



**Univerzita  
Karlova**

**Zpráva ze šetření realizovaných v  
rámci akčního plánu pro rozvoj  
strategie lidských zdrojů ve výzkumu  
na konci roku 2023**

Projednáno opakovaně Pracovní skupinou pro HR Award Univerzity Karlovy

Schváleno kolegiem rektorky dne 13. května 2024

Projednáno s rozšířeným kolegiem rektorky dne 10. června 2024



## Obsah

<a href="#">Úvod</a> .....	1
<a href="#">Souhrn</a> .....	1
<a href="#">Metodologie a data</a> .....	3
<a href="#">Kariérní rozvoj a výběrové řízení</a> .....	4
<a href="#">Výběrové řízení</a> .....	4
<a href="#">Systém kariérního rozvoje a hodnocení pracovníků a pracovníků</a> .....	5
<a href="#">CU Staff Welcome Centre</a> .....	13
<a href="#">Projektová podpora</a> .....	18

## Úvod

Univerzita Karlova se v roce 2017 zavázala k implementaci cílů evropské strategie rozvoje lidských zdrojů (Human Resources Strategy For Researchers – HRS4R). Na základě interní analýzy a prvního akčního plánu získala v roce 2019 od Evropské komise certifikát "HR Excellence in Research", tzv. HR Award. Univerzita naplňovala v uplynulých letech dva ambiciózní akční plány. Z důvodů zjištění zpětné vazby v oblasti naplňování cílů této strategie v letech 2021–2023 bylo realizováno v závěru roku 2023 šetření mezi akademickými a vědeckými pracovníky a lektory Univerzity Karlovy. Respondenti byli dotazováni celkem ve čtyřech tematických okruzích. Za první respondenti hodnotili své zkušenosti s výběrovým řízením, za druhé posuzovali fungování systému kariérního rozvoje a hodnocení pracovní činnosti, za třetí hodnotili své zkušenosti s projektovou podporou ze strany Odboru pro vědu a výzkum – Evropského centra (OVaV-EC). Zahraniční akademičtí a vědečtí pracovníci navíc hodnotili služby Charles University Staff Welcome Centre (SWC).

## Souhrn

Výsledky šetření zpětné vazby v oblasti naplňování cílů strategie rozvoje lidských zdrojů (HRS4R) v letech 2021–2023 na Univerzitě Karlově lze rozdělit na čtyři části.

Zkušenosti s **nově nastaveným procesem výběrového řízení** hodnotili pouze akademičtí pracovníci zaměstnaní v posledních dvou letech. Díky tomu v této části odpovídalo jen velmi málo, nicméně své zkušenosti s procesem výběrového řízení hodnotili veskrze pozitivně.

Z odpovědí k otázkám zaměřeným na **systém kariérního rozvoje a hodnocení pracovníků a pracovníků** vyplývá potřeba většího zaměření na implementaci nových opatření do praxe a zdůraznění jejich přínosů k vytvoření transparentnějšího pracovního prostředí s jasnými možnostmi kariérního postupu. Odpovědi z fakult, na kterých již hodnocení probíhá delší dobu, potvrzují, že zavádění takovýchto opatření do praxe vyžaduje čas, aby bylo vnímáno pozitivně. Výsledky ukázaly, že znalost o tom, že má univerzita nebo fakulta nastaven systém kariérního rozvoje a hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a lektorů, má více než 70 % odpovídajících. Čtyři pětiny z nich byly seznámeny s kritérii, podle kterých je hodnocena jejich pracovní činnost, avšak jen podle 54 % respondentů byla v letech

2022–2023 hodnocena jejich pracovní činnost v souladu s novým opatřením platným pro příslušnou fakultu nebo součást. Spokojenost s procesem a nastavením tohoto hodnocení pak vyjádřila zhruba polovina respondentů. Nejvyšší přínos spatřují ve větší transparentnosti kariérního rozvoje. Do budoucna by si naopak dotazovaní přáli zejména větší míru decentralizace procesu a větší autonomii fakult a součástí, tak, aby kritéria pro kariérní rozvoj více odrážela specifické potřeby různých fakult a součástí. Zároveň by uvítali snížení byrokracie a administrativní zátěže.

Poměrně malý počet respondentů odpovídal rovněž v části zabývající se **hodnocením SWC zahraničními pracovníky**. Zde se ukázalo, že více než polovina dotazovaných o existenci SWC nevěděla a z těch, kteří o existenci centra věděli, využilo jeho služby 70 %. Reálně tak využilo služeb SWC méně než třetina zahraničních pracovníků, nicméně, ti, kteří služeb využili, vyjádřili ve velké většině spokojenost. Nejčastěji využívali pomoci se zajištěním pobytu a/nebo s vízem před i po vstupu do ČR a často se také zúčastnili kurzu českého jazyka. Prostor ke zlepšení je například v oblasti srozumitelnosti webových stránek SWC.

Podobné závěry vyplývají z **hodnocení projektové podpory z celouniverzitní úrovně (ze strany OVaV-EC)**. Plných 70 % respondentů uvedlo, že o možnosti takovéto podpory nevědělo a ze 30 % informovaných jich jen čtvrtina tyto služby využila. Míra využití projektové podpory ze strany OVaV-EC je tak velmi nízká. Opět však platí, že ti, kteří služby využili, byli veskrze s poskytnutými službami spokojeni. Respondenti vyjádřili potřebu snížení administrativní zátěže, zefektivnění procesů a zlepšení komunikace, transparentnosti a přístupu k informacím o dostupných grantech a podpůrných programech, včetně požadavku na aktivní vyhledávání nových možností ze strany administrativy.

Celkově výsledky přinesly řadu cenných poznatků a zjištění, která napomůžou ke zkvalitnění nabízených služeb. V obecné rovině se zejména ukázalo, že problémem není ani tak kvalita jednotlivých nabízených služeb, kterou hodnotí většina dotazovaných pozitivně, ale spíše nedostatečná informovanost zaměstnankyň a zaměstnanců o možnostech tyto služby využívat. Důležitou výzvou pro budoucí šetření je určitě zvýšit míru návratnosti dotazníků, což by umožnilo hlubší analýzy daných problematik a posouzení výsledků i na úrovni jednotlivých fakult.

## Metodologie a data

Celkově bylo osloveno 3 544 osob. Výsledný vzorek respondentů činí 617 osob, návratnost je tudíž 17,4 %. Tabulka 1 ukazuje počty respondentů podle základních charakteristik jako je pohlaví, státní občanství, fakulta, kde je respondent zaměstnán, současné zařazení na UK dle vnitřního mzdového předpisu a délka trvání vědecké kariéry. Tyto charakteristiky byly zjišťovány v úvodní části dotazníku, přičemž jednotlivé v tabulce uvedené kategorie jsou zároveň možnosti, z kterých respondenti mohli v dotazníku volit.

Počty respondentů se liší v závislosti na tematickém okruhu. V případě systému kariérního rozvoje a hodnocení pracovníků a hodnocení projektové podpory z celouniverzitní úrovně jsou počty respondentů dostatečné pro podrobnější členění. Při analýze a prezentaci výsledků v těchto oblastech využíváme v tabulce uvedené kategorie, avšak z důvodů dostatečné robustnosti posuzovaného vzorku jsme jednotlivé kategorie seskupili do několika analytických kategorií, které jsou v tabulce rovněž uvedené. V případě hodnocení zkušeností s nově nastaveným procesem výběrového řízení a hodnocením SWC zahraničními pracovníky jsou počty respondentů nižší, tudíž výsledky za tyto dva okruhy prezentujeme jen za Univerzitu Karlovu jako celek.

**Tabulka 1 Počet respondentů a rozřídění do analytických kategorií**

Charakteristika	Kategorie v dotazníku	Počet respondentů	Analytické kategorie
<b>Pohlaví</b>	Muž	389	Muži
	Žena	209	Ženy
<b>Státní občanství</b>	Česká republika	534	Česká republika
	Slovenská republika	19	Jiné
	Jiné	58	
<b>Oborové zaměření fakulty</b>	Matematicko-fyzikální fakulta	122	Přírodovědné
	Přírodovědecká fakulta	101	
	1. lékařská fakulta	57	Lékařské a farmaceutické
	2. lékařská fakulta	26	
	3. lékařská fakulta	27	
	Farmaceutická fakulta v Hradci Králové	20	
	Lékařská fakulta v Hradci Králové	17	
	Lékařská fakulta v Plzni	18	
	Evangelická teologická fakulta	7	Humanitní a společenskovědné
	Fakulta humanitních studií	20	
	Fakulta sociálních věd	44	
	Fakulta tělesné výchovy a sportu	14	
	Filozofická fakulta	68	
	Husitská teologická fakulta	7	
	Katolická teologická fakulta	4	
	Pedagogická fakulta	34	
Právnícká fakulta	16		
<b>Pracovní zařazení</b>	AP 1 až AP 4	448	AP
	VP 1 až VP 3	99	VP
	L 1 a L 2	48	L
<b>Délka vědecké kariéry</b>	Do 7 let po obdržení Ph.D.	130	Do 12 let po obdržení Ph.D.
	7–12 let po obdržení Ph.D.	132	
	Více jak 12 let po obdržení Ph.D.	265	Více jak 12 let po obdržení Ph.D.
<b>Celkem Univerzita Karlova</b>		617	Celkem

## Kariérní rozvoj a výběrové řízení

### Výběrové řízení

V roce 2019 došlo na Univerzitě Karlově ke změnám ve výběrových řízeních na pozice akademických pracovníků tak, aby více odpovídaly evropským standardům “open, transparent and merit-based recruitment”, neboli otevřené transparentní výběrové řízení založené na věcném hledisku. To klade na univerzitu větší nároky co do vypisování výběrových řízení, práci výběrové komise, hodnocení kandidátek a kandidátů i jejich informování. Proto byla část dotazníku věnována zkušenostem nových akademických pracovníků a pracovníků s tímto procesem.

Dotazování byli pouze akademičtí pracovníci a pracovnice, kteří nebyli v době šetření na univerzitě zaměstnaní déle než 2 roky. To bohužel vedlo k tomu, že se podařilo získat odpovědi jen od velmi málo takovýchto respondentů.

Z nízkého vzorku samozřejmě nelze vyvozovat žádné zásadní závěry, nicméně ti, kteří na dotazy odpověděli, měli s výběrovým řízením na Univerzitu Karlovu veskrze pozitivní zkušenosti. Na otázku, zda byly ve vypsání výběrového řízení na jejich pozici jasně formulovány kvalifikační a jiné předpoklady pro danou pozici a zda jejich přihláška byla hodnocena minimálně tříčlennou komisí odpověděla pozitivně naprostá většina dotazovaných, jen pár jich nechtělo nebo nedokázalo toto posoudit.

Respondenti měli dále zhodnotit svoji spokojenost s dvěma aspekty výběrového řízení, a to na škále od 1 do 5, kde 1 je nejlepší hodnocení a 5 je nejhorší hodnocení. Komunikaci během výběrového řízení (personalisté, komise, vedení fakulty/součásti...) hodnotilo pozitivně téměř 80 % dotazovaných (navíc výrazná většina známkou 1), zhruba 10 % vyjádřilo svou nespokojenost známkami 4 a 5 a dalších 10 % nechtělo tento aspekt hodnotit. Obdobně dopadlo hodnocení průběhu výběrového řízení. Téměř dvě třetiny dotazovaných dalo známkou 1, po 10 % známkou 2 a 3 a necelých 16 % respondentů toto nehodnotilo. Závěrem všichni dotazovaní potvrdili, že byli o výsledku výběrového řízení řádně informováni.

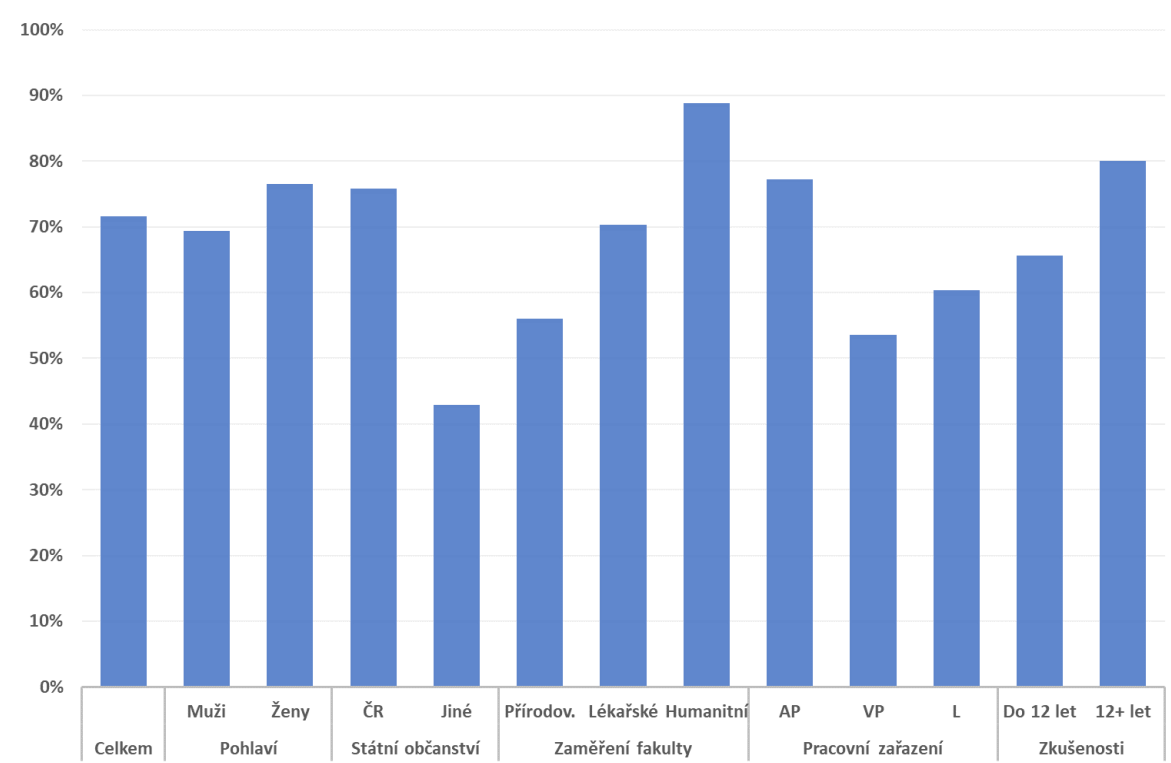
## System kariérního rozvoje a hodnocení pracovníků a pracovníků

V roce 2021 přijala Univerzita Karlova rámcové principy pro kariérní rozvoj a hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a lektorů. Jednotlivé fakulty a součásti následně vypracovaly vlastní opatření, která specifikují možnosti kariérních drah na dané fakultě/součásti a specifická kritéria podle kterých jsou jejich zaměstnankyně a zaměstnanci hodnoceni.

Cílem těchto principů je poskytnout zaměstnankyním a zaměstnancům jasný výhled jejich kariérního postupu a možnosti dalšího kariérního směřování. System by měl být co nejtransparentnější a zachovávat princip rovných příležitostí a zákazu diskriminace.

Šetření mělo za úkol zmapovat dosavadní zkušenosti pracovníků UK se zavedením principů kariérního rozvoje a hodnocení pracovníků a pracovníků. Cílem bylo především zjistit, jaká je míra informovanosti a do jaké míry jsou nová opatření zavedena, jakým způsobem zavedení systému kariérních řádů a hodnocení zaměstnanců přispělo ke zlepšení fungování systému, jaká s tím panuje spokojenost a co by bylo dobré zlepšit či zkvalitnit.

**Graf 1 Podíl kladných odpovědí na otázku: „Víte, že má univerzita/Vaše fakulta či další součást nastaven systém kariérního rozvoje a hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a lektorů?“**

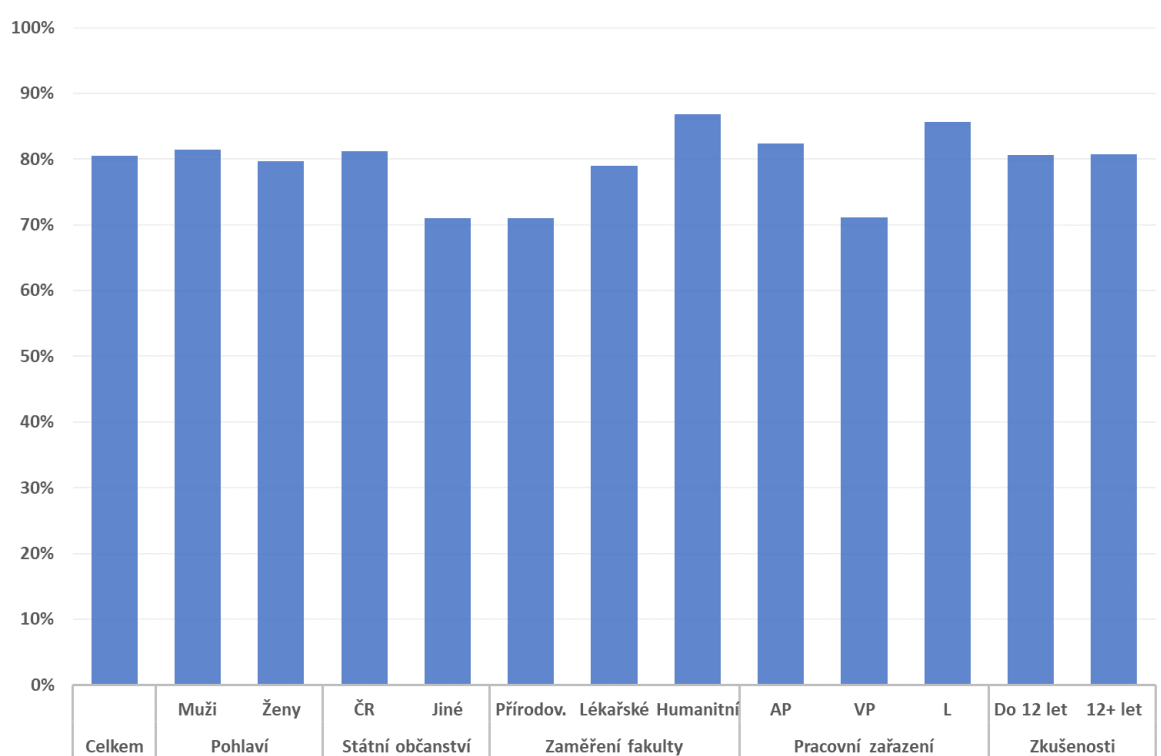


Respondenti byli v prvé řadě dotázáni, zda vědí, že univerzita nebo jejich fakulta či součást má nastaven systém kariérního rozvoje a hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a lektorů. Celkově na tuto otázku odpovědělo kladně více než 70 % respondentů. Povědomí o existenci systému kariérního rozvoje a hodnocení pracovníků se však velmi liší v různých skupinách dotazovaných v rámci UK. Velký rozdíl je zejména mezi občany ČR a cizinci. Zatímco z občanů ČR je informováno zhruba 76 % odpovídajících, v případě cizinců je to jen něco málo přes 40 %. Výrazné rozdíly nacházíme také mezi fakultami. Na jedné straně zaměstnankyně a zaměstnanci z humanitních a společenských fakult jsou informováni téměř v 90 % případů, na druhé straně v odpovědích přírodovědných fakult je takových jen asi 56 %. Z pohledu pracovního zařazení mají významně vyšší povědomí o existenci kariérního rozvoje a hodnocení pracovníků akademičtí pracovníci (70 %) než lektorů (60 %) a vědečtí

pracovníci (54 %). Vyšší míru informovanosti prokázali také oproti svým méně zkušeným kolegům (66 %) zkušenější pracovníci (80 %). Relativně nejmenší rozdíly lze pozorovat mezi muži (69 %) a ženami (77 %), o něco vyšší informovanost však prokázaly ženy.

Z uvedených výsledků vyplývá, že je nutné se zaměřit na komunikaci systému kariérního rozvoje a hodnocení vůči cizincům a na fakulty a součásti, kde tyto procesy byly zavedeny teprve nedávno. Také je patrné, že otázka kariérního rozvoje je nejvíce akcentovaná mezi akademickými pracovníky (kteří jsou navíc na UK zaměstnání déle).

**Graf 2 Podíl kladných odpovědí na otázku: „Byl/a jste seznámen/a s kritérii, podle kterých bude hodnocena Vaše pracovní činnost?“**

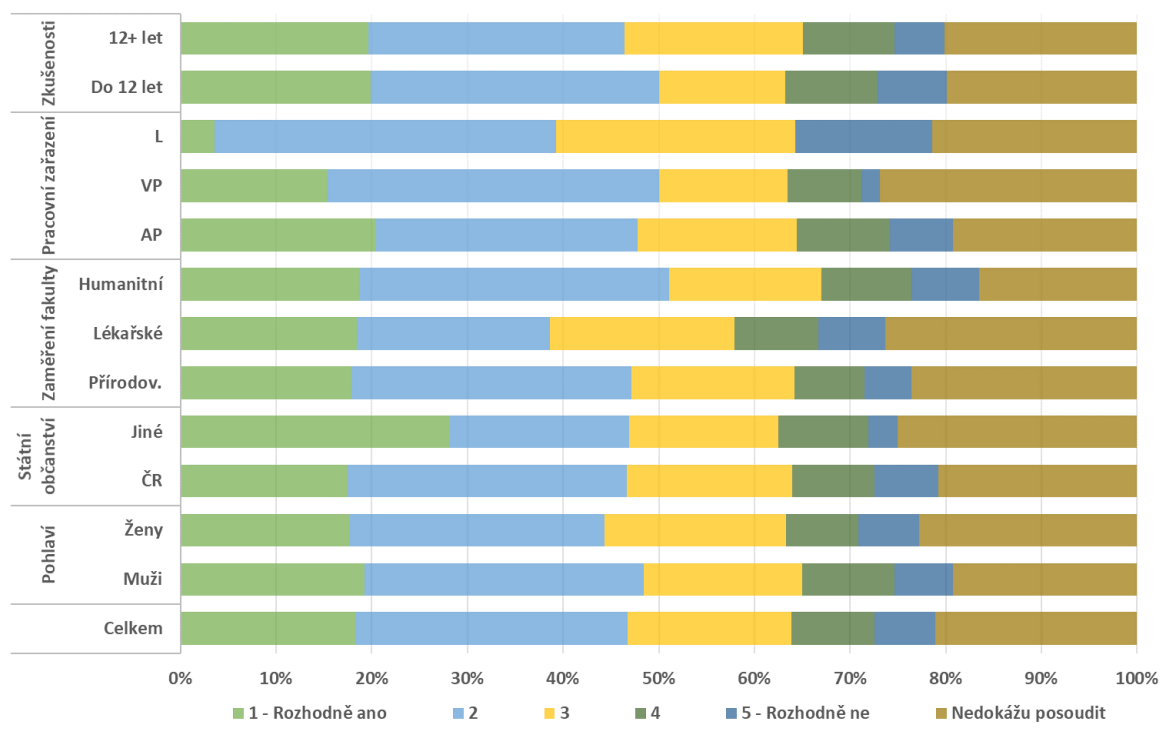


Respondenti, kteří odpověděli kladně na otázku ohledně znalosti o existenci systému kariérního rozvoje a hodnocení pracovníků, byli dále dotazováni na své zkušenosti s tímto systémem a hodnocením. V první řadě se měli vyjádřit k tomu, zda byli seznámeni s kritérii, podle kterých byla hodnocena jejich pracovní činnost. Kladně jim odpověděly čtyři pětiny. Rozdíly mezi jednotlivými skupinami nejsou obecně příliš výrazné. Nejvyšší rozdíl lze pozorovat v případě různých skupin fakult. Nejčastěji byli seznámeni zaměstnankyně a zaměstnanci humanitních a společenskovedních fakult (v 87 % případů). Naopak nejméně často k tomu došlo u zaměstnankyň a zaměstnanců přírodovědných fakult (v 71 % případů). Jedná se tak o stejné pořadí jako v případě předchozí otázky. Zaměstnankyně a zaměstnanci přírodovědných fakult nejenže mají nejméně často povědomí o hodnocení pracovníků, ale navíc, z těch, kteří toto povědomí mají, jsou nejméně často seznámeni s kritérii, podle kterých je jejich pracovní činnost hodnocena. U zaměstnankyň a zaměstnanců humanitních a společenskovedních fakult je tomu přesně naopak a zaměstnankyně a zaměstnanci lékařských a farmaceutických fakult jsou v obou ohledech průměrní. Určité rozdíly lze také pozorovat u pracovního zařazení, nejčastěji jsou seznámeni s kritérii hodnocení pracovní činnosti lektori (86 %), nejméně často vědečtí pracovníci (71 %). Obdobně častěji jsou seznámeni občané ČR (81 %) oproti cizincům (71 %). Rozdíly mezi pohlavími a méně a více zkušenými pracovníky jsou naprosto minimální.



Z výše uvedeného je zřejmé, že většina dotazovaných byla seznámena s kritérii hodnocení své pracovní činnosti. Největší povědomí přitom prokázali lektori, což zřejmě souvisí s faktem, že se s procesem hodnocení (např. od studentů) setkávají nejčastěji. Obdobně jako u předchozí otázky se opět ukázala menší míra informovanosti na přírodovědných fakultách. Tato skutečnost může být ovlivněna i faktem, že na jedné z přírodovědných fakult hodnocení v souladu s novým opatřením doposud neproběhlo.

**Graf 3 Hodnocení tvrzení s ohledem k zavedenému systému kariérních řádů a hodnocení zaměstnanců: Kariérní rozvoj je díky tomuto opatření transparentnější.**

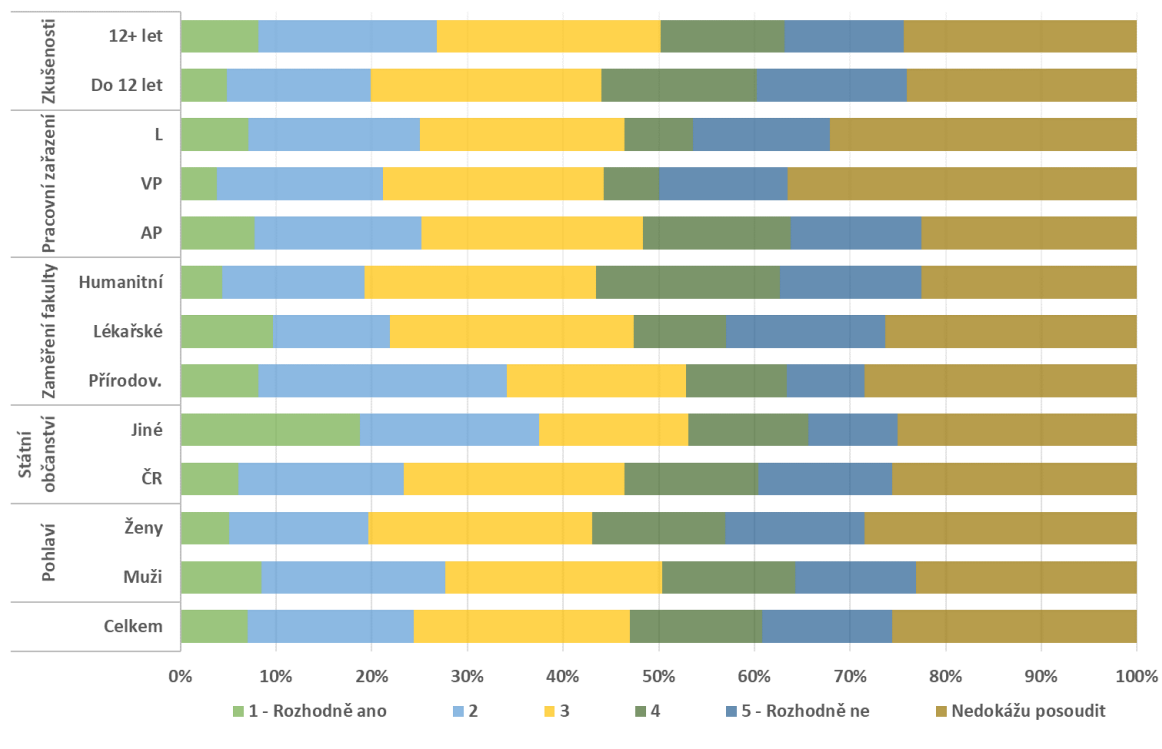


Respondenti dále měli posoudit tři tvrzení s ohledem k zavedenému systému kariérních řádů a hodnocení zaměstnanců. Tato tvrzení vždy hodnotili na škále od 1 – rozhodně ano až po 5 – rozhodně ne, případně mohli uvést, že toto nedokážou posoudit. Jako první hodnotili, zda je kariérní rozvoj díky tomuto opatření transparentnější. Zhruba pětina dotazovaných toto posoudit nedokázala, 46 % zvolila kladné (1 a 2) odpovědi a 15 % naopak záporné (4 a 5). Pokud bychom brali v úvahu jen ty, co tuto skutečnosti byli schopni posoudit, tak můžeme říct, že více než polovina z nich (58 %) se domnívá, že kariérní rozvoj je díky tomuto opatření transparentnější.

Rozdíly mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců nejsou povětšinou výrazné. Výjimku do jisté míry tvoří lektori, kteří hodnotili tento aspekt kladně jen ve 39 % případů (50 %, pokud bereme v úvahu jen ty, kteří dokázali hodnotit), což je méně než v případě vědeckých pracovníků (48 %, 59 % z hodnotících) a zejména akademických pracovníků (50 %, 68 % z hodnotících). Ve srovnání fakult se negativně jeví lékařské a farmaceutické fakulty, jejichž zaměstnankyně a zaměstnanci se domnívají, že kariérní rozvoj je díky tomuto opatření transparentnější jen v 39 % případů (52 % z hodnotících), což je méně než u zaměstnankyň a zaměstnanců přírodovědných fakult (47 %, 62 % z hodnotících) a humanitních a společenskovedných fakult (51 %, 61 % z hodnotících). Cizinci sice velmi často volili nejpozitivnější odpověď, v celkové míře kladných odpovědí se od občanů ČR však prakticky neliší. Poměrně malé rozdíly jsou také mezi pohlavími a méně a více zkušenými pracovníky.

Z odpovědí na otázku vyplývá, že díky zavedení systému kariérních řádů a hodnocení zaměstnanců je kariéra na UK transparentnější, si myslí zhruba polovina dotazovaných. Nejmenší přínos v něm vidí zaměstnankyně a zaměstnanci zejména na lékařských fakultách, kde proces hodnocení může být vnímán především jako další administrativní zátěž. Na těchto fakultách bude nutná cílenější pozitivní komunikace ohledně přínosu systému hodnocení pro pracovníky.

**Graf 4 Hodnocení tvrzení s ohledem k zavedenému systému kariérních řádů a hodnocení zaměstnanců: Opatření mají pozitivní dopad na pracovnice a pracovníky univerzity.**

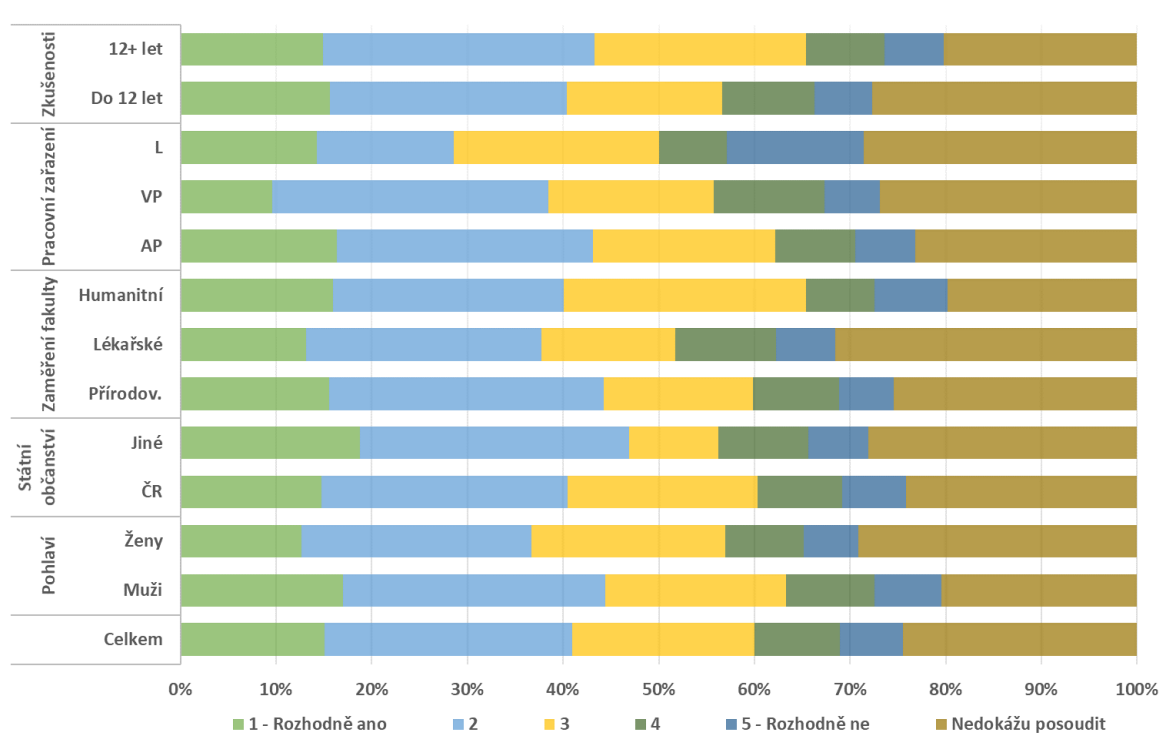


Za druhé respondenti hodnotili, zda mají opatření pozitivní dopad na zaměstnankyně a zaměstnance univerzity. V tomto případě bylo hodnocení výrazně negativnější, než v případě posouzení vlivu na kariérní rozvoj a jeho transparentnost. Více než čtvrtina respondentů tuto skutečnost nebyla schopna posoudit a další více než čtvrtina s tím, že by opatření mělo pozitivní dopad na pracovnice a pracovníky univerzity, nesouhlasí. Naopak souhlas s tímto tvrzením vyjádřilo pouze necelých 25 % (zhruba 33 % z hodnotících) respondentů.

Nejvýraznější rozdíly lze pozorovat mezi skupinami fakult. Nejpozitivněji vnímají dopad opatření zaměstnankyně a zaměstnanci přírodovědných fakult. S výrokem jich souhlasilo 34 %, z hodnotících pak 48 %. U zaměstnankyň a zaměstnanců lékařských a farmaceutických fakult (22 %, 30 % z hodnotících) i humanitních a společenskovedních fakult (19 %, 25 % z hodnotících) to bylo podstatně méně. Výrazně pozitivněji toto hodnotí také cizinci (38 %, 50 % z hodnotících) než občané ČR (23 %, 31 % z hodnotících). Patrné jsou také rozdíly mezi muži (28 %, 36 % z hodnotících) a ženami (20 %, 27 % z hodnotících) a také mezi méně (20 %, 26 % z hodnotících) a více (27 %, 35 % z hodnotících) zkušenými pracovníky. Naopak příliš velkou roli v tomto ohledu zdá se nehraje pracovní zařazení.

Celkově se ukázalo, že na rozdíl od vnímání transparentnosti kariérního rozvoje je dopad na samotné zaměstnankyně a zaměstnance hodnocen poměrně negativně a bez většího přínosu. Z toho vyplývá potřeba se více v komunikaci zaměřit na jednotlivce a přínos pro každého z nich.

**Graf 5 Hodnocení tvrzení s ohledem k zavedenému systému kariérních řádů a hodnocení zaměstnanců: Opatření jsou důležitou součástí řízení lidských zdrojů na univerzitě.**



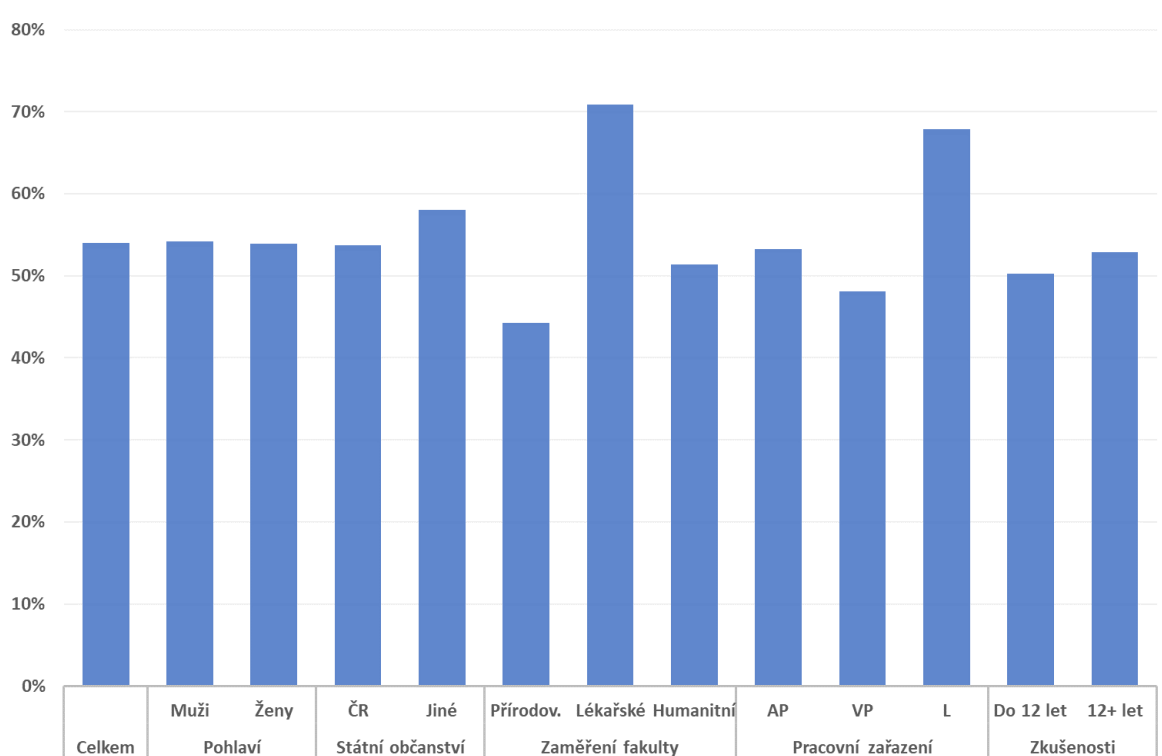
Za třetí respondenti hodnotili, zda jsou opatření důležitou součástí řízení lidských zdrojů na univerzitě. S tímto respondenti souhlasili podstatně častěji než v případě pozitivního dopadu na zaměstnankyně a zaměstnance univerzity, ne však tak často, jako v případě tvrzení, že kariérní rozvoj je díky opatření transparentnější. Zhruba čtvrtina dotazovaných nebyla schopna posoudit, zda jsou opatření důležitou součástí řízení lidských zdrojů na univerzitě, více než 40 % (54 % u hodnotících) s tím souhlasila a naopak necelých 16 % (21 % z hodnotících) s tím nesouhlasila.

Rozdíly mezi různými skupinami zaměstnanců jsou obecně spíše menší. Výrazně častěji vnímají opatření jako důležitou součást řízení lidských zdrojů akademičtí (43 %, 56 % z hodnotících) a vědeckí pracovníci (39 %, 53 % z hodnotících) než lektori (29 %, 40 % z hodnotících). Pozitivnější hodnocení mají v tomto ohledu také spíše muži (44 %, 56 % z hodnotících) než ženy (37 %, 52 % z hodnotících) a cizinci (47 %, 65 % z hodnotících) než občané ČR (41 %, 54 % z hodnotících). Co se týče skupin fakult, tak nejvyšší míru souhlasu vykazali zaměstnanci přírodovědných fakult (44 %, 59 % z hodnotících). Jen malé rozdíly nacházíme v případě rozlišení podle délky vědecké kariéry.

Opět se tak ukázalo, že v obecné rovině jsou kariérní řády vnímány spíše pozitivně. Nejméně pozitivně vnímají hodnocení jako důležitou součást řízení lidských zdrojů lektori, což může souviset s omezenými možnostmi jejich vertikálního kariérního růstu.

Celkově lze říci, že zavedení systému kariérních řádů a hodnocení vnímají zaměstnankyně a zaměstnanci UK pozitivně především jako transparentní a částečně důležitou součást řízení lidských zdrojů. Nicméně si nemyslí, že by to mělo pozitivní dopad na ně samotné.

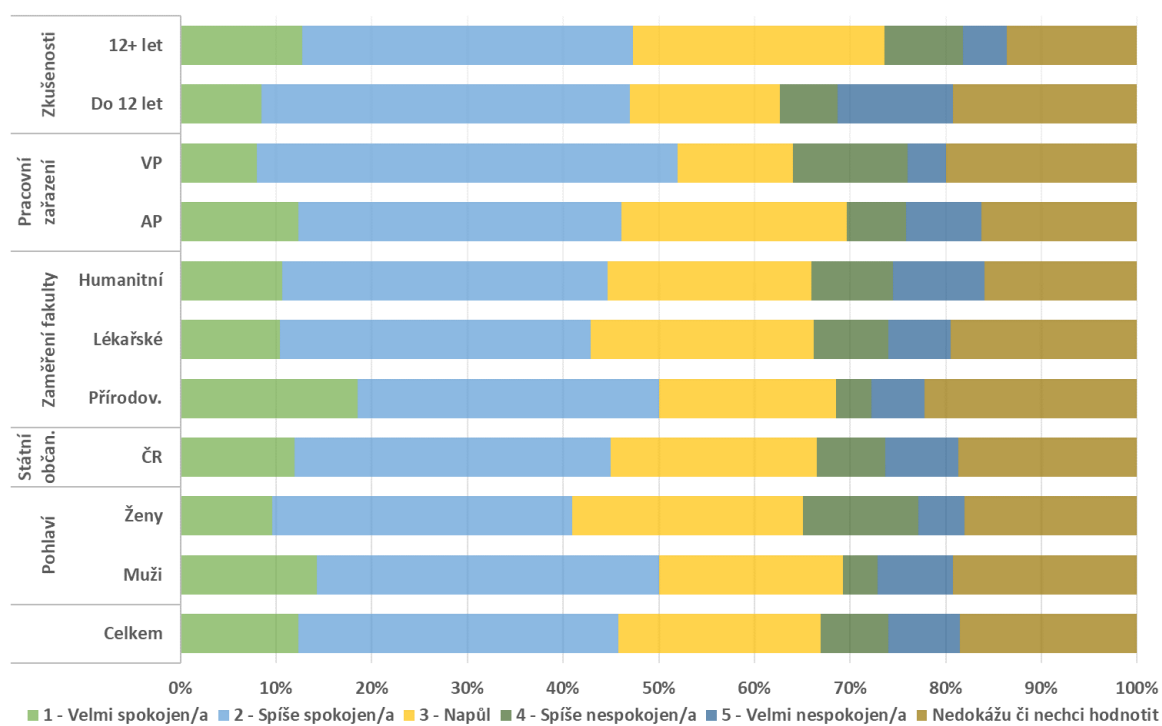
**Graf 6 Podíl kladných odpovědí na otázku: „Byla v letech 2022-2023 hodnocena Vaše pracovní činnost v souladu s novým opatřením platným pro Vaši fakultu/součást?“**



Respondenti byli rovněž dotázáni, zdali byla v letech 2022-2023 hodnocena pracovní činnost v souladu s novým opatřením platným pro jejich fakultu nebo součást. V souhrnu za celou UK tomu tak bylo u 54 % dotázaných. Mnohem častěji byla aplikována nová opatření při hodnocení pracovní činnosti na lékařských a farmaceutických fakultách (ve více než 70 % případů) než na humanitních a společenskovedných fakultách (51 %) a přírodovědných fakultách (44 %). V souladu s novými opatřeními byli také ztelně častěji hodnoceni lektori (68 %) než akademičtí (53 %) a vědečtí (48 %) pracovníci. V případě délky vědecké kariéry, státního občanství a zejména pohlaví jsou rozdíly již v podstatě zanedbatelné.

Z výše uvedeného vyplývá, že informovanost o zavedení nových opatření a jejich obsahu je potřeba celkově zvýšit, zvláště na přírodovědných fakultách a mezi akademickými a vědeckými pracovníci a pracovníky. Tato skutečnost může být ovlivněna i faktem, že na jedné z přírodovědných fakult hodnocení doposud neproběhlo. Vyšší podíl lektorů, kteří byli hodnoceni v souladu s novým opatřením, může souviset s častější frekvencí hodnocení těchto pracovníků oproti akademickým a vědeckým pracovníkům (s ohledem na jejich častější pracovní poměry na dobu určitou a nutností hodnotit jednou na tři roky).

**Graf 7 Hodnocení spokojenosti s procesem a nastavením hodnocení pracovní činnosti**



Ti respondenti, jejichž pracovní činnost byla v letech 2022-2023 hodnocena v souladu s novými opatřeními, dále posuzovali, jak jsou s procesem a nastavením tohoto hodnocení spokojeni. Míru své spokojenosti nedokázalo nebo nechtělo hodnotit necelých 19 % dotazovaných. Velmi nebo spíše spokojeno bylo 47 % (55 % z hodnotících), a naopak spíše nebo velmi nespokojeno bylo 13 % (15 % z hodnotících) respondentů. Podíl dotazovaných, kteří vnímali tuto skutečnost negativně, je tak poměrně nízký. Rozdíly mezi jednotlivými skupinami nejsou zásadní. Častěji jsou spokojeni muži (50 %, 62 % z hodnocených) než ženy (41 %, 50 % z hodnocených) a také vědeckí pracovníci (52 %, 65 % z hodnocených) než akademičtí pracovníci (46 %, 55 % z hodnocených) (výsledky za lektory stejně jako za cizince z důvodů nízkého počtu odpovědí neprezentujeme). Ze zaměstnanců tří skupin fakult jsou nejspokojenější zaměstnanci přírodovědných fakult (50 %, 64 % z hodnocených). Podíl spokojených u méně zkušených pracovníků je prakticky stejný jako u více zkušených, nicméně zkušenější kolegové jsou o poznání častěji velmi nespokojeni.

Celkově tak lze říct, že zhruba polovina dotazovaných vyjádřila spokojenost s procesem a nastavením hodnocení pracovní činnosti, a to napříč všemi skupinami dotazovaných bez větších rozdílů.

Součástí šetření byly též dvě otázky s možností otevřených odpovědí. Za prvé se jednalo o otázku „Jaké byste navrh/a zlepšení k opatřením ohledně kariérního rozvoje?“. Zde se objevilo vícero požadavků na decentralizaci procesu a větší autonomii fakult a součástí tak, aby kritéria pro kariérní rozvoj více odrážela specifické potřeby různých fakult a součástí. Zároveň se objevovaly stížnosti na přílišnou byrokracii a administrativní zátěž, stejně tak jako na nízké mzdové ohodnocení, které navíc není navázáno na hodnocení výkonu. Dotazovaní by též uvítali větší podporu v oblasti získávání grantů, publikace svých výstupů a celkově vyšší informovanost o možnostech a kritériích kariérního rozvoje, včetně kritérií hodnocení pracovní činnosti a výkonu. Také by uvítali výraznější podporu ve formě mentoringových či koučinkových programů, a to zejména v případě služebně mladších či méně zkušených zaměstnankyň a zaměstnanců. Někteří vnímají existenci kariérních řádů jako velký tlak na výkon, který nedává prostor pro zohlednění výjimek a individuální situace zaměstnankyň

a zaměstnanců. Dále se objevil apel na větší rovnováhu v hodnocení všech tří oblastí (vědeckých, pedagogických, jiných). Správná, jasná, přehledná komunikace by značně zjednodušila a zpřehlednila smysluplnost kariérních řádů a zamezila by formalismu. Transparentní výběr hodnotitelů, kteří by byli manažersky proškoleni, by zlepšil proces hodnocení. Kariérní řády by se také měly věnovat tématu pozdní fáze kariéry (tzv. age management).

Za druhé mohli respondenti napsat své podněty v reakci na otázku „Jaká byste navrhli/a zlepšení k průběhu/procesu hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a lektorů?“. Mezi odpověďmi se často objevovala témata podobná oblasti kariérního rozvoje, což dokládá, že obě oblasti jsou úzce propojené a zaměstnankyně a zaměstnanci je tak vnímají. Častým námětem pro zlepšení procesu hodnocení bylo zjednodušení systému a formuláře, lepší administrativní podpora, včetně technického zabezpečení (automatické předvyplnění informací z UK systémů, online formulář). I zde se objevily požadavky na adaptaci hodnotících kritérií pro různé vědní oblasti se zohledněním jejich specifik, dále pak volání po individuálním přístupu k jednotlivým pracovnícím a pracovníkům, včetně pravidelných konzultací s nadřízeným. Při hodnocení kariérního růstu by měla být vedle vědecké činnosti více zohledněna i pedagogická činnost (a také další aspekty práce, které nejsou přímo spojeny s vědeckou a publikační činností). Na hodnocení by se pak mělo podílet více zapojených stran, aby bylo hodnocení nestranné a splňovalo i mezinárodní standardy (v této souvislosti se objevily i návrhy na zapojení externích odborníků do hodnotících komisí). Nelibě byl také hodnocen fakt, že se v rámci hodnocení zaměstnanců hodnotí publikace, které již zhodnoceny byly. Publikace jsou posuzovány především kvantitativně a neklade se důraz na obsah a kvalitu. To také souvisí s výběrem komise, která nemusí mít dostatečnou odbornou erudici pro dané hodnocení. V neposlední řadě i zde poukázalo mnoho dotazovaných na nízké mzdy a absenci užšího propojení odměňování na hodnocení výkonu. Dále hodnoceným chybí konkrétní zpětná vazba, co by měli zlepšit nebo co je na jejich výkonu oceňováno. Proces hodnocení je vnímám jako tlak na výkon a kvantitu práce na úkor kvality a motivace.

## CU Staff Welcome Centre

Služby Charles University Staff Welcome Centre (SWC), které vzniklo v roce 2020, jsou určeny akademickým a vědeckým pracovníkům, kteří přijíždějí na Univerzitu Karlovu (UK) ze zahraničí. Cílem jeho činnosti je minimalizovat byrokratickou zátěž spojenou s příjezdem do České republiky a poskytovat zahraničním zaměstnancům oporu po celou dobu jejich pobytu na našem území. Aktivita SWC pak má dopad i na stávající akademické a THP pracovníky UK, kteří přicházejí se zahraničními pracovníky do styku a kterým SWC slouží jako metodická podpora. Zahraničním vědecko-výzkumným a akademickým pracovníkům a jejich rodinám nabízí pomoc např. se zajištěním vízových legislativních formalit před i po vstupu do ČR, s hledáním ubytování, se zajištěním lékařské péče, včetně zprostředkování zdravotního pojištění, s vyhledáním škol pro děti, orientací v univerzitním prostředí a dalšími praktickými záležitostmi. Další oblastí zaměření je i podpora zahraničních kolegů při jejich integraci na UK (workshopy, vzdělávací semináře, kurzy češtiny...).

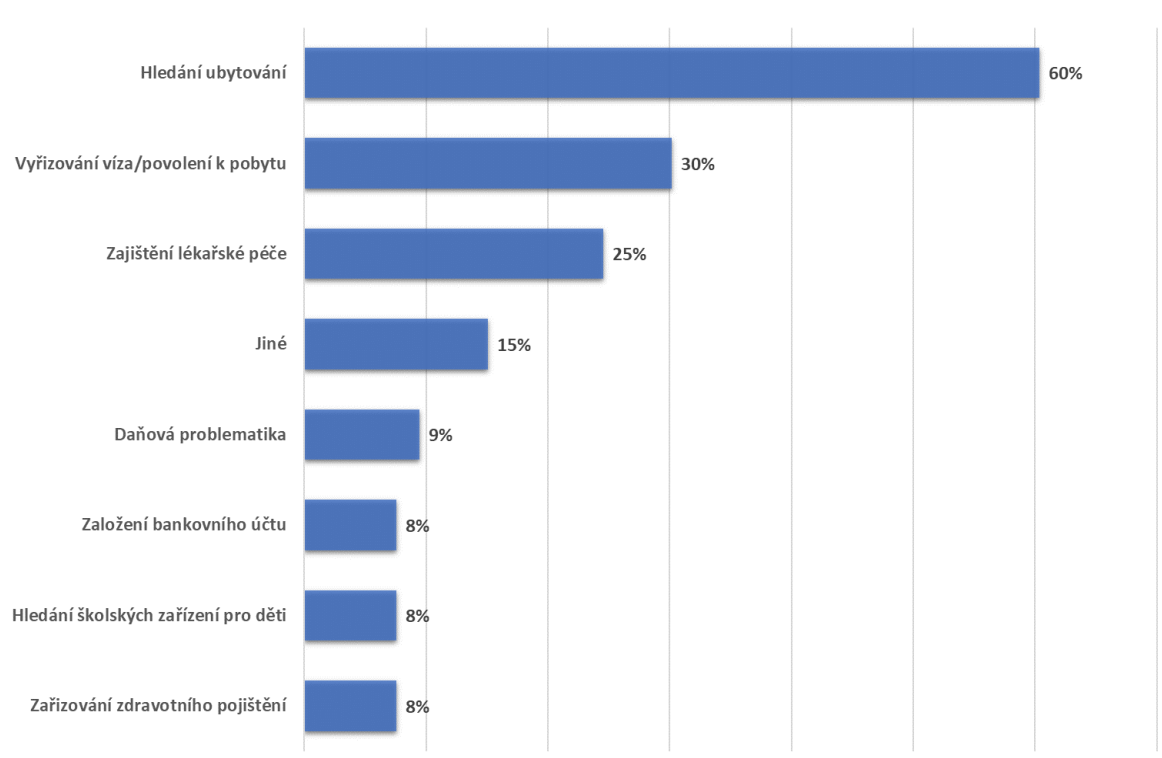
Dotazování byli pouze akademičtí a vědečtí pracovníci a lektori, kteří nemají české nebo slovenské státní občanství. Odpovědi na otázky z dotazníku se podařilo získat od 58 zaměstnanců UK jiné státní příslušnosti. Cílem šetření bylo za prvé zmapovat situaci zahraničních pracovníků, tj. jak dlouho na UK pracují, jaký je jejich rodinný stav, s jakými problémy se v České republice potýkají. Za druhé se dotazování zaměřilo na získání zpětné vazby ohledně fungování SWC, zda pracovníci o SWC vědí, jestli a které služby v minulosti využili, jak jsou se službami spokojeni, kterých akcí se zúčastnili nebo by se rádi zúčastnili, co jim v nabídce chybí apod.

V první části této oblasti dotazníku byli zahraniční pracovníci dotázáni na několik základních informací ohledně jejich pobytu v České republice. V našem vybraném vzorku respondentů jich necelá polovina uvedla, že pobývá v České republice více než 7 let, zhruba čtvrtina tu je 4 až 6 let a další čtvrtina 1 až 3 roky. Necelá 4 % tu pobývá méně než 1 rok.

Dvě třetiny respondentů přijely do České republiky samy, jedna třetina přijela s manželem nebo manželkou, 10 % alespoň s jedním dítětem. Zhruba každému pátému z těch, co tu pobývají s potomkem, se jejich dítě narodilo během pobytu v České republice.

Při zařizování stěhování do České republiky se jako jasně největší výzvou ukázalo být hledání ubytování. Problémy s tím mělo zhruba 60 % zahraničních pracovníků. O tomto problému se dlouhodobě diskutuje a jeho řešení na celouniverzitní úrovni má mnoho úskalí, především finančních. Necelá třetina (30 %) měla problémy s vyřizováním víza a/nebo povolení k pobytu a zhruba čtvrtina respondentů měla obtíže při zajištění lékařské péče. S dalšími problémy, jako je daňová problematika, založení bankovního účtu, hledání školských zařízení pro děti, nebo zařizování zdravotního pojištění se potýkalo již jen méně než 10 % respondentů.

**Graf 8 Co dělá při zařizování stěhování do České republiky největší problémy**



Několik dotazovaných pak jmenovalo další specifické problémy, mezi něž patřila rozhodně nejčastěji jazyková bariéra, poté v jednom případě nízký plat pro rodinu s dítětem, nedostatek dokumentů v angličtině a neporozumění danění mzdy.

Další otázka směřovala na způsob ubytování. Pouze necelých 14 % dotazovaných využívá ubytovací zařízení Univerzity Karlovy. Většina bydlí v komerčním pronájmu, polovina si pronajímá celý dům nebo byt a zhruba 12 % bydlí alespoň ještě s jedním spolubydlícím. Necelá čtvrtina využívá jiný způsob bydlení, jednalo se zejména o vlastní byt nebo dům (celkem 4 respondenti) nebo například hotel.

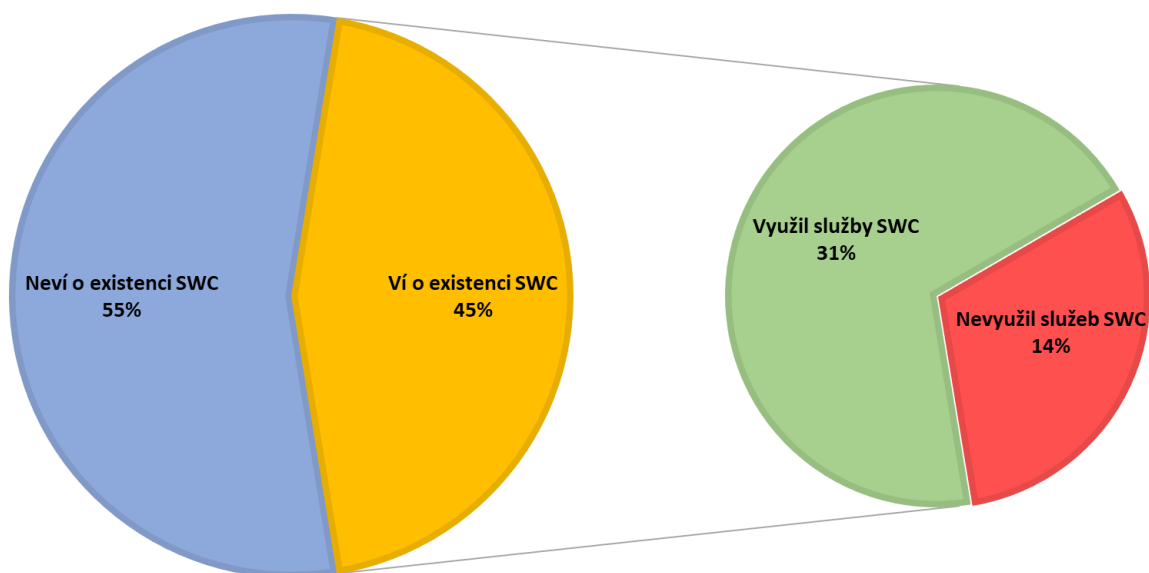
Své první ubytování si zahraniční pracovníci nejčastěji sehnali svépomocí (42 %). Poměrně často pomohla také příslušná fakulta nebo součást UK (26 %) a kolega nebo známý (19 %). Pomoc Staff Welcome Centre využili jen 2 z 57 respondentů (tedy zhruba 4 %), kteří na otázku týkající se pomoci s ubytováním odpověděli.

Další otázka se týkala daňového přiznání. Většina (57 %) zahraničních pracovníků jej řeší s pomocí personálního/mzdového oddělení fakulty UK, necelá třetina si dělá daně svépomocí. Jen minimum využívá služeb daňového poradce, nebo daně neřeší.



Nejdůležitějšími otázkami části dotazníku o Staff Welcome Centre jsou přirozeně otázky, které se zaměřovaly na jeho činnost.

**Graf 9 Informovanost o existenci SWC a využití jeho služeb**

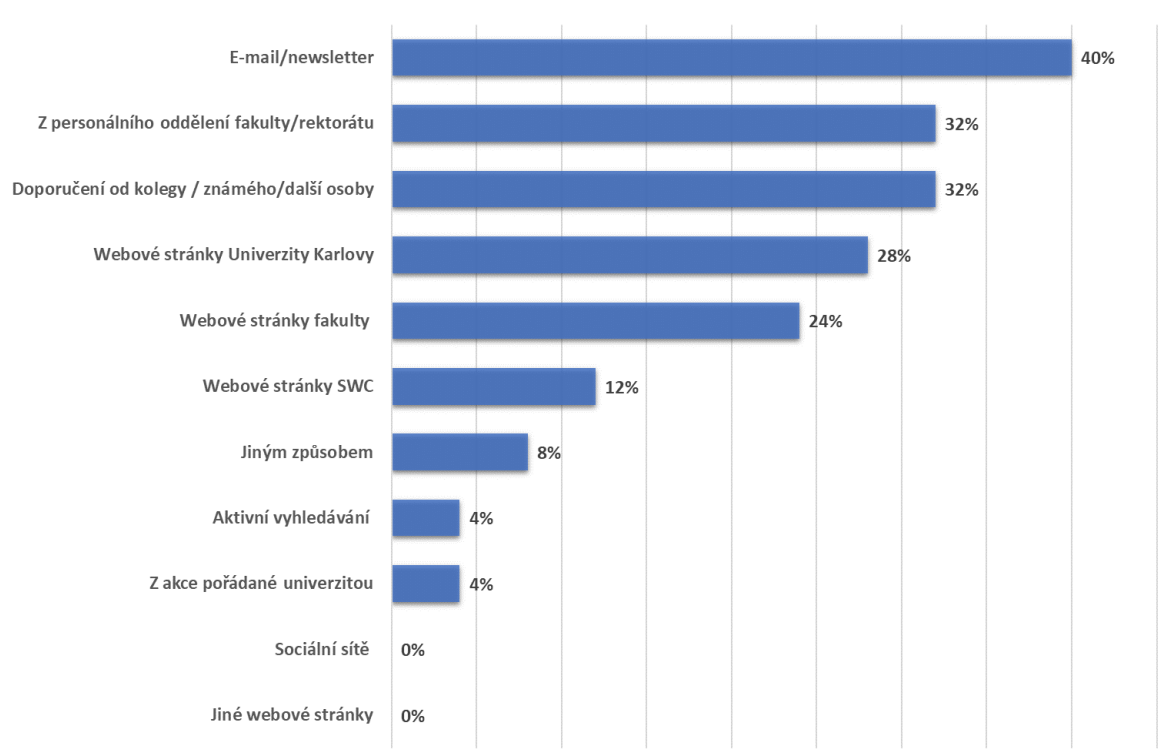


Základní otázkou je, zda vůbec jsou o existenci SWC zahraniční pracovníci informováni. Bohužel šetření ukázalo, že více než polovina jich o SWC neví. Z těch, co o existenci SWC ví, jich více než dvě třetiny služeb využily, nicméně vzhledem k nedostatečnému celkovému povědomí o SWC, ze všech šetřených zahraničních pracovníků jich využilo služeb SWC jen 31 %.

Respondenti, kteří uvedli, že o službách SWC vědí, byli dále dotázáni na to, co jim v nabídce služeb SWC chybí a také odkud se o existenci SWC dozvěděli.

Na otázku, co jim v nabídce služeb SWC chybí, zazněly mezi respondenty tyto odpovědi: dlouhodobější kurzy češtiny, kurzy češtiny i pro rodinné příslušníky zdarma, dobrovolníci (např. formou WhatsApp skupiny), vyšší informovanost o daních a porodu v ČR.

**Graf 10 Odkud se zahraniční pracovníci o existenci SWC dozvěděli**

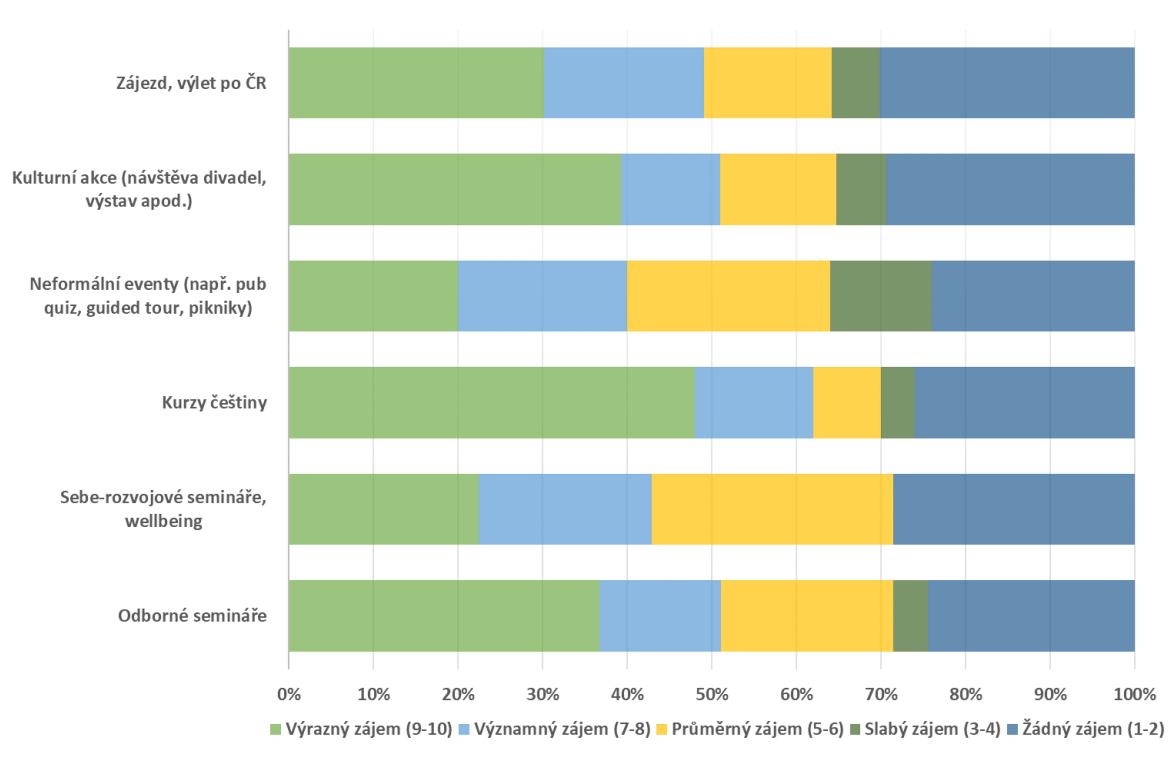


Jako poměrně různorodé se ukázaly být způsoby, odkud se zahraniční pracovníci o existenci SWC dozvěděli. Nejčastěji se objevovaly tyto odpovědi: E-mail nebo newsletter, doporučení od kolegy, známého nebo další osoby, z personálního oddělení fakulty nebo rektorátu, z webové stránky Univerzity Karlovy a z webové stránky fakulty.

Respondenti, kteří uvedli, že služeb SWC využili, byli dále dotázáni na to, o jaké služby se konkrétně jednalo. Z nabídky odpovědí si opět mohli vybrat více možností. Nejčastěji potřebovali pomoc se zajištěním pobytu a/nebo s vízem před i po vstupu do ČR a často se zúčastnili kurzu českého jazyka. Několik se jich zúčastnilo akce nebo akcí pro zahraniční zaměstnance (semináře, eventy) a část potřebovala pomoc se zajištěním ubytování.

Na otázku týkající se spokojenosti se službami SWC odpověděla naprostá většina respondentů, že byli velmi nebo spíše spokojeni, nikdo nevěděl, že by spokojen nebyl. Co se týče komunikace s SWC, tak téměř všem nejvíce vyhovuje komunikovat přes email, pouze dva respondenti uvedli, že raději komunikují osobně a jeden telefonicky. Na další otázku, ve které byli respondenti dotázáni, zda se zúčastnili akcí pořádaných SWC, odpovědělo kladně zhruba 42 % respondentů.

**Graf 11 Zájem o účast na akcích pořádaných ze strany SWC pro zahraniční zaměstnance**



Všichni zahraniční pracovníci, kteří se zúčastnili šetření, byli dotázáni na to, jakých akcí pořádaných ze strany SWC by se rádi v budoucnu zúčastnili. K posouzení měli šest typů akcí, přičemž každý typ posuzovali na škále od 1 do 10, kde 1 značilo, že respondent nemá vůbec zájem a 10, že má výrazný zájem. Výsledky ukazují, že značná část respondentů má o nabízené akce zájem. Podíl respondentů, kteří nemají žádný zájem o nabízený typ akce, se pohybuje mezi 20 a 30 %. Největší zájem je o kurzy češtiny, o které projevilo alespoň významný zájem zhruba 60 % respondentů. Stejnou míru zájmu pak má zhruba polovina respondentů o zájezdy nebo výlety po ČR, kulturní akce (návštěvy divadla, výstavy apod.) a odborné semináře. Relativně nejnižší zájem z nabízených akcí byl o sebe-rozvojové semináře a well-being a neformální eventy (např. pub quiz, guided tour, pikniky). Vzhledem k tomu že i v minulosti o tyto akce nebyl ze strany zahraničních zaměstnanců příliš velký zájem, byly akce tohoto typu v loňském roce ze strany SWC „utlumeny“. V tomto ohledu tedy výsledky šetření potvrdily dosavadní praxi.

Mimo nabídnutý seznam akcí respondenti uvedli, že by se také rádi zúčastnili např. networkingu mezi pracovníky z různých fakult, poradenství v oblasti života v ČR, nebo sportovních aktivit (např. badminton).

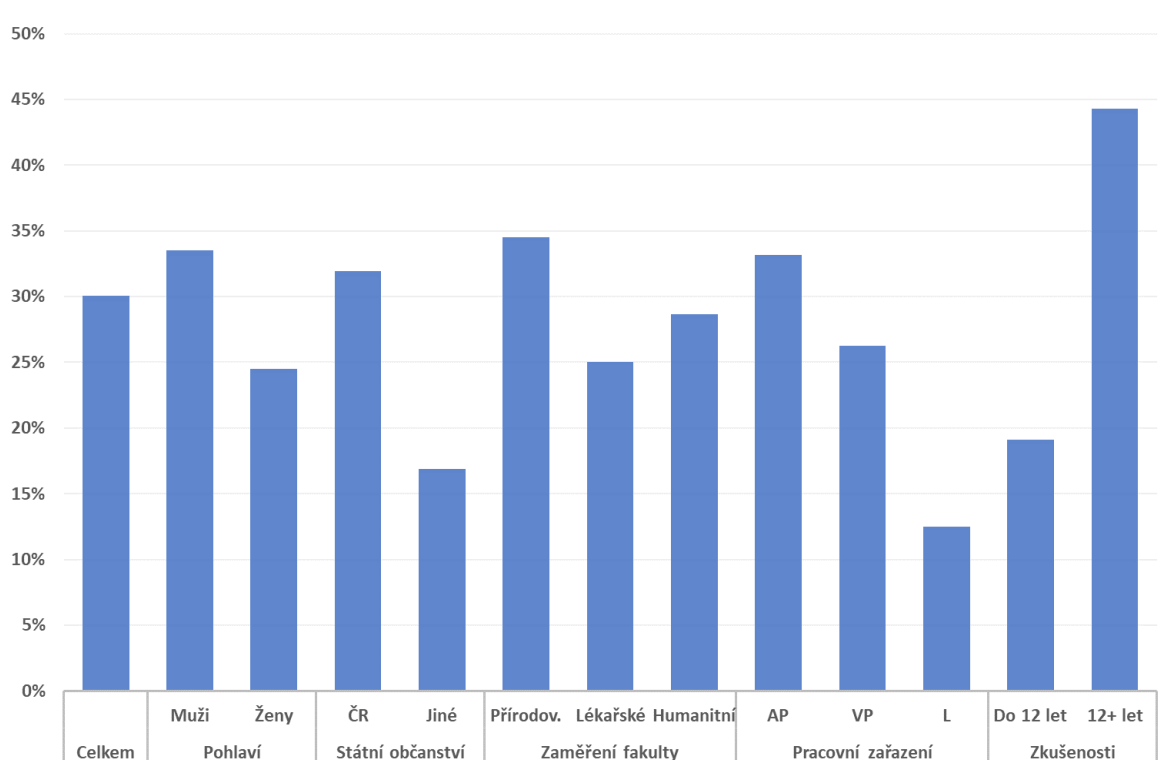
Závěrem měli respondenti ohodnotit srozumitelnost webových stránek SWC. Učinit tak mohli s pomocí stejného hodnocení, jako se používá ve škole, tedy od 1 – výborné až po 5 – nedostatečné. V průměru dostaly webové stránky SWC od svých uživatelů lepší trojku. Znamku 4 nebo 5 udělilo jen 12 % respondentů. Nejvíce (46 %) respondentů udělilo známku 3 – dobře. Jako výbornou nebo chvalitebnou ohodnotilo srozumitelnost stránek SWC 42 % respondentů. Ti respondenti, kteří vnímali srozumitelnost stránek SWC negativně, je pravděpodobně vůbec neznali. Konkrétně dva respondenti uvedli, že SWC není vůbec viditelné v rámci univerzitního života. Na tuto oblast se SWC tedy zaměří a provede revizi webových stránek a dále zahájí celouniverzitní propagační kampaň na UK pro ty, kteří o našich službách dosud nevědí (umístění informace na weby fakult, informování zahraničních oddělení fakult aj.).

## Projektová podpora

Odbor pro vědu a výzkum – Evropské centrum (OVaV-EC) nabízí komplexní grantové poradenství s hlavním zaměřením na podporu žadatelů o financování z programů ERC a MSCA Postdoctoral Fellowships. Kromě toho poskytuje poradenství v rámci různých schémat Horizon Europe a Erasmus+ (konkrétně klíčová akce 2 - KA2). Poradenské služby zahrnují navigaci v grantových schématech, přípravu projektových návrhů: porozumění výzvám, výběr a zdůvodnění tématu, stanovení výzkumných otázek a cílů, stanovení rozpočtu, vytvoření implementačního plánu, formulaci očekávaných výsledků a dopadu, revizi návrhu a podání návrhu. Pokud je projekt schválen, OVaV-EC pomáhá i s dalšími kroky, jako je konsolidace grantové dohody, orientace v portálu SyGMA atd. Cílem OVaV-EC je poskytnout komplexní podporu od začátku až do konce procesu získání grantu. Prioritně poskytuje fakultám podporu ve výzvách/schématech ERC, MSCA, ERA Chairs/Talents/Fellowships a Hop on Facility.

V rámci šetření bylo snahou zjistit zejména do jaké míry jsou vědečtí a akademičtí pracovníci a lektori informováni o službách, které OVaV-EC nabízí, do jaké míry je využívají, zda jsou s těmito službami spokojeni, jak ve srovnání vnímají fakultní podporu a čím by bylo vhodné nabízené služby doplnit.

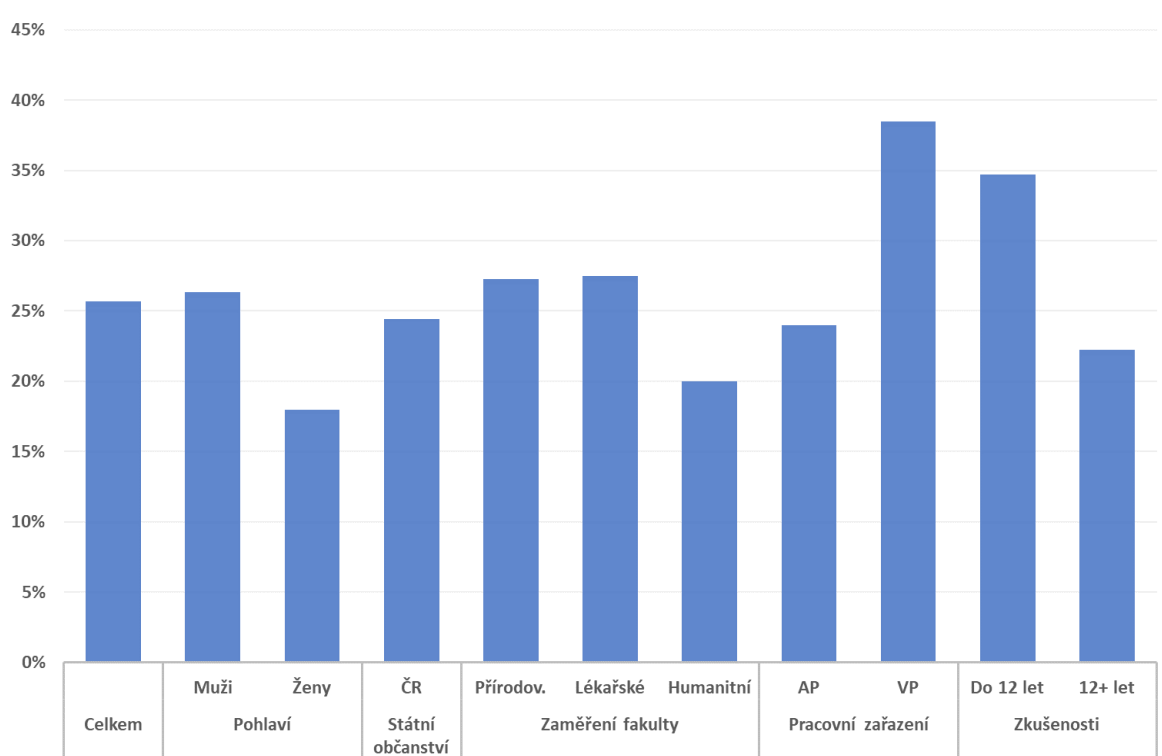
**Graf 12 Podíl zaměstnanců, který ví o službách, které OVaV-EC nabízí**



V první otázce byli respondenti dotázáni, zda ví o tom, že OVaV-EC nabízí služby v oblasti projektové podpory. Z odpovědí vyplývá, že o těchto službách je informováno přibližně 30 % respondentů. Tento podíl se liší zejména v závislosti na fázi kariéry účastníků, kdy zkušenější zaměstnankyně a zaměstnanci jsou výrazně lépe informováni (44 %) než jejich méně zkušené kolegyně a kolegové (19 %), a národnosti, přičemž občané České republiky jsou podstatně lépe informováni (32 %) než cizinci (17 %). Poměrně výrazný rozdíl nacházíme také mezi akademickými (33 %) a vědeckými (26 %) pracovníky a lektory (13 %). Větší informovanost prokázali rovněž muži (34 %) než ženy (25 %), více informovaní jsou také zaměstnankyně a zaměstnanci z přírodovědných fakult (35 %) než jejich kolegyně a kolegové z humanitních a

společenskovedných (29 %) a lékařských a farmaceutických fakult (25 %), což koreluje s vyšší mírou jejich aktivní účasti na podávání žádostí o zahraniční granty, ačkoliv rozdíl není výrazný.

**Graf 13 Podíl zahraničních pracovníků využívajících projektové podpory OVaV-EC**



Respondenti, kteří věděli, že OVaV-EC nabízí služby v oblasti projektové podpory byli dotázáni, zda tyto služby využívají. Kladně odpovědělo necelých 26 % dotázaných, to znamená, že téměř tři čtvrtiny z těch, co o nabízených službách vědí, je nevyužívají. Pokud vezmeme v úvahu i ty, co o službách nevědí, pak využívá služeb OVaV-EC dokonce jen necelých 8 % z dotazovaných zaměstnankyň a zaměstnanců UK. Z těch, co o možnosti využití těchto služeb vědí, je výrazně častěji využívají vědeckí pracovníci (39 %) než akademičtí pracovníci (24 %). Obdobně spíše projektové podpory ze strany OVaV-EC využijí z pohledu délky vědecké kariéry méně zkušení pracovníci (38 %) než jejich zkušenější kolegové (22 %). Častěji jí využívají také muži (26 %) než ženy (18 %) a zaměstnankyně a zaměstnanci lékařských a farmaceutických fakult (28 %) a přírodovědných fakult (27 %) než humanitních a společenskovedných fakult (20 %).

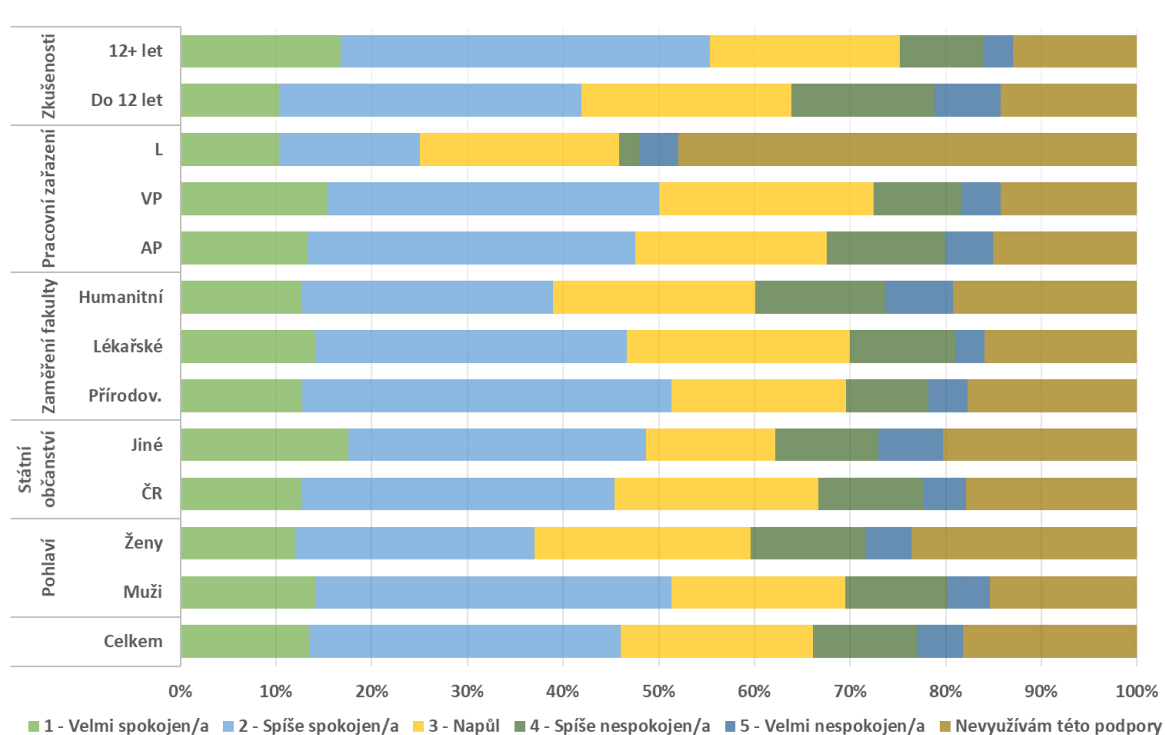
Respondenti, kteří projektovou podporu ze strany OVaV-EC využili, dále zhodnotili, jak byli s těmito službami spokojeni. Vzhledem k nižšímu počtu respondentů, kteří na tuto otázku odpovídali, prezentujeme výsledky jen na obecné úrovni za celou univerzitu. Hodnocení je velmi pozitivní. Na pětibodové škále hodnocení od 1 – velmi spokojen až 5 – velmi nespokojen byly velmi nebo spíše spokojeny plně tři čtvrtiny respondentů. Tak napůl jich bylo spokojeno 21 % a spíše nespokojeno 4 %. Velmi nespokojen pak nebyl nikdo.

Respondenti mohli také uvést motivaci, která by je přivedla k žádání o projekty z unijních programů, pokud by splnili příslušná kritéria. Jednu z hlavních motivací vidí v možnosti týmové spolupráce a adekvátním administrativním zajištění, které by výrazně zjednodušilo realizaci projektů. Fakultní podpora je klíčová, jelikož na některých pracovištích chybí dostatečné administrativní zázemí. Významným motivem je také věk a výkonnost uchazečů, které mohou výrazně ovlivnit šanci na úspěch žádosti.

Dalším klíčovým prvkem je postupné řízení žádostí o evropské granty, zejména v situacích, kdy jsou další finanční zdroje omezené. Doporučuje se začít s menším grantem z EU a postupně rozšiřovat partnerství a aplikovat na další granty. Často se objevují obavy z nízké úspěšnosti a vysoké administrativní náročnosti, které však nemusí být oprávněné, jelikož administrativa spojená s operačními programy bývá mnohem náročnější. Pozitivní podpora ze strany univerzity je považována za motivující, ale vedlejší povinnosti na fakultě jsou vnímány jako časová přítěž, která znesnadňuje angažmá v grantových projektech.

Vědomí, že administrativní zátěž by převzal zodpovědnější zaměstnanec, by výrazně ulehčilo roli akademického pracovníka, který se často musí soustředit spíše na administrativu než na vlastní vědeckou práci. Někteří respondenti zmínili, že i přes pokusy o získání podpory byla podpora neodpovídající očekáváním nebo že se cítí být za žadatelskou hranicí věkové kategorie. Zdůrazněna je také potřeba realistické šance na získání projektu, šití projektů na míru potřebám pracoviště a zajímavá spolupráce s partnery. Respondenti také uvedli, že by ocenili více časových možností pro vědeckou práci, což naznačuje, že stávající povinnosti jim neumožňují se plně věnovat grantovým projektům.

**Graf 14 Spokojenost s fakultní podporou pro řešené projekty nebo granty**



Pro srovnání byli respondenti také dotázáni na spokojenost s fakultní podporou pro řešené projekty nebo granty. Zhruba 18 % této podpory nevyužívá, 46 % (56 % z těch, co služeb využívá) je velmi nebo spíše spokojeno a naopak 12 % (14 % z uživatelů) je spíše nebo velmi nespokojeno. O poznání více jsou s fakultní podporou spokojeni muži (51 %, 61 % z uživatelů) než ženy (37 %, 48 % z uživatelů) a také zkušenější pracovníci (55 %, 64 % z uživatelů) než jejich méně zkušení kolegové (42 %, 49 % z uživatelů). Z pohledu pracovního zařazení není překvapivé, že téměř polovina lektorů projektové podpory nevyužívá, rozdíl ve spokojenosti mezi akademickými a vědeckými pracovníky je zanedbatelný. Co se týče oborového zaměření fakult, tak nejvyšší míru spokojenosti vykazují zaměstnanci přírodovědných fakult (51 %, 62 % z uživatelů), rozdíly ve srovnání se zaměstnanci humanitních a společenských fakult (47 %, 55 % z uživatelů) a lékařských a farmaceutických fakult (39 %, 48 % z uživatelů) však nejsou velké.

Odpovědi na otázku, zda se fakultní podpora liší podle jednotlivých grantových programů, se různí. Někteří respondenti mají pocit, že podpora je dostatečná a rovnoměrně rozložená, zatímco jiní uvádějí významné rozdíly. Výzkumníci identifikují GAČR jako program s nejsilnější podporou, což může být dáno jeho převládajícím významem a dobře zavedenými procesy. Naopak, podpora pro projekty Horizontu Evropa je vnímána jako nedostatečná nebo komplikovaná, možná kvůli složitosti a nedostatku zkušeností. Z některých odpovědí je zároveň patrné, že výzkumníci často nevědí, že konkrétně pro projekty ERC a MSCA poskytuje univerzita komplexní grantovou podporu.

Několik respondentů hovoří o přetížení a nedostatečném ohodnocení pracovníků grantových oddělení, což vede k omezené kapacitě a neschopnosti poskytovat kompletní podporu. Někteří zdůrazňují, že i když oficiální podpora existuje, v praxi je spíše formální a nedostačující, což je vede k samostudiu nebo hledání podpory mimo fakultní struktury.

Je zde také zmínka o specifických programech, jako jsou ERC granty, kde podpora ze strany fakulty není vždy zřejmá a jasně definovaná, což někdy vede k tomu, že úspěšní žadatelé opouštějí fakultu kvůli lepší podpoře jinde. Několik odpovědí také naznačuje, že podpora může záviset na individuálních zaměstnancích, kde někteří poskytují výbornou podporu a jiní ne. Tato proměnlivost může být zdrojem frustrace a nejistoty pro výzkumné pracovníky, kteří hledají spolehlivou pomoc při přípravě a řízení grantů.

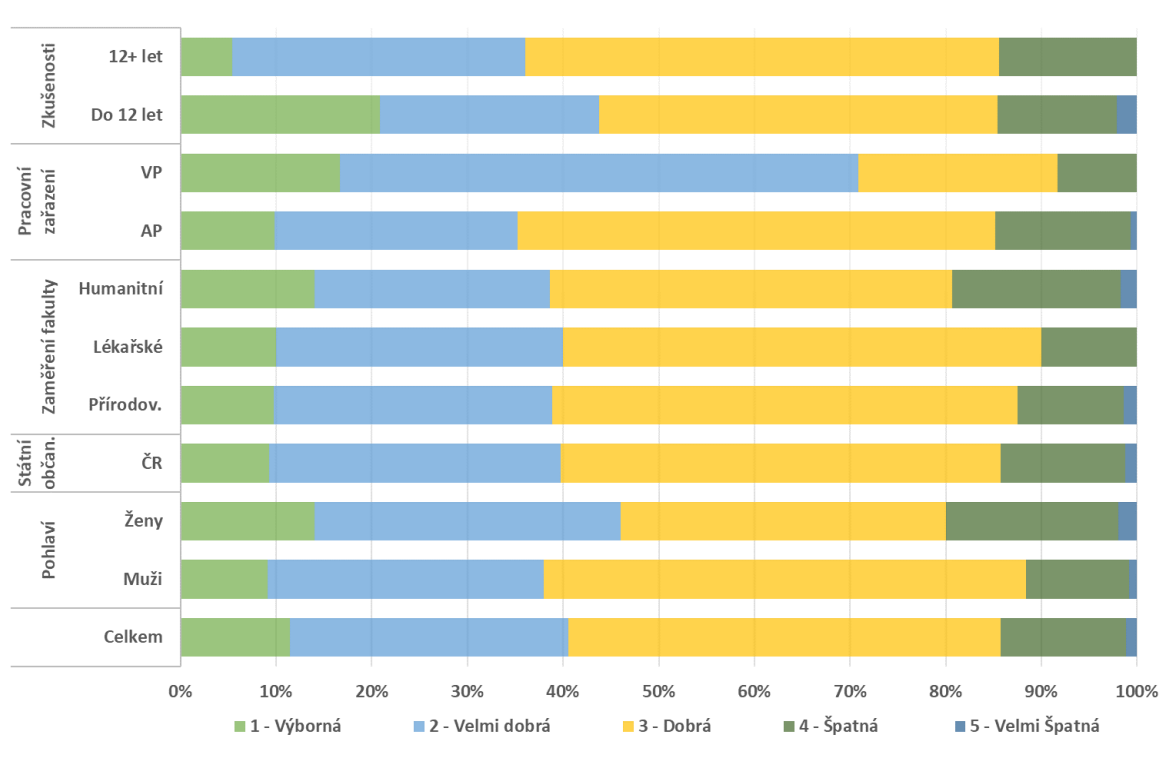
Celkově odpovědi naznačují potřebu zlepšení systému podpory na fakultách, včetně zvýšení kapacity grantových oddělení a lepšího školení a instruktáží pro nové i stávající zaměstnankyně a zaměstnance. Vystává také potřeba transparentnosti a sdílení informací o dostupných zdrojích a možnostech financování.

Odpovědi na dotaz o doplňkové podpoře, kterou by respondenti uvítali na fakultní či rektorátní úrovni, se nesou v duchu žádostí o snížení administrativního břemene a zefektivnění procesů. Zaznívá výzva pro zlepšení komunikace, transparentnosti a přístupu k informacím, které se týkají dostupných grantů a podpůrných programů. Výzkumníci si cení konkrétních nástrojů, jako jsou tabulky pro plánování rozpočtu, které by usnadnily sledování výdajů a nákladů na projekty.

Je požadováno lepší vyhledávání grantových příležitostí a proaktivní přístup od administrativy, která by měla pomáhat nejen s papírováním, ale i aktivně vyhledávat a informovat o nových možnostech. Respondenti rovněž hovoří o potřebě jasnějších a srozumitelnějších informací o financování, včetně toho, co lze z grantů financovat, a o potřebě podpory při vyplňování formulářů a vedení administrativy spojené s projekty.

Někteří naznačují, že by uvítali i podporu pro mezinárodní projekty, jako jsou granty ERC a MSCA, která by zahrnovala pomoc s přípravou a řízením projektů, ať už ve fázi podání žádosti nebo během realizace. Dále je požadavek na lepší HR podporu a komunikaci, která by usnadnila procesy najímání a správy zaměstnanců zahrnutých v projektech.

**Graf 15 Hodnocení komunikace a dostupnosti informací o projektové podpoře v oblasti unijních programů z RUK**



Respondenti měli také zhodnotit komunikaci a dostupnost informací o projektové podpoře v oblasti unijních programů z rektorátu UK (RUK). Zhruba 40 % jí hodnotilo jako výbornou nebo velmi dobrou, nejvyšší podíl (45 %) se domnívá, že je dobrá a 14 %, že je špatná, nebo velmi špatná. Podstatný rozdíl je patrný zejména v hodnocení vědeckými a akademickými pracovníky. Jako výbornou nebo velmi dobrou hodnotí komunikaci a dostupnost informací o projektové podpoře v oblasti unijních programů z RUK více než 70 % vědeckých pracovníků, tedy zhruba dvakrát více než akademických pracovníků. Je však třeba podotknout, že v této otázce odpovídal poměrně malý počet vědeckých pracovníků (24) a výsledek je tak třeba brát s opatrností. Určitou roli zdá se hrát také fáze kariéry, pozitivnější hodnocení mají zkušenější pracovníci než jejich méně zkušené kolegyně.

Celkově z výsledků této části šetření vyplývá potřeba dalšího zvýšení povědomí o službách OVaV EC, což začalo být řešeno již na začátku roku 2024 návštěvami na všech fakultách a diskuzemi s děkany, proděkany pro vědu, vedoucími odborů vědy a grantovými odděleními. OVaV EC pravidelně aktualizuje své webové stránky jak v češtině, tak v angličtině a komunikuje s administrativou, vedením fakult a jednotlivými výzkumníky prostřednictvím MS Teams, kde si mohou podle preferencí odebírat zprávy z různě tematicky zaměřených kanálů.

V průběhu roku 2024 budou také pořádána informační sezení zaměřená na představení různých projektových schémat a na možnosti využití našich služeb. Zároveň je ale potřeba říci, že u tak velké a decentralizované univerzity nemůže pomoc z celouniverzitní úrovně nahradit fungující fakultní oddělení, proto se chce univerzita zaměřit i na metodickou pomoc s budováním fakultního zázemí. Zároveň se bude zasazovat o implementaci efektivního IT nástroje pro správu grantů a projektů, který může významně odlehčit fakultní i celouniverzitní administrativě tak, aby mohla více času věnovat další projektové podpoře.