

Opis procesu

Numer sprawy: 2021PL665028

Nazwa Organizacji poddanej przeglądowi: Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Dane kontaktowe organizacji: Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin, Polska

Karta zatwierdzenia daty i kod:

Proces

W proces HRS4R muszą być zaangażowane wszystkie działy zarządzania bezpośrednio lub pośrednio odpowiedzialne za kwestie kadro we naukowców. Zazwyczaj będą to prorektor ds. badań naukowych, kierownik działu kadr oraz inni pracownicy administracyjni. Ponadto strategia HRS4R musi zawierać konsultacje z zainteresowanymi stronami i angażować reprezentatywną społeczność naukowców od R1 do R4, jak również powołać komitet nadzorujący proces oraz 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:

| Imię i nazwisko | Stanowisko | Komitet Sterujący | Grupa robocza | Stanowisko kierownicze/Dział |
|---------------------------------------|--|-------------------|---------------|---|
| s. dr hab. Beata Zarzycka, prof. KUL | Prorektor ds. Nauki i kadr | tak | nie | |
| dr hab. Ewa Trzaskowska, prof. KUL | Prorektor ds. kształcenia | tak | nie | |
| ks. prof. dr hab. Mirosław Sitarz | Prorektor ds. misji i administracji | tak | nie | |
| dr hab. Beata Piskorska, prof. KUL | Prorektor ds. studentów, doktorantów i rozwoju | tak | nie | |
| ks. prof. dr hab. Marcin Składanowski | kierownik | tak | nie | Dział Strategii i Rozwoju Uniwersytetu |
| mgr Konrad Konefał | dyrektor | tak | nie | Dyrektor ds. personalnych i organizacji |
| dr Urszula Czyżewska | sekretarz | tak | nie | Dział Projektów Naukowych |
| dr hab. Ewa Trzaskowska, prof. KUL | przewodnicząca grupy roboczej I | nie | tak | |
| mgr Anna Hałas | członek grupy I, kierownik | nie | tak | Dział Kształcenia |
| dr hab. Paweł Fajgielski | członek grupy I | nie | tak | |
| dr hab. Konrad Kubiński, prof. KUL | członek grupy I | nie | tak | |
| dr Urszula Czyżewska | członek grup I-IV | nie | tak | Dział Projektów Naukowych |
| mgr Elżbieta Nawrocka | członek grupy I | nie | tak | |

| | | | | |
|---|---------------------------------------|-----|-----|---------------------------------------|
| mgr Magdalena Brzezińska | członek grup I, III-IV, kierownik | nie | tak | Dział Spraw Pracowniczych |
| mgr Małgorzata Panas | członek grupy I, IV | nie | tak | Dział Organizacyjno-Prawny |
| s. dr hab. Beata Zarzycka, prof. KUL | przewodnicząca grupy roboczej II | nie | tak | |
| dr hab. Justyna Szulich-Kałuża, prof. KUL | członek grupy II | nie | tak | |
| dr hab. Anna Nakonieczna-Szafranek, prof. KUL | członek grupy II | nie | tak | |
| mgr Damian Liszka | członek grupy II, kierownik | nie | tak | Dział Ewaluacji Działalności Naukowej |
| mgr inż. Agnieszka Pajdowska | członek grupy II | nie | tak | |
| mgr Agnieszka Hunicz | członek grupy II, zastępca kierownika | nie | tak | Dział Spraw Pracowniczych |
| mgr Katarzyna Misiewicz-Osemek | członek grup II-III, kierownik | nie | tak | Dział Organizacyjno-Prawny |
| ks. prof. dr hab. Mirosław Sitarz | przewodniczący grupy III | nie | tak | |
| ks. dr hab. Paweł Kaleta, prof. KUL | członek grupy III | nie | tak | |
| ks. dr Paweł Lewandowski | członek grupy III | nie | tak | |
| mgr Agnieszka Dębska | członek grupy III | nie | tak | |
| dr hab. Beata Piskorska, prof. KUL | przewodnicząca grupy IV | nie | tak | |
| dr hab. Paweł Nowik, prof. KUL | członek grupy IV | nie | tak | |
| dr Małgorzata Torój | członek grupy IV | nie | tak | |
| mgr Barbara Wawryca | członek grupy IV | nie | tak | |

Uwaga: W razie potrzeby można dodać nowe działy zarządzania.

Państwa organizacja musi przeprowadzić konsultacje z interesariuszami i zaangażować reprezentatywną społeczność badaczy od R1 do R4, jak również powołać Komitet nadzorujący proces oraz Grupę Roboczą odpowiedzialną za wdrożenie procesu HRS4R.

Należy podać informacje, w jaki sposób grupy badaczy były zaangażowane w analizę rozbieżności [GAP]:

| Grupa interesariuszy | Format konsultacji | Wkład |
|---|---|---|
| pracownicy badawczo-dydaktyczni, badawczy, przedstawiciele administracji | spotkania stacjonarne i online (MS Teams) grup roboczych | serie spotkań (łącznie 18) dotyczących analizy wewnętrznych i krajowych wytycznych (ustawy, regulaminy, uchwały, zarządzenia i in.) regulujących oraz mających wpływ na stopień wdrożenia zasad Karty i Kodeksu (badanie typu <i>desk research</i>) i próba oceny ich stopnia wdrożenia trwały od lutego do maja 2022 r. |
| pracownicy badawczo-dydaktyczni, badawczo-techniczni, badawczy oraz doktoranci w Szkole Doktorskiej KUL (tj. R1-R4) | ankieta online samodzielnie wypełniana przez respondentów (CAWI, ang. <i>Computer-Assisted Web Interview</i>) opracowana przez Zespół Centrum Analiz Społecznych i Ekonomicznych KUL | badanie ankietowe trwało od marca do maja 2022 r.: operacjonalizacja i przygotowanie narzędzi badawczych/organizacja badania: marzec 2022 r., realizacja terenowa badania: marzec-kwiecień 2022 r., opracowanie raportu badawczego maj 2022 r.; w okresie badania było zatrudnionych 820 osób na powyższych stanowiskach, tzn. w badaniu wzięło udział 40% pracowników prowadzących działalność naukową (N=327) |

Uwaga: W razie potrzeby można dodać nowe grupy interesariuszy.

Proszę opisać, w jaki sposób został powołany Komitet nadzorujący proces i w jaki sposób pracował (spotkania, decyzje, itp.):

Na mocy Zarządzenia Prorektora ds. nauki i kadr KUL nr ROP-0102-11/21 z dn. 17.12.2021 r. powołano Zespół koordynująco-zarządzający ds. HR Excellence in Research oraz określono tryb pracy Zespołu. Do zadań Zespołu należało: 1) wypracowanie i przedstawienie Rektorowi KUL do akceptacji kompletnej dokumentacji niezbędnej do ubiegania się o wyróżnienie HR Excellence in Research, w tym m. in.: wypracowanej strategii i wewnętrznych procedur zgodnych z zaleceniami zawartymi w „Europejskiej Karcie Naukowca” i „Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”, 2) przedłożenie Rektorowi KUL opracowanej strategii HR w celu jej wdrożenia na Uniwersytecie, 3) przedłożenie Rektorowi KUL wypracowanego Planu działań służącego realizacji założeń strategii HR, 4) składanie raportów rocznych z monitoringu realizacji założeń zawartych w strategii i Planie działań. Spotkanie inicjujące prace Zespołu odbyło się 28.01.2022 r.

Decyzją Zespołu, w celu realizacji ww. zadań, powołano cztery grupy robocze: 1) grupa I zajmująca się aspektami etycznymi i zawodowymi, 2) grupa II zajmująca się procedurą rekrutacji pracowników naukowych, 3) grupa III zajmująca się określaniem warunków pracy i zabezpieczeniem społecznym, 4) grupa IV zajmująca się procedurą szkoleń i rozwoju kariery. Do zadań poszczególnych grup roboczych należało: 1) zbadanie aktualnego poziomu przestrzegania w Uniwersytecie zasad i wytycznych zawartych w „Europejskiej Karcie Naukowca” oraz w „Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”, 2) opracowanie propozycji zmian, ulepszeń lub wprowadzenie nowych regulacji w zakresie tematycznym poszczególnych grup w zgodności z „Europejską Kartą Naukowca” oraz z „Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”, 3) przeprowadzenie konsultacji z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi w celu oceny opracowanych rozwiązań, 4) zaproponowanie Zespołowi wypracowanych dokumentów i regulacji. Dla sprawnej realizacji powierzonych grupom roboczym zadań każda grupa powołała ze swojego składu przewodniczącego i sekretarza. W celu realizacji określonych dla każdej grupy zadań możliwe było powoływanie ekspertów zewnętrznych zgodnie z potrzebami wskazywanymi przez przewodniczącego. Opracowano również harmonogram prac grup roboczych. Do sprawnej komunikacji, wymiany korespondencji utworzono oddzielną skrzynkę e-mailową (reserach@kul.pl). Prace poszczególnych grup roboczych przebiegały wg ustalonego harmonogramu spotkań zarówno online za pośrednictwem platformy MSTeams jak i w formie stacjonarnej (grupa robocza I: 16.02.2022 r., 15.03.2022 r., 29.03.2022 r., 31.05.2022 r.); grupa robocza II: 24.02.2022 r., 10.03.2022 r., 24.03.2022 r., 08.04.2022 r., 29.04.2022 r., 26.05.2022 r.; grupa robocza III: 18.02.2022 r., 13.04.2022 r., 01.06.2022 r.; grupa robocza IV: 17.02.2022 r., 05.04.2022 r., 18.05.2022 r., 06.06.2022 r.). Wszystkie spotkania Zespołu i grup roboczych były protokolowane. Wszelka dokumentacja związana z ubieganiem się o wyróżnienie KE (deklaracja poparcia i zaangażowania na rzecz Kodeksu i Karty, pisma przewodnie, wzorzec narzędzia badawczego i in.) oraz rezultaty prac w ramach grup roboczych znajdują się w biurze Działu Projektów Naukowych.

Wyniki prac poszczególnych grup roboczych oraz pozostałe dokumenty niezbędne do ubiegania się o wyróżnienie HR Excellence in Research zostały zaprezentowane na posiedzeniu Zespołu koordynująco-zarządzającego w dn. 22.06.2022 r. Decyzją Zespołu, przedstawione rezultaty prac zostały zaakceptowane i przekazane do dalszego procedowania, tj. ostatecznej decyzji Rektora KUL.

Proszę opisać, w jaki sposób została powołana Grupa Robocza przeprowadzająca Analizę Rozbieżności:

Grupy robocze zostały utworzone na mocy Zarządzenia Prorektora ds. nauki i kadr KUL nr ROP-0102-11/21 z dn. 17.12.2021 r. oraz w wyniku podjętej decyzji Zespołu koordynująco-zarządzającego ds. HR Excellence in Research dotyczącej przewodniczących tychże zespołów. W związku z wyróżnionymi kategoriami zasad Karty i Kodeksu, utworzono cztery grupy robocze: 1) grupa I zajmująca się aspektami etycznymi i zawodowymi, 2) grupa II zajmująca się procedurą rekrutacji pracowników naukowych, 3) grupa III zajmująca się określaniem warunków pracy i zabezpieczeniem społecznym, 4) grupa IV zajmująca się procedurą szkoleń i rozwoju kariery. Strukturę każdej z grup tworzył przewodniczący, zaproszeni do współpracy członkowie grup roboczych reprezentujący pracowników naukowych oraz administracyjnych Uczelni oraz sekretarz. Prace nad Analizą Rozbieżności przebiegały dwutorowo: 1) badanie typu *desk research* wewnętrznych i krajowych wytycznych (ustawy, regulaminy, uchwały, zarządzenia i in.) regulujących oraz mających wpływ na stopień wdrożenia zasad Karty i Kodeksu, oraz 2) anonimowe badanie ankietowe samodzielnie wypełniane przez pracowników naukowych (CAWI) posiadających zakres kompetencji charakterystyczny dla zdefiniowanych kategorii R1-R4.

Na spotkaniach grup roboczych podejmowano próbę określenia stopnia wdrożenia przez Uczelnię określonych zasad Karty i Kodeksu na podstawie wewnętrznych i krajowych regulacji prawnych oraz przyjętej praktyki postępowania Uniwersytetu. Jednocześnie, w celu weryfikacji przesłano do przewodniczących i wszystkich członków grup roboczych (13.03.2022 r.) harmonogram prac nad badaniem ankietowym oraz projekt ankiety. Celem badania była ocena zgodności zapisów Karty i Kodeksu z praktykami stosowanymi na Uczelni na podstawie opinii pracowników naukowych uczelni. Wielkość próby badawczej wyniosła N=334. Respondentów badania rekrutowano: 1) za pośrednictwem służbowych adresów e mail, na które trzykrotnie było wysłane zaproszenie do badania wraz z linkiem do ankiety (24.03.2022 r., 14.04.2022 r., 28.04.2022 r.); 2) za pośrednictwem platformy e-KUL, na której było zamieszczone ogłoszenie o prowadzonym badaniu (24.03.2022 r., 14.04.2022 r.). Ponadto, przewodnicząca Zespołu koordynująco-zarządzającego ds. HR Excellence in Research, s. dr hab. B. Zarzycka, prof. KUL, wystosowała pismo do Dyrektorów Instytutów KUL z prośbą o przypomnienie o trwającym badaniu ankietowym. Taki komunikat został przekazany również na posiedzeniach Uniwersyteckiej Komisji ds. Nauki.

Na podstawie uzyskanych odpowiedzi został opracowany przez Zespół Centrum Analiz Społecznych i Ekonomicznych KUL raport z badań ankietowych. Po zapoznaniu się z raportem z badań, członkowie grup roboczych powtórnie dokonali analizy stopnia wdrożenia zasad Karty i Kodeksu wypracowując na ostatnich spotkaniach wersję finalną Analizy Rozbieżności oraz Planu Działań.