

Podpora rozvoje kariéry výzkumníků v infrastrukturách VaVaI

**Podklady pro vyhodnocení Národní politiky
VaVaI: Oblast lidských zdrojů**

PŘÍLOHA

září 2013

Tato zpráva byla vypracována v rámci veřejné zakázky Úřadu vlády „Analýzy a podklady pro realizaci a aktualizaci Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací“.

Obsah

Příloha ke kapitole 2	3
Příloha ke kapitole 3	4
Příloha ke kapitole 4	8
4.1 Příklady zemí s vyspělou strategií kariérní podpory vědeckých pracovníků	8
4.1.1 NĚMECKO	8
4.1.2 VELKÁ BRITÁNIE	10
4.1.3 FINSKO	17
4.2. Další programy	18
4.2.1 Otevřená politika náboru	18
4.2.2 Startovací granty – podpora zahájení samostatné vědecké kariéry	19
4.2.3 Atraktivní pracovní podmínky	21
4.2.4 Návrat	22
4.2.5 Webové portály pro podporu vědeckých pracovníků	22
4.2.6 Síťování	24
4.2.7 Genderově vyvážené zaměstnávání (IFREMER)	25
4.2.8 Přenositelnost grantů	27
4.2.9 Sociální a penzijní zabezpečení výzkumníků pracujících v jiné zemi	28

Příloha ke kapitole 2

Tabulka 1: Decentralizované rozvojové projekty kariérního zaměření podle jednotlivých škol

Vysoká škola	2007	2008	2009	2010	2011	Celkem
AMU		1	1		1	3
ČVUT	3	1	2	3	2	11
ČZU	2	2	2		2	8
JAMU	1	1	1	1	1	5
JU	1				3	4
MU	3	3	2	2	1	11
MZLU MENDELU	1	1	2		3	7
OU		1				1
SU		1				1
TUL	2	1	2	1	2	8
UHK	1	1	1		1	4
UJEP			1	1		2
UK	2	2	10	9	2	25
UP	2	2	7	2	3	16
UPa	2					2
UTB	1	2	2	2	1	8
VFU	1				1	2
VŠB-TUO	1	1	4	6	2	14
VŠE	2	2	3	4	1	12
VŠCHT	1	1	1	1	2	6
VŠPJ					1	1
VŠTE				1		1
VŠUP			1			1
VUT	3	2	2	2	2	11
ZČU	2	2	1	2	2	9
Celkem	31	27	45	37	33	173

Zdroj: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/rozvojove-programy>

Tabulka 2: Vynaložené prostředky na decentralizované rozvojové projekty kariérního zaměření (v tis. Kč)

	2007	2008	2009	2010	2011
Celkem	49493	60625,7	57139	36326	48549
Průměr na 1 projekt	1596,5	2245,4	1269,8	981,8	1471,2

Zdroj: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/rozvojove-programy>

Tabulka 3: Centralizované rozvojové projekty kariérního zaměření podle škol (období 2008 - 2013)

Vysoká škola	2009	2012	2013
AMU		1	2
ČVUT		3	1
ČZU			1
UHK			1
UK	3	4	1
VŠE		2	2
VŠCHT			1
Celkem	3	10	9

Zdroj: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/rozvojove-programy>

Pozn.: V neuvedených letech projekty zaměřené na rozvoj kariéry výzkumných pracovníků nebyly identifikovány

Tabulka 4: Vynaložené prostředky na centralizované rozvojové projekty kariérního zaměření (v tis. Kč)

	2009	2012	2013
Celkem	11185,0	17374,3	26293,0
Průměr na 1 projekt	3728,3	1737,4	2921,4

Zdroj: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/rozvojove-programy>

Příloha ke kapitole 3

Tabulka 1: Počty vybraných kategorií zaměstnanců výzkumných center (FTE)

Vědní oblast	junior			senior			vedoucí		
	2012	2015	konečný rok	2012	2015	konečný rok	2012	2015	konečný rok
přírodovědná	520,4	919,9	982,4	246,7	434,3	445,5	49,9	66,7	67,7
technická	192,2	473,7	543,6	117,4	262,1	270,6	39,8	69,8	70,8
lékařská	20,0	126,5	129,0	14,3	60,8	64,6	8,3	15,2	7,1
zemědělská	33,6	53,5	54,0	11,1	17,6	18,7	3,9	4,0	4,0
celkem	766,1	1 573,5	1 709,0	389,4	774,9	799,3	101,9	155,6	149,6

Zdroj: Technický popis projektů, vlastní propočty

Tabulka 2: Přírůstky vybraných kategorií zaměstnanců výzkumných center (FTE)

Vědní oblast	2013 -2015		2016 - konečný rok		2013 -2015		2016- konečný rok		2013 -2015		2016 - konečný rok	
přírodovědná	399,5		62,6		187,6		11,2		16,8		1,0	
technická	281,5		69,9		144,8		8,5		30,0		1,0	
lékařská	106,5		2,5		46,6		3,7		6,8		-8,1	
zemědělská	19,9		0,5		6,5		1,1		0,1		0,0	
celkem	787,4		135,0		378,9		23,4		53,6		-6,1	

Zdroj: Technický popis projektů, vlastní propočty

Tabulka3: Přehled projektů podpořených z OP VaVpl – oblast odpory 1 a 2

Název projektu	Vědní oblast	Kraj
CEITEC - střeoevropský technologický institut	přírodní	JHM
Centra materiálového výzkumu na FCH VUT v Brně	přírodní	JHM
Centrum pro aplikovanou mikrobiologii a imunologii ve veterinární medicíně	přírodní	JHM
CETOCOEN	přírodní	JHM
CzechGlobe - Centrum pro studium dopadů globální změny klimatu	přírodní	JHM
Regionální centrum aplikované molekulární onkologie (RECAMO)	přírodní	JHM
Regionální VAV centrum pro nízkonákladové plazmové a nanotech. povrchové úpravy	přírodní	JHM
Centrum pro nanomateriály, pokročilé technologie a inovace	přírodní	LBK
Regionální centrum speciální optiky a optoelektronických systémů "TOPTEC"	přírodní	LBK
Centrum excellence IT4Innovations	přírodní	MSK
Biomedicina pro regionální rozvoj a lidské zdroje.	přírodní	OLK
Centrum regionu Haná pro biotechnologický a zemědělský výzkum	přírodní	OLK
Regionální centrum pokročilých technologií a materiálů	přírodní	OLK
Regionální inovační centrum elektrotechniky (RICE)	přírodní	PLK
Regionální technologický institut - RTI	přírodní	PLK
Západočeské materiálově metalurgické centrum	přírodní	PLK
BIOCEV - Biotechnologické a biomedicínské centrum AV a UK	přírodní	STČ
ELI: EXTREME LIGHT INFRASTRUCTURE	přírodní	STČ

ExAM Experimental Animal Models	přírodní	STČ
HiLASE: Nové lasery pro průmysl a výzkum	přírodní	STČ
Unipetrol výzkumně vzdělávací centrum	přírodní	ULK
Centrum bezpečnostních, informačních a pokročilých technologií (CEBIA-Tech)	přírodní	ZLK
Centrum polymerních systémů	přírodní	ZLK
Centrum řasových biotechnologií Třeboň (Algotech)	technická	JHČ
AdMaS - Pokročilé stavební materiály, konstrukce a technologie	technická	JHM
Aplikační a vývojové laboratoře pokročilých mikrotechnologií a nanotechnologií	technická	JHM
Centrum senzorických, informačních a komunikačních systémů (SIX)	technická	JHM
Centrum výzkumu a využití obnovitelných zdrojů energie	technická	JHM
Dopravní VaV centrum	technická	JHM
NETME Centre (Nové technologie pro strojírenství)	technická	JHM
Centrum rozvoje strojírenského výzkumu Liberec	technická	LBK
Membránové inovační centrum	technická	LBK
ENET - Energetické jednotky pro využití netradičních zdrojů energie	technická	MSK
Inovace pro efektivitu a životní prostředí	technická	MSK
Institut čistých technologií těžby a užití energetických surovin	technická	MSK
Institut environmentálních technologií	technická	MSK
Regionální materiálově technologické výzkumné centrum	technická	MSK
Centrum nových technologií a materiálů	technická	PLK
NTIS - Nové technologie pro informační společnost	technická	PLK
Pořízení technologie pro Centrum vozidel udržitelné mobility	technická	STČ
UDRŽITELNÁ ENERGETIKA	technická	STČ
Univerzitní centrum energeticky efektivních budov (UCEEB)	technická	STČ
Centrum excellence Telč	technická	VYS
Fak. nemocnice u sv. Anny v Brně - Mezinárodní centrum klinického výzkumu (FNUSA - ICRC)	lékařská	JHM
Biomedicínské centrum Lékařské fakulty v Plzni	lékařská	PLK
Národní ústav duševního zdraví (NUDZ)	lékařská	STČ
Jihočeské výzkumné centrum akvakultury a biodiverzity hydrocenóz	zemědělská	JHČ
Ovocnářský výzkumný institut	zemědělská	HKK

Zdroj: Informační systém výzkumu, experimentálního vývoje a inovací, Projekty VaVal

Poznámka: Evropská centra excellence jsou vyznačena tučně

Tabulka 4: Projekce absolventů doktorských studií podle vědních oborů (HC) a meziroční tempa růstu (%)

Vědní obor	Počty absolventů					Meziroční tempa růstu			Roční průměr
	2012	2013	2014	2015	2016	2013/12	2014/13	2015/14	
přírodní	775	795	840	874	877	102,6	105,7	104,0	104,1
technické	772	774	827	870	892	100,3	106,8	105,2	104,1
lékařské	277	266	261	275	280	96,0	98,1	105,4	101,8
zemědělské	182	161	153	150	153	88,5	95,0	98,0	93,8

Zdroj: Projekce absolventů, vlastní propočty

Tabulka 5: Skutečné počty absolventů doktorských studií a odhad jejich počtu podle vědních oborů

Vědní obor	skutečnost				odhad			
	2009	2010	2011	roční průměr	2013	2014	2015	2013-15
přírodní	469	493	539	500	521	542	564	1 627
technické	763	650	738	717	746	777	791	2 314
lékařské	263	229	240	244	254	259	263	776
zemědělské	108	126	177	137	129	121	113	362

Zdroj: MŠMT: Statistická ročenka školství – Výkonové ukazatele, vlastní propočty

Tabulka 6: Očekávaná poptávka po absolventech doktorského studia a očekávaný počet absolventů v letech 2013-2015

Vědní oblast	poptávka	nabídka	nabídka/poptávka
přírodovědná	399,5	1 627	4,1
technická	281,5	2 314	8,2
lékařská	106,5	776	7,3
zemědělská	19,9	362	18,2

Zdroj: Projekce absolventů, Technické popisy projektů, vlastní propočty

Tabulka 7: Struktura absolventů doktorského studia

Vědní obor	2011		2010		2009		P/celkový počet absolventů			
	P	D	P	D	P	D	2011	2010	2009	průměr
přírodní	157	382	134	359	140	329	29,1	27,2	39,1	31,8
technické	213	525	162	488	196	567	28,9	24,9	32,9	28,9
lékařské	35	205	28	201	29	234	14,6	12,2	11,7	12,8
zemědělské	106	71	63	63	63	45	59,9	50,0	60,1	56,7

Zdroj: MŠMT: Statistická ročenka školství – Výkonové ukazatele, vlastní propočty

Vysvětlivky: P = prezenční studium; D = distanční a kombinované studium

Tabulka 8: Odhad počtu absolventů doktorských studijních programů celkem a absolventů prezenčního studia v letech 2013-2015

Vědní obor	absolventi celkem	podíl absolventů prezenčního studia (%)	počet absolventů prezenčního studia
přírodní	1 627	32	518
technické	2 314	29	669
lékařské	776	13	100
zemědělské	362	57	205

Zdroj: MŠMT: Statistická ročenka školství – Výkonové ukazatele, vlastní propočty

Tabulka 9: Výpočet nároků na výzkumné pracovníky do 34 let v období 2013-2015 (FTE, bez podpořených center)

Vědy	koeficienty růstu počtu výzkumníků							odhadované počty výzkumníků				přírůstek 2013-15	
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	průměr	2012	2013	2014	2015	celkem	v tom do 34 let
podnikatelský sektor													
Přírodní	95	104	94	98	110	118	103	2 560	2 637	2 716	2 797	237	98
Technické	116	115	112	95	98	110	107	11	11	12	13	2 638	1 095
Lékařské	110	94	107	93	120	100	104	042	860	737	680	100	41
Zemědělské	106	93	110	97	84	95	97	770	802	835	870	-24	-10
vysokoškolský sektor													
Přírodní	156	68	135	93	115	157	101	3 384	3 485	3 589	3 697	313	103
Technické	103	127	100	104	104	89	96	676	726	780	838	162	53
Lékařské	95	113	97	109	98	91	101	448	467	486	506	58	19
Zemědělské	97	123	94	91	101	72	102	545	531	516	502	-43	-14
vládní sektor													
Přírodní	156	68	135	93	115	157	121	2 750	2 832	2 917	3 004	254	74
Technické	103	127	100	104	104	89	105	3 402	3 654	3 924	4 215	813	236
Lékařské	95	113	97	109	98	91	101	1 566	1 631	1 699	1 769	203	59
Zemědělské	97	123	94	91	101	72	96	419	407	396	385	-33	-10

Zdroj: ČSÚ: Věda, výzkum, inovace, vlastní propočty

Tabulka 10: Přepokládané celkové nároky na mladé výzkumné pracovníky

Vědy	centra	ostatní	celkem
přírodní	400	276	676
technické	282	1 384	1 666
lékařské	107	120	227
zemědělské	20	-34	-14

Zdroj: ČSÚ: Věda, výzkum, inovace; Technické popisy projektů; vlastní propočty

Příloha ke kapitole 4

4.1 Příklady zemí s vyspělou strategií kariérní podpory vědeckých pracovníků

4.1.1 NĚMECKO

Podpora vědeckých pracovníků v Německu – programy DAAD, Leibniz Association, Helmholtz Association, the Max Planck Society, the Fraunhofer-Gesellschaft aj.

Programy pro podporu vědeckých pracovníků v Německu jsou rozděleny podle tří cílových skupin: i) Student doktorského studia; ii) Postdoc/Mladý vědec; iii) Senior Researcher. Tyto programy jsou nabízeny univerzitami a kromě toho také dalšími institucemi: DAAD, Helmholtz Association, the Max Planck Society, the Fraunhofer-Gesellschaft (FG), the Leibniz Association, German Research Foundation (DFG), International Bureau (IB), Alexander von Humboldt Foundation¹.

DAAD je největší organizace pro výměnu studentů a vědeckých pracovníků na světě (German Academic Exchange Service, DAAD)². Její primární cíl je podporovat vynikající mladé vědce ze zahraničí při studiu nebo provádění výzkumu v Německu a umožnit německým vědcům, aby získali odbornou kvalifikaci v nejlepších institucích po celém světě. Cíle jsou uskutečňovány prostřednictvím více než 250 programů. Činnost DAAD je velmi komplexní, zaměřuje se nejen na mobilitní aktivity ale všeobecně na internacionalizaci studia v Německu. DAAD má své zastoupení po celém světě v síti 14 regionální kanceláří a 51 informačních center. Realizuje programy např. RISE, RISE professional a RISE worldwide nabízející letní stáže (2-3 měsíce) v německých firmách a výzkumných institucích pro studenty a absolventy ze zahraničí a naopak hledají zájemce mezi zahraničními vědci, kteří by chtěli přijmout do výzkumného projektu pod svou supervizi studenta Ph.D. z Německa. Zdroj financování DAAD: 24 % Ministerstvo pro vzdělávání a výzkum, 9 % Ministerstvo pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, 44 % Ministerstvo zahraničních věcí (Auswärtiges Amt, financuje zejména provozní a mzdové náklady), EU 14 %, ostatní dárci 9 %.

Programy podpory pro postdoky i zkušené vědecké pracovníky nabízí Helmholtz Association³. HA je největší německá výzkumná organizace s 36 tisíci zaměstnanci a 18 výzkumných centry. Mezi jejími programy jsou:

- **Program Young Investigators Groups:** Podporuje akademickou nezávislost mladých výzkumných pracovníků. Účast v programu nabízí zlepšení dlouhodobé perspektivy kariéry. Od zahájení 2003 bylo do programu přijato 151 mladých výzkumníků, většinu z nich tvoří cizinci nebo Němci vracející se z výzkumného pobytu v zahraničí. Projekt hraje důležitou úlohu při získávání nových výzkumných talentů pro práci v Německu. Mladí výzkumníci (do 2 až 6 let po ukončení doktorského studia) mohou získat grant až do výše € 250.000 za rok po dobu pěti let, což jim umožňuje vytvořit a vést vlastní výzkumné skupiny a využívat infrastrukturu Helmholtzova centra. Program klade důraz

¹ Celkový přehled všech finančních podpor a programů pro vědecké pracovníky přináší publikace *German Funding Programmes for Scientists and Researchers*, kterou vydalo v roce 2013 Spolkové ministerstvo pro vzdělávání a výzkum ve spolupráci s výše uvedenými institucemi. <http://www.bmbf.de/de/12213.php>, <http://www.buwin.de/buwin/2013/>; <http://www.research-in-germany.de/dachportal/en/Research-Funding/Funding-Programmes.html>;

² DAAD: <https://www.daad.de/de/>; www.daad.de/rise-pro

³ Helmholtz: http://www.helmholtz.de/en/jobs_talents/hospitations_programm/

na úzkou spolupráci s vysokými školami, vedoucí skupiny může prohloubit své pedagogické zkušenosti a potřebnou kvalifikaci pro univerzitní kariéru. Výzkumníkům je poskytována též podpora v podobě školení na míru a mentoringu. Nejdůležitějším kritériem výběru je odbornost žadatele. Od německých žadatelů se také očekává, že již absolvovali stáž v zahraničí. Nejúspěšnější mladí výzkumníci mohou být jmenováni na pozici junior-profesor.

- **Work Placement Program:** program nabízí expertům v oboru získat zkušenosti v jiné instituci v zahraničí, HA nabízí svým pracovníkům vyhledání a financování placené stáže, na šest až 12 měsíců, přičemž je jim stále vyplácen jejich plat.
- **Mentoring Program:** Ačkoliv to název nenapovídá, program je zaměřen na zvýšení podílu žen na vyšších postech, mentoring je poskytován pouze pro mladé zaměstnankyně HA, které získaly Ph.D. před dvěma až šesti lety, nebo pro pracovnice managementu a administrativy. Párová spolupráce se zkušenějším mentorem/mentorkou jim má pomoci v rozběhnutí kariéry a osobním rozvoji.
- **Postdoc-Program:** Talentovaným absolventům doktorského studia je přímo po jejich dokončení studia nabídnuta možnost pracovat nezávisle na vlastním výzkumu po dobu 2 až 3 let a publikovat na toto téma. Pro rovnost příležitostí je garantováno, že alespoň 50 % grantů je přiděleno ženám. Vybraní kandidáti obdrží € 100,000 ročně po dobu až tří let. Mohou využívat granty pro uhrazení vlastního platu a případně též platu technického asistenta, pokud je požadován. Grant pokrývá také cestovní výdaje na požadovaný pobyt v zahraničí během podpory. Kromě toho mohou rozvíjet své manažerské dovednosti v kurzech Helmholtz Management Academy. V počáteční fázi je postdoktorandům přidělen mentor. Pro pracovníky s rodinou je v nabídce flexibilní pracovní doba služby péče o děti.
- **Professorships W2/W3-Program:** Program pro ženy – špičkové vědkyně mohou čerpat finanční podporu až na 5 let na W2/W3-pozice. Finanční částka je pro W3 obvykle až 1 milion eur pro W2 až 750.000 eur po dobu pěti let pro umístění a vybavení.

Junior Professorship

Na národní úrovni byla „juniorská profesura“ zakotvena novelou správního a pracovního řádu ve vysokém školství (Amendment to Administrative and Labour Regulations in Higher Education) v roce 2004. Cílem je podpořit mladé vědce již ve věku od 30 let v jejich nezávislém výzkumu a pedagogické činnosti. Po reformě v roce 2006 jsou za vysoké školství zodpovědné spolkové země, které zakomponovaly právní úpravu této akademické pozice do své legislativy vysokého školství.

Juniorská profesura představuje nový typ akademické kvalifikace, která výrazně přispívá ke zvýšení atraktivity německé vědy a výzkumu. V současné době je jich kolem 900, z toho 110 jsou cizinci.

Úspěšné absolvování je alternativou k habilitaci, a také dává možnost získat trvalé jmenování. Juniorský profesorský titul je obvykle omezen na maximální dobu šest let, průběžná přezkoumání se provádí po třech letech. Někdy jsou „junior profesori“ následně jmenováni na plnou profesuru svými univerzitami. Informace jsou k dispozici v kapitole 2.2.2.1 vládní zprávy o podpoře mladých výzkumníků (the first Federal Government Report on the Promotion of Young Researchers).

Duální kariéry

Některé německé univerzity nově nabízejí určité služby v rámci **tzv. duální kariéry**. Tyto univerzity, kterých je v současnosti cca 40 uvědomily, že častým problémem mobility zahraničních špičkových vědců, ale i mladých nadějných vědců, je možnost profesního uplatnění partnera/partnerky těchto

vědců a odpovídající příležitosti pro jejich děti ať již v rámci předškolní výchovy, školního vzdělávání či studia. Proto nabízejí pomoc při řešení těchto otázek včetně pomoci při shánění vyhovujícího bydlení, jednání s úřady, ale i sociálním začleňováním příchodících párů nebo rodin. V roce 2010 iniciovaly univerzity uplatňující podporu duálních kariér vytvoření sítě Dual Career Network Germany (DCND)⁴, v rámci které dochází k výměně zkušeností, zpracovávání příkladů dobré praxe, byly vytvořeny standardy kvality a etické zásady poskytovaných služeb. Prostřednictvím sítě jsou také diskutovány závažné otázky, jako je nepotismus vs. výběr nejlepšího kandidáta, mimořádná péče vs. princip rovnosti, transparentnost vs. ochrana dat apod. Záměrem je do budoucna přibírat i členy neuniverzitního typu. Vzniku sítě výrazně pomohlo financování ze soukromého fondu pro podporu německé vědy a výzkumu (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V), ve kterém je 3000 firem z průmyslu, jiných sdružení, nadací a jednotlivců.

Zpráva o profesním rozvoji mladých vědeckých pracovníků

Federální zpráva o odborné přípravě a profesním rozvoji mladých výzkumných pracovníků (BuWIN)⁵ je vydávána jednou za volební období a poskytuje výsledky výzkumu kvalifikačního a profesního rozvoje doktorandů a absolventů doktorských studií. Zprávu vydává vědecké konsorcium, jehož členy jsou Institut pro výzkum vysokoškolského vzdělávání při Univerzitě Martina Luthera v Halle-Wittenbergu (Hof), Bavorský státní ústav pro výzkum vysokoškolského vzdělávání a odborné plánování (IHF) a Mezinárodní centrum pro výzkum vysokoškolského vzdělávání Kassel (INCHER). Zpráva je vydávána pod hlavičkou Ministerstva pro vzdělávání a výzkum (BMBF). Zpráva vychází z dostupných dat - Mikrocensu, informací o absolventech doktorského studia, z vlastních zjištění, z dat DFG aj. Sledovány jsou různé indikátory, například počet nezávislých juniorských výzkumných skupin, rozsah a formy mobility, podpory mladých vědců apod.

4.1.2 VELKÁ BRITÁNIE

Program Vitae

Velmi důležité postavení z hlediska rozvoje kariéry výzkumných pracovníků zaujímá ve Velké Británii projekt Vitae. Vitae představuje síť organizací, s řídicím střediskem v Cambridge a osmi regionálními centry na univerzitách ve Velké Británii (Cardiff, Edinburgh, Hertfordshire, Leeds, Manchester, Sussex, Warwick a Kings College, London) a rovněž zahraničními partnery. Vitae má podporu celé řady odvětvových orgánů a institucí, odborných poradních skupin napříč odvětvími a zaměřuje se na osobní, profesní a kariérní rozvoj výzkumných pracovníků v doktorském studiu a dalších výzkumných pracovníků na vysokých školách a výzkumných ústavech. Projekt Vitae, který funguje od roku 2008 (nahradil program UK GRAD) je financován z veřejných zdrojů prostřednictvím Výzkumných rad Velké Británie (Research Councils UK) a od počátku řízen nezávislou neziskovou institucí CRAC (Careers Research and Advisory Centre). Cílem programů Vitae je vytvořit takové vědecké prostředí ve Velké Británii, které podporuje rozvoj kariéry a profesionální růst vědeckých pracovníků a to prostřednictvím následujících opatření:

⁴ Dual Career Network Deutschland - <http://www.dcmd.org/index.php/startseite-13.html>; Munich Dual Career Office - <http://www.dualcareer.tum.de/>

⁵ http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf

- Vybudovat kvalitní lidský kapitál, prostřednictvím rozvoje a implementace efektivních politických opatření týkajících se podpory vědeckých pracovníků
- Zlepšit opatření směřující na výcvik a vzdělávání výzkumníků v akademické sféře a to prostřednictvím zvýšení zdrojů na jejich financování a vhodnými programy
- Umožnit vědeckým pracovníkům posilnit svůj profesní rozvoj prostřednictvím vhodných webových nástrojů a podpořit a cílit na takové aktivity, které povedou ke splnění stanovených potřeb a cílů institucí i jednotlivců
- Sledovat a vyhodnocovat nástroje a politiky podpory a jejich dopad na rozvoj vědeckých kariér

Aktivity a nástroje podpory rozvoje kariéry výzkumníků v rámci projektu Vitae jsou velmi pestré a lze je rozdělit do čtyř kategorií, dle oblasti zaměření. Podpora je soustředěna na akademickou oblast, výzkumníky, zainteresované subjekty (tzv. stakeholders) a zaměstnavatele.

a) Nástroje na podporu institucí akademické sféry

Vitae velmi úzce spolupracuje s univerzitami ve VB a zasazuje se o profesní a kariérní rozvoj výzkumných pracovníků těchto institucí. Vitae tak zaujímá důležitou roli při podpoře a rozvoji excelentního výzkumu v sektoru vzdělávání. Cílem v této oblasti je podpora sdílení dobrých praxí, a podpora vzdělávání a rozvoje výzkumníků, čehož je dosaženo spoluprací mezi regionálními centry, které tvoří páteř projektu Vitae. Mezi hlavní opatření pro podporu akademické sféry patří:

- Finanční podpora vzdělávacím institucím při implementaci **CONCORDATU** a programu **RDF** (Research Development Framework)
- Podpora spolupráce a vytváření regionálních sítí prostřednictvím regionálních center, newsletterů, a společných aktivit jako je např. školení školitelů
- Poskytování platformy pro sdílení dobrých praxí, včetně databáze konkrétních příkladů opatření jednotlivých institucí
- Pořádání kurzů pro tvůrce programů na rozvoj kariéry (od rozvoje dílčích dovedností po plánování kariéry)
- Zajišťování a poskytování informací o možnostech rozvoje kariéry a aktualitách v této oblasti prostřednictvím šetření a přehledů „**What do Researchers do? Career Paths for Doctoral Graduates**“, „**Careers in Research Online Survey (CROS)**“ a „**Principal Investigators and Research Leaders Survey (PIRLS)**“ .
- Zřízení inovativního přístupu k rozvoji profesní kariéry výzkumných pracovníků prostřednictvím webového nástroje „**Professional Development Planner**“

b) Nástroje na podporu výzkumníků

Vitae poskytuje prostředky, poradenské služby a pořádá diskusní workshopy pro všechny vědecké pracovníky, kteří mají zájem na rozvoji a řízení své profesionální kariéry. Hlavními nástroji v podpoře vědeckých pracovníků jsou zřízení internetového portálu s novinkami z vědeckého prostředí a nabídka pracovních pozic (dostupné na www.vitae.ac.uk), kariérní poradenství a poskytování informací o trhu práce (informace vychází z šetření CROS A PIRLS viz dále), a spuštění programů a kurzů (např. **Careers in Focus**), které mají za cíl pomoci s rozvojem profesionální kariéry a s tím spojený rozvoj příslušných schopností a dovedností.

c) Nástroje na podporu zaměstnavatelů

Projekt Vitae zastává roli **zprostředkovatele** mezi výzkumnými pracovníky, vysokými školami, zaměstnavateli a zainteresovanými subjekty. Cílem je aktivně zapojit zaměstnavatele v rozvoji vědeckých pracovníků, podporovat tvorbu programů na řízení kariéry a podporovat rozvoj profesionální kariéry vědeckých pracovníků. Hlavními nástroji jsou v tomto směru poskytování informací zaměstnavatelům ohledně možností rozvoje a řízení kariéry jejich zaměstnanců, mapování zkušeností s řízením kariéry výzkumníků a sdílení příkladů dobré praxe, a průzkum postojů a názorů zaměstnavatelů na rozvoj lidského kapitálu ve VaVal.

d) Nástroje na podporu zainteresovaných subjektů (stakeholders)

Mezi cíle programu Vitae patří také podpora tvorby partnerství mezi jednotlivými subjekty, výzkumnými organizacemi, sponzory, experty, zaměstnavateli, zaměstnanci státní správy atd. Mezi hlavní nástroje, které Vitae pro naplnění tohoto cíle využívá, patří:

- Pořádání výročních konferencí (každoročně v září) a mítinků tzv. **Policy Forum** (každoročně vždy v lednu), na kterých se projednávají otázky podpory rozvoje kariér výzkumných pracovníků
- Poskytování konzultací a poradenství zainteresovaným stranám s ohledem na tvorbu vhodných opatření a politik v oblasti rozvoje kariér
- Podpora při implementaci zejména Concordatu a jiných národních či mezinárodních opatření a politik
- Identifikace dopadu rozvoje kariéry na samotného výzkumníka a na celou společnost jako celek

Z hlediska fungování programu Vitae jsou klíčovými organizacemi Vědecké rady VB (Research Councils UK - RCUK), které se podílejí na financování Vitae a agentura Career Research and Advisory Centre (CRAC), která program Vitae řídí a administruje.

Research Councils UK - RCUK

Vědecké rady Velké Británie jsou tvořeny v současnosti sedmi radami z různých vědeckých oborů (mezi těchto sedm rad patří: Arts and Humanities Research Council, Biotechnology and Biological Sciences Research Council, Engineering and Physical Sciences Research Council, Economic and Social Research Council, Medical Research Council, Natural Environment Research Council, Science and Technology Facilities Council). Všechny tyto rady jsou veřejně financovanými agenturami, které jsou odpovědné za řízení a financování výzkumu v příslušných oblastech vědy a výzkumu (zdrojem financí je Ministerstvo pro podnikání, inovace a dovednosti Velké Británie - Department for Business, Innovation and Skills). Mezi základní funkce rad patří:

- Financování základního a aplikovaného výzkumu
- Podpora postgraduálního vzdělávání
- Podpora zapojení vědy do společenských aktivit
- Zajištění přístupu vědeckých pracovníků k nejmodernějším technologiím, a to nejen jejich pořízením, ale rovněž umožněním přístupu k zařízením ve špičkových laboratořích doma i v zahraničí (např. CERN, či Evropská laboratoř pro molekulární biologii)
- Umožnit vědeckým pracovníkům další profesní rozvoj a vzdělávání a přispět tak k rozvoji ekonomické konkurenceschopnosti

Rady se v roce 2002 dohodly na zřízení společného mezisektorového orgánu Research Council UK, který sice nemá právní subjektivitu, ale koordinuje aktivity vědeckých rad. Tento orgán zjednodušil proces řízení rad a umožnil zavedení jednotného systému žádostí o granty, jednotného systému vyhodnocování žádostí a také k vytvoření společné mezinárodní strategie.

Career Research and Advisory Centre (CRAC)

CRAC je nezávislou, neziskovou organizací, která se zaměřuje na podporu rozvoje kariéry a podporu vzdělávání spojného s kariérním rozvojem. Mezi základní cíle této organizace patří zejména podpora poradcům v oblasti kariérního rozvoje, podpora zaměstnavatelů prostřednictvím poradenství v oblasti politik vzdělávání a tvorby vzdělávacích programů, a podpora a tvorba programů kariérního rozvoje pro jednotlivé sektory, věkové a vzdělanostní skupiny.

Těchto cílů je dosahováno vytvářením partnerských sítí se školami, univerzitami, vládními i nevládními organizacemi atd. a to prostřednictvím tvorby programů kariérního rozvoje, pořádáním konferencí a publikační činností. CRAC je expertním orgánem v řízení a rozvoji kariéry a to i vědeckých pracovníků a z tohoto důvodu také řídí projekty Vitae v zastoupení za RCUK.

Careers in Research Online Survey (CROS)

Šetření **CROS** sbírá názory výzkumníků a informace o jejich pracovních zkušenostech, rozvoji kariéry a kariérních aspiracích, přičemž je zajištěna anonymita odpovědí. Instituce, které se účastní šetření, představují více než polovinu celkového počtu výzkumníků ve VB. Šetření se realizovalo od roku 2002 do roku 2006 každoročně, po té ve dvouletém kroku. V roce 2008 Řídící výbor rozhodl o aktualizaci dotazníku tak, aby byly zohledněny změny v příslušných politikách a především revidované principy Úmluvy na podporu kariérního rozvoje výzkumníků (Concordat to Support the Career Development of Researchers), která byla přijata v červnu 2008. Šetření prostřednictvím revidovaného dotazníku se uskutečnilo v roce 2009, 2011 a jaře 2013 (výsledky posledního šetření ještě nejsou k dispozici). Přes provedenou aktualizaci po roce 2009 jsou některé otázky srovnatelné, a proto je možné sledovat trendy v těchto oblastech a vyhodnotit, zda dochází k pozitivnímu či negativnímu vývoji.

Cílem šetření je poskytnout informace pro politiku v oblasti lidských zdrojů pro VaV a zároveň slouží zveřejněná data jako benchmark pro jednotlivé instituce, aby si mohly ověřit své postupy a podmínky, které nabízejí pro rozvoj svých pracovníků (jak celkově tak z hlediska různých skupin výzkumných pracovníků). Okruhy zkoumané dotazníkem (kombinace uzavřených a otevřených otázek) jsou následující:

- otevřenost a průhlednost výběrových řízení a obsazování pozic, způsob nábory, typy pracovních smluv, délka trvání současného kontraktu
- způsob, jakým se výzkumníci dozvěděli o pozici, na kterou se následně hlásili a kterou nyní zastávají
- dostupnost informací o nabízené pozici, detailní popis plánované pracovní náplně, zveřejněné a srozumitelné nároky na potřebnou kvalifikaci
- přístup ke všem relevantním materiálům týkajícím se vykonávané pozice (pracovní kontrakt, pracovní řád, informace o možnosti rozvoje a kariérního růstu v rámci organizace, pracovní řád, stanovy o bezpečnosti na pracovišti apod.)
- dosavadní pracovní zkušenost, tj. počet institucí, ve kterých výzkumník pracoval, počet zastávaných pozic a počet kontraktů

- pravidelné hodnocení výzkumníků (pravidelnost hodnocení, zda hodnocení zahrnuje kromě samotných výsledků i pracovní zkušenosti/stáže a schopnost řešení problému, jak je hodnocení komunikováno s výzkumníky a jejich vedoucími pracovníky a jak je reflektováno v dalším postupu kariéry/rozvoje pracovníka/ohodnocení),
- odborný rozvoj výzkumníků (další vzdělávání, zda instituce podporuje rozvoj přenositelných dovedností jako je týmová práce, budování týmu atd., stáže v jiných výzkumných organizacích, stáže v praxi, zda existuje kariérní plán každého výzkumníka, zda se výzkumníci cítí být integrováni do týmů a v rámci výzkumné instituce, existence kariérových služeb, informační zázemí o možnostech rozvoje v instituci i mimo ni ve výzkumu)
- rovnost podmínek a zacházení, zda existují nerovnosti mezi výzkumnými a akademickými pracovníky a jak je organizace odstraňuje
- míra samostatnosti a odpovědnosti výzkumníků,

Principal Investigators and Research Leaders Survey (PIRLS) - Šetření předních výzkumníků a vedoucích vědeckých pracovníků

Otázky a zkoumané okruhy v šetření CROS jsou doplněny o další témata v doplňkovém dotazníku **PIRLS** (Principal investigators and Research Leaders Survey), přičemž obě šetření jsou realizována stejným řídicím výborem. PIRLS bylo poprvé realizováno v roce 2005, právě pod záštitou CROS, a financováno ze zdrojů HEFCE (Higher Education Funding Council for England). Toto šetření získává anonymní pohledy a názory předních výzkumníků a vedoucích vědeckých pracovníků (tzv. research leaders a principal investigators). PIRLS sbírá informace zejména o podpoře, která byla v průběhu kariéry věnována těmto špičkovým vědeckým pracovníkům, a které faktory jsou podle nich důležité pro rozvoj budoucích generací excelentních výzkumníků. Vzhledem k tomu, že mnoho z těchto předních výzkumníků je zodpovědných také za řízení lidských zdrojů, lze porovnat výsledky tohoto šetření s šetřením CROS. Jsou tak získávány názory na stejnou problematiku z odlišných perspektiv, tj. jednak od vedoucích výzkumníků zodpovědných za řízení lidských zdrojů, tak také od „řadových“ výzkumných pracovníků. Mezi stěžejní okruhy zkoumané v rámci šetření PIRLS⁶ patří:

- zjištění dosavadních zkušeností a profesní odbornosti špičkového výzkumného pracovníka (research leader) tj. délka praxe, délka praxe v pozici vedoucího vědeckého pracovníka, počet podřízených pracovníků, počet vedených doktorandů a postdoktorandů aj.
- identifikace podpory, která byla tomuto vědeckému pracovníkovi věnována v průběhu jeho kariéry, a jaká podpora je mu věnována již v pozici vedoucího vědeckého pracovníka
- identifikace podpory a opatření, která jsou věnována výchově budoucích vedoucích výzkumníků (podpora mezinárodní či mezisektorové mobility, účast na dalším odborném vzdělávání, vedení a mentoring ze strany nadřízených pracovníků, kariérní rozvoj a plán, podpora účasti na konferencích, motivace k práci a k vědeckým výstupům aj.)
- zjištění názorů na rovnost a rozmanitost v kariéře výzkumného pracovníka (rovnocenné odměňování, rovnocennost k přístupu k dalšímu vzdělávání a odbornému tréninku, možnost účasti na rozhodování, stejné možnosti v kariérním růstu a postupu, národnosti, etnická, genderová a náboženská rovnost aj.)

Z porovnání šetření CROS a PIRLS je zřejmé, že se vzájemně doplňují a poskytují ucelený obraz o fungování resp. o názorech a postojích účastníků vědeckovýzkumných aktivit v akademické sféře.

⁶ Zdroj: <http://www.vitae.ac.uk/CMS/files/upload/PIRLS%20question%20set%202013.pdf>

Šetření CROS zajišťuje pohledy a názory výzkumných pracovníků s ohledem na kariérní rozvoj, příležitosti a jejich potřeby, zatímco šetření PIRLS sbírá zkušenosti a pohledy vedoucích výzkumných pracovníků.

Concordat - podpora zavádění Evropské charty a Evropského kodexu ve VB

V rámci programu Vitae je prováděno rovněž pravidelné vyhodnocování, jak postupuje implementace Evropské charty a Evropského kodexu pro výzkumníky v jednotlivých institucích. Zásady Charty a Kodexu byly vtěleny do národních dokumentů/úmluv „Concordat to Support the Career Development of Researches“, jejichž plnění je na národní úrovni sledováno a vyhodnocováno ve tříletých intervalech.

První „Concordat“ byl vytvořen v roce 1996 a týkal se pouze těch výzkumných pracovníků, kteří mají kontrakty na dobu určitou a jsou financováni z grantů či analogických zdrojů. V následujícím roce 1997 bylo založeno Research Careers Initiative (RCI) s cílem mapování naplňování zásad a pravidel stanovených v Concordatu, a snahou přispět k rozvoji dobrých praxí řízení lidských zdrojů v oblasti VaVal. V průběhu platnosti prvního Concordatu bylo ovšem shledáno, že ne všechny původní cíle se daří beze zbytku naplňovat. V roce 2008 proto vstoupila v platnost revidovaná úmluva The Concordat to Support the Career Development of Researchers, která již zahrnovala všechny skupiny výzkumníků. Tato úmluva vznikla mezi Vládou VB, Vědeckými radami VB (Research Councils UK), Radami na financování vzdělávání ve VB (UK Education Funding Councils) a britskými univerzitami a zahrnovala 7 zásad pro rozvoj kariéry výzkumných pracovníků. Spolu se vznikem nového Concordatu byl spuštěn také program Vitae, jehož snahou bylo podporovat principy stanovené v nové úmluvě. Evropská komise navíc uznala, že Concordat je ekvivalentní Evropskému Kodexu a Chartě, a instituce mající Concordat, mohou získat status HR Excellence in Research Award.

Concordat vymezil v souladu s Chartou 7 klíčových zásad, jejichž dodržování je směrodatné pro udělení statusu HR Excellence. První dvě zásady se týkají náboru výzkumných pracovníků, pracovních kontraktů, řízení lidských zdrojů a způsobu a formy odměňování. Principy 3 a 4 se věnují podpoře a rozvoji kariéry výzkumných pracovníků. Uvedené zásady by měly být respektovány v programech profesního rozvoje vytvořených v rámci jednotlivých institucí. Je zřejmé, že tyto programy se budou mezi institucemi lišit, nicméně vždy budou zahrnovat určité formy tréninku, poradenství, vedení a mentoringu. Pátý princip se soustředí na samotné výzkumníky ve snaze, podpořit a rozvinout zodpovědnost v řízení vlastní kariéry a pracovních aktivit. Další zásada věnuje pozornost problematice rovnosti, a to jak té genderové, tak také národnostní, náboženské, rovnosti z hlediska sexuální orientace aj, a také problematice rozmanitosti. Poslední zásada zahrnuje proces zavádění výše uvedených strategií a proces evaluace dosažení výsledků v daných vymezených oblastech.

Přijetí zásad konkordátu je pro jednotlivé instituce dobrovolné. Instituce, které se rozhodly k jeho přijetí a chtějí získat status „**HR Excellence in Research Award**“, musí projít procesem hodnocení. První evaluace je realizována vždy po dvou letech a to interně. Externí evaluace probíhá alespoň jednou za čtyři roky.

Realizace konkordátu je podporována i finančně prostřednictvím Rady pro financování vysokých škol (HEFCE - Higher Education Funding Council for England). Tato instituce je zodpovědná za celkové financování univerzit a vysokých škol a proto financuje rovněž různé programy podpory rozvoje

kariéry výzkumných pracovníků. Je např. podporováno zavádění moderních systémů řízení lidských zdrojů, náborové aktivity a opatření na udržení excelentních výzkumníků, podporuje také rovnoprávnost a různorodost v kariéře vědeckých pracovníků, sdílení příkladů dobrých praxí, apod. HEFCE rovněž velmi intenzivně spolupracuje s Vitae.

Plánovač rozvoje výzkumníka (Researcher Development Framework Planner)

V rámci programu Vitae byla v roce 2012 vyvinuta a spuštěna webová aplikace tzv. **RDF Planner**. Ta umožňuje vědeckým pracovníkům identifikovat svou odbornost, schopnosti a dovednosti, plánovat profesní a kariérní rozvoj, identifikovat vlastní vzdělávací potřeby a stanovit osobní cíle v oblasti vlastní kariéry. Webová aplikace obsahuje komplexní, velmi dobře strukturované a poradensky návodné informace a její součástí je také přehled dobrých praxí a velké množství odkazů. Mezi hlavní přínosy kariérního plánovače patří zejména posílení strategického přístupu k řízení kariéry, a to jak z pohledu samotného výzkumníka, tak také z pohledu zaměstnavatelské instituce.

Velmi důležitou částí webové aplikace RDF Planner je Rámec pro rozvoj výzkumníka (Researcher Development Framework), což je unikátní on-line nástroj pro sebehodnocení a rozhodování přístupný pro registrované zájemce. Tento nástroj mohou využít jak samotní výzkumníci, kterým nabízí možnost ohodnotit svou dosavadní kariéru a plánovat kariéru budoucí, tak také ostatní aktéři, mezi něž patří např. školitelé, trenéři, odborníci v oblasti lidských zdrojů, kariérní poradci, ale také jednotlivé vědecké instituce, sponzoři či ostatní zaměstnavatelé.

Career in Focus

Career in Focus jsou speciální akce pořádané v rámci programu Vitae zaměřené na mladé vědecké pracovníky a čerstvé absolventy doktorských studijních programů, které mají za cíl poskytovat přehled možných uplatnění v jednotlivých sektorech v oblasti VaV. Tyto akce mají za cíl přinést především kvalitní a spolehlivé informace o možnostech vědecké kariéry v jednotlivých odvětvích, o typu dovedností a kompetencí, které jsou klíčové pro úspěch v daném odvětví a přispět k budování kladného vztahu mezi vědeckými pracovníky a zaměstnavateli. Career in Focus jsou zpravidla organizovány jako jednodenní akce, kde dochází k setkávání různých stran.

What do Researchers do?

„**What do Researchers do?**“ je projektem v rámci programu Vitae, v rámci něhož jsou vydávány publikace informující o pracovní náplni a poslání vědeckých pracovníků, o kariérních možnostech a pracovních příležitostech v oblasti VaV. V rámci této série bylo vydáno již několik publikací, z nichž některé se přímo zabývají problematikou vědecké kariéry, jako např. Career Paths of Doctoral Graduates“ nebo „The Career Intentions of Doctoral Researchers“. Prvně zmiňovaná publikace se zabývá sledováním kariéry téměř 2000 mladých vědeckých pracovníků a to po dobu tří let. Jsou sbírány názory o kvalitě přípravy na budoucí povolání, současných pracovních podmínkách a možnostech budoucího kariérního vývoje. Tato data mohou sloužit jak důležitá informační základna pro rozhodování o politikách a programech řízení lidských zdrojů ve VaV. Druhá zmiňovaná publikace se zabývá spíše očekáváními a aspiracemi mladých výzkumníků, popřípadě kroky, které bylo nutné provést s ohledem na naplnění vytyčených cílů. Sleduje tedy subjektivní postoje a stanoviska výzkumníků.

4.1.3 FINSKO

Academy of Finland – Strategie kariérního žebříčku a monitoring VaV

Strategie kariérního žebříčku: Academy of Finland (AF)⁷ podporuje kariéru vědeckých pracovníků prostřednictvím **4 stupňového kariérního žebříčku**. Každá úroveň je přesně definována, čímž je zajištěna průhlednost systému a umožněna cílená podpora vědeckých pracovníků v určitém stádiu kariéry **prostřednictvím specializovaných programů**. Podpora AF je cílena na pracovníky na univerzitách a výzkumných institucích. Pro každou úroveň kariérního žebříčku existují různé programy podpory: a) Začínající vědecký pracovník (Early stage researcher/ Researcher training); b) Postdok (Postdoctoral Researcher); c) Vedoucí výzkumného týmu (Academy Research Fellow/Team leader); d) Profesor (Academy Professor/Professor/Research Director).

Ad a) Úspěšní kandidáti mají (zpravidla) dokončené magisterské vzdělání. Grant AF je získán na dobu určitou (výzkumné projekty AF – 4leté) a z větší části je věnován psaní a výzkumu souvisejícímu s dizertační prací. Akademie poskytuje také finanční podporu pracovního místa těchto výzkumníků na jejich domovské VŠ, nejdéle po 4 roky.

Ad b) Absolventům doktorského studia je nabízen úvazek na dobu určitou 3-5 let a značná nezávislost. Hlavní typy podpory ze strany AF: Postdoktorské výzkumné projekty (3leté), výzkumné projekty AF – 4leté, stáže a úvazky v zahraničí (1–2 roky). Jedním z programů pro tuto skupinu je program „Postdoctoral Researchers“ na podporu mladých vědeckých pracovníků. Opatření zahrnuje podporu výzkumných aktivit a také mezinárodní a mezisektorové mobility. Délka programu je 3 roky a je určena postdoktorandům, kteří získali Ph.D. titul ne před více než 4 lety. Součástí závazku může být rovněž vyučovací povinnost, jejíž doba by ovšem neměla překročit 10 % celkového ročního rozsahu pracovní doby. Program finančně pokrývá mzdové náklady, náklady spojené s realizací výzkumu a cestovní náklady (tyto náklady jsou hrazeny do výše 80 % celkových vynaložených nákladů).

Ad c) Zkušení vědečtí pracovníci schopní vést tým a projekt mohou čerpat od AF z podpory pro mobilitu výzkumných pracovníků v pracovním životě (1 rok), účastnit se programu studijních pobytů (5leté), žádat o granty na výzkumné projekty (obecné výzkumné granty a výzkumné programy, 4leté). Vedle toho mohou vybraní vědci této kategorie získat status Academy Research Fellow, kdy jim AF hradí mzdové náklady po období 5 let. Je také možno hradit nepřímé mzdové náklady v rozsahu 28 % a režie v rozsahu 12,5 % v relaci k přímým mzdovým nákladům. Výzkumníci s tímto statutem mohou také požádat o další grant na pokrytí nákladů výzkumu, na úhradu mezd dalších členů výzkumného týmu, na mobilitu a školení.

Ad d) Profesori a řídící vědečtí pracovníci - Povinnosti na této pozici jsou v oblasti výzkumu a vzdělávání nejvíce náročné a komplexní. Hlavními typy podpory jsou granty na výzkumné projekty (obecné výzkumné granty a výzkumné programy, 4leté), program Centre of Excellence (6 let), granty Senior Scientists (1 rok) a granty na podporu mobility. Vedle těchto běžných nástrojů mohou špičkoví vědci získat status Academy Professor, kdy jim AF hradí mzdové náklady po období 5 let. Je také možno hradit nepřímé mzdové a režijní náklady instituci, kde výzkumník na této pozici působí.

⁷ Academy of Finland není výzkumná instituce, ale orgán koordinující a financující různé strategické programy v oblasti VaV ve Finsku v širším měřítku, i co se týká programů spolupráce s podniky aj.

Úspěšní žadatelé mohou také získat dodatečný grant na výzkum, výzkumný tým a úhradu dalších nákladů obdobně, jako je to u předchozí kategorie výzkumníků.

FiDiPro – program pro získání význačných vědců a profesorů ke spolupráci

Program FiDiPro - Finland Distinguished Professor Programme⁸ zprostředkovává finanční podporu pro zaměstnávání zkušených a **excelentních zahraničních nebo domácích výzkumníků, kteří se vrací ze zahraničí**. Umožňuje jim spolupráci ve špičkových týmech finského akademického výzkumu. Program přispívá k vytváření dlouhodobé mezinárodní spolupráce mezi vynikajícími vědci z celého světa. FiDiPro nabízí granty na úhradu platu, cestovních výdajů a výdajů na výzkum.

Program není oborově omezen, příjemci musí být pouze ochotni se zavázat k dlouhodobé spolupráci s finskou univerzitou nebo výzkumnou institucí. Program řídí a financuje Tekes společně s Akademií Finska. Výzvy jsou vyhlašovány v pravidelných intervalech a přihlašuje se do nich vždy vysoká škola nebo výzkumná instituce nikdy zahraniční výzkumník sám. Grant je přidělen akademickému nebo aplikovanému výzkumnému projektu trvajícímu 2-5 let, který má velkou strategickou důležitost pro hostitelkou školu nebo instituci. Program FiDiPro v současnosti nabízí dvě alternativy přihlašování: i) FiDiPro Professor (od r. 2006): Tekes a Finská akademie financuje pozvání nejlepších vědeckých pracovníků na profesorské úrovni. ii) FiDiPro Fellow (od r.2009): Tekes financuje pobyt zkušených a talentovaných vědců na vyšší než postdoktorské úrovni, kteří absolvovali doktorské studium nejméně před 3-4 roky.

Monitoring VaV

Academy of Finland od r. 1997 pravidelně ve tříletých intervalech monitoruje stav a kvalitu vědy a výzkumu ve Finsku. Dlouhodobý monitoring různých vědeckých oblastí poskytuje základ pro politiku vědy a výzkumu. Nejnovější zpráva je z roku 2012 „The State and Quality of Scientific Research in Finland 2012“ (SQSR)⁹. Zpráva je velmi komplexní, postihuje jak zdroje, tak i výsledky a dopady výzkumu, včetně oborových charakteristik. Jedna z jejích kapitol je věnovaná rozvoji profesní kariéry ve výzkumu zahrnující všechna hlavní stádia a kariérní pozice. Sleduje se grantová podpora na různých úrovních, počty výzkumníků na jednotlivých pozicích a jejich vývoj v čase, zastoupení žen ve výzkumu, internacionalizace výzkumných týmů, angažovanost podpořených výzkumníků ve spolupráci s aplikační sférou a podniky. Data jsou získána buď z mezinárodních statistik, nebo jsou to indikátory VTI získané v projektu VINDI (Indicators for Science, Technology and Innovation), aj.

4.2. Další programy

4.2.1 Otevřená politika náboru

- **zavedení zákonné povinnosti inzerovat volné výzkumné pozice mezinárodně** – např.: Rakousko – mezinárodní inzerece výzkumných pozic je povinná, nicméně instituce si může sama zvolit nástroj, jehož prostřednictvím bude inzerovat; Itálie – instituce inzerují povinně

⁸ Odkaz: <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/tutkimusneuvosto/en.jsp> (na stránkách Vlády)

⁹ Link: <http://www.tekes.fi/en/community/FiDiPro/604/FiDiPro/1525>; <http://www.fidipro.fi>

<http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Julkaisut/Suomen%20tieteen%20tila%20ja%20taso%2028englanti%209.pdf>

prostřednictvím „evropského portálu“; Dánsko – nařízením ministerstva byla zavedena povinnost mezinárodně inzerovat pozice na úrovni profesorů a docentů, pro nižší akademické pozice to není povinné. Je však třeba zároveň zajistit, aby toto opatření bylo skutečně funkční ve smyslu přilákání zahraničních zájemců (byly zaznamenány praktiky, kdy inzerované pozice jsou nedostatečně popsány nebo jsou uvedeny pouze v národním jazyce)

- **podpora národních online služeb**, které zajišťují přístup k veřejně financovaným výzkumným pozicím
- **účast externích expertů v procesu výběru** – zajišťuje transparentnost a nábor na základě volné konkurence. Je uplatňována např. v Německu. Povinné zajištění účasti zahraničních expertů při výběru uchazečů na výzkumné pozice se uplatňuje také např. v Portugalsku - ministerská instituce pro vědu a technologii vypracovala program, podle kterého se budou na procesu hodnocení jednotlivých postdoktorandských žádostí o zaměstnání podílet zahraniční experti.

využití portálu Euraxess orgány odpovědnými za národní politiku - např. v Itálii a Rumunsku ministři školství rozeslali výzkumným institucím a/nebo vysokým školám dopis doporučující inzerci na portále Euraxess

4.2.2 Startovací granty – podpora zahájení samostatné vědecké kariéry

Velká Británie

Britský program „**British Academy Postdoctoral Fellowships**“¹⁰ nabízí podporu jak pro zahraniční, tak domácí postdoktorandy. Cílem programu, realizovaného Britskou Akademií (British Academy) je nabídnout příležitost pro začínající vědecké pracovníky v počátcích jejich kariéry a obohatit je o zkušenosti výuky a vědecké práce v akademickém prostředí. Smyslem opatření je zvýšit šance na získání trvalého pracovního místa na univerzitě po skončení programu. Podmínkou pro udělení podpory je hostování na některé z britských univerzit, získání titulu Ph.D. ne před více než třemi lety a občanství VB nebo některého ze států EU. Opatření pro rok 2012 počítá s podporou 45 postdoktorandů. Realizátor opatření British Academy je národní orgán na podporu a rozvoj v oblasti humanitních a sociálních věd. Zdrojem financování tohoto programu je národní rozpočet.

Britský fond „**The Leverhulme Trust**“¹¹ je z hlediska finančních zdrojů jedním z největších fondů ve VB na financování vědy a výzkumu. Specifičnost tohoto programu spočívá v tom, že se jedná o podporu financovanou ze soukromých zdrojů. Tento fond byl založen již roku 1925 s cílem podpory vědy a vzdělávání. Jedná se o financování vědeckých a vzdělávacích aktivit ze zdrojů nadace, která vznikla při společnosti Lever Brothers, která se později stala spoluzakladatelem společnosti Unilever. Podpora je poskytována výzkumníkům a výzkumným projektům bez ohledu na vazbu na konkrétní vědní obor. Každoročně je v rámci tohoto fondu vyčleněno na podporu 60 mil. Liber, což řadí tento program mezi jeden z největších ve Velké Británii. Vzhledem k velikosti daného programu je celý systém členěn na subsystémy podpor pro jednotlivé cílové skupiny. Na podporu skupiny postdoktorandů jsou vyčleněny tři dílčí opatření:

¹⁰ <http://www.britac.ac.uk/funding/guide/pdfells.cfm>

¹¹ <http://www.leverhulme.ac.uk/>

- **„Research Leadership Awards“¹²** – opatření je určeno na podporu vědeckých pracovníků, kteří na počátku své kariéry v akademické sféře čelí problémům se sestavením vědeckého týmu ve snaze naplnit cíle svých vědeckých záměrů. Tato podpora je určena pro univerzity ve Velké Británii, které z této podpory financují výzkum vědeckých asistentů a mladých vědeckých pracovníků. Opatření počítá s podporou jednoho záměru na univerzitu. Celková částka podpory počítá s odměnou ve výši 800 000 – 1 000 000 Liber na období až pěti let. Z celkové sumy, je minimálně 75 % finančních prostředků vyhrazeno na mzdové náklady. Podmínkou přiznání grantu je, aby žadatel na dané instituci setrval alespoň po dobu dvou let. Pro rok 2013 tato podpora již nebyla vyhlášena.
- **„Early Career Fellowship“¹³** – toto opatření je určeno pro začínající vědecké pracovníky, kteří již dosáhli dílčích vědeckých úspěchů. Očekává se, že toto opatření povede k setrvání na pozicích v akademické sféře. V roce 2012 program podpořil 80 postdoktorandů, kteří se zapojí do výzkumu na některé z britských univerzit. Program počítá s příspěvkem na pokrytí 50 % mzdových nákladů na postdoktoranda, maximálně však do výše 23 000 liber za rok. V případě výrazných vědeckých úspěchů může být pracovník odměněn mimořádným stipendiem ve výši 6000 liber. Délka trvání podpory je 3 roky. Podmínkou pro zapojení do programu je, že žadatel nemá na univerzitě uzavřenou smlouvu na plný úvazek.
- **„Study Abroad Studentships“¹⁴** – nabízí možnost rozšiřujícího studia či výkonu vědeckých aktivit ve vzdělávacích institucích kdekoli ve světě s výjimkou USA. Program podpořil v roce 2012 15 uchazečů, kterým udělil roční odměnu ve výši 17 000 liber. Součástí podpory je rovněž pokrytí cestovních nákladů. Podmínkou pro zapojení do programu je, aby žadatel byl rezidentem ve Velké Británii alespoň po dobu 5 let.

Rakousko

Na rané etapy kariéry vědeckého pracovníka se zaměřuje rakouský program **„START“¹⁵**. Tento program je vyhlašován rakouským Federálním ministerstvem pro vědu a výzkum (Federal Ministry for Science and Research) prostřednictvím Rakouského fondu pro vědu (Austrian Science Fund – financování základního výzkumu). Program „START“ je určen postdoktorandům, kteří obdrželi Ph.D. titul před 2 až 9 lety. Cílem opatření je zajistit mladým vědeckým pracovníkům finanční zajištění, které na jedné straně přináší dlouhodobou finanční jistotu a na straně druhé umožňuje vybudovat vlastní vědecký tým. Program počítá s podporou 7 vědeckých záměrů, každého až na období 6 let. Výše podpory je v rozmezí od 800 000 do 1 200 000 Euro.

Evropská unie

European Research Council Starting Grants (ERC Starting Grants) nabízí podporu mladým vědeckým pracovníkům s rozvojem profesní kariéry. Právě podpora v raných fázích kariéry, kdy dochází k přechodu od pozic „pod dohledem“ k ustanovení samostatných vědeckých týmů, je v kariéře výzkumného pracovníka klíčová. Nejen, že dochází k výchově nových generací vedoucích výzkumníků, ale zároveň se eliminuje odchod talentovaných mladých vědců do zámoří, kde jsou podmínky pro samostatnou vědeckou kariéru zpravidla příznivější.

¹² <http://www.leverhulme.ac.uk/funding/RLA/RLA.cfm>

¹³ <http://www.leverhulme.ac.uk/funding/ECF/ECF.cfm>

¹⁴ <http://www.leverhulme.ac.uk/funding/SAS/SAS.cfm>

¹⁵ <http://www.fwf.ac.at/en/projects/start.html>

ERC Starting Grants jsou určeny pro mladé vědecké pracovníky, kteří získali titul Ph.D. před 2 – 7 lety, a kteří již dosáhli slibných vědeckých výsledků, a u kterých lze i do budoucna očekávat vysokou excelenci výzkumu. Program je přístupný žadatelům ze všech zemí bez výjimky, přičemž výzkumné aktivity mohou být realizovány jak ve veřejných, tak soukromých vědeckých institucích na území EU či v partnerských zemích. Délka programu resp. podpory v rámci tohoto programu je na období 5 let a dosahuje výšky až 1,5 mil. Euro (v případě splnění specifických podmínek může však dosáhnout až 2 mil. Euro). O grant žádá samostatný vědecký výzkumník vždy společně s hostitelskou institucí. Ta obdrží grant a zaručí, že výzkumný pracovník bude mít optimální podmínky pro realizaci vědeckého záměru. Vědecký pracovník nemusí být po dobu realizace vědeckého záměru zaměstnancem hostitelské instituce, nicméně dohoda o budoucí spolupráci či používání vědecké infrastruktury je podmínkou pro obdržení grantu. Realizátorem tohoto programu je European Research Council, který byl založen v roce 2007, jako první celoevropská organizace na financování vědy a výzkumu. ERC je autonomním orgánem, který je zodpovědný Evropské komisi. Rozpočet na všechny aktivity ERC je pro rok 2013 plánován téměř na 1,8 mld. Euro.

Startovací granty v oblasti molekulární biologie - European Molecular Biology Organization (EMBO)

realizuje kromě mnoha jiných aktivit program **Young Investigators**, který si klade za cíl podpořit mladé vědecké pracovníky s vysokým potenciálem, a pomoci jim překlenout složité období jejich kariéry, kdy se „transformují“ v samostatného vedoucího výzkumníka. V rámci tohoto programu jsou vybraní výzkumníci podpořeni po dobu 3 let, a to nejen finančně (cca 15 000 Euro/rok), ale rovněž materiálně a asistenčně. V rámci EMBO programu je mladým výzkumníkům umožněno: i) využívání laboratoří vybavených nejmodernějším technologickým zařízením; ii) účast na konferencích a workshopech; iii) budování vědeckých sítí; iv) účast na vzdělávacích seminářích určených pro začínající výzkumníky; v) pořádání konferencí; vi) čerpání poradenských služeb a mentorství ze strany dalších členů EMBO. O tento grant mohou žádat všichni držitelé titulu Ph.D. v dané oblasti, kteří již mají zkušenosti s řízením vlastních týmů (1 – 4 roky) a kteří nejsou starší 40 let (musí pocházet z členského státu organizace EMBO). U žen je maximální věková hranice navýšena za každé dítě o jeden rok.

4.2.3 Atraktivní pracovní podmínky

V některých zemích jsou pracovní podmínky výzkumníků zlepšovány prostřednictvím **kolektivního vyjednávání** a kolektivních smluv. V Rakousku byla v r. 2009 uzavřena kolektivní smlouva, která zlepšuje podmínky zaměstnanců autonomních univerzit. Stanovuje transparentní kariérní postup včetně možnosti získat trvalou pracovní pozici, zavádí pravidelné hodnocení a více flexibility v roli zaměstnavatele pro univerzity. V Německu jsou zvláštní potřeby výzkumníků rovněž zohledněny v kolektivní smlouvě pro veřejný sektor – obsahuje flexibilnější pracovní dobu a finanční benefity pro výzkumníky. Neuniverzitní výzkumné instituce, na něž se smlouva rovněž vztahuje, získaly finanční prostředky na realizaci těchto opatření od agentur financujících vědu.

- **Podpora principu Charty a Kodexu** může existovat na úrovni národních akademických orgánů, případně být začleněna do legislativy: V Řecku přijala principy Charty a Kodexu konference rektorů a podporuje jejich zavádění na řeckých vysokých školách. Rovněž nová legislativa reformující vysoké školství a systém výzkumu a vývoje obsahuje principy Charty a Kodexu. V Rakousku je implementace Charty a Kodexu součástí dohod mezi ministerstvem a univerzitami na období 2010-2012.

- Ve Finsku je jedním z kritérií pro hodnocení výzkumných projektů, které používají agentury přidělující finance, i míra, v jaké projekt podporuje vědeckou kariéru a vzdělávání výzkumníků.
- V Itálii byl přijat nový vysokoškolský zákon, který mimo jiné omezuje trvání postdoktorandských pozic maximálně na čtyři roky a stanovuje transparentní kroky vědecké kariéry – smlouvy pro výzkumníky mají trvat maximálně šest let a poté, co úspěšně projdou hodnocením, mají získat trvalé pracovní místo.

Kariérní možnosti pro vědce na konci akademické dráhy: V Norsku je umožněno, aby výzkumníci senioři získali na konci kariéry specifické pozice, v jejichž rámci mohou realizovat svůj výzkum, zatímco jejich původní pozice (např. pozice profesora) je uvolněna pro mladší vědce. Obdobně ve Finsku Rada pro výzkum poskytuje financování pro vědce seniory s titulem profesora, kteří mají zájem pracovat na plný úvazek ve výzkumu podle určeného plánu a jako supervizoři výzkumu ve Finsku nebo v zahraničí.

4.2.4 Návrat

V Polsku je návrat postdoků a mladých vědeckých pracovníků ze zahraničí podporován prostřednictvím **Homing Plus programme**. Čerpat z podpory mohou vědečtí pracovníci do 4 let po získání Ph.D. (6 let u žen, které byly na mateřské, nebo u mužů na rodičovské dovolené), kteří pracovali ve výzkumu v zahraničí nejméně 9 měsíců bez přerušení a do Polska zamýšlí přijít nejpozději 6 měsíců po podání přihlášky do programu.

Podpora zahrnuje platové náklady a stipendia pro vedoucího projektu, další zaměstnance v týmu a dva studenty magisterského programu, vybrané výběrovým řízením. Podpora je určena výhradně na realizaci výzkumného projektu, včetně nákupu zařízení, materiálu potřebného pro provádění výzkumu, vědeckých publikací, počítačového vybavení a software, financování spolupráce se zahraničními partnery. Maximální délka podpořeného projektu je 2 roky. Při výběru kandidátů je hodnocen jeho vědecký přínos v posledních 4 letech, záměr výzkumného projektu, a složení výzkumného týmu.

4.2.5 Webové portály pro podporu vědeckých pracovníků

V mnoha zemích nebo i na úrovni mezinárodní spolupráce existují užitečné portály, které nabízejí informace a nástroje na podporu vědecké kariéry, účast ve výzkumných sítích nebo nabídky zaměstnání.

Pro ulehčení nalezení vhodného místa v oblasti VaVal existuje celá řada informačních portálů, které shromažďují informace o nabídce práce, popřípadě o programech a stážích pro vědecké pracovníky v různých fázích jejich kariéry. Cílem těchto webů je propojit nabídku s poptávkou a usnadnit vzájemný proces párování. Jedním z mnoha portálů je např. www.infoscholarship.net, který umožňuje vyhledat postdoktorandské pozice dle jednotlivých zemí. Identické služby nabízí další vzdělávací portál, www.pingscholarships.com. Na poskytování obdobných informací je založen rovněž portál www.scholarships-links.com, který ovšem umožňuje vyhledat pozice také dle vědeckého oboru. Evropský portál www.findapostdoc.com je určen pro nabídku pracovních pozic pouze pro postdoktorandské kandidáty. Vyhledávat pracovní místa je možné jak podle oboru zaměření, tak rovněž podle destinace, ve které je pracovní místo nabízeno. Podobných portálů

existuje velké množství, dalšími jsou např. newscholarships.info¹⁶, scholarshipdb.net¹⁷, eurosciencejobs.com¹⁸, postdocjobs.com¹⁹, academicpositions.eu²⁰, [EURAXESS](http://euraxess.net)²¹, scholarshiplisting.com²² nebo scholarship-positions.com²³. Další evropský portál <http://www.careeredu.eu/> pomáhá vědeckým pracovníkům vyhledat požadovanou pozici a zároveň umožňuje vytvořit vlastní profil. Ten slouží jako informační platforma pro zaměstnavatele, kteří vyhledávají vědeckého pracovníka s konkrétními zkušenostmi a schopnostmi. Některé portály jsou rovněž oborově specializované – např. americký portál www.greenjobsearch.org, který nabízí pracovní místa a stáže, jež mají vazbu na tzv. „zelené pozice“. Oborově vymezeným je rovněž portál <http://www.eurosys.org/jobs/>, který nabízí pracovní místa v oblasti počítačové vědy či portál <http://mobility.embo.org/>, který funguje jako evropská informační platforma, poskytující zevrubné informace o programech, financování a pracovních pozicích v oblasti vědy o živé přírodě.

Řada portálů se zaměřuje nejen na poskytování informací, ale také na **kariérní poradenství** a často také nabízí online nástroje pro řízení profesní kariéry. Nejen pro začínající vědecké pracovníky je určen web <http://myidp.sciencecareers.org/>. Zde nalezne návštěvník online nástroj (IDP – Individual Development Plan), pomocí kterého identifikuje své znalosti, dovednosti, hodnoty a představy, a za pomoci tohoto nástroje je mu vygenerováno 20 možných scénářů vývoje jeho kariéry. Ty jsou navrženy s ohledem na znalosti a dovednosti, kterými vědecký pracovník disponuje. Součástí tohoto nástroje je také plánovač, ve kterém jsou stanoveny střednědobé cíle a zároveň jsou definovány mezníky, které uživatele informují, zda dochází k naplňování těchto cílů.

Důležité profesní a kariérní rady a tipy přináší také server http://sciencecareers.sciencemag.org/tools_tips/how_to_series. Na jednom místě jsou přehledně soustředěny informace o profesním a kariérním rozvoji, radách, jak psát průvodní dopisy a životopisy, jak se nejlépe připravit na pohovor, jak získat informace o grantových příležitostech a způsobech financování, jak řídit a vést lidi a jak vytvářet a udržovat vědecké a partnerské sítě. Všechny tyto informace jsou pro úspěšnou kariéru vědeckého pracovníka důležité, byť často jen v určitých fázích jeho kariéry. Průvodce kariérou vědeckého pracovníka obsahuje také web <http://www.careercornerstone.org/>. Na webu jsou dostupné tipy a rady při jejím plánování včetně odkazů na vyhledávače konkrétních pozic jako je např. <http://www.collegerecruiter.com/>, <http://www.workforce.com/>, <http://www.allstarjobs.com/> aj. Součástí webu jsou také informace o stážích či průměrných mzdových podmínkách v jednotlivých oborech (v USA).

Užitečným zdrojem informací je např. americký portál <http://www.Ph.D.s.org/>, který přináší informace týkající celé řady aspektů, jako je výše mzdy jednotlivých oborů, rady pro vědecké pracovníky ohledně daní, nástroje na plánování kariéry, odkazy na vědecké spolky a organizace a mnoho dalšího.

Přístup k informacím a často i dodatečné služby nabízejí rovněž oborová uskupení, asociace a spolky. Např. AAAS (American Association for the Advancement of Science - <http://www.aaas.org/>) je mezinárodní nezisková organizace, jejímiž cíli je propojování a podpora spolupráce mezi výzkumníky,

¹⁶ <http://newscholarships.info>

¹⁷ <http://scholarshipdb.net>

¹⁸ http://www.eurosciencejobs.com/jobs/post_doctorate

¹⁹ <http://www.postdocjobs.com/?gclid=CLOL07O4vq8CFQdb3w0dt2yWxg>

²⁰ <http://www.academicpositions.eu/?gclid=COTenKW5vq8CFcNF3wodlyBBwA>

²¹ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm>

²² <http://www.scholarshiplisting.com/>

²³ <http://scholarship-positions.com/>

vědci, inženýry a širokou veřejností, propagace významu a poslání vědy, komentování témat, které zahrnují vědecký aspekt, podpora mezinárodní vědecké spolupráce, podpora rozvoje a posilování lidského kapitálu ve vědě a výzkumu a zpřístupnění vzdělávání ve VaV pro každého. AAAS vydává nejen uznávaný vědecký žurnál SCIENCE, ale mnoho dalších publikací, zpráv a newsletterů, které se věnují aktuálním problémům z oblasti VaV.

V Německu funguje několik poměrně komplexních informačních portálů obsahujících kariérní informace. Jednak jde o stránky **Research in Germany** (<http://www.research-in-germany.de>), které jsou určeny nejen k poskytování informací o stavu a strategii výzkumu v Německu, ale obsahují také sekci určenou různým cílovým skupinám vědeckých pracovníků: absolventům magisterského studia, studentům doktorského studia, a zkušenějším vědeckým pracovníkům. Zkušenějším vědeckým pracovníkům jsou zde určeny další sekce stránek: informace o institucích a programech rozvoje kariéry zkušených pracovníků VaV, o pracovních nabídkách v průmyslu, vědeckých oceněních, uznávání kvalifikace získané v zahraničí aj. Seznam průmyslových firem, které nabírají vědecké pracovníky, je kategorizován podle oboru (automobilový průmysl, biotechnologie, energetika, zdravotnictví, ICT, materiálové inženýrství, a další). Zvláštní sekce tohoto portálu je věnovaná nástrojům k vyhledávání domácí i zahraniční vědecké spolupráce: **Research Explorer** umožňuje vyhledávat mezi 19000 vědeckými institucemi univerzitního i neuniverzitního typu v Německu (<http://research-explorer.dfg.de>) podle oboru výzkumu, typu instituce a místa. Stránky jsou společným projektem Německé rektorské konference, DAAD a DFG.

Na **portálu Německé rektorské konference** jsou soustředěny aktuální informace z vysokého školství a vědy: a) Kompas vysokého školství²⁴, který obsahuje databázi pro vyhledávání zahraničního partnerství. Nabídka vyhledávání je multikriteriální, podle cílové země partnerství, podle oboru, podle formy a smluvního typu partnerství (dohoda mezi fakultami/katedrami, dohoda o institucionální/profesorské spolupráci, Erasmus, projektové a jiné smlouvy, programy spolupráce se zahraničním regionem nebo univerzitou aj.). Forma spolupráce – výměna vyučujících a školitelů, výměna postdoků, společné konference, společné publikování, studijní návštěvy, projektová spolupráce, výzkumná spolupráce aj. b) Mapa výzkumných priorit Německa. Za výzkumnou prioritu instituce nebo univerzity je označena oblast výzkumu, na které spolupracuje alespoň 25 profesorů nebo excelentních vědeckých pracovníků. V současnosti databáze obsahuje údaje o 338 záznamech ze 76 univerzit (<http://www.hrk.de/activities/research-map/>).

Portál <http://www.academics.com/> shromažďuje **nabídky pracovních pozic**, profily firem a institucí nabírajících pracovníky do výzkumu. Obsahuje také **sekci kariérního poradenství** s užitečnými informacemi a radami podle fáze kariérního rozvoje od doktorského studia, přes Ph.D. až k získání profesury (professorship a junior professorship). Informuje také o duální kariéře, financování výzkumu, platech v různých vědeckých oborech v Německu (jedná se o články zaměřené na platy v širší skupině oborů), přináší pravidelné videorozhovory o kariérních zkušenostech úspěšných vědců a zajímavé články. Stránky jsou primárně určeny akademikům v Německu, Rakousku a Švýcarsku, ale obsahují i některé mezinárodní nabídky práce a informace v AJ.

4.2.6 Síťování

NordForsk je organizace podřízená Severské radě ministrů (Nordic Council of Ministers), která poskytuje finanční prostředky pro spolupráci severských a pobaltských zemí v oblasti výzkumu, jakož i

²⁴ <http://www.hochschulkompass.de/en/partnerships/search-for-partnerships.html>

poradenství a přínosy do společné výzkumné politiky. Programy NordForsk jsou zaměřeny na blízkou spolupráci, která zahrnuje vědeckou spolupráci a rozvoj kariéry vědeckých pracovníků.

Researcher network: Program podporuje vznik sítí odborníků ve vědě. Financováním výzkumných sítí NordForsk soustřeďuje významné výzkumné týmy severských a pobaltských zemí za účelem posílení kvality výzkumu, vzdělávání a školení vědců²⁵. Cílem sítí je: i) zavést společné vzdělávání v oblasti výzkumu, ii) vytvořit dlouhodobě excelentní výzkumnou síť jako základ pro společné evropské nebo mezinárodní projekty. Síť může obdržet dotaci až 112 tis. EUR v nejdéle tříletém trvání projektu. Jsou hrazeny náklady na fungování sítě, cestovní náklady, náklady na setkání, využití infrastruktury/zařízení, ale nikoli na nákup vybavení. Až 25 % grantu může být použito pro spolupráci s partnery mimo Skandinávii. Je důležité, aby se doktorandi a mladí výzkumníci aktivně podíleli na fungování sítě a aby spolupráce vedla k přesahu za dobu financování NordForsk. Programem byl podpořen vznik více než 130 vědeckých sítí z různých oborů.

4.2.7 Genderově vyvážené zaměstnávání (IFREMER)

Parent- bridge programme²⁶: Podpora vědeckých pracovníků na rodičovské umožňuje snazší návrat k výzkumné práci v zaměstnání nebo ženám, které otěhotněly, zůstat v projektu, který je financován externími zdroji. Projekt je spolufinancován strukturálními fondy EU. Pracovníkům v přírodovědných, technických a informatických oborech výzkumu nabízí:

- překlenovací finanční grant pro vědeckou činnost rodičů malých dětí (do 4 let nebo až do 7 let při adopci nebo více dětech). Týká se matek i otců, kteří mají doktorské vzdělání a pracují ve výzkumném týmu nebo jsou zaměstnaní nejméně na dobu trvání výzkumného projektu. U mužů se týká těch, kteří nastoupili rodičovskou dovolenou nebo přerušili zaměstnání na více než 6 měsíců a plánují vrátit ke své výzkumné práci. Zahrnuje: a) výzkumný grant (plat vedoucího projektu, náklady výzkumu, materiály aj.) a b) stipendia až pro tři výzkumné pracovníky (studenti magisterského nebo doktorského programu vybraní ve výběrovém řízení). Měsíční výše stipendia je 200-700 EUR, projekt může trvat 1-3 roky, a to i na bázi částečných úvazků.
- Grant pro výzkumnice na zajištění těch částí výzkumu, které žena během těhotenství nemůže vykonávat, resp. které by mohly těhotenství ohrozit. Zahrnuje především náklady na najmutí zastupujícího výzkumného pracovníka. Grant je určen pro ženy s min. magisterským vzděláním, které se účastní výzkumného projektu financovaného z externích zdrojů a pracují ve ztížených pracovních podmínkách (např. v kontaktu s radiací nebo chemikáliemi, nebezpečným zařízením, časté cestování).

Grantový program „Marie - Heim Vögtlin“²⁷ je realizován SNSF (Swiss National Science Foundation – nejvýznamnější švýcarská nadace na financování vědeckého výzkumu, jež funguje z pověření vlády) a je zacílen na zvýšení počtu žen zapojených do vědy a výzkumu. Cílovou skupinou jsou vědecké pracovnice všech vědních oborů, jejichž vědecká kariéra byla opožděna nebo přerušena mateřskou dovolenou či stěhováním z důvodu kariéry partnera. Délka podpory v rámci tohoto opatření je 2 roky. Ve snaze dosáhnout plné reintegrace do pracovního života je podmínkou udělení grantu dohoda o výkonu vědeckých aktivit v určité instituci a rovněž potvrzení, že pracovní kontrakt bude pokračovat i po skončení tohoto programu. V roce 2011 se do tohoto programu zapojilo 33 vědeckých pracovníček.

²⁵ <http://www.nordforsk.org/en/funding/finansieringsformer/forskerkurs>

²⁶ <http://www.fnp.org.pl/en/oferta/parentbrige-grants-for-parents-returning-to-research-work/>

²⁷ <http://www.snf.ch/E/funding/individuals/marie-heim-voegtlin-programme/Pages/default.aspx>

Grantový program Rakousko: Programy „Hertha Firnberg Programme for Post-docs“²⁸ a „Elise Richter Programme for Senior Post-docs“²⁹ jsou realizovány Ministerstvem pro vědu a výzkum prostřednictvím Rakouského fondu pro vědu (Austrian Science Fund) a slouží na podporu žen, pracujících na univerzitě či ve veřejných výzkumných institucích s cílem rozvoje a podpory jejich profesního růstu a kariéry. První jmenovaný program slouží jako opatření s cílem pomoci v rozvoji kariéry mladých vědeckých pracovníků v rakouských výzkumných institucích, které ještě nedosáhly 40 let a které mají postdoktorandskou zkušenost ne delší než 4 roky. Délka podpory je na období 36 měsíců a roční stipendium dosahuje částky 60 610 Euro. V rámci podpory je navíc možné získat navíc 10 000 Euro na pokrytí cestovních nákladů, nákladů na materiál či asistenci. V rámci druhého zmíněného programu je poskytována finanční podpora ve výši 66 680 Euro ročně, a to podobu 1 - 4 roky. Uchazečky mohou rovněž získat příspěvek na dítě, a to ve výši 1950 Euro ročně. Toto opatření podporuje vědecké pracovníce v rozvoji jejich akademické kariéry a posiluje úlohu žen v oblasti vědy a výzkumu.

- **Důraz na rovnoměrné zastoupení mužů a žen v komisích** pro výběrová řízení (např. Belgie)
- **Uplatnění kvót** - např. v Norsku, Finsku a Švédsku platí opatření stanovující, že ve výběrových orgánech a institucích poskytujících finance má být adekvátní zastoupení žen (jmenovitě 40 %); v Rakousku od roku 2009 platí legislativa, podle které musí vysoké školy zajistit účast min. 40 % žen ve svých komisích a výborech.
- **Vzdělávání a koučing pro ženy** ve vědě: V Rakousku existují vzdělávací a koučingové programy, kdy např. perspektivní výzkumnice na vysokých školách jsou připravovány na přijetí funkce ve vedení vysoké školy (pořádá je sdružení rakouských vysokých škol – dříve konference rektorů), nebo postdoktorandky a doktorandky se mohou účastnit kurzů pořádaných Ministerstvem zaměřených na úspěšnou prezentaci v médiích, která by měla přilákat k vědecké kariéře další zájemkyně.
- **Udělování cen institucím** s úspěšným přístupem k rovnému zastoupení mužů i žen ve vědě (např. Rakousko, Velká Británie).
- **Iniciativy na lepší sladění profesního a rodinného života:** V Rakousku jsou takováto opatření součástí smluv Ministerstva s vysokými školami (tzv. performance agreements) na roky 2010-2012. Jedná se např. o vyhrazení určitého počtu kariérních pozic pro ženy, o rozšíření zařízení poskytujících péči o děti a zlepšení jejich služeb, apod. Dále pět rakouských univerzit poskytuje tzv. „službu dvojí kariéry“, jejímž cílem je podpořit atraktivitu tyto univerzity pro mladé výzkumníky a špičkové vědce ze zahraničí. V rámci této služby univerzity pomohou nově příchozím zajistit ubytování, zaměstnání pro partnera a péči o děti. Rovněž v Německu přijímají jednotlivé univerzity plány na podporu tzv. duální kariéry (viz výše). Ve Švýcarsku realizuje všech 10 univerzit (některé ve vzájemné spolupráci) program tzv. „dual career couples (DCC)“. Jedná se o součást federálního programu rovných příležitostí na vysokých školách („Federal Equal Opportunity at Universities Programme“). Pilotní projekt DCC podporuje zlepšení infrastruktury pro sladění pracovního a rodinného života. Kromě této

²⁸ <http://www.fwf.ac.at/en/projects/firnberg.html#firnberg>

²⁹ <http://www.fwf.ac.at/en/projects/richter.html#richter>

nepřímé podpory byl také zřízen grantový fond, který poskytuje těmto párům podporu přímou. V Itálii některé výzkumné instituce kofinancují provoz městských školek.

- **Úpravy pracovních podmínek pro ženy** - Francie: IFREMER (Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer, Marine Research Institute) podepsal v roce 2008 s odbory dohodu (2011- 2014), která slibuje ženám stejné platové a pracovní podmínky a upravuje některé podmínky, které dosud ženy znevýhodňovaly. Zavedena byla flexibilní pracovní doba a možnost nahradit cestování konferenčními hovory a video hovory. Byl zaveden časový úsek pro konání pracovních schůzí v rozmezí 9-17, schůze se nekonají během školních prázdnin. Je nabízeno více zaměstnání na částečný úvazek. Podíl zaměstnaných žen výsledkem opatření výrazně vzrostl.
- **Shromažďování a zpřístupnění dobré praxe:** V Dánsku dávají přednost namísto legislativních úprav a stanovování kvót spíše přístupu založenému na shromažďování dobrých praxí při přijímání a udržení výzkumníků a z nich vyplývajících iniciativ založených na kvalitním mentoringu a osobním rozvoji talentů žen ve vědě.

4.2.8 Přenositelnost grantů

Zavedení přenositelnosti grantů, zejména mezinárodně, je spojeno s mnoha obtížemi, nicméně dobrým příkladem mohou být **bilaterální či multilaterální dohody**, které existují např. mezi Rakouskem a Norskem, Norskem a Velkou Británií, nebo Rakouskem, Německem a Švýcarskem. Poslední tři jmenované země mají uzavřenu tzv. „DACH-agreement“, dohodu, kterou podepsaly tři jejich hlavní instituce pro financování výzkumu. V jejím rámci je umožněna přenositelnost grantů pomocí iniciativ „peníze následují výzkumníky“, „peníze následují linii kooperace“ a tzv. „lead agency procedure“, kdy společnou žádost výzkumníků ze dvou nebo více zúčastněných zemí posuzuje pouze jedna grantová agentura („lead agency“), ostatní akceptují její rozhodnutí a spolufinancují pak tu část projektu, která je realizována v jejich zemi³⁰.

V oblasti přenositelnosti grantů mnoho zemí podepsalo vyjádření podpory **principu „peníze následují výzkumníky“** (money follows researchers“ v rámci EUROHORC³¹). Některé země přijaly jednotlivé kroky směřující k alespoň částečnému umožnění přenositelnosti grantů – např. Itálie v nové legislativě pro vysoké školy umožnila využití principu „peníze následují výzkumníky“ na základě dohod mezi institucemi, které výzkum financují. V Německu některé organizace financující výzkum nabízejí schémata, v rámci kterých je možné do určité míry přenést grant do jiné instituce (na základě dohod mezi institucemi), nicméně existují pochybnosti na straně zemských vlád o účelnosti tohoto opatření v případech, kdy původní instituce vytvořila pro projekt speciální infrastrukturu či další zdroje. V Portugalsku je umožněna přenositelnost grantů udělovaných národní grantovou agenturou v případě, že je dosažena dohoda osob dohlížejících na projekt („supervisors“) v původní i cílové instituci.

³⁰ Zdroj: <http://www.snf.ch/E/current/SNFInfo/international/Pages/default.aspx?NEWSID=1365&WEBID=F6B532FB-64ED-466F-8816-193D4DE8DC94>

³¹ EUROHORCs = European Heads of Research Councils (<http://www.eurohorcs.org>); EUROHORCs ukončil činnost r. 2011 a všechny související iniciativy převzala nástupnická organizace Science Europe (www.scienceeurope.org)

4.2.9 Sociální a penzijní zabezpečení výzkumníků pracujících v jiné zemi

Mezi členskými zeměmi není konsensus ohledně možnosti přenosu penzijního připojištění pro vysoce mobilní zaměstnance, avšak mnoho zemí již uzavřelo příslušné mezistátní dohody či přijalo legislativní opatření garantující sociální a penzijní nároky:

- některé země implementovaly EU Nařízení č. 1408/71³² a 883/04³³ týkající se sociálního zabezpečení (např. Rakousko, Německo, Estonsko)
- mnoho zemí má **uzavřeny bilaterální nebo multilaterální dohody** s třetími zeměmi týkající se **přenositelnosti** sociálního a penzijního pojištění – většinou se netýkají specificky pouze výzkumníků (např. Rakousko, Belgie, Německo, Francie).
- Mnoho zemí vytvořilo národní webové stránky informující o možnostech a pravidlech sociálního zabezpečení a penzijního připojištění a jejich mezinárodního přenosu pro výzkumníky. Některé země využívají evropské portály/nástroje pro zvyšování informovanosti o této oblasti (např. v Maďarsku slouží centrum Euraxess jako hlavní nástroj poskytování informací a i koordinace všech důležitých aktérů při krocích týkajících se sociálního a penzijního zajištění migrujících výzkumníků.
- Ve Velké Británii existují **různá schémata na podporu snadného přesunu penzijních práv** pro výzkumníky: Univerzitní penzijní schéma (Universities Superannuation Scheme – USS) je schopno akceptovat přenos práva na penzi pro kohokoli, kdo přichází do Velké Británie ať už ze zemí EU nebo mimo EU (musí se však jednat o uznané penzijní schéma); Vědcům cestujícím do zahraničí je USS ochotno převést adekvátní částku pojištění do všech uznávaných penzijních schémat; jestliže člen britského penzijního schématu pracuje v zahraničí pouze krátkou dobu (přičemž zůstává zaměstnancem britské univerzity), může mu být umožněno, aby byl veden jako tzv. „seconded worker“³⁴ až po dobu pěti let. Během této doby mu přísluší všechna práva vyplývající z britského penzijního systému a rovněž zůstává členem svého penzijního schématu.

³² Regulation (EEC) No 1408/71 of the Council of 14 June 1971 on the application of social security schemes to employed persons and their families moving within the Community

³³ Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security systems

³⁴ Secondment = dočasné přesunutí pracovníka na jiné pracovní povinnosti.