

Akční Plán HRS4R

G1.027



TEMPLATE 4: ACTION PLAN

Case number: 2023CZ82273

Name Organisation under review:

Institute of Biotechnology of the Czech Academy of Sciences

Organisation's contact details: Průmyslová 595, 252 50 Vestec, Czech Republic

SUBMISSION DATE: MARCH 29, 2024

1. INFORMACE O ORGANIZACI

ZAMĚŠTANCI & STUDENTI	FTE
<i>Výzkumní pracovníci celkem = zaměstnanci, stipendisté, studenti doktorského studia na plný nebo částečný úvazek zapojení do výzkumu.</i>	126,59
<i>Z toho zahraniční</i>	57,8
<i>Z toho financování z externích zdrojů (tj. pro které je organizace hostitelskou organizací).</i>	0
<i>Z toho ženy</i>	71,46
<i>Z toho ve stupni R3 nebo R4 = výzkumní pracovníci s velkou mírou autonomie, obvykle se statusem hlavního výzkumného pracovníka nebo profesora.</i>	67,98
<i>Z toho stupeň R2 = ve většině organizací odpovídá postdoktorandské úrovni.</i>	14,53
<i>Z toho stupeň R1 = ve většině organizací odpovídá doktorandskému stupni.</i>	44,08
<i>Celkový počet studentů</i>	5,83
<i>Celkový počet zaměstnanců (včetně řídících, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků)</i>	172,5
FINANCOVÁNÍ VÝZKUMU (údaje za poslední fiskální rok)	€
<i>Celkový roční rozpočet organizace</i>	10 308 tisíc
<i>Roční přímé vládní financování organizace (určené na výzkum)</i>	3 848 tisíc
<i>Roční konkurenční financování z vládních zdrojů (určené na výzkum, získané v soutěži s jinými organizacemi – včetně financování z EU).</i>	5 860 tisíc
<i>Roční financování ze soukromých, nevládních zdrojů určených na výzkum</i>	600 tisíc
PROFIL ORGANIZACE (velmi stručný popis vaší organizace, max. 100 slov)	
BTÚ se zabývá základním molekulárně biologickým výzkumem s důrazem na procesy, které mají vliv na lidské zdraví. Institut publikuje výsledky svého výzkumu, čímž přispívá k rozvoji znalostí a vzdělanosti. Od svého založení v roce 2008 se ústav výrazně rozrostl. Počet zaměstnanců se zvýšil z 82 (44 FTE) v roce 2008 na 208 (172,5 FTE) k 31. 12. 2023. Zvyšuje se také kvalita a kvantita vědeckých výstupů, což se projevilo v akademickém hodnocení za roky 2015-2019, kdy byl IBT vyhodnocen jako jeden z nejlepších ústavů Akademie věd.	

2. SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY SOUČASNÉ PRAXE:

Tematický okruh Charty a Kodexu	Silné a slabé stránky
Etické a profesní aspekty	SILNÉ STRÁNKY Vědecké zaměření ústavu je určováno především činností vědeckých laboratoří, které si mohou v rámci poslání ústavu určovat vlastní vědecká témata a strategie. Hlavní řešitelé mají úplnou svobodu výzkumu; veškerou svobodu výzkumu ostatních výzkumných pracovníků určuje hlavní řešitel. Svoboda výzkumu hlavních řešitelů, kteří nejsou vedoucími skupiny (držiteli grantů), není v rámci skupiny formálně zaručena, ale jsou za navrhovaný výzkum odpovědní poskytovatelům finančních prostředků. Rámcové zásady etického chování ve vědě jsou shrnuty v Etickém kodexu výzkumných pracovníků AV ČR, který je pro výzkumné pracovníky závazný. https://www.avcr.cz/en/about-us/legal-regulations/code-of-ethics-for-researchers-of-the-czech-academy-of-sciences/ SLABÉ STRÁNKY Chybí podrobné informace o svobodě výzkumu osob pracujících na nižších stupních vědecké kariéry. Výzkumným pracovníkům také chybí specifické know-how a vnímají nedostatečnou podporu při přípravě a psaní projektů (včetně složitých mezinárodních projektů) a při finančním řízení. Slabou stránkou jsou nyní také chybějící pravidla pro archivaci dat (laboratorní sešity + elektronické ukládání dat) a zavedený proces informační bezpečnosti ústavu – správa, zálohování a zabezpečení dat. Intranet v češtině je uživatelsky méně přívětivý a v angličtině zcela chybí, což může působit jako bariéra.
Nábor a výběr	SILNÉ STRÁNKY Při přijímání pracovníků na vědecké pozice se řídíme zákonem č. 283/1992 Sb. a Stanovami Akademie věd. Podle pravidel pro přijímání vysokoškolsky vzdělaných pracovníků je povinné výběrové řízení se jmenováním výběrové komise. Každé výběrové řízení je doloženo úředním dokumentem – zápisem z výběrového řízení. Genderová vyváženost není kritériem pro složení komise, nicméně je běžnou praxí, že komise jsou smíšené. Uchazeči jsou před výběrovým řízením informováni o výběrovém řízení a kritériích výběru. Informace o otevřeném výběrovém řízení a výběrových kritériích jsou veřejně dostupné na internetových stránkách ústavu. Výběrové řízení zohledňuje celou škálu zkušeností uchazečů. Jakákoli zkušenost s mobilitou je považována za cenný přínos k profesnímu rozvoji výzkumného pracovníka. Výzkumné pozice inzerujeme také prostřednictvím portálu EURAXESS a nově i Nature Career, takže se o volná místa uchází mnoho zahraničních uchazečů. SLABÉ STRÁNKY Náborové procesy související s přijímáním výzkumných pracovníků se řídí zákonem o Akademii věd a dalšími předpisy, ale pravidla

	otevřeného, transparentního a záslužného náboru nejsou nyní formalizována. Chybí také zavedený systém školení pro ty pracovníky, kteří se aktivně účastní výběrového řízení na straně zaměstnavatele. K naplnění zásad OTM-R by jistě přispělo i stanovení jednotných základních kritérií pro hodnocení uchazečů o zaměstnání. V současné době je to především v kompetenci vedoucích pracovníků a jejich zkušeností.
Pracovní podmínky	SILNÉ STRÁNKY Pracovní podmínky se přísně řídí národní legislativou (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) a dále vnitřními předpisy. Česká republika poskytuje z časového hlediska velkorysou mateřskou a rodičovskou dovolenou (až 4 roky) a institut umožňuje matkám/rodičům práci na částečný úvazek. Ústav umožňuje práci na zkrácený úvazek, práci na dálku a poskytuje 5 týdnů dovolené (o 1 týden více než zákonná povinnost), příspěvek na stravování a nově také příspěvek na produkty spoření zaměstnanců na důchod. Ústav se snaží poskytovat špičkové vybavení a prostředky nezbytné pro jeho činnost. Je součástí několika mezinárodních infrastruktur a podporuje mezinárodní spolupráci. Moderní vybavení je často pořizováno díky projektům EU a strukturálním fondům. Ústav sídlí v centru BIOCEV, nejmodernějším centru excelence, kde mohou jednotliví partneři a výzkumné týmy sdílet špičková zařízení a vzájemně spolupracovat. SLABÉ STRÁNKY Institut je stabilním zaměstnavatelem, který poskytuje zaměstnancům stabilní, dlouhodobé smlouvy, kde je to možné. Vzhledem k různým zdrojům financování jsou některé kontakty na dobu určitou – po dobu trvání projektu. Smlouvy na dobu určitou mohou u výzkumných pracovníků vyvolat pocit nejistoty, zejména na začátku jejich kariéry. Analýza statistik populace zaměstnanců ukázala, že na BTÚ pracuje více žen než mužů (61 %: 39 %). Toto zastoupení se však neprojevuje na manažerských pozicích. Pouze 26 % starších vědců jsou ženy. Chybí také nezávislý kanál pro prevenci a řešení stížností na diskriminaci, proto počítáme s brzkým vytvořením ombudsmana a výběrem nejvhodnějšího kandidáta.
Školení a rozvoj	SILNÉ STRÁNKY Na BTÚ je podporováno další odborné vzdělávání. Příležitosti podpory a školení jsou především v kompetenci jednotlivých laboratoří, o možnostech školení z velké části rozhodují vedoucí výzkumných skupin. Zaměstnanci mají možnost účastnit se pravidelných seminářů, různých kurzů, stáží, konferencí apod., a to i v zahraničí. SLABÉ STRÁNKY Formální směrnice pro školení/mentoring nejsou vytvořeny a zavedeny na úrovni celého institutu, aby bylo v každé fázi kariéry jasné, jaké možnosti kariérního rozvoje existují. S tím souvisí chybějící politika IBT, která by zahrnovala cesty kariérního rozvoje.

<i>Navrhované aktivity</i>	<i>GAP principy</i>	<i>Termín splnění</i>	<i>Zodpovídá</i>	<i>Indikátory / Cíle</i>
1. Etický kód BTÚ 1a) Vytvořit Etický kód BTÚ, který bude zahrnovat etiku ve výzkumu a zároveň obecné etické principy pracovního chování. 1b) Zveřejnit nový Etický kodex na webových stránkách BTÚ a představit ho všem zaměstnaným. 1c) Organizace kurzů a seminářů na obecnou i vědeckou etiku.	1., 2., 3., 4., 27.	1a) 4Q/2025 1b) 4Q/2025 1c) 2Q/2026	Personální odd. Ochránce práv	I – Vytvořit Etický kodex BTÚ. I – Publikovat Etický kodex BTÚ na webových stránkách. I – Zahrnout školení etického chování do adaptačního procesu. I – Počet školení T – Minimálně 60% proškolených zaměstnaných. T – Etický kód BTÚ i AV ČR jsou publikované na webových stránkách BTÚ
2. Open Science & IP 2a) Stanovit závazná pravidla užívání papírových a elektronických laboratorních deníků. 2b) Zahrnout školení na IP do adaptačního procesu. 2c) Open Science + FAIR data workshop pro vědecké zaměstnance BTÚ.	3., 5., 6., 7.	2a) 4Q/2024 2b) 4Q/2024 2c) 4Q/2025	TTO Personální odd. Vedení BTÚ Data Steward	I – Vytvořená a zveřejněná směrnice o užívání papírových a elektronických laboratorních deníků a nakládání s daty. I – Počet školení o nakládání s IP. I – Počet školení Open Science a FAIR data. T – Nejméně 60% prokazatelně proškolených výzkumných zaměstnaných.
3. Zlepšení interní a externí komunikace 3a) Zlepšit strukturu intranetu a dokončit kompletní anglickou verzi.	4., 5., 6., 8., 9., 10., 23., 24., 26., 27., 32., 36	3a) 1Q/2025 – částečně splněno (GEP)	PR odd. Personální odd.	I – Intranet má dvě kompletní jazykové verze (ČJ+AJ) a nevytváří tak potenciální jazykovou bariéru. I – Počet relevantních dokumentů přeložených do angličtiny I – Všechny nové dokumenty jsou automaticky dvojjazyčné I – Aktualizovaný měsíční newsletter (ČJ + AJ)

3b) Překlad všech relevantních dokumentů do angličtiny 3c) Aktualizovaný pravidelný měsíční newsletter 3d) Zavést pravidelně se opakující zaměstnanecké průzkumy, které poskytují zpětnou vazbu ke změnám souvisejícím s implementací HRS4R a sledují spokojenost a loajalitu zaměstnaných a řeší případné negativní jevy.		3b) 4Q/2024 – částečně splněno (GEP) 3c) 1Q/2025 – splněno, ale bude aktualizován (GEP) 3d) 1Q/2026		I – Minimálně 60% účast v každém průzkumu. I – Implementace alespoň jedno zlepšení po každém cyklu průzkumu na základě zjištění. T – Každé dva roky zaměstnanecký průzkum, který zajistí pravidelnou zpětnou vazbu od zaměstnaných na implementaci HRS4R, zlepšování pracovního prostředí a zvyšování spokojenosti a loajality zaměstnaných.
4. Nediskriminace a Prevence a řešení negativních jevů na pracovišti 4a) Zřízení role Ochránce/kyně práv pro vytvoření nezávislého kanálu pro prevenci, hlášení a řešení stížností na diskriminaci. 4b) Tvorba, sledování a pravidelné vyhodnocování vybraných genderových statistik. 4c) Vytvoření informační kampaně o rovných příležitostech s využitím zdrojů dostupných v rámci BTÚ. 4d) Workshopy a semináře o rovných příležitostech. 4e) Vyvinout metodiku řízení mateřské/rodičovské dovolené, která řeší odchody, návraty a průběžné zapojení do grantů, výuky, výzkumu a také	2., 3., 4., 10., 24., 25., 27., 34., 35.	4a) 4Q/2024 - částečně splněno (GEP) 4b) 2Q/2025 - částečně splněno (GEP) 4c) 4Q/2026 4d) 4Q/2026 4e) 3Q/2026 - částečně splněno (GEP) 4f) 4Q/2026	Personální odd. Vedení BTÚ	I – Na post Ochránce/kyně práv bude vybrán vhodný kandidát/ka. I – Jasně stanovené a zveřejněné informace o tom, jak a na co lze Ochránce/kyni práv upozornit, jaké jsou jeho/její kompetence I – Zveřejněné video představující Ochránce/kyni práv všem zaměstnaným. I – Počet workshopů o rovných příležitostech. I – Minimálně 60 % zaměstnaných se proškolilo během prvního roku po zavedení workshopů. I – Zveřejněný metodický dokument k vedení zaměstnaných na mateřské/rodičovské dovolené. I – Průzkum provedený mezi rodiči s mírou účasti alespoň 60 %. T – Všem zaměstnaným bude představena pozice Ochránce/kyně práv jako nezávislého kanálu prevence a řešení stížností či negativních jevů na pracovišti. T – Rodiče na mateřské/rodičovské dovolené budou dotazováni, kdy a za jakých podmínek se chtějí vrátit ke své profesi.

administrativních a podpůrných činností. 4f) Vytvořit motivační nástroje pro potenciální kandidátky na vedoucí pozice, rozhodovací výbory a rady BTÚ				T – Na základě dotazníkového šetření budou vytvořeny podmínky pro usnadnění postupného začleňování rodičů zpět do pracovního života. T – Vyšší počet kandidátek na vedoucí pozice, rozhodovací výbory a rady BTÚ.
5. Systémy hodnocení 5a) Aktualizace atestačního procesu. 5b) Vyhodnocení průběhu prvního kola laboratorních hodnocení IAB a v případě potřeby aktualizace systém.	11.	5a) 2Q/2026 5b) 3Q/2025	Personální odd. Atestační komise Vedení BTÚ IAB	I – Systém laboratorního hodnocení bude aktualizován na základě průběhu a výsledků prvního kola a zveřejněn. I – Počet úspěšných atestací pomocí aktualizovaného systému za první rok od jeho zavedení. T – Bude zveřejněn a zavedený aktualizovaný systém atestací, který bude více odpovídat současným požadavkům. T – Všechny laboratoře mají za sebou první kolo hodnocení činnosti a výkonu.
6. Nábor 6a) Formalizace některých základních procesů včetně všech principů OTM-R a jejich deklarace. 6b) Aktualizace a implementace nového systému pro adaptaci nových zaměstnaných.	13., 14., 15., 16., 17., 18., 19., 20., 27.	6a) 2Q/2025 - částečně splněno (GEP) 6b) 4Q/2024 - částečně splněno (GEP)	Personální odd. Vedení BTÚ	I – Vytvořit a publikovat Pracovní řád BTÚ. I – Vytvořit a implementovat OTM-R náborový proces (směrnice) pro externí i interní nábor, včetně pokynů. I – Vytvořené a publikované šablony pro externí a interní nabídky práce. I – Vytvořené a publikované šablony pro hodnocení kandidátů/tek (formulář zpětné vazby na pohovor) a jejich komunikace. I – Všechny relevantní dokumenty budou k dispozici v češtině i angličtině. I – Proces adaptace je nastaven. I – Manuál pro adaptaci je publikovaný. I – Počet proškolených zaměstnaných. T – Všichni noví zaměstnaní projdou procesem adaptace a bude o tom pořízen záznam.
7. Kariérní rozvoj Vyjasnit a systematizovat situaci ohledně kariérního růstu a rozvoje vytvořením Kariérního řádu BTÚ.	28., 29., 30., 37., 38., 39.	4Q/2026	Personální odd. Vedení BTÚ	I – Vytvořený a publikovaný Kariérní řád BTÚ. I – Zavedený systém odborného vzdělávání. I – Počet realizovaných školení/ workshopů pro zaměstnané. T – Zaměstnaní budou s nabízeným systémem školení seznámeni a budou jej aktivně využívat.

8. Svoboda ve výzkumu 8a) Zahrnutí otázek svobody výzkumu do průzkumu spokojenosti. 8b) Grantové oddělení bude pořádat semináře pro všechny výzkumné pracovníky, kde upozorní na dostupné institucionální zdroje a na pokyny k podávání žádostí o externí financování.	1.	8a) 1Q/2026 8b) 4Q/2025	Personální odd. Grantové odd.	I – Otázky týkající se svobody výzkumu byly začleněny do průzkumu spokojenosti zaměstnaných s mírou odpovědi alespoň 60 %. I – Alespoň 70 % oprávněných výzkumných pracujících se účastní informační schůzky o podpoře financování. I – Vytvořený a zveřejněný dokument popisující implementaci osvědčených postupů pro zlepšení psaní projektů. T – Nárůst počtu žádostí o externí financování podaných mladšími výzkumnými pracujícími.
9. Viditelnost BTÚ 9a) Aktualizace a implementace nového manuál vizuální identity pro BTÚ k zajištění konzistentní, profesionální a soudržného brandingu napříč všemi materiály. 9b) Vytvoření marketingové a komunikační strategie pro propagaci a šíření výsledků a zajištění informovanosti příslušných zaměstnaných. 9c) Implementace vytvořené strategie na podporu popularizace výsledků.	8., 9., 33.	9a) 2Q/2025 9b) 2Q/2026 9c) 1Q/2027	PR odd.	I – Dokončení a publikace aktualizovaného grafického manuálu. I – Publikovaný dokument Marketingová strategie propagace. I – Počet školení pro relevantní zaměstnané. I – Seznam odborníků pro konkrétní oblasti zveřejněný na webu BTÚ. T – Vytvořit jasnou a jednotnou vizuální identitu pro BTÚ, posílit rozpoznávání značky a profesionalitu ve všech interních a externích komunikacích. T – Prokazatelně větší zapojení jednotlivých laboratoří do propagace ústavu (účast na akcích, prezentace na sociálních sítích a webu BTÚ).
10. Pracovní podmínky 10a) Zřízení „Welcome office“ 10b) Aktualizace Vnitřního mzdového předpisu a Katalogu pozic.	24., 26.	10a) 4Q/2025 10b) 4Q/2025	Personální odd.	I – Vytvořen a publikován dokument o pracovních podmínkách na BTÚ a v ČR pro cizince. I – Welcome office je aktivní. I – Vytvořený a zveřejněný aktualizovaný dokument „Mzdový předpis“.

BTÚ má v současné době dokument nazvaný „Zahájení zaměstnání – Manuál“. Poskytuje návod, co dělat při náboru nového zaměstnance, a popisuje procesy spojené s nábořem nebo přijetím nového zaměstnance (zejména administrativní a technické záležitosti). U výběrových řízení manuál definuje, kdy a za jakých podmínek má být výběrové řízení vyhlášeno, kolik členů má mít výběrová komise, jaké povinnosti má IBT jako zaměstnavatel a jaké povinnosti připadá na uchazeče o zaměstnání. Hlavní prostor pro zlepšení tedy spočívá ve formalizaci některých základních procesů, jejich veřejném vyhlásování a průběžném vzdělávání manažerů.

Plánujeme však provést změny a integrovat prvky politiky otevřeného náboru (OTM-R) do našich stávajících postupů. To zahrnuje vypracování strategie, která bude k dispozici v angličtině i češtině na webu BTÚ.

Pro zajištění efektivní implementace OTM-R plánujeme realizovat školení zejména pro personální pracovníky, vedoucí laboratoří a členy výběrových komisí. Součástí školení bude seznámení s novými postupy a nástroji, které budou zavedeny v rámci OTM-R.

Implementace OTM-R bude mimo jiné zahrnovat inzerci a podávání pracovních inzerátů, kde se zaměříme na nastavení jednotného stylu obsahu šablon, minimalizaci administrativní zátěže a maximalizaci využití platformy Euraxess k přilákání zaměstnanců ze zahraničí. Ve výběrových řízeních navíc nastavíme proces hodnocení a výběru tak, aby vše bylo v souladu s principy OTM-R.

V rámci implementace politiky OTM-R plánujeme také vytvoření transparentního náborového nástroje, který bude obsahovat informace o organizaci, pracovních pozicích, požadavcích, pracovních podmínkách a možnostech profesního rozvoje. Tento nástroj bude také obsahovat odkazy na politiku rovných příležitostí instituce a kontaktní údaje. Sada nástrojů OTM-R bude doplněna o dotazník, který bude sloužit k hodnocení úspěšnosti implementace OTM-R a ke sběru zpětné vazby od žadatelů.

4. IMPLEMENTATION

Obecný přehled očekávaného procesu implementace:

Hlavním cílem implementace HRS4R je nadále dodržovat všechny principy uvedené v Chartě a Kodexu, jak se BTÚ zavázalo, ale některé z nich je třeba formalizovat a lépe ukotvit v každodenním životě. dodržování. Analýza GAP popsala některé mezery a způsoby, jak je řešit. Na základě této analýzy a akčního plánu bude proto vypracován harmonogram realizace aktivit, které povedou k vytvoření transparentních, otevřených a konkurenceschopných pracovních podmínek, které budou mít přímý a pozitivní dopad nejen na výzkumníky IBT.

Ujistěte se, že také pokrýváte všechny aspekty zvýrazněné v níže uvedeném kontrolním seznamu, který budete muset podrobně popsat:

Checklist	* Podrobný popis a náležité odůvodnění
Jak bude implementační výbor a/nebo řídicí skupina pravidelně dohlížet na pokrok?	Výbor bude dohlížet na implementaci Akčního plánu a sledovat plnění stanovených ukazatelů a cílů. Setkání se budou konat minimálně dvakrát ročně, v případě potřeby i častěji.
Jak hodláte zapojit výzkumnou komunitu, vaše hlavní zainteresované strany, do procesu implementace?	Do procesu budou i nadále zapojeni výzkumní pracovníci ve všech fázích kariéry. Budou i nadále zastoupeni v pracovní skupině, která se bude pravidelně scházet, aby zhodnotila pokrok ve strategii a případně navrhla změny. Všichni budou také informováni prostřednictvím pravidelného newsletteru.
Jak postupujete při sladování organizačních politik s HRS4R? Ujistěte se, že HRS4R je uznáván ve výzkumné strategii organizace jako zastřešující personální politika.	Dlouhodobá strategie btú na léta 2023-2030 si klade za cíl vybudovat špičkovou evropskou výzkumnou instituci studující biomolekulární mechanismy a konkurovat špičkovým institucím v Evropě, nejen v České republice. Nedílnou součástí této strategie je vytvoření samostatného HR oddělení, které bude mít za úkol navrhovat a implementovat postupy odpovídající modernímu řízení HRS4R. To zahrnuje náborové a výběrové procesy na výzkumné, technické a administrativní pozice, vstupní školení a orientaci nových zaměstnanců, profesní rozvoj, řízení kariéry, hodnocení a zpětnou vazbu, zjišťování spokojenosti a potřeb zaměstnanců a také zefektivnění administrativních procesů.

	Důležitým úkolem pro HR je také implementace Plánu rovnosti žen a mužů (GEP) a jeho agilní přizpůsobení aktuálním potřebám organizace.
Jak zajistíte provedení navrhovaných opatření?	Bude stanoven harmonogram provádění každé činnosti a výbor bude sledovat dodržování harmonogramu. V případě, že některé z plánovaných úkolů nebude možné splnit v daném termínu, budou identifikována nápravná opatření k nápravě potíží a bude stanoven posunutý termín.
Jak budete sledovat pokrok (časová osa)?	Pokrok bude monitorován pomocí stanoveného časového plánu a jakákoli zpoždění budou projednávána s pracovní skupinou a řídicím výborem. O dokončení každé činnosti budou uchovávány písemné zprávy.
Jak budete měřit pokrok (ukazatele) s ohledem na příští hodnocení?	Jednou z plánovaných aktivit jsou zaměstnanecké průzkumy. Jejich výsledky budou porovnány s výchozí situací, tedy s výsledky auditu, na základě kterého byla provedena i analýza GAP. Plnění harmonogramu bude rovněž sledováno a pokrok bude vyhodnocovat pracovní skupina na svých jednáních. Tam, kde je to vhodné, budou použity fokusní skupiny nebo jiné formy diskuse se zaměstnanci.

Další poznámky/komentáře k navrhovanému procesu implementace:

Na provádění harmonogramu bude nadále dohlížet pracovní skupina a výbor.

Analýza GAP odhalila několik oblastí, které je třeba co nejdříve řešit, aby byly pro výzkumníky vytvořeny ještě lepší pracovní podmínky. Realizace některých opatření tak již začala (výběr ombudsmana, překlad intranetu do angličtiny). Pozitivní efekty spuštění procesu HRS4R se tak již začaly projevovat a ocenění HR je velkou motivací k vytvoření excelentního výzkumného centra s férovými podmínkami pro všechny zaměstnance.