

PODSUMOWANIE

Seminarium dla instytucji, które uzyskały europejskie wyróżnienie 'HR Excellence in Research' Warszawa, 6 grudnia 2017r.

WPROWADZENIE

W ramach „Projekt Naukowiec”¹ finansowanego z programu Unii Europejskiej w zakresie badań naukowych i innowacji Horyzont 2020 (PL-ERADays,741769) oraz Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Krajowy Punkt Kontaktowy Programów Badawczych UE jako koordynator projektu oraz polskiej sieci EURAXESS² zorganizował seminarium dla polskich instytucji mających europejskie wyróżnienie „HR Excellence in Research”³. Na tym pierwszym ogólnopolskim spotkaniu reprezentowane były 54 instytucje z 67, które w grudniu 2017 roku posiadały wyróżnienie Komisji Europejskiej (KE). Jest ono przyznawane jednostkom wdrażającym zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych⁴ poprzez opracowanie i realizację strategii instytucjonalnych zapewniających naukowcom atrakcyjne warunki pracy i rozwoju kariery. W trakcie seminarium pracownicy KPK oraz ekspertka z Irlandii omówili zasady i zmiany dokonane przez KE w przyznawaniu wyróżnienia i w ocenie postępów wdrażania zmian. Natomiast uczestnicy podzielili się swoimi doświadczeniami, spostrzeżeniami i uwagami na temat opracowywania regulacji wewnętrznych oraz ich praktycznej realizacji. Jedną z najpopularniejszych uwag była ta, że wyróżnienie HR mobilizuje do opracowywania i wdrażania różnych pozytywnych/cennych zmian oraz standardów działających w innych krajach, które prawdopodobnie bez uruchomienia procesu ubiegania się o wyróżnienie HR nie byłyby realizowane. I druga mniej pozytywna: w przypadku dużej części instytucji obserwowany jest brak odpowiedniego zaangażowania i wsparcia ze strony władz instytucji przy wdrażaniu założeń strategii HRS4R⁵ uzgodnionych na etapie ubiegania się o to europejskie wyróżnienie.



WYZWANIA PRZY WDRAŻANIU STRATEGII HR

- brak zainteresowania/ świadomości ze strony władz instytucji ale też i samych naukowców o celach i korzyściach płynących z wdrażania strategii która ma pozytywnie wpłynąć na warunki zatrudnienia, pracy i rozwoju pracowników, a przez to i instytucji;
- przełamanie barier, przyzwyczajzeń oraz przekonywanie władz i administracji instytucji do podjęcia działań i wprowadzania zmian w regulacjach wewnętrznych: opór, umiarkowane zaangażowanie, działania ad hoc;
- konieczność współpracy wszystkich działów organizacyjnych instytucji, włączenia w ten proces naukowców (jest to trudnym wyzwaniem dla większych jednostek) oraz zebranie grupy entuzjastów opracowywania zasad, procedur i utrzymanie ich zaangażowania w długi (wieloletni) proces realizacji strategii HRS4R;
- tłumaczenie dokumentów na język angielski, prowadzenie dwujęzycznej dokumentacji co jest szczególnie utrudnione przy braku wsparcia władz i kompetentnej administracji, w tym działów kadr;
- tworzenie obowiązkowej podstrony/zakładki „Strategia HR” na stronie internetowej instytucji – dostępność, przejrzystość i aktualizacja;
- brak informacji zwrotnej od naukowców w kwestii wdrażania zasad Karty i Kodeksu, np. mały udział w badaniach ankietowych, niechęć do wypowiadania swoich opinii (w szczególności negatywnych) czy proponowania usprawnień i rozwiązań;

¹ <https://www.euraxess.pl/pl/poland/projekt-naukowiec>

² <https://www.euraxess.pl/pl>

³ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

⁴ <https://www.euraxess.pl/pl/poland/pracodawcy/karta-i-kodekspracodawcy>

⁵ HRS4R – Human Resources Strategy for Researchers

- zachęcenie naukowców doświadczonych (starszego pokolenia) do przestrzegania procedury rekrutacyjnej, do respektowania odstępstw od porządku chronologicznego rozwoju kariery i do zapewnienia kandydatom negatywnie ocenionym informacji zwrotnej;
- zachęcenie kadry naukowej do mobilności, planowania i rozwoju kariery naukowej, udziału w szkoleniach.

KORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z POSIADANIA STRATEGII = WYRÓŻNIENIA HR

- prestiż i rozpoznawalność: opinia instytucji przyjaznej pracownikom podnosi wiarygodności i zwiększa zainteresowanie ze strony potencjalnych pracowników (w tym z zagranicy) oraz partnerów i konsorcjów ubiegających się o dofinansowanie w konkursach UE;
- dodatkowe punkty w ocenie parametrycznej jednostki;
- przeprowadzenie analizy polityki wewnętrznej instytucji dającej wiedzę na temat funkcjonowania instytucji, jej słabych i mocnych stron prowadzących w efekcie do tworzenia nowych procedur i regulaminów porządkujących działanie i zwiększające konkurencyjności jednostki oraz jej umiędzynarodowianie;
- zaangażowanie całej instytucji w proces doskonalenia i wdrażania europejskich standardów i dobrych rozwiązań prowadzących do ustrukturyzowania i jawnej polityki zatrudniania/rekrutacji;
- integracja środowiska akademickiego instytucji w sferze kształtowania warunków pracy prowadząca do zwiększenia świadomości pracowników w zakresie ich praw i obowiązków oraz poprawy warunków funkcjonowania pracowników naukowych w instytucji, w tym relacji naukowcy – administracja;
- wykorzystanie informacji zwrotnej od środowiska naukowego do organizowania spersonalizowanych, dedykowanych odpowiednim obiorcom uregulowań, działań czy szkoleń.

PRZYKŁADY OPRACOWYWANYCH LUB WPROWADZONYCH ROZWIĄZAŃ W JEDNOSTKACH Z WYRÓŻNIENIEM HR

- powołanie grupy mentorów i zorganizowanie coachingu dla młodych naukowców mającym na celu pomoc w planowaniu indywidualnej kariery naukowej;
- opracowanie, z dużym zaangażowaniem pracowników, Kodeksów Etycznych stających się prawem wewnętrznym instytucji;
- opracowanie cyklu szkoleń wewnętrznych, między innymi prowadzonych przez pracowników, np. w zakresie uzyskiwania grantów;
- powołanie komisji etycznych, rozjemczych czy dyscyplinarnych, tworzenie polityki antymobingowej;
- ustalenie wytycznych co do składu komisji rekrutacyjnych (wymagane doświadczenie, znajomość języków obcych, przedstawiciele różnych dyscyplin) oraz organizacja szkoleń dla jej członków;
- szkolenia dla pracowników wydziałów w zakresie efektywnej rekrutacji; opracowanie wspólnego schematu ogłoszenia o pracę;
- prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych z potencjalnymi pracownikami przez Skype oraz przygotowywanie informacji zwrotnej dla niezaakceptowanych kandydatów;

REKOMENDACJE

1. Organizacyjne

- potrzeba cyklicznej organizowanej spotkań przedstawicieli instytucji z wyróżnieniem HR zarówno na poziomie regionalnym jak i krajowym oraz szkoleń z tematyki związanej z strategią HR ➔ **KPK PB UE raz do roku będzie organizował spotkanie;**
- umożliwienie wymiany informacji i doświadczeń dla osób zajmujących się wdrażaniem Karty i Kodeksu, np. poprzez media społecznościowe ➔ **KPK utworzyło forum dyskusyjne dla instytucji z wyróżnieniem HR;**
- utworzenie wsparcia merytorycznego - „opiekuna” dla instytucji wdrażających strategię doradzającego w sprawach merytorycznych i kwestiach praktycznych ➔ **KE powołała opiekuna dla instytucji polskich;**
- wsparcie w kwestiach formalnych, np. informowanie o terminach czy zmianach w zasadach i formularzach ➔ **KE przygotowuje portal na wzór Portalu Uczestnika w programie Horyzont 2020 z indywidualnymi kontami dla każdej instytucji posiadającej wyróżnienie, uruchomienie przewidziane na połowę 2018r.;**
- Przygotowanie listy pytań (FAQ) związanych z przygotowaniem i realizacją HRS4R ➔ **lista mogła by powstać na bazie pytań zadawanych na forum dyskusyjnym.**

2. Strategiczne na poziomie krajowym

- określenia jasnego stanowiska MNiSW w stosunku do wyróżnienia HR. Obecnie kończy się ono na przyznaniu punktów za jego uzyskanie. Nie jest weryfikowana praktyczna realizacja strategii i brakuje informacji o konsekwencjach na poziomie krajowym słabej oceny okresowej czy odebrania wyróżnienia przez KE;
- potrzeba wzmocnienia znaczenia europejskiego wyróżnienia HR w krajowych przepisach ze względu na pozytywne zmiany jakie realizacja strategii przynosi instytucjom, a w efekcie polskiej nauce. Taka polityka państwa zmuszałaby instytucje i ich władze do realizacji zaplanowanych działań;
- wyróżnienie HR powinno być premiowane przez krajowe instytucje (np. dodatkowe punkty przy ocenie projektu) np. MNiSW, NCN, NCBiR, FNP;
- przy wprowadzaniu zmian w ustawodawstwie (w tym o szkolnictwie wyższym) zwracanie uwagi czy zapisy ustaw i rozporządzeń są zgodne z zapisami Karty i Kodeksu, np. w zakresie określenia ścieżki kariery, ograniczeń wiekowych w zatrudnianiu kary naukowej, rekrutacji i czasowego zatrudniania naukowców (w tym cudzoziemców, szczególnie spoza Europy) czy mobilności międzynarodowej. Obecnie istnieją rozbieżności pomiędzy obecnymi przepisami a codzienną praktyką, a to może negatywnie przekładać się na ocenę ekspertów KE i wizerunek Polski na arenie międzynarodowej;
- promowanie poza granicami Polski instytucji mających wyróżnienie KE, np. przez NAWA;
- dofinansowanie instytucji w zakresie realizacji zapisów Karty i Kodeksu, np. tłumaczeń dokumentów, rozwiązań informatyczno-technicznych, organizowania szkoleń dla pracowników administracyjnych i naukowców;
- wspieranie tworzenia centrów rozwoju kariery na poziomie uczelni i instytutów, które pomagały by w planowaniu kariery, prowadziły mentoring czy coaching, organizowały szkolenia dla naukowców.

3. Strategiczne na poziomie instytucjonalnym

- władze jednostki powinny mieć wypracowane strategiczne podejście oraz jasną wizję działań na poziomie całej instytucji aby brak postępów w praktycznym wdrażaniu zapisów europejskiej Karty i Kodeksu nie doprowadził do utraty wyróżnienia;
- uznanie, że wspieranie indywidualnego rozwoju kariery pracowników, optymalizacja zarządzania kadrami naukowymi i zdefiniowanie strategii rozwoju pracowników naukowych jest jedną z podstaw rozwoju jednostki;
- zwiększenie wsparcia administracyjnego w jednostkach w zakresie realizacji złożonych HR oraz wprowadzenie systemu motywacyjnego dla pracowników zarówno tych zaangażowanych we wdrażanie strategii jak i naukowców do których działania są adresowane;
- promowanie posiadania wyróżnienia HR w kraju i zagranicą: dodanie znaku do stopki mailowej wszystkich pracowników i dokumentów firmowych i promocyjnych jednostki; logo wyróżnienia powinno być widoczne na stronach internetowych instytucji;
- powołanie punktów (centrów rozwoju kariery) doradzających naukowcom w wyborze ścieżki kariery i rozwijających systemy szkoleń.

4. Strategiczne na poziomie indywidualnym (pracownika naukowego)

- zachęcanie i motywowanie naukowców do samorozwoju, np. poprzez wprowadzenie punktów na wzór ETCS, które można zdobywać poprzez udział w szkoleniach, seminariach itp.

Opracowały:

Anna Wiśniewska, koordynatorka projektu PL-ERADays oraz polskiej sieci EURAXESS

Olga Wąsowska, ekspertka w Centrum Informacji dla Naukowców EURAXESS

Krajowy Punkt Kontaktowy Programów Badawczych Unii Europejskiej