

ANALIZA LUK – OPIS PROCESU

Numer sprawy: **2023PL178824**

Nazwa organizacji poddanej przeglądowi: **Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu**

Dane kontaktowe: wyb. Ludwika Pasteura 1, 50-367 Wrocław

DATA ZŁOŻENIA WNIOSKU: 19.12.2024

DATA WYSŁANIA DEKLARACJI POPARCIA DLA ZASAD KARTY I KODEKSU: 15.12.2023

PROCES

W proces HRS4R muszą być zaangażowane wszystkie działy zarządzania bezpośrednio lub pośrednio odpowiedzialne za kwestie kadrowe naukowców. Zazwyczaj będą to prorektor ds. badań naukowych, kierownik działu kadr i inni pracownicy administracyjni. Ponadto strategia HRS4R musi zawierać konsultacje z zainteresowanymi stronami i angażować reprezentatywną społeczność naukowców od R1 do R4, a także powołać komitet nadzorujący proces i grupę roboczą odpowiedzialną za wdrożenie procesu.

Należy podać imię i nazwisko, stanowisko oraz pion/dział zarządzania osób, które są bezpośrednio lub pośrednio zaangażowane w proces HRS4R w Państwa organizacji.

KOMITET STERUJĄCY (skład osobowy na dzień składania wniosku aplikacyjnego 19.12.2024 r.)

Imię	Poziom R1-R4	Stanowisko/funkcja	Pion/ dział zarządzania
Prof. dr hab. Agnieszka Hałoń	R4	Prorektor ds. Rozwoju Kadry Akademickiej	Władze Rektorskie UMW
Prof. dr hab. Piotr Dzięgiel	R4	Prorektor ds. Nauki	Władze Rektorskie UMW
Prof. dr hab. Joanna Maj	R4	Przewodnicząca Rady Dyscypliny Nauki Medyczne	Władze UMW
Dr hab. Michał Czapla, prof. uczelni	R3	Przewodniczący Rady Dyscypliny Nauki o Zdrowiu	Władze UMW
Prof. dr hab. Adam Matkowski	R4	Przewodniczący Rady Dyscypliny Nauki Farmaceutyczne	Władze UMW
r.pr. Anna Oleńska	Nie dotyczy	Dyrektor Zespołu Radców Prawnych	Administracja Centralna

mgr Elżbieta Olejnik	Nie dotyczy	Dyrektor Centrum Zarządzania Projektami	Administracja Centralna
mgr Jakub Sojka	Nie dotyczy	Dyrektor Centrum Transferu Technologii	Administracja Centralna

ZESPÓŁ DS. WDROŻENIA ZASAD EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA I KODEKSU POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH W UNIWERSYTECIE MEDYCZNYM IM. PIASTÓW ŚLĄSKICH WE WROCŁAWIU (zajmowane przez członków Zespołu stanowiska odzwierciedlają stan na dzień powołania Zespołu).

Imię i nazwisko	Stanowisko	Rola w Zespole
Dominika Szachniewicz	p.o. Dyrektor Generalny	Przewodnicząca Zespołu
Aleksandra Królikowska	profesor uczelni (R3)	Z-ca przewodniczącej Zespołu
Kamila Środa-Pomianek	profesor uczelni (R3)	Koordynatorka grupy roboczej G1
Anna Palko-Łabuz	profesor uczelni (R3)	Członek grupy roboczej G1
Grzegorz Wiera	adiunkt (R3)	Członek grupy roboczej G1
Marek Misiak	starszy specjalista (ADM)	Członek grupy roboczej G1
Anna Suska	starszy specjalista (ADM)	Koordynatorka grupy roboczej G2
Natalia Marchut	Starszy specjalista (ADM)	Członek grupy roboczej G2
Michał Olczyk	Z-ca Dyrektora Biblioteki Głównej/starszy bibliotekarz	Członek grupy roboczej G2
Mateusz Olbromski	adiunkt (R2)	Członek grupy roboczej G2
Joanna Zawadzka	dyrektor (ADM)	Koordynatorka grupy roboczej G3
Joanna Ciapała	główny specjalista (ADM)	Członek grupy roboczej G3
Tomasz Konopa	radca prawny (ADM)	Członek grupy roboczej G3
Irena Duś - Ilnicka	profesor uczelni (R3)	Członek grupy roboczej G4
Julita Kulbacka	profesor uczelni (R4)	Koordynatorka grupy roboczej G4
Urszula Szwedowicz	doktorantka (R1)	Członek grupy roboczej G4
Michał Tyliczszak	doktorant (R1)	Członek grupy roboczej G4

GRUPA MONITORUJĄCA

Imię i nazwisko	Poziom R1-R4	Stanowisko
Agnieszka Matera – Witkiewicz	R3	prof. uczelni
Dorota Diakowska,	R4	profesor
Marta Waliszewska – Prosół	R3	adiunkt
Kuba Ptaszkowski	R3	prof. uczelni
Alicja Basiak – Rasała	R2	adiunkt
Jowita Frączkiewicz	R2	asystent
Małgorzata Strzelecka	R2	asystent
Urszula Bąchor	R1	asystent

Państwa organizacja musi przeprowadzić konsultacje z interesariuszami i zaangażować reprezentatywną społeczność naukowców od R1 – R4, jak również powołać komitet nadzorujący proces i grupę roboczą odpowiedzialną za wdrożenie procesu

Należy podać informację, w jaki sposób grupy interesariuszy były angażowane w analizę rozbieżności (analizę luk):

Grupa interesariuszy	Format konsultacji	Rezultaty
R1 – pracownicy przed uzyskaniem stopnia naukowego doktora	anonimowa ankieta, przedstawiciele zostali włączeni w prace Zespołu ds. Wdrożenia konsultacje/spotkania z członkami poszczególnych grup roboczych Zespołu ds. Wdrożenia zbierających dane do analizy luk	Efektem było zebranie opinii i wskazanie koniecznych zmian w obowiązujących przepisach wewnętrznych, procesach i procedurach w odniesieniu do wszystkich obszarów Karty I Kodeksu, a w szczególności dotyczących procesu rekrutacji, rozwoju zawodowego na pierwszych etapach kariery naukowej oraz wsparcia i opieki ze strony bardziej doświadczonych naukowców.

R2 – pracownicy posiadający stopień naukowy doktora	anonimowa ankieta, przedstawiciele zostali włączeni w prace Zespołu ds. Wdrożenia, konsultacje/spotkania z członkami poszczególnych grup roboczych Zespołu ds. Wdrożenia zbierających dane do analizy luk	Efektem było zebranie opinii i wskazanie koniecznych zmian w obowiązujących w UMW przepisach wewnętrznych, procesach i procedurach w odniesieniu do wszystkich obszarów Karty i Kodeksu, a w szczególności dotyczących dalszego rozwoju zawodowego i naukowego, warunków i możliwości prowadzenia samodzielnych badań w interdyscyplinarnych zespołach we współpracy z krajowymi i zagranicznymi instytucjami naukowymi oraz kwestii związanych z work-life balance.
R3 – pracownicy ze stopniem naukowym doktora habilitowanego	anonimowa ankieta, przedstawiciele zostali włączeni w prace Zespołu ds. Wdrożenia konsultacje/spotkania z członkami poszczególnych grup roboczych Zespołu ds. Wdrożenia zbierających dane do analizy luk	Efektem było zebranie opinii i wskazanie koniecznych zmian w obowiązujących w UMW przepisach wewnętrznych, procesach i procedurach w odniesieniu do wszystkich obszarów Karty i Kodeksu, a w szczególności dotyczących dalszego rozwoju zawodowego i naukowego, warunków i możliwości prowadzenia samodzielnych badań w interdyscyplinarnych zespołach we współpracy z krajowymi i zagranicznymi instytucjami naukowymi oraz kwestii związanych z work-life balance.
R4 – pracownicy z tytułem naukowym profesora	anonimowa ankieta, przedstawiciele zostali włączeni w prace Zespołu ds. Wdrożenia konsultacje/spotkania z członkami poszczególnych grup roboczych Zespołu ds. Wdrożenia zbierających dane do analizy luk	Efektem było zebranie opinii i wskazanie koniecznych zmian w obowiązujących w UMW przepisach wewnętrznych, procesach i procedurach w odniesieniu do wszystkich obszarów Karty i Kodeksu, a w szczególności dotyczących wspierania mniej doświadczonych naukowców w rozwoju zawodowym i naukowym a także możliwości pozyskiwania i prowadzenia bardziej innowacyjnych, interdyscyplinarnych badań podnoszących wyniki ewaluacji uczelni.

Pracownicy naukowo - techniczni - niebędący nauczycielami akademickimi, wspierający naukowców w prowadzeniu badań	anonimowa ankieta, konsultacje/spotkania z członkami poszczególnych grup roboczych Zespołu ds. Wdrożenia zbierających dane do analizy luk	Efektem było zebranie opinii i wskazanie koniecznych zmian w obowiązujących w UMW przepisach wewnętrznych, procesach i procedurach w odniesieniu do wszystkich obszarów Karty i Kodeksu, a w szczególności dotyczących środowiska badań naukowych, dostępu do infrastruktury badawczej oraz szkoleń, możliwości rozwoju zawodowego i naukowego.
Pracownicy jednostek administracyjnych UMW	przedstawiciele zostali włączeni w prace Zespołu ds. Wdrożenia konsultacje/spotkania z członkami poszczególnych grup roboczych Zespołu ds. Wdrożenia zbierających dane do analizy luk	Efektem było zebranie opinii i wskazanie koniecznych zmian w obowiązujących w UMW przepisach wewnętrznych, procesach i procedurach w odniesieniu do wszystkich obszarów Karty i Kodeksu, a w szczególności dotyczących administracyjnej obsługi procesu rekrutacji, procesu pozyskiwania grantów, dofinansowywania szkoleń dla naukowców i zarządzania środkami finansowymi w projektach naukowych.

Należy opisać, w jaki sposób powołany został komitet nadzorujący proces i w jaki sposób pracował:

Zespół ds. Wdrożenia zasad Karty i Kodeksu w UMW został powołany zarządzeniem rektora (Zarządzenie nr 208/XVI R/2023 z 11.12.2023 r.). Skład Zespołu był konsultowany na spotkaniach z władzami UMW inicjującymi proces aplikowania o wyróżnienie HR Excellence in Research w 2022 r. Do składu Zespołu powołano pracowników naukowych i doktorantów (R1-R4) oraz przedstawicieli jednostek administracji Uczelni, bezpośrednio zaangażowanych i mających wpływ na warunki pracy i proces zatrudniania pracowników naukowych.

W pierwszej fazie prac Zespół przeprowadził analizę luk oraz opracował Strategię HR dla pracowników naukowych w UMW (Zarządzenie nr 274/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 17 grudnia 2024 r.)

Na potrzeby analizy luk Zespół został podzielony na cztery grupy robocze odpowiedzialne za następujące obszary: aspekty etyczne i zawodowe, rekrutacja i selekcja, warunki pracy i zabezpieczenie społeczne, szkolenia i rozwój

Powołanie Komitetu Sterującego i Grupy Monitorującej jako zespołów odpowiedzialnych za nadzorowanie procesu wdrożenia na poziomie strategicznym i operacyjnym odbyło się po wyborze nowych władz uczelni (Zarządzenie nr 281/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 18 grudnia 2024 r.)

Należy opisać, w jaki sposób została powołana grupa robocza przeprowadzająca analizę rozbieżności (analizę luk):

Jak wyżej. Spotkania Zespołu ds. Wdrożenia odbywały się w okresie grudzień 2023 – maj 2024 r. Cztery grupy robocze wyłonione w ramach Zespołu rozpoczęły pracę od oceny zgodności wewnętrznych i zewnętrznych aktów prawnych z wymaganiami Karty i Kodeksu. Koordynatorzy każdej grupy roboczej organizowali spotkania według własnego harmonogramu, na bieżąco raportując postęp prac przewodniczącej Zespołu. 15.04.2024 r. odbyło się również spotkanie koordynatorów, w celu omówienia postępu realizacji zadań oraz wymiany doświadczeń. W okresie 29.04.-14.05.2024 przeprowadzono również ankietę wśród nauczycieli akademickich i doktorantów, której celem było poznanie opinii naukowców odnośnie stopnia implementacji zasad Karty i Kodeksu w UMW. Rezultaty analizy wewnętrznej dokumentacji oraz ankiety zostały przedstawione całemu Zespołowi ds. Wdrożenia na spotkaniu podsumowującym w dniu 29.05.2024, podczas którego ustalono działania naprawcze i doskonalące tworzące Plan działań w ramach Strategii HR dla pracowników naukowych w UMW. Po akceptacji założeń Strategii HR przez nowo wybranego rektora UMW oraz nowo powołaną prorektor ds. rozwoju kadry akademickiej Strategia HR została przedstawiona społeczności akademickiej i zaopiniowana pozytywnie na posiedzeniu Senatu w dniu 27.11.2024 r.