



## RAPORT 2021

### ANALIZA POTRZEB W UNIwersYTYECIE GDAŃSKIM

W kwietniu 2021r. w celu zaktualizowania Planu Działań na lata 2021-2022 Komisja do spraw wdrożenia i monitorowania strategii HR Excellence in Research w Uniwersytecie Gdańskim przeprowadziła ponowną analizę potrzeb w następujących jednostkach organizacyjnych UG:

- Wydział Biologii
- Wydział Chemii
- Wydział Ekonomiczny
- Wydział Filologiczny
- Wydział Historyczny
- Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki
- Wydział Nauk Społecznych
- Wydział Oceanografii i Geografii
- Wydział Prawa i Administracji
- Wydział Zarządzania
- Międzyuczelniany Wydział Biotechnologii UG i GUMed
- Międzynarodowe Centrum Badań nad Szczepionkami Przeciwnowotworowymi (ICCVS)
- Rada Doktorantów UG

Poszczególne Zespoły Wydziałowe ds. Strategii HR przeprowadziły badania z zastosowaniem różnych metod, takich jak badania fokusowe, badania eksperckie, ankiety wydziałowe oraz dyskusje w zespołach HR. Do zidentyfikowania problemów oraz pomysłów na ich rozwiązanie zaangażowano zarówno pracowników naukowych, jak i administracyjnych, a także studentów i doktorantów.

W raportach zespoły oceniające przedstawiły najważniejsze dla społeczności akademickiej UG zagadnienia, które zostały pogrupowane na trzy obszary tematyczne odnoszące się bezpośrednio do zasad Karty i Kodu:

- 1. ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE**
- 2. REKRUTACJA I OCENA PRACOWNIKÓW**
- 3. ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ I WARUNKI PRACY**

## **ZIDENTYFIKOWANE POTRZEBY W PODZIALE NA OBSZARY:**

### **1. ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE**

- Brak szkoleń z zakresu Kodeksu Etyki Pracownika UG i Kodeksu Etyki Nauczyciela Akademickiego (szczególnie dla młodych nowych pracowników), brak kontroli nad ich przestrzeganiem i sankcji z powodu nierzetelności naukowej.
- Brak działań mających na celu zwiększenie poczucia wspólnoty pomiędzy pracownikami (z różnych grup pracowniczych) oraz pracownikami i studentami z uwzględnieniem wzajemnego szacunku (bez względu na płeć i zajmowane stanowisko).
- Potrzeba zwiększenia wymiany dobrych praktyk w prowadzeniu badań naukowych i zajęć dydaktycznych z innymi uczelniami (w kraju i z zagranicy) m.in. poprzez zachęcanie pracowników do udziału w różnych przejawach działalności w ramach SEA-EU i jego kontynuacji.
- Nietransparentny system przyznawania nagród, podwyżek, dodatków.
- Niedocenianie wartości pracy dydaktycznej względem pracy naukowej i jednocześnie duże obciążenie dydaktyczne dla osób realizujących duże projekty naukowe.
- Naciski doświadczonej kadry akademickiej na młodych badaczy (np. narzucanie tematów prac, naleganie na dopisywanie nazwisk do publikacji).
- Dysproporcja między doktorantami studiów doktoranckich (stary tryb) oraz doktorantami ze Szkoły Doktorskiej, widoczna w wielu obszarach – od stypendium, po możliwość aplikowania na wsparcie publikacyjne, dostępność programów rozwojowych.
- Brak pomocy administracyjnej w kwestiach prawnych.
- Niejasne i niezrozumiałe kryteria oceniania projektów.
- Potrzeba upowszechnienia i wykorzystywania badań naukowych w ramach otwartego dostępu.
- Brak dostępu do niektórych prestiżowych czasopism.
- Potrzeba większej digitalizacji periodyków wydawanych na UG.
- Niewystarczająca odpowiedzialność za rzeczy materialne (np. nadmierne zużycie wody i światła).

### **2. REKRUTACJA I OCENA PRACOWNIKÓW**

- Brak przejrzystego i obiektywnego systemu oceny pracownika (np. częste zmiany, nie uwzględnia mobilności, rodzaju kompetencji, certyfikatów, różnych ścieżek kariery, aktywności pozanaukowych, a za to utrzymuje pracowników nieefektywnych naukowo).
- Brak przejrzystego systemu rekrutacji (np. przedłużające się procedury, nadmierna ilość podań do Rektora, arbitralne zasady zatrudniania, nieprecyzyjne kryteria oceny, faworyzowanie kryteriów pozamerytorycznych).
- Brak przygotowania dydaktycznego, naukowego i społecznego oferowanego studentom i doktorantom.
- Niemiarodajne ankiety studenckie dotyczące działalności dydaktycznej pracowników.
- Brak programu zatrudniania absolwentów.
- Brak ścieżki rozwoju zawodowego pracowników technicznych.

### 3. **ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ I WARUNKI PRACY**

- Brak profesjonalnego doradztwa zawodowego/mentoringu dla pracowników na różnym etapie kariery naukowej, studentów i doktorantów.
- Brak szkoleń lub informacji o szkoleniach oraz potrzeba poszerzenia oferty zarówno dla pracowników, jak i doktorantów (mało różnorodne, często limit miejsc i krótki czas zapisów).
- Brak dofinansowania do kursów i szkoleń dla doktorantów organizowanych przez instytucje zewnętrzne.
- Brak przejrzystego systemu motywacji finansowej, opartego na czytelnych procedurach i dostosowanych do każdego szczebla społeczności akademickiej (dotyczy w szczególności za osiągnięcia publikacyjne, popularyzację i komercjalizację wyników badań, ale także podnoszenie kwalifikacji pozaakademickich czy prowadzenie zajęć w języku obcym).
- Brak centralnego systemu zarządzania przepływem informacji (np. wielokrotne wypełnianie tego samego formularza, brak sprawnej komunikacji elektronicznej między pracownikami a administracją centralną, brak podpisu elektronicznego).
- Problem przerzucania obowiązków administracyjnych należących do administracji centralnej na nauczycieli akademickich.
- Niedostateczna pomoc ze strony administracji uczelni w redagowaniu wniosków grantowych (brak rzeczywistego wsparcia) oraz w prowadzeniu projektów ogółem.
- Brak wiedzy o aparaturze (sprzęt laboratoryjny, komputerowy, wizualny) znajdującej się w jednostkach oraz mało przejrzyste zasady jej udostępniania (zwłaszcza dla młodych badaczy).
- Problemy z zakupem odczynników, sprzętu itp. (długie procedury przetargowe, biurokracja administracyjna).
- Brak realnych działań antymobbingowych i wyrównujących szanse płci na UG (np. szkolenia, polityka ochrony osób zgłaszających problemy, bezstronne wsparcie).
- Zbyt mała rozpoznawalność jednostki posiadającej kompetencje oraz moc sprawczą niezbędną do pomocy w rozwiązywaniu sytuacji konfliktowych.
- Nieefektywne wykorzystanie mailingu (zdarza się, że informacje w ogóle nie są przesyłane tą drogą albo są wysyłane z kilku różnych adresów [powtarzają się], brak newslettera o nowych konkursach, szkoleniach itp.)
- Brak osoby dedykowanej do obsługi strony UG i Bazy Wiedzy w centrum informatycznym, ogólny problem w kontaktach z informatykami.
- Brak możliwości rozwoju kariery zawodowej dla osób z doktoratem.
- Brak programu finansowania zajęć dydaktycznych.
- Problemy w komunikacji pomiędzy pracownikami, doktorantami, studentami niemówiącymi po polsku a administracją – brak osób anglojęzycznych w kluczowych działach zajmujących się sprawami formalnymi/urzędowymi oraz oficjalnych tłumaczeń dokumentów.
- Brak portalu pracownika oraz mailingu (w tym komunikatów, zarządzeń) w wersji angielskiej.
- Pomijanie obcojęzycznych pracowników w ofercie szkoleniowej.
- Brak kursów języka polskiego dla obcojęzycznych pracowników.
- Potrzeba rozwiązania typu „suport desk” dla pracowników obcojęzycznych.

- Brak wsparcia językowego w działaniach związanych ze współpracą zagraniczną, publikowaniem w zagranicznych czasopismach (np. tłumaczenia i korekta językowa publikacji, umowy).
- Brak wsparcia w działaniach związanych ze współpracą międzynarodową (np. nadmierna biurokratyzacja zawierania umów międzyuczelnianych, niedostateczna widoczność międzynarodowych osiągnięć badaczy na stronach internetowych).
- Niewystarczające przygotowanie pracowników do pełnienia funkcji kierowniczych i niewystarczający wpływ pracowników jednostek na obsadzanie stanowiska kierownika.
- Potrzeba stworzenia komórki lub eksperta doradzającego w zakresie opracowywania wniosków o zgody bioetyczne.
- Potrzeba większej współpracy interdyscyplinarnej.
- Ograniczony dostęp do zaplecza sportowego (basen, siłownia, hala sportowa) na terenie kampusu.
- Niewystarczająca liczba miejsc, w których można zjeść zdrowy posiłek (brak stołówki uniwersyteckiej).
- Niewystarczający pakiet socjalny (np. karty sportowe).
- Utrudniony dostęp do szczepień (nie obejmuje doktorantów i pracowników administracji).

Odpowiednie działania uwzględniające wskazane w analizie potrzeby zostaną wprowadzone do Planu Działań na lata 2021-2022 z poziomu centralnego. Natomiast wszystkie zespoły uczestniczące w procesie zaproponują działania, które zostaną zrealizowane na poziomie jednostek.

OPRACOWANIE: Agata Głombiowska, Biuro Nauki, Uniwersytet Gdański