

STRATEGIA HRS4R

INSTYTUTU GENETYKI CZŁOWIEKA

POLSKIEJ AKADEMII NAUK

Na lata 2018 - 2020

Stworzona w oparciu o Europejską Kartę Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Naukowców.

Instytut Genetyki Człowieka Polskiej Akademii Nauk (ICG PAN) w Poznaniu uznaje znaczenie strategii HRS4R i aspiruje do grupy nowoczesnych międzynarodowych instytucji badawczych utrzymujących standardy opracowane w ramach Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców (zwanym dalej Kartą i Kodeksem).

W latach 2016-2017 działania związane z Kartą i Kodem zostały zintensyfikowane dzięki podjętym w Instytucie działaniom związanym z procesem ubiegania się o przyznawane przez Komisję Europejską wyróżnienie "HR Excellence in Research". Dokumentacja została wysłana do Komisji Europejskiej w sierpniu 2017 roku.

Wydane w 2005 roku zalecenia Komisji Europejskiej dotyczące wdrażania zasad Karty i Kodu stanowiły punkt odniesienia dla kształtowania w IGC PAN polityki rekrutacji OTM-R (otwartej, przejrzystej, opartej na meritum) począwszy od grudnia 2017 r. oraz polityki prowadzenia badań w Instytucie począwszy od grudnia 2018 r.

Jednym z głównych celów Komisji Europejskiej jest tworzenie przyjaznego naukowcom środowiska pracy, a także przejrzystych zasady rekrutacji naukowców. IGC PAN chciałby wnieść swój wkład na rzecz kreowania wspólnej przestrzeni badawczej i rynku pracy dla naukowców, zwiększonej mobilności, atrakcyjności kariery, korzystniejszych warunków pracy, rozwoju różnych umiejętności i know-how naukowców oraz bardziej stabilnego zabezpieczenia społecznego. Ale przede wszystkim IGC PAN chciałby być uznawany za pracodawcę, który zdaje sobie sprawę ze znaczenia kapitału ludzkiego, wspiera swoich naukowców i oferuje atrakcyjne warunki pracy. W tym celu opracowano, przedstawioną poniżej, strategię HRS4R w Instytucie Genetyki Człowieka PAN, która jest zgodna z zapisami Karty i Kodeksu. Zasady zawarte w tych dokumentach są w dużej mierze już ustaloną praktyką w IGC PAN.

Wewnętrzna analiza wdrażania zasad Karty i Kodu w IGC PAN została przeprowadzona w okresie od sierpnia do listopada 2017 r. w celu określenia luk i słabych punktów w wewnętrznych regulacjach jednostki. Zarys strategii mającej na celu zmniejszenie tych luk został opracowany, a następnie opublikowany na stronie internetowej Instytutu. Jest on wynikiem wspólnej pracy naukowców i administracji Instytutu, a jego realizacja podlega ocenie zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej, i jest monitorowana przez grupę roboczą ds. wyróżnienia "HR Excellence in Research" powołaną w 2017 r.

Analiza wewnętrzna została przeprowadzona w czterech obszarach Karty i Kodu:

- I. Aspekty etyczne i zawodowe
- II. Rekrutacja i selekcja
- III. Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne
- IV. Szkolenia i rozwój

Dogłębna analiza istniejących przepisów pozwoliła stwierdzić, iż z 40 zasad Karty i Kodu 23 są w pełni wdrożone w Instytucie, zwłaszcza w zakresie dotyczącym obszaru I. Aspekty etyczne i zawodowe oraz III. Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne. Jednakowoż we wszystkich czterech obszarach, a przede wszystkim w obszarze IV. Szkolenia i rozwój zidentyfikowano słabe punkty. By w pełni wdrożyć zasady Karty i Kodu w IGC PAN, w zaplanowanym na lata 2018-2020 planie działania przedstawiono działania, które zostaną podjęte, by w pełni wdrożyć w IGC PAN zasady Karty i Kodu.

I. ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

Kwestie dotyczące aspektów etycznych i zawodowych podlegają przepisom krajowym, które są publicznie dostępne dla wszystkich naukowców. Polskie prawodawstwo oferuje korzystne warunki do wdrażania europejskich zasad w obszarze aspektów etycznych i zawodowych. Przeprowadzona analiza wykazała, iż istniejące ramy prawne w dużej mierze wspierają wymienione aspekty, a dobra praktyka opiera się na zasadach wolności badań, uznanych zasadach etycznych, odpowiedzialności zawodowej, profesjonalnemu podejściu oraz niedyskryminacji. Istniejąca w Instytucie praktyka jest w dużej mierze zgodna z zaleceniami / zasadami zarówno Karty, jak i Kodeksu w zakresie aspektów etycznych i zawodowych. Jednakże analiza wykazała słabe wdrożenie dobrych praktyk w badaniach dotyczących polityki poufności i danych osobowych. Dlatego IGC PAN podejmuje działania związane z aktualnymi krajowymi wymogami prawnymi dotyczącymi ochrony danych osobowych. Przeprowadzona analiza ujawniła także słabe punkty w spójnej realizacji upowszechniania i wykorzystywania wyników badań. W czerwcu 2017 r. Prezes PAN zatwierdził nową strukturę organizacyjną Instytutu, w ramach której utworzono Biuro Koordynacji Badań mające zapewnić, przy współpracy z Sekretarzem Naukowym,

niezbędne wsparcie naukowcom na wszystkich etapach rozwoju kariery. Instytut ma ambicję przyciągnięcia i utrzymania międzynarodowych naukowców, a tym samym przestrzegania zasady niedyskryminacji. W związku z powyższym wszystkie strategiczne dokumenty wewnętrzne będą przygotowywane dwujęzycznie, zarówno w języku polskim, jak i angielskim. Systemy oceny /motywacyjne zostaną zmienione, szczególnie w zakresie nagradzania najlepszych naukowców. Ocena ich wyników zawodowych zostanie przeprowadzona w sposób przejrzysty przez niezależną komisję.

II. REKRUTACJA I SELEKCJA

Polskie ustawodawstwo krajowe zapewnia już otwartą rekrutację naukowców dzięki wymogom publikowania ogłoszeń o pracy na stronie internetowej Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz portalu Euraxess. Aby w pełni wdrożyć otwartą, przejrzystą i opartą na meritum rekrutację (OTM-R), IGC PAN wprowadził już politykę OTM-R i nowy Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w oparciu o wzmocnioną procedurę OTM-R. Zgodnie z tymi dokumentami, kandydaci zostaną poinformowani o mocnych i słabych punktach ich wniosków po zakończonym naborze. W ten sposób zasada przejrzystości zostanie w pełni wdrożona. Nowe szablony ogłoszeń o pracę zawierają opis warunków pracy i wymagań, w tym informacje na temat procedury wyboru i procesu rekrutacji. Chociaż zalecenia Karty i Kodu dotyczące selekcji nie mają żadnych ograniczeń prawnych ani innych, procedura wyboru nie jest w pełni wdrożona w Instytucie w zalecany przez Komisję Europejską sposób. Ze względu na wielkość jednostki nie jest bowiem możliwe by członkowie komisji reprezentowali różne dyscypliny.

III. WARUNKI PRACY I OCZEKIWANIA NAUKOWCÓW DOTYCZĄCE ZABEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH w zakresie warunków pracy zostały dogłębnie przeanalizowane, a przyjęta strategia została w miarę możliwości dostosowana do ich oczekiwań. Nie ma żadnych ograniczeń prawnych dotyczących wdrażania większości zaleceń Karty i Kodu w kontekście warunków pracy i zabezpieczenia społecznego.

Wszyscy naukowcy budujący karierę naukową są uznawani przez Instytut Genetyki Człowieka Polskiej Akademii Nauk za profesjonalistów i odpowiednio traktowani od początku swojej kariery, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, stażysta, doktorant, post-doc). Zalecenia dotyczące środowiska badawczego, warunków pracy, stabilności i trwałości zatrudnienia, a także dostępu do doradztwa zawodowego są w dużym stopniu powiązane ze zdolnością finansową pracodawcy. W granicach dostępnych środków IGC PAN jako instytucji finansowanej ze środków publicznych staramy się zapewnić stymulujące środowisko badawcze, szkolenia dla naukowców, odpowiedni sprzęt, udogodnienia umożliwiające łączenie życia zawodowego

i rodzinnego, w tym pracę zdalną oraz współpracę w ramach międzynarodowych sieci, a także zgodność z przepisami krajowymi i sektorowymi dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa przy prowadzeniu badań.

Warunki pracy regulowane przepisami krajowymi są w dużej mierze zgodne z zaleceniami Komisji Europejskiej. Jednak wewnętrzna analiza wykazała potrzebę zwiększenia elastyczności pracy, która jest niezbędna dla prowadzenia badań. Instytut ma na celu zapewnienie takich warunków pracy, które pozwolą zarówno kobietom, jak i mężczyznom łączyć rodzinę i pracę, dzieci i karierę. Szczególną uwagę zwraca się na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę i tak zwaną pracę w domu. Dostęp do doradztwa zawodowego będzie realizowany w formie indywidualnych konsultacji początkujących naukowców z ich mentorami. Zapewnienie doradztwa zawodowego naukowcom na wszystkich etapach kariery zawodowej, niezależnie od ich zatrudnienia, wymaga dodatkowych zasobów finansowych i (odpowiednio przeszkolonych) pracowników. Strategia ta będzie wymagać dostępności mentorów zaangażowanych w zapewnianie wsparcia i wskazówek dla osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, motywując ich tym samym i przyczyniając się do zmniejszenia braku bezpieczeństwa w ich zawodowej przyszłości. IGC PAN dąży do stworzenia korzystnych warunków dla rozwoju kariery.

Skargi i odwołania naukowców są rozpatrywane zgodnie z krajowymi przepisami i regulacjami. Istnieje specjalne ciało (komisja dyscyplinarna) i rzecznik dyscyplinarny zajmujący się skargami/ odwołaniami naukowców naukowców. Jednakowoż zdiagnozowaliśmy potrzebę informowania naukowców o takim organie oraz zapewnienia jasnych procedur postępowania ze skargami/ odwołaniami naukowców, w tym także dotyczącymi konfliktów pomiędzy przełożonymi (opiekunami) a początkującymi naukowcami. Ponadto Dyrektor Instytutu stoi na stanowisku, że udział młodych naukowców w odpowiednich organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych instytutu jest ważny. Dlatego też, by chronić i promować ich indywidualne i zbiorowe interesy jako profesjonalistów oraz aktywnie przyczyniać się do funkcjonowania instytucji. Powołał, w listopadzie 2017 roku, Radę Młodych Pracowników Naukowych.

IV. SZKOLENIA I ROZWÓJ

Naukowcy w fazie szkolenia powinni mieć zapewnione ustrukturyzowane i regularne relacje ze swoimi opiekunami. Obejmuje to prowadzenie ewidencji wszystkich postępów prac i wyników badań, uzyskiwanie opinii poprzez dyskusje i seminaria, uzyskiwanie informacji zwrotnych i pracę zgodnie z uzgodnionymi harmonogramami, kamieniami

milowymi, rezultatami i / lub wynikami badań. Mimo oczekiwań, by kierownicy zakładów i zespołów pełnili obowiązki w zakresie zarządzania, zbyt mały nacisk kładzie się na szkolenia kadry kierowniczej do wykonywania takich obowiązków. Starsi naukowcy powinni poświęcić szczególną uwagę swojej roli jako opiekunów, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Z kolei kontynuacja rozwoju zawodowego jest często ograniczona względami finansowymi. Naukowcy na wszystkich etapach kariery powinni dążyć do ciągłego doskonalenia się poprzez regularne aktualizowanie i poszerzanie swoich umiejętności i kompetencji. Można to osiągnąć za pomocą różnych środków, w tym formalnego szkolenia, warsztatów, konferencji i e-learningu.

Dostęp do szkoleń badawczych i ciągły rozwój dla wszystkich naukowców na każdym etapie ich kariery nie jest regulowany prawem. Takie środki powinny być regularnie monitorowane pod kątem ich dostępności, wykorzystania i skuteczności w podnoszeniu kompetencji, umiejętności i zatrudnienia. Aby umożliwić naukowcom pełnienie wielorakich ról opiekunów, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi oraz budować bardziej konstruktywne i pozytywne relacje z naukowcami na wczesnym etapie rozwoju oraz aby stworzyć warunki do efektywnego transferu wiedzy, proponujemy odpowiednie szkolenia dla naukowców na stanowiskach kierowniczych w celu zdobycia dodatkowej wiedzy i tzw. umiejętności miękkich. Nadzór nad wykonywaniem obowiązków zawodowych jest jasno określony; początkujący naukowcy zawsze mogą się zwrócić do swojego przełożonego (opiekuna). Naukowcy, zwłaszcza początkujący naukowcy, są odpowiednio informowani. Opiekunowie powinni zapewnić podopiecznym odpowiednie wsparcie i procedury mające na celu monitorowanie ich postępów, a także mechanizmy przekazywania informacji zwrotnych.