



Spolufinancováno
Evropskou unií

Metodický postup pro kariérní plánování zaměstnankyň na Univerzitě Palackého v Olomouci

Úvod

Metodický postup stanovuje jednotný a srozumitelný rámec pro podporu profesního rozvoje a kariérního růstu zaměstnankyň Univerzity Palackého v Olomouci (dále UP), se zvláštním důrazem na zaměstnankyně vracející se po mateřské nebo rodičovské dovolené (dále jen MD/RD). Jeho cílem je podpořit rovné příležitosti, transparentní a předvídatelné zacházení se zaměstnankyněmi a vytvořit podmínky pro jejich udržitelný návrat do pracovního procesu. Metodický postup slouží jako praktická opora pro personální oddělení a vedoucí pracovníky/pracovnice při práci s kariérními plány a přispívá ke sjednocení postupů napříč pracovišti UP. Vychází z *Kariérního řádu UP (R-B-23/15)* a rozvíjí jeho aplikaci v každodenní praxi. Vztahuje na akademické, vědecké a technicko-hospodářské pracovnice UP, zejména na zaměstnankyně vracející se po MD/RD nebo nacházející se v jiné životní situaci, která může dočasně ovlivnit tempo či formu jejich kariérního rozvoje.

Profesní rozvoj a kariérní růst zaměstnankyň jsou založeny na principech rovných příležitostí, individualizovaného přístupu, respektu k adaptačnímu období a hodnocení podle dohodnutých cílů a výstupů. Návrat po MD/RD je chápán jako přirozená součást profesní dráhy a nesmí vést ke zhoršení pracovních podmínek. Kariérní rozvoj je plánován individuálně s ohledem na pracovní pozici, kariérní fázi, výši úvazku a aktuální životní situaci zaměstnankyně. Období po návratu z MD/RD je vnímáno jako adaptační fáze, ve které je kladen důraz na postupný návrat k plnému pracovnímu výkonu a na podporu sladování pracovního a osobního života.

Role a odpovědnosti

Oddělení řízení lidských zdrojů RUP poskytuje metodickou podporu při implementaci tohoto postupu, sjednocuje přístupy napříč pracovišti a podporuje vedoucí

Dokument vznikl v rámci projektu OP Zaměstnanost plus s názvem „Zavádění flexibilní a diverzitní kultury na UP“, reg. č. CZ.03.01.02/00/22_012/0003817. Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií.



Spolufinancováno
Evropskou unií

pracovníky/pracovnice při práci s kariérními plány. Vedoucí vede se zaměstnankyní otevřený a respektující kariérní dialog, podílí se na tvorbě nebo aktualizaci kariérního plánu a zohledňuje specifika adaptačního období po návratu z MD/RD. Zaměstnankyně se aktivně zapojuje do plánování svého profesního rozvoje, formuluje své cíle a otevřeně komunikuje potřeby či bariéry spojené s návratem do práce.

Kariérní plán po návratu z MD/RD

Kariérní plán představuje základní nástroj systematické podpory profesního rozvoje. Po návratu z MD/RD je kariérní plán vypracován nebo aktualizován nejpozději při prvním hodnoticím pohovoru. Využívány jsou kariérní plány akademických pracovníků a technicko-hospodářských pracovníků, přičemž specifika návratu z MD/RD jsou do plánů integrována způsobem odpovídajícím individuální situaci zaměstnankyně.

V období bezprostředně po návratu z MD/RD není automaticky předpokládán kariérní postup. Pokud je kariérní růst plánován, je jeho časový rámec a podmínky transparentně uveden v kariérním plánu. V případě, že kariérní postup v daném období plánován není, je tato skutečnost věcně a profesně zdůvodněna, vždy bez vazby na rodičovství jako takové.

Součástí kariérního plánu mohou být cílená podpůrná opatření, například návratový mentoring, odborné či kompetenční vzdělávání, zapojení do projektových týmů nebo postupné navyšování pracovního úvazku. Cílem těchto opatření je usnadnit plynulý návrat do práce a podpořit dlouhodobě udržitelný profesní rozvoj.

Kariérní plán je pravidelně vyhodnocován, zpravidla jednou ročně, a případně aktualizován v návaznosti na změny pracovní či životní situace zaměstnankyně. Oddělení řízení lidských zdrojů RUP sleduje uplatňování tohoto postupu napříč pracovišti a využívá získané zkušenosti pro další rozvoj personální politiky UP.



Spolufinancováno
Evropskou unií

Kariérní plán zaměstnankyně UP (THP)

Základní informace

Jméno zaměstnankyně	
Pracoviště (jednotka/oddělení)	
Pozice	
Nadřízený/nadřízená	
Datum zpracování kariérního plánu	

Fáze kariéry

Zaškrtněte odpovídající:

- ☐ Nástup do zaměstnání / adaptace
- ☐ Stabilizace a profesní růst
- ☐ Příprava na vedoucí pozici
- ☐ Návrat po mateřské / rodičovské dovolené

Příprava na návrat a restart kariéry po RD/MD

Identifikace bariér návratu a potřeb sladování (např. flexibilní formy práce)
<i>Jaké bariéry a potřeby zaměstnankyně pociťuje?</i>
<i>Jaká opatření je možno přijmout pro odstranění či kompenzaci uvedených bariér?</i>
Mapování možností postupného návratu do zaměstnání
<i>Jaká školení o předpisech a administrativních procesech zaměstnankyně potřebuje absolvovat? V jakých univerzitních systémech a aplikacích se zaměstnankyně potřebuje zorientovat? V jakých nových digitálních nástrojích se potřebuje zaměstnankyně proškolit?</i>

Dokument vznikl v rámci projektu OP Zaměstnanost plus s názvem „Zavádění flexibilní a diverzitní kultury na UP“, reg. č. CZ.03.01.02/00/22_012/0003817. Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií.



Spolufinancováno
Evropskou unií

Návratový mentoringový program (podpora zaměstnankyně v začlenění do aktuální činnosti pracoviště)

*Který zaměstnanec*kyne pracoviště bude mentorem návratového programu a na jaké aktivity se zaměří?*

Podpora zapojení do projektů

Do jakých projektů s účastí daného pracoviště a na jaké pozici se zaměstnankyně může zapojit po návratu z MD/RD?

Podpora zapojení zaměstnankyně do pracovních skupin

Lze zaměstnankyni zapojit do oborových pracovních skupin v rámci univerzity nebo s externími skupinami?

Příprava na vedoucí pozici

Rozvoj klíčových kompetencí

*Pro jakou úroveň vedení má zaměstnankyně rozvojový potenciál?
Má zaměstnankyně zájem o kariérní rozvoj v oblasti středního a vyššího managementu?*

Jaké klíčové kompetence leadershipu je potřeba u zaměstnankyně rozvíjet? (komunikace, vyjednávání, time management, inkluzivní vedení apod.)

Jaké aktivity a opatření budou přijaty pro rozvoj výše uvedených klíčových kompetencí a v jakém časovém rámci?



Spolufinancováno
Evropskou unií

Podpora well-beingu a work-life balance u zaměstnankyň vracejících se z MD/RD

Plán pracovní zátěže 1 rok od návratu

Je-li to potřeba, jak bude upravena pracovní doba zaměstnankyně po dobu 1 roku od návratu z MD/RD?

Jaké kompenzační nástroje budou využity pro zajištění well-beingu a work-life balance zaměstnankyně (např. delegování práce, sdílený úvazek).

Příklady podpůrných nástrojů:

- Univerzitní mateřská škola,
- krátkodobé hlídání dětí v rámci návratových grantů.

Měření úspěšnosti plánu návratu z MD/RD

Indikátor	Počet	Splněno
Absolvované školení	2	☐
Zapojení do projektu	1	☐
Zapojení do pracovní skupiny	2	☐



Spolufinancováno
Evropskou unií

Kariérní cíle a rozvojové aktivity

Krátkodobý cíl	Aktivity	Forma	Indikátory	Časový rámec
Absolvování kurzu XY				
Zahraniční stáž				

Mezinárodní spolupráce

Dlouhodobý cíl	Aktivity	Forma aktivit	Indikátory	Časový rámec

Vedoucí/manažerské ambice

Dlouhodobý cíl	Aktivity	Forma aktivit	Indikátory	Časový rámec
Získání vedoucí pozice	Rozvoj leadershipu, zkušenost s řízením, mentoring	Kurz leadershipu, zástup vedení, vedení týmů	Jmenování vedoucím jednotky / oddělení	
Rozvoj mentoringových kapacit	Mentoring juniorních kolegů, vedení školení	Interní mentoring, lektorování	Počet mentorovaných, zpětná vazba	

Soulad se strategickými cíli pracoviště:



Spolufinancováno
Evropskou unií

Revize plánu a hodnocení

Tento plán bude každoročně přehodnocen v rámci hodnotícího rozhovoru.

Datum příští revize:

Podpisy

Zaměstnanec*kyně	Nadřízený/á



Spolufinancováno
Evropskou unií

Kariérní plán zaměstnankyně UP (AP/VP)

Základní informace

Jméno zaměstnankyně	
Pracoviště (fakulta/ústav/katedra)	
Pozice	
Nadřízený/nadřízená	
Datum zpracování kariérního plánu	

Fáze kariéry

Zaškrtněte odpovídající:

- ☐ Nástup do zaměstnání / adaptace
- ☐ Stabilizace a profesní růst
- ☐ Příprava na vedoucí pozici
- ☐ Návrat po mateřské / rodičovské dovolené

Příprava na návrat a restart výzkumné kariéry po RD/MD

Identifikace bariér návratu a potřeb sladování (např. úprava úvazku, flexibilní výuka)
<i>Jaké bariéry a potřeby zaměstnankyně pociťuje?</i>
<i>Jaká opatření je možno přijmout pro odstranění či kompenzaci uvedených bariér?</i>
Mapování možností postupného návratu do výuky a výzkumu
<i>Jaké jsou aktuálně běžící projekty a možnosti zapojení zaměstnankyně do nich?</i> <i>Jaké aktuální trendy ve výzkumu je potřeba dohnat?</i> <i>Na jaké výzkumné aktivity může zaměstnankyně navázat?</i>

Dokument vznikl v rámci projektu OP Zaměstnanost plus s názvem „Zavádění flexibilní a diverzitní kultury na UP“, reg. č. CZ.03.01.02/00/22_012/0003817. Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií.



Spolufinancováno
Evropskou unií

Možnosti zapojení do návratových grantů

Do jakých konkrétních grantových výzev se může zaměstnankyně zapojit a restartovat tak výzkumnou činnost?

Publikační restart

Na jaké publikační aktivity se zaměstnankyně zaměří v následujícím roce po návratu?

Návratový mentoringový program (podpora zaměstnankyně v začlenění do aktuální činnosti pracoviště)

*Který zaměstnanec*yně pracoviště bude mentorem návratového programu a na jaké aktivity se zaměří?*

Podpora networkingu

Do jakých mezinárodních sítí se zaměstnankyně může zapojit?

Do jakých interních sítí se zaměstnankyně může zapojit?

Do jakých aktivit výzkumné mobility se zaměstnankyně může zapojit?

Příprava na vedoucí pozici

Rozvoj dovedností v oblasti leadershipu

Pro jakou úroveň vedení má zaměstnankyně rozvojový potenciál? (katedra, výzkumný tým, projekt apod.)

Jaké klíčové kompetence leadershipu je potřeba u zaměstnankyně rozvíjet? (komunikace, vyjednávání, time management, inkluzivní vedení apod.)



Spolufinancováno
Evropskou unií

Jaké aktivity a opatření budou přijaty pro rozvoj výše uvedených klíčových kompetencí a v jakém časovém rámci?

Zapojení do programů určených pro ženy ve vědě

Do jakých programů na národní či mezinárodní úrovni se zaměstnankyně může zapojit?

Podpora well-beingu a work-life balance u zaměstnankyň vracejících se z MD/RD

Plán pracovní zátěže 1 rok od návratu

Je-li to potřeba, jak bude upravena pracovní doba a výukové plány zaměstnankyně po dobu 1 roku od návratu z MD/RD?

Jaké kompenzační nástroje budou využity pro zajištění well-beingu a work-life balance zaměstnankyně (např. delegování práce, sdílený úvazek).

Příklady podpůrných nástrojů:

- Univerzitní mateřská škola
- Krátkodobé hlídání dětí v rámci návratových grantů

Měření úspěšnosti plánu návratu z MD/RD

Indikátor	Počet	Splněno
Publikovaný článek v období 1 roku od návratu	1	☐

Dokument vznikl v rámci projektu OP Zaměstnanost plus s názvem „Zavádění flexibilní a diverzitní kultury na UP“, reg. č. CZ.03.01.02/00/22_012/0003817. Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií.



Spolufinancováno
Evropskou unií

Účast na mezinárodní odborné konferenci v období 1 roku od návratu	1	☐
Absolvovaný kurz sebezvoje a přípravy pro vedoucí roli	1	☐
Zapojení do výzkumného projektu	1	☐
Výuka předmětu typu A/B	2	☐

Kariérní cíle a rozvojové aktivity

Krátkodobý cíl	Aktivity	Forma	Indikátory	Časový rámec
Absolvovat kurz vědeckého psaní				
Příprava struktury habilitační práce				
Zpracování rukopisu kapitoly monografie				
Absolvovat kurz didaktiky				
Odborná stáž v zahraničí				

Vědecko-výzkumná činnost

Dlouhodobý cíl	Aktivity	Forma aktivit	Indikátory	Časový rámec
Získání titulu (habilitace/profesorské řízení)	Publikační činnost, přednášky, vedení studentů, zahraniční zkušenosti	Vědecké výstupy, výuka, stáže, oponentury	Habilitační/profesorské řízení zahájeno nebo dokončeno	
Vedení vlastního výzkumného projektu	Psaní a podání grantové žádosti, sestavení týmu	Interní/externí školení, mentoring, individuální psaní	Získání projektu, plnění výstupů	
Zapojení se do mezinárodního výzkumného týmu	Navázání spolupráce, účast na společných projektech	Mobilita, networking, spoluautorství	Spoluúčast na mezinárodním projektu nebo publikaci	

Dokument vznikl v rámci projektu OP Zaměstnanost plus s názvem „Zavádění flexibilní a diverzitní kultury na UP“, reg. č. CZ.03.01.02/00/22_012/0003817. Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií.



Spolufinancováno
Evropskou unií

Publikování monografie	Vytvoření rukopisu, dohoda s nakladatelem, odborná oponentura	Samostatná odborná činnost	Vydání monografie v odborném nakladatelství	
Publikace v impaktovaných časopisech (Q1)	Výzkum, psaní článků, spolupráce s mezinárodními autory	Školení vědeckého psaní	Publikace v Q1 časopise (WoS/Scopus)	
Zapojení do vědeckých sítí	Aktivní členství, účast na workshopech a výzvách	Konference, webináře, strategická spolupráce	Členství v síti, aktivní účast na společných aktivitách	

Pedagogická činnost

Dlouhodobý cíl	Aktivity	Forma aktivit	Indikátory	Časový rámec
Otevření nového předmětu	Návrh sylabu, schvalovací proces, výuka	Konzultace s garantem, schválení studijní komisi	Nový předmět zapsaný ve STAGu a realizován	
Spolupráce na akreditaci studijního programu	Tvorba akreditační dokumentace, členství v týmu	Interní práce, spolupráce s garantem programu	Schválená akreditace programu	
Vedení diplomových prací	Konzultace témat, vedení studentů, hodnocení	Individuální vedení, supervize	Počet vedených a obhájených závěrečných prací	
Vedení disertačních prací	Školitelství, pomoc při výzkumu, recenze	Jmenování školitelem, vědecké vedení	Počet vedených doktorandů, úspěšná obhajoba	
Ocenění kvality výuky	Inovace ve výuce, zapojení studentů, reflexe	Studijní evaluace, přihlášení do soutěží	Získání ocenění (např. cena rektora, děkana)	

Mezinárodní spolupráce

Dlouhodobý cíl	Aktivity	Forma aktivit	Indikátory	Časový rámec
Dlouhodobý pobyt v zahraničí	Výběr instituce, mobilita, výzkumná spolupráce	Erasmus+, Horizon, Marie Curie, Fulbright	Délka pobytu, konkrétní výstup (článek, spolupráce)	

Dokument vznikl v rámci projektu OP Zaměstnanost plus s názvem „Zavádění flexibilní a diverzitní kultury na UP“, reg. č. CZ.03.01.02/00/22_012/0003817. Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií.



Spolufinancováno
Evropskou unií

Organizace mezinárodní konference	<i>Plánování, zajištění hostů, propagace</i>	<i>Projektový tým, spolupráce s partnery</i>	<i>Úspěšná realizace, počet účastníků, sborník</i>	
--	--	--	--	--

Vedoucí/manažerské ambice

Dlouhodobý cíl	Aktivity	Forma aktivit	Indikátory	Časový rámec
Získání vedoucí pozice	<i>Rozvoj leadershipu, zkušenost s řízením, mentoring</i>	<i>Kurz leadershipu, zástup vedení, vedení týmů</i>	<i>Jmenování vedoucím katedry/skupiny/laboratoře</i>	
Účast v senátu, radě, komisi	<i>Kandidatura, činnost v akademickém samosprávném orgánu</i>	<i>Volby, nominace, schválení</i>	<i>Aktivní členství, účast na jednáních</i>	
Rozvoj mentoringových kapacit	<i>Mentoring juniorních kolegů, vedení školení</i>	<i>Interní mentoring, lektorování</i>	<i>Počet mentorovaných, zpětná vazba</i>	

Soulad se strategickými cíli pracoviště:

Revize plánu a hodnocení

Tento plán bude každoročně přehodnocen v rámci hodnotícího rozhovoru.

Datum příští revize:

Podpisy

Zaměstnanec*kyně	Nadřízený/á

Dokument vznikl v rámci projektu OP Zaměstnanost plus s názvem „Zavádění flexibilní a diverzitní kultury na UP“, reg. č. CZ.03.01.02/00/22_012/0003817. Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií.