

UG na drodze do doskonałości

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rozmowa z dr Katarzyną Świerk – dyrektorką Biura Nauki, koordynatorką UG ds. HR Excellence in Research oraz audytorką Komisji Europejskiej w zakresie programu SWAF – Science with and for Society – w szóstą rocznicę przyznania Uniwersytetowi Gdańskiemu wyróżnienia HR Excellence in Research



Doktor Katarzyna Świerk

Fot. archiwum prywatne

► Co oznacza wyróżnienie HR Excellence in Research?

HR Excellence in Research to wyróżnienie przyznawane przez Komisję Europejską instytucjom badawczym w ramach Human Resources Strategy for Researchers, której celem jest systematyczne zwiększanie atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowców w Unii Europejskiej. Wyróżnione instytucje mogą posługiwać się logo HR Excellence in Research, które wskazuje na to, że zapewniają one naukowcom warunki pracy oraz prowadzą rekrutację naukowców zgodnie z wytycznymi Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania.

► Czym jest Europejska Karta Naukowca i dlaczego ważne jest przestrzeganie jej zasad?

Europejska Karta Naukowca to spis czterdziestu wartości, które są istotne dla zwiększania atrakcyjności warunków pracy oraz roz-

woju kariery w środowisku naukowców w Europie. Karta oraz towarzyszący jej Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych zostały uchwalone w 2005 roku jako zalecenie Komisji Europejskiej adresowane do naukowców, pracodawców oraz podmiotów zewnętrznych finansujących prace badawcze i rozwojowe. Najważniejsze wartości, którymi powinien kierować się pracodawca, to przejrzystość procesu rekrutacji oraz równe traktowanie kandydatów. Stosowanie się do zaleceń Kodeksu ma zapewnić rozwój atrakcyjnego, otwartego oraz zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla naukowców, a także wnieść realny wkład w rozwój Europejskiej Przestrzeni Badawczej.

► Co oznacza przyznanie instytucji logo HR Excellence in Research i jakie są zalety z tego wynikające?

Instytucje wyróżnione logo HR Excellence in Research są premiowane w międzynarodowych konkursach grantowych Komisji Europejskiej w zakresie badań i innowacji, krajowych konkursach grantowych Narodowego Centrum Nauki oraz Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, a także w konkursach i programach Ministerstwa Edukacji i Nauki. Instytucje te otrzymują również prawo do zamieszczania ogłoszeń na platformie Euraxess będącej częścią ogólnoeuropejskiej inicjatywy zapewniającej informacje i usługi pomocnicze dla naukowców i studentów.

Sam fakt przyznania wyróżnienia oznacza, że instytucja wykonała już prace wstępne polegające na przeprowadzeniu samooceny wewnętrznych zasad, procedur i funkcjonujących praktyk pod kątem wartości

opisanych w Europejskiej Karcie Naukowca. Następnie przeprowadziła analizę potrzeb naukowców i na tej podstawie zbudowała strategię HR oraz Plan działań. Kolejny etap to wdrożenie wszystkich zaplanowanych zadań. Czyli samo otrzymanie wyróżnienia to początek drogi „do doskonałości”, a nie zakończenie procesu. W zależności od tego, na jakim etapie rozwoju jest instytucja naukowa, profity z wdrożenia strategii HR są większe lub mniejsze. Główne zalety to poprawa warunków pracy dzięki przejrzystym zasadom zatrudnienia i uczciwej rekrutacji oraz zwiększenie rozpoznawalności i widzialności instytucji w Europie, gdyż logo automatycznie pojawia się na jej profilu w Euraxess. Należy także podkreślić, że wyróżnione instytucje mają większe szanse w zakresie pozyskiwania finansowania nauki z funduszy europejskich. I ostatnia, bardzo istotna zaleta, to impuls do wewnętrznych zmian kulturowych – zwłaszcza w kwestii równego traktowania i równości płci.

► 19 maja 2015 roku Uniwersytet Gdański zadeklarował wdrożenie zasad Europejskiej Karty Naukowca i niecały rok później – 18 kwietnia 2016 – otrzymał wyróżnienie HR Excellence in Research jako drugi uniwersytet w Polsce. Jak zmieniła się nasza uczelnia dzięki działaniom w ramach HR Excellence in Research?

Uniwersytet nie tylko się zmienił, ale nadal się zmienia. Szczegółowe działania, raporty, statystyki można śledzić na stronie https://ug.edu.pl/pracownicy/rozwoj_kariera. Jesteśmy teraz w tak zwanej fazie odnowienia wyróżnienia, czyli złożyliśmy szczegółowy raport do Komisji Europejskiej i czekamy na wyznaczenie audytorów,



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

którzy na podstawie dokumentów oraz informacji uzyskanych podczas wizyty studyjnej podejmą decyzję o podtrzymaniu wyróżnienia lub wskażą obszary do poprawy. Kilka kluczowych zmian czy kroków potwierdzających wdrażanie strategii HR to chociażby przyjęcie w 2017 roku Polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych, podpisanie – również w 2017 – *Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni* i powołanie dwa lata później Komisji ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego, czy przyjęcie w 2021 roku Polityki rozwoju kadr UG. Jednak największą wartością tych działań jest fakt, że odpowiadają one na rzeczywiste, wielokrotnie zgłaszane potrzeby całej społeczności akademickiej. Wspomniana już Polityka rozwoju kadr UG porządkuje sprawy kariery naukowej i zasady awansowania – wskazano w niej trzy alternatywne ścieżki kariery akademickiej. Opracowano nowe zasady oceny nauczycieli akademickich z uwzględnieniem specyfiki dyscyplin naukowych, co wielokrotnie było postulowane przez środowisko akademickie. Okresowa aktualizacja Planu działań pozwala właśnie na szybką reakcję i odpowiedź na pojawiające się potrzeby, takie jak chociażby kwestie równości płci czy równego traktowania,

DZIAŁANIA UJĘTE
W STRATEGII HR
ODPOWIADAJĄ
NA ZGŁOSZONE
POTRZEBY, KTÓRE
BARDZO CZĘSTO
WYNIKAJĄ ZE ZMIAN
W OTOCZENIU. I TAK
NA PRZYKŁAD
W CZASIE
PANDEMII COVID-19
URUCHOMIONO
CENTRUM WSPARCIA
PSYCHOLOGICZNEGO.
TYCH PRZYKŁADÓW
JEST DUŻO WIĘCEJ

których efektem jest powołanie Rzeczniczki ds. Równego Traktowania i Przeciwdziałania Mobbingowi oraz przyjęcie *Planu wdrażania polityki równości płci* na Uniwersytecie Gdańskim. Także kwestie związane z internacjonalizacją znalazły miejsce w Planie działań – minimalizowanie bariery językowej i kulturowej poprzez realizację szkoleń dla pracowników czy program profesorów wizytujących.

► **Czy i jaki wpływ mają członkowie społeczności akademickiej na podejmowane działania?**

Cała koncepcja opracowania i wdrażania strategii HR Excellence in Research opiera się właśnie na zaangażowaniu w ten proces przedstawicieli wszystkich grup społeczności akademickiej. Na Uniwersytecie Gdańskim oprócz Komisji ds. wdrożenia i monitorowania strategii HR powołano czternaście grup roboczych składających się z przedstawicieli wszystkich grup pracowniczych, studentów, doktorantów i administracji. Grupy robocze monitorują realizację zadań oraz aktualizują analizę potrzeb i dopiero na tej podstawie jest weryfikowany Plan działań. Towarzyszy temu dosyć rozbudowana sprawozdawczość – częściowo wynikająca z wytycznych Komisji Europejskiej, dlatego wszystkie informacje na temat HR Excellence in Research są dostępne na wydzielonej części strony internetowej w języku polskim i angielskim. Grupy robocze realizują swoje zadania przez organizowanie spotkań w grupach fokusowych, przygotowywanie dodatkowych ankiet dotyczących konkretnych obszarów, takich jak otwarte dane badawcze, równość płci,

przeciwdziałanie dyskryminacji. Przykładami mogą być badania prowadzone w ramach projektu ACTonGender – „Monitoring warunków zatrudnienia i równego traktowania na Uniwersytecie Gdańskim” czy ostatnie badanie mające na celu określenie poziomu satysfakcji z pracy w naszej uczelni wśród wszystkich pracowników zarówno naukowych, jak i administracyjnych.

► **Jakie są najbliższe plany? Co jeszcze zostanie zrealizowane?**

Aktualny Plan działań na lata 2021–2022 obejmuje czternaście zadań centralnych oraz dwadzieścia dwa zadania zgłoszone przez jednostki ogólnouniwersyteckie. Natomiast duży nacisk położono na zadania związane z podniesieniem poziomu internacjonalizacji i, tym samym, stworzenie ułatwień dla naukowców i studentów obcokrajowców. Bariera językowa przy obsłudze cudzoziemców była zgłaszana w ankietach jako jeden z elementów wymagających poprawy – stąd wdrożenie szkoleń i kursów z języka angielskiego dla administracji i kadry akademickiej, opracowywanie strategicznych dokumentów oraz mailing do pracowników w obu wersjach językowych. Warto też podkreślić, że działania ujęte w strategii HR odpowiadają na zgłoszone potrzeby, które bardzo często wynikają ze zmian w otoczeniu. I tak na przykład w czasie pandemii COVID-19 uruchomiono Centrum Wsparcia Psychologicznego. Tych przykładów jest dużo więcej. Nie zawsze identyfikujemy te działania ze strategią HR, dlatego warto podkreślić, że ten proces ulepszania i zwiększania atrakcyjności warunków pracy na UG ciągle trwa.

► **Dziękujemy za rozmowę.**