acestea ar trebui gestionate cu transparență de către conducerea institutului. De asemenea, în situațiile în care disputele nu sunt publice, ar trebui să existe un proces clar de rezolvare a acestora, imparțial, eventual cu ajutorul unor părți terțe neutre.

## 3. Clarificarea și Aplicarea Politicilor Etice

- **Clarificarea principiilor etice:** Ar trebui să existe un cadru clar, detaliat, care să definească concret ce presupune politica de etică în cercetare și ce înseamnă respectarea acesteia în practica zilnică.
- **Monitorizare și raportare:** Ar fi benefic să existe un sistem de monitorizare pentru comportamentele etice la nivelul institutului, precum și un mecanism de raportare a încălcărilor etice. Acestea ar trebui să fie accesibile angajaților, iar raportările să poată fi făcute fără teama de repercusiuni.

## 4. Transparența și Responsabilitatea Publicațiilor

- **Implicarea tuturor autorilor în procesul de publicare:** Este esențial ca, înainte de publicarea unui articol, toți cei care au contribuit la cercetare să fie consultați cu privire la datele ce urmează să fie publicate. Aceasta asigură că informațiile sunt prezentate corect și complet, protejând astfel imaginea institutului.
- **Recunoașterea instituțională:** Se sugerează ca INCDTIM să apară ca autor pe toate publicațiile în care cercetătorii utilizează resursele institutului, pentru a spori transparența și responsabilitatea.

## 5. Prevenirea Hărțuirii și Abuzurilor

- **Măsuri de prevenire a hărțuirii:** Organizarea de sesiuni de formare și seminarii periodice pentru toți angajații, în care să se discute despre comportamentele inacceptabile, efectele lor și prevenire. Aceste sesiuni ar putea include exemple de situații de hărțuire și metode de intervenție.

## Concluzii:

În general, pentru a îmbunătăți principiile etice la nivelul INCDTIM, ar trebui să se implementeze un sistem structurat și transparent care să includă sesiuni de formare continuă, promovarea unui mediu de lucru bazat pe echitate și respect și stabilirea unor norme clare de comportament etic. De asemenea, se recomandă implicarea unei terțe părți neutre în rezolvarea disputelor etice pentru a asigura imparțialitatea procesului.

## Ce schimbări ați dori în organizarea INCDTIM sau ce percepții negative aveți?

Răspunsurile primite (46 de răspunsuri) oferă o imagine detaliată a percepțiilor și a sugestiilor pentru îmbunătățirea activității și a structurii institutului. Aceste răspunsuri reflectă mai multe aspecte importante care ar putea să conducă la schimbări pozitive și la îmbunătățirea climatului de lucru și performanței cercetării.

### 1. Transparența și comunicarea

- **Transparența în luarea deciziilor:** Răspunsurile primite sugerează o lipsă de transparență în procesul decizional sugestia fiind de a se comunica mai clar și mai frecvent deciziile administrative și financiare, inclusiv prin canale scrise și accesibile tuturor angajaților.
- **Comunicare mai bună între departamente și cercetători:** Organizarea de seminarii și workshopuri inter-departamentale ar ajuta la crearea unei sinergii mai puternice între cercetători.

### 2. Condiții de muncă și echilibru viață profesională-viață personală

- **Suport pentru mame:** Un punct negativ semnalat este tratamentul inegal între bărbați și femei, mai ales în ceea ce privește maternitatea. Sunt propuse măsuri precum posibilitatea de a lucra cu normă parțială până când copiii ajung la o vârstă mai mare (de exemplu, 12 ani), pentru a sprijini mamele în menținerea echilibrului între carieră și viața de familie.
- **Sabbatical year:** Introducerea unei practici de „sabbatical year” pentru cercetători, similară cu modelele din universitățile și institutele de cercetare din țările dezvoltate, ar contribui la sănătatea mentală și profesională a angajaților, oferindu-le o pauză necesară pentru a reveni cu forțe proaspete.

### 3. Resurse financiare și salarizare

- **Probleme cu salarizarea:** Mai multe răspunsuri indică o lipsă de predictibilitate și claritate în ceea ce privește salariile, cu fluctuații frecvente și modificări bazate mai mult pe considerente financiare decât pe performanță. Se sugerează un sistem de salarizare mai stabil și mai transparent.
- **Alocarea fondurilor pentru cercetare:** Lipsa unui buget consistent și clar definit pentru cercetare este o problemă constantă. În plus, multe răspunsuri sugerează că fondurile pentru infrastructura de cercetare nu sunt suficiente.

### 4. Infrastructura de cercetare

- **Infrastructura de cercetare:** gestionarea și întreținerea adecvată a infrastructurii nu pare să fie suficient de bine organizată, fondurile pentru infrastructura de cercetare fiind insuficiente.

## 5. Birocrația

- **Reducerea birocrăției:** Multe răspunsuri subliniază că cercetătorii petrec mult timp cu raportări și cerințe administrative care nu contribuie direct la activitatea de cercetare. Se propune o reducere semnificativă a birocrăției pentru a permite cercetătorilor să se concentreze pe activitatea lor științifică.

## 6. Motivarea și dezvoltarea profesională

- **Lipsa unui cadru mai clar pentru mentorat:** Crearea unui cadru mai clar pentru mentorat ar putea ajuta la dezvoltarea cercetătorilor tineri și la formarea unor lideri în cercetare. De asemenea, se sugerează crearea unor oportunități de avansare profesională și de recunoaștere a muncii depuse.
- **Dezvoltarea profesională continuă:** Participarea la cursuri și traininguri pentru dezvoltarea competențelor profesionale este văzută ca o necesitate, iar angajații ar trebui să aibă acces mai ușor la astfel de oportunități.

### Dacă ați avea oportunitatea de a schimba ceva în INCDTIM, ce schimbări ați face?

Răspunsurile primite ( 53 răspunsuri ) sugerează o varietate de opinii și sugestii privind posibile schimbări în cadrul INCDTIM, fiecare reflectând preocupările și dorințele angajaților pentru îmbunătățirea organizației.

1. **Îmbunătățirea infrastructurii și resurselor IT:** Cercetătorii sugerează eficientizarea resurselor IT existente pentru a sprijini cercetarea.
2. **Reducerea birocrăției și eficientizarea administrativului:** Mai mulți respondenți au menționat reducerea birocrăției și simplificarea fluxurilor interne de documente. Aceasta reflectă o nemulțumire față de sarcinile administrative care pot afecta timpul și energia cercetătorilor, precum și o dorință de a lăsa cercetătorii să se concentreze mai mult pe activitatea științifică.
3. **Transparență și comunicare:** Crearea unui newsletter care să asigure transparența deciziilor conducerii, precum și îmbunătățirea comunicării interne, reprezintă teme frecvent menționate de către cercetători. Aceste propuneri reflectă dorința de a construi un mediu de lucru mai deschis, în care cercetătorii să fie informați și implicați în procesul decizional.
4. **Motivarea financiară și salarizarea:**
  - Egalizarea salariilor pe grade de cercetare, cu creșteri periodice și evitarea reducerilor arbitrare ale acestora, este o temă recurentă. O altă sugestie este ca salarizarea cercetătorilor să nu depindă de proiectele câștigate, pentru a asigura un venit stabil și motivant. Aceste opinii reflectă o dorință de a îmbunătăți condițiile financiare pentru cercetători, care sunt percepute ca fiind sub media europeană.
5. **Colaborare și interdisciplinaritate:**
  - Multe propuneri sugerează crearea de echipe interdisciplinare și colaborarea mai strânsă între grupurile de cercetare, ceea ce ar putea stimula idei inovative și ar îmbunătăți dinamica muncii de cercetare.

## 6. Dezvoltare profesională și mentorat:

- Activitățile de mentorat și crearea unor oportunități de dezvoltare profesională sunt menționate ca fiind esențiale pentru creșterea competențelor cercetătorilor. De asemenea, s-a sugerat crearea unui compartiment dedicat în depunerea de proiecte, pentru a sprijini cercetătorii în accesarea de fonduri externe.

În general, majoritatea sugestiilor se axează pe îmbunătățirea condițiilor de muncă, creșterea transparenței și simplificarea proceselor administrative, iar multe dintre propuneri vizează o mai bună motivare financiară și profesională pentru cercetători. Totodată, există un apel clar către o cultură organizațională mai deschisă și o mai bună cooperare.

## **Aveți vreo sugestie legată de îmbunătățirea diseminării rezultatelor cercetării către publicul larg?**

Răspunsurile oferite de cercetători (38 răspunsuri ) la întrebarea despre îmbunătățirea diseminării rezultatelor cercetării către publicul larg pun accent pe creșterea accesibilității și vizibilității cercetării, precum și pe implicarea activă a cercetătorilor și a institutului în procesul de comunicare. Iată câteva sugestii și teme care au reieșit din răspunsuri:

### 1. Utilizarea platformelor de social media

- **Prezența activă pe platformele de socializare:** Este sugerat ca institutul să fie activ pe platformele de social media (Facebook, Instagram, LinkedIn, TikTok), cu postări care să implice publicul larg, cum ar fi „o zi în laborator” sau prezentări scurte ale cercetărilor. Crearea de filme scurte (2-3 minute) pentru a explica cercetările într-un limbaj accesibil publicului larg ar putea ajuta la o mai bună diseminare. Acestea ar putea fi distribuite pe YouTube, TikTok sau pe site-ul INCDTIM.
- **Crearea unui site web dedicat:** Unii cercetători sugerează crearea unei pagini web dedicate, unde rezultatele cercetării să fie prezentate într-o formă mai accesibilă publicului larg, nu doar ca articole științifice complexe, ci și în formate mai atractive, cum ar fi infografice sau prezentări vizuale.

### 2. Evenimente deschise și educaționale

- **Ziua porților deschise și evenimente de tip „Noaptea cercetătorilor”:** Aceste evenimente sunt deja organizate, dar se sugerează extinderea acestora și diversificarea activităților. De exemplu, organizarea de festivaluri de știință, parteneriate cu instituții educaționale (licee, școli) și implicarea mai activă a publicului prin tururi virtuale ale institutului. Aceste evenimente ar putea include și activități pentru diverse grupuri sociale (de exemplu, vârstnici, ONG-uri).
- **Colaborarea cu școlile și universitățile:** Încurajarea cercetătorilor să devină cadre didactice asociate sau să se organizeze cursuri în cadrul institutului, ca parte a educației științifice, ar facilita transferul cunoștințelor către un public mai larg și mai tânăr.



### 3. Formate accesibile și prezentări clare

- **Traducerea rezultatelor într-un limbaj accesibil:** Unul dintre cele mai frecvente comentarii este că cercetătorii întâmpină dificultăți în a explica rezultatele cercetării într-un limbaj simplu, din cauza complexității domeniilor lor. Crearea unei echipe de experți în comunicare științifică ar putea ajuta la traducerea rezultatelor în termeni mai accesibili publicului larg. De asemenea, materialele de diseminare, cum ar fi broșuri sau prezentări vizuale, ar putea contribui la o comunicare mai eficientă.
- **Simplificarea informațiilor:** Cercetătorii sugerează crearea de materiale vizuale care explică rezultatele cercetării, utilizând exemple din viața de zi cu zi pentru a face informațiile mai clare și ușor de înțeles.

### 4. Crearea de parteneriate și colaborări externe

- **Colaborarea cu media:** Implicarea mass-media (radio, televiziune) pentru a promova cercetările și rezultatele lor într-un limbaj accesibil ar putea crește vizibilitatea acestora. De asemenea, participarea la târguri, expoziții și alte evenimente publice ar putea contribui la diseminarea rezultatelor cercetării.
- **Parteneriate cu instituții externe:** Colaborarea cu companii din domeniul de cercetare, precum și cu organizații non-guvernamentale sau instituții educaționale, ar putea ajuta la promovarea cercetării și la aducerea acesteia mai aproape de publicul larg.

### Concluzii:

Pentru a îmbunătăți diseminarea rezultatelor cercetării către publicul larg, INCDTIM ar putea să îmbunătățească accesibilitatea informațiilor prin utilizarea platformelor de social media, organizarea de evenimente educaționale și deschise, și crearea de parteneriate externe. Este important ca cercetătorii să învețe cum să comunice într-un limbaj simplu și clar, iar institutul ar trebui să investească în resurse pentru diseminare, cum ar fi echipe de comunicare și bugete pentru organizarea de evenimente și producerea de materiale informative.