



Wyróżnienie HR Excellence in Research



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



- Co to jest wyróżnienie HR Excellence for Research?
- Co to jest Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych?
- Co to jest Strategia HRS4R?
- Przebieg procesu uzyskania wyróżnienia
- Zalecenia eksperta Komisji Europejskiej
- Dodatkowe działania
- Dobre praktyki
- Eksperci KE i wizyta w WUM
- Działania w latach 2019-2020





Co to jest wyróżnienie HR Excellence for Research?

Jest to prestiżowe wyróżnienie będące jednym z działań Komisji Europejskiej w ramach strategii Human Resources Strategy for Researchers, nakierowanej na zwiększanie atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowców w UE.

Logo otrzymują europejskie instytucje, które zapewniają naukowcom jak najlepsze warunki pracy i przejrzyste procesy rekrutacji zgodnie z zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

HRS4R logo jest narzędziem, przy użyciu którego KE chce również rozwijać Europejską Przestrzeń Badawczą i zwiększać mobilność pracowników naukowych instytucji europejskich.



Co to jest Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych?

W 2005 roku Komisja Europejska określiła w **Europejskiej Karcie Naukowca** oraz **Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych** zasady mające na celu wzmocnienie innowacyjności i konkurencyjności nauki poprzez tworzenie atmosfery sprzyjającej pracy badawczej, zapewnienia naukowcom stabilnych warunków pracy i etycznego środowiska pracy.

Europejska Karta Naukowca opisuje prawa i obowiązki, jakim podlegają zarówno naukowcy, jak i zatrudniające ich instytucje oraz organizacje zapewniające finansowanie badań naukowych.

Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych opisuje zasady rekrutacji naukowców, których instytucje - pracodawcy powinny przestrzegać, zapewniając równe traktowanie wszystkich naukowców w Europie.



HRS4R – to Strategia mająca pomóc Uczelniom i Instytucjom naukowym w skutecznej implementacji zasad Karty i Kodeksu.

Udział w Strategii to ciągły proces, który wiąże się z regularną oceną postępów we wdrażaniu i przestrzeganiu zasad Karty i Kodeksu dokonywaną przez zagranicznych ekspertów wyznaczanych przez KE. Celem tego procesu jest stałe doskonalenie Instytucji i praca nad postulatami Karty i Kodeksu.

- ✓ Uzyskanie znaku to nie jest jednorazowe działanie, to ciągły proces, który wiąże się z regularną oceną postępów we wdrażaniu i przestrzeganiu zasad Karty i Kodeksu dokonywaną przez zagranicznych ekspertów wyznaczanych przez Komisję Europejską.

To improve is to change; to be perfect is to change often.

Winston Churchill



Korzyści dla Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego

- ✓ Wiarygodność wobec naukowców, władz, grantodawców i instytucji finansujących,
- ✓ Pobudzające i korzystne środowisko pracy,
- ✓ Silna reputacja i widoczność instytucji,
- ✓ Zachęta dla wysokiej klasy badaczy z całego świata (logo widoczne w portalu EURAXESS Jobs),
- ✓ Promocja instytucji.

Proces dzieli się na trzy fazy:

INITIAL PHASE

faza, w której Uczelnia ubiega się o przyznanie wyróżnienia. Cechą tej fazy jest wnikliwa analiza poziomu zgodności polityki rekrutacyjnej z Europejską Kartą Naukowca oraz Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych oraz przygotowanie wstępnego planu działania.

IMPLEMENTATION PHASE

faza, w której Uczelnia realizuje założenia wstępnego planu działania oraz przekazuje sprawozdanie INTERIM ASSESSMENT do oceny ekspertowi akredytowanemu przez Komisję Europejską. Uczelnia opracowuje uaktualniony plan działania i rozpoczyna jego wdrażanie. Uczelnia przygotowuje się także do wizyty ekspertów, którzy potwierdzą utrzymanie wyróżnienia.

AWARD RENEWAL PHASE

faza, w której Uczelnia kontynuuje dobre praktyki wdrożone w poprzednich fazach i wypracowuje nowe rozwiązania.

Historia wyróżnienia HR Excellence in Research w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym

INITIAL PHASE

2015-2016

Dla WUM proces aplikacji rozpoczął się w kwietniu 2015 roku wraz z przesłaniem do Komisji Europejskiej deklaracji poparcia dla zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Podstawowe działania:

- Powołanie Uczelnianego Zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych
- Wewnętrzna ankieta pracowników naukowych
- GAP Analysis
- Strategia Rozwoju Kadry

W lipcu 2016 roku Komisja Europejska przyznała naszej Uczelni wyróżnienie HRS4R i tym samym wkroczyliśmy w drugą fazę procesu, którym jest

IMPLEMENTATION PHASE

2016-2018

Uczelniany Zespół ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych wypracował wstępny plan działania i nadzorował jego wykonanie, co było pierwszym etapem tej fazy.

Główne zadania Zespołu:

- Bieżąca analiza dotychczasowych osiągnięć
- Formułowanie kolejnych działań doskonalących
- Utrzymanie oraz optymalizacja regulacji wewnętrznych
- Otwarta i transparentna polityka rekrutacji pracowników

Pierwszy etap **IMPLEMENTATION PHASE** zakończył się w czerwcu 2018 roku przesłaniem przez WUM do Komisji Europejskiej sprawozdania dotyczącego wewnętrznego przeglądu działań.

W 2019 otrzymaliśmy bardzo entuzjastyczną ocenę od eksperta KE (tzw. INTERIM ASSESMENT).

*„...All 8 principles that have been found that need to be addressed in the first phase have been re-evaluated and a new comprehensive plan (deadlines, responsible persons, clear actions) has been adopted for further implementing them. The actions are ambitious considering the circumstances of the university. It is not only paperwork but also describes actions to influence the behavior of the employees. **Very good piece of work...!**”*

*„...Wszystkie 8 zasad, w których w pierwszej fazie ustalono luki, zostały ponownie przeanalizowane, w oparciu o co przyjęto nowy kompleksowy plan działania (terminy, osoby odpowiedzialne, jasne działania). Działania są ambitne, biorąc pod uwagę sytuację w której znalazła się Uczelnia. Ten dokument to nie tylko płaskie, papierowe sprawozdanie, ale także konkretne działania wpływające na zachowanie pracowników. **Bardzo dobra robota...!**”*



Tym samym Warszawski Uniwersytet Medyczny wkroczył w drugi etap **IMPLEMENTATION PHASE**, którym jest opracowanie poprawionego planu działania i jego wdrożenie.

Plan należy oprzeć o zalecenia eksperta KE, które zostały przedstawione w Raporcie INTERIM ASSESSMENT.

W tej fazie Uczelnia przygotowuje się także do pierwszej wizyty zespołu ekspertów Komisji Europejskiej.

INITIAL PHASE

IMPLEMENTATION PHASE

AWARD RENEWAL PHASE

 Endorsement of the C&C

 Application for the HR Award:

- ✓ Gap Analysis
- ✓ OTM-R Checklist
- ✓ Initial Action Plan Design

12 months



INITIAL ASSESSMENT

HR AWARD GRANTING



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Implementation of the Action Plan



24 months



INTERIM ASSESSMENT



Implementation of the Revised Action Plan

36 months



RENEWAL WITH SITE VISIT

HR AWARD GRANTING



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Implementation of the Improved Action Plan



36 months



RENEWAL WITHOUT SITE VISIT



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Implementation of the Further Improved Action Plan

36 months



RENEWAL WITH SITE VISIT



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Tu jesteśmy

HRS4R – from PROGRESS to QUALITY



Institution



European Commission



External Experts

Zalecenia eksperta Komisji Europejskiej

Termin realizacji: **13/01/2022**

- Ponowne przeprowadzenie ankiety wśród pracowników naukowych wraz z podjęciem działań zmierzających do podwyższenia liczby uczestników.
- Analiza efektywności działań podejmowanych w **IMPLEMENTATION PHASE** w oparciu o wyniki ankiety
- Przygotowanie informacji w jaki sposób wszystkie grupy pracowników uczestniczyły w procesie np. definiowania planu działania.

Dodatkowe działania:

- Szerzenie wiedzy na temat zasad Karty Naukowca oraz ich implementacji w WUM
Podstawowym elementem omawianym na spotkaniach koordynatorów HRS4R jest wysoka świadomość wszystkich grup pracowników dotyczących Polityki Rekrutacji, zasad Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji nauczycieli akademickich.

- Przygotowanie Uczelni do wizyty zespołu ekspertów Komisji Europejskiej np.:
 - logistyka wizyty (hotel, wyżywienie, transport z hotelu)
 - pakiet Welcome Pack z materiałami
 - wybranie Ambasadorów HRS4R spośród wszystkich członków społeczności akademickiej WUM

- Zaangażowanie wszystkich grup pracowników w opracowywanie zmian w strategii
Np. grupy fokusowe

Dobre praktyki:

- Proaktywność we wprowadzaniu zmian – nie może to być działanie jednorazowe
- Dokumentowanie każdego kroku – widoczność, brak rozproszenia
- Kolektywne podejmowanie decyzji – zespół sterujący
- Szkolenia wspierające w pracy naukowej i dydaktycznej
- Wspieranie mobilności – wysoko ceniona wartość dotycząca zapraszania naukowców z zagranicy, Welcome center

Zespół ekspertów Komisji Europejskiej:

- Komisja Europejska przypisuje Głównego Audytora - Leading Assessor
- Zespół składa się z 3 osób spoza Polski
- Są to osoby związane ze środowiskiem akademickim

Jak może wyglądać wizyta ekspertów KE :

W trakcie wizyty w terenie, eksperci powinni ocenić:

- wrażenia, które uzyskali podczas analizy dokumentów zamieszczonych na stronie WUM.
- korzyści wynikające z wdrożenia strategii HR w instytucji.
- ambitność działań w odniesieniu do strategii HR, względem stanu początkowego.
- wysiłek instytucji włożony w zapewnienie przestrzegania zasad Karty i Kodeksu w zakresie etycznych aspektów warunków pracy, rozwoju i szkolenia.
- wysiłek instytucji na rzecz wprowadzenia Polityki Rekrutacji.
- czy zasady Karty i Kodeksu są rzeczywiście wdrażane.

Dlatego też wizyta trwa jeden cały dzień, zwykle od 9:00 do min. 17:00

Eksperti rozmawiają z przedstawicielami:

- Zespołu Sterującego
- Młodych Naukowców
- Doktorantów
- Pracowników naukowych i dydaktycznych
- Administracji

Działania w latach 2019-2020

Uaktualnione regulacje wewnętrzne:

1. Statut Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego (Uchwała Senatu 40/2019)
2. Regulamin pracy (Zarządzenie Rektora 107/2019)
3. Regulamin Wynagradzania pracowników WUM (Zarządzenie Rektora 109/2019)
4. Regulamin Organizacyjny (Zarządzenie Rektora 36/2020)
5. Polityka Rekrutacji pracowników WUM (Zarządzenie Rektora 112/2019)

Powołanie zespołów:

1. Uczelniany Zespół ds. rekrutacji i rozwoju pracowników naukowych
2. Sekcja Rekrutacji, Szkoleń i Oceny Pracowników

Szkolenia:

1. Przeciwdziałanie mobbingowi i wykorzystywaniu seksualnemu
2. Pisanie artykułów naukowych
3. Akademia Innowacyjnej Dydaktyki

Dziękujemy za uwagę

