

Jednym z zaleceń audytorów Komisji Europejskiej zawartych w raporcie z dnia **29 października 2018 r.** oceniającym stopień zaawansowania prac związanych z przyznaniem UG wyróżnienia *HR Excellence in Research* było przeprowadzenie ponownej analizy potrzeb wśród społeczności akademickiej, w celu dostosowania lub zmodyfikowania planu działań na lata 2018-2020.

W związku z powyższym, Komisja ds. EKN zarekomendowała powołanie na wszystkich Wydziałach UG – Zespołów ds. Strategii HR. W składzie każdego Zespołu znalazł się jeden przedstawiciel każdej grupy pracowniczej (profesor, prof. UG, adiunkt, asystent, starszy wykładowca/wykładowca) oraz doktorant, student, pracownik administracji. Szczególną uwagę przy powoływaniu Zespołów zwrócono na zachowanie równowagi płci. Wszystkie Zespoły (11) zostały powołane do dnia **15 stycznia 2019 r.**

Zadaniem Zespołów było przygotowanie i przeprowadzenie ponownej analizy potrzeb w odniesieniu do zasad Karty & Kodu. W tym celu, w **lutym 2019 r.** odbyło się spotkanie robocze przewodniczących Wydziałowych Zespołów ds. Strategii, na którym omówiono procedurę przeprowadzenia ponownej analizy potrzeb metodą grup fokusowych. Druga część spotkania miała charakter szkoleniowo-treningowy. Wszyscy przewodniczący zostali przeszkoleni przez trenera z zakresu prowadzenia prac w grupach fokusowych. Wybrano także listę zagadnień, które należy poruszyć w ramach dyskusji grupowych w podziale na obszary tematyczne:

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

Przykładowe pytania stanowią załącznik nr 1 do raportu z analizy potrzeb.

W **pierwszym kwartale 2019 r.** odbywały się spotkania wydziałowych Zespołów ds. Strategii HR – praca w grupach fokusowych. Następnie zespoły opracowały raporty, w których zidentyfikowano potrzeby w zaproponowanych obszarach. Wszystkie raporty zostały przedstawione na posiedzeniach Rad Wydziałów, w celu ich upowszechnienia i przekazania do akceptacji szerokiemu gronu reprezentującemu całą społeczność akademicką danego Wydziału.

27 maja 2019 r. odbyło się posiedzenie Komisji ds. EKN, na którym podsumowano wszystkie raporty, przeanalizowano potrzeby i zarazem możliwości wprowadzenia działań naprawczych. Wiele raportów identyfikowało potrzeby związane bezpośrednio ze specyfiką Wydziału. W takich wypadkach działania będą podejmowane bezpośrednio na Wydziałach, których dotyczą.

ZIDENTYFIKOWANE POTRZEBY W PODZIALE NA OBSZARY:

1. ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

- Brak szkoleń z zakresu etyki (jest jedynie Kodeks Etyki)
- Brak szkoleń z zakresu ochrony danych osobowych (kurs na PP – niewystarczający)
- Niska świadomość oraz brak możliwości upowszechniania wyników badań
- Słaby przepływ informacji (zarówno jednostki – centrala; jednostki – jednostki)
- Zbyt mało informacji o UG na zewnątrz – mały kontakt z otoczeniem gospodarczo-społecznym)
- Bariera językowa przy obsłudze pracowników-obcokrajowców
- Rozproszenie aparatury badawczej
- Konieczność ciągłego upowszechniania wiedzy na temat zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji

2. REKRUTACJA I OCENA PRACOWNIKÓW

- Niedocenywanie mobilności pracowników w ocenie pracowniczej
- Ankiety studenckie do oceny pracowników są przeprowadzane (elektronicznie lub papierowo), natomiast wyniki i uwagi nie są respektowane
- Brak doprecyzowania kryterium oceny pracy dydaktycznej i organizacyjnej
- Brak ścieżki zawodowej dla wybitnych praktyków z zewnątrz
- Brak powszechności stosowania rozmów kwalifikacyjnych w rekrutacji
- Brak premiowania pracowników, którzy mają dodatkowe certyfikaty, kompetencje, dbają o swój rozwój

3. ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ I WARUNKI PRACY

- Brak profesjonalnego wsparcia przy składaniu wniosków grantowych/zbyt duża biurokracja, która zniechęca do aplikowania
- Niejasny, mało elastyczny system wynagradzania w grantach
- Brak systemu motywacyjnego
- Brak systemu monitorowania potrzeb szkoleniowych dla naukowców
- Zbyt dużo systemów informatycznych do obsługi (PP, PE, EZD, Pensum...)
- Brak doradcy dla pracowników (psycholog/pedagog/prawnik)
- Brak rzeczywistego/respektowanego zakazu palenia na Kampusie UG
- Ograniczony zakres do zaplecza sportowego
- Mała ilość miejsc, gdzie można zjeść posiłek
- Brak miejsca, gdzie można zostawić dziecko na kilka godzin

Na podstawie zebranych potrzeb został przygotowany przez Komisję ds. EKN zrewidowany Plan działań 2018-2020 (**wrzesień 2019 r.**).

Ponadto, część ze zidentyfikowanych potrzeb została już uwzględniona i częściowo zrealizowana. Zwłaszcza dotyczy to działań związanych z rozwojem infrastruktury i poprawy warunków pracy. Oddano do użytku Uniwersyteckie przedszkole ([https://ug.edu.pl/media/aktualnosci/89892/przedszkole_uniwersyteckie - towarzyszenie dziecku w procesie rozwoju](https://ug.edu.pl/media/aktualnosci/89892/przedszkole_uniwersyteckie_towarzyszenie_dziecka_w_procesie_rozwoju)), w trakcie realizacji jest budowa centrum sportowego, natomiast punkty z jedzeniem będą uruchomione na Kampusie UG zaraz po zakończeniu okresów objętych umowami o dofinansowanie z UE.