

AKČNÍ PLÁN 2021-2023

1. KARIÉRNÍ ROZVOJ

Navržená opatření	Popis opatření	Principy „GAP“	Termín implementace	Odpovědná jednotka	Indikátory/ Cíle
1.A Implementace plánů osobního rozvoje	Na základě vydání směrnice Řízení lidských zdrojů doplnit kompetenční modely o pozice akademických a vědecko-výzkumných pracovníků, vyhodnotit pilotní tvorbu individuálních plánů osobního rozvoje na součástech a nastavit metodiku procesu.	28, 37, 38, 40	Q3/2022	OŘLZ, fakulty	<ul style="list-style-type: none"> - Je vydána směrnice Řízení lidských zdrojů. - Jsou vytvořeny kompetenční modely pro akademické a vědecko-výzkumné pracovníky - Je vyhodnoceno pilotní plánování osobního rozvoje na součástech. - Je vytvořena metodika plánování osobního rozvoje. - Je provedeno proškolení vedoucích pracovníků/počet proškolených pracovníků.
1.B Implementace hodnocení zaměstnanců	Na základě vydání směrnice Řízení lidských zdrojů a doplnění kompetenčních modelů o pozice akademických a vědecko-výzkumných pracovníků nastavit proces hodnocení zaměstnanců.	11, 28	Q3/2023	OŘLZ, fakulty	<ul style="list-style-type: none"> - Je vytvořena metodika hodnocení zaměstnanců. - Je provedeno proškolení vedoucích pracovníků/počet proškolených pracovníků.
1.C Ph.D. škola	Implementovat cyklus školení pro nové i stávající doktorandy.	30, 38, 39	Q1/2021	OPTČ, OŘLZ, ICV	<ul style="list-style-type: none"> - Je realizován cyklus školení „Ph.D. škola“ (pilot 2021, následně každý rok). - Počet proškolených účastníků
1.D Tvorba koncepce zvyšování vědeckých, pedagogických a osobnostních kompetencí akademických a vědecko-výzkumných pracovníků	Na základě analýzy vzdělávacích potřeb realizované ICV připravit návrh koncepce vzdělávacího systému pro akademické a vědecko-výzkumné pracovníky. Zaměřit se zejména na excelence in supervision, scientific writing, mentoring, etiku ve vědě a výzkumu, jazykové vzdělávání, pedagogické vzdělávání (včetně metod distanční výuky), profesní senioritu, vedení zahraničních týmů, HR dovednosti (včetně posilování OTM-R kompetencí).	28, 33, 38, 39	Q2/2023	ICV	<ul style="list-style-type: none"> - Je vytvořena koncepce systému vzdělávání akademických a vědecko-výzkumných pracovníků.

2. ADAPTACE ZAMĚSTNANCŮ A WELCOME OFFICE

Navržená opatření	Popis opatření	Principy „GAP“	Termín implementace	Odpovědná jednotka	Indikátory/ Cíle
2.A Adaptace zaměstnanců	Vytvořit metodiku procesu adaptace nových zaměstnanců a formulář pro individuální adaptační plán. Posílit a zefektivnit adaptaci prostřednictvím stávající mobilní aplikace Moje MENDELU. Zavedení tzv. Welcome Day –prezenční nebo online školení při nástupu do zaměstnání.	24, 37	Q2/2022	OŘLZ, OIT, OPTČ	<ul style="list-style-type: none"> - Je vydána metodika adaptačního procesu nových zaměstnanců. - Je vytvořen formulář pro individuální adaptační plán. - Mobilní aplikace Moje MENDELU je upravena pro potřeby zaměstnanců (i v anglickém jazyce). - Je realizován cyklus školení Welcome Day- prezenční nebo online školení při nástupu nových zaměstnanců (1xměsíčně).
2.B Welcome Office	Posílit podporu zahraničním zaměstnancům a zefektivnit poskytovaný servis prostřednictvím webu OŘLZ/Welcome Office. Přeložit dalších předpisy a dokumenty do anglického jazyka.	12, 24	Q1/2022	OŘLZ, OIT	<ul style="list-style-type: none"> - Welcome Office poskytuje zahraničním zaměstnancům maximum informací a pokynů prostřednictvím webu OŘLZ/Welcome Office (URL stránky). - Relevantní dokumenty jsou přeloženy do angličtiny.

3. GENDEROVÉ ASPEKTY VĚDECKÉ PRÁCE/WELLBEING

Navržená opatření	Popis opatření	Principy „GAP“	Termín implementace	Odpovědná jednotka	Indikátory/ Cíle
3.A Prevence a řešení nežádoucího chování na pracovišti	Prevence a řešení nežádoucího chování jako je sexuální obtěžování, mobbing, bossing, diskriminace zaměstnanců i nevědomé předsudky. Analýza současného stavu na univerzitě. Vytvoření koncepce prevence a řešení individuálních případů. Vytvoření metodické příručky pro zaměstnance, která pomůže s rozpoznáváním nežádoucího chování a nabídne návody řešení problémových případů. Ustanovení role důvěrníka nebo instituce, na které se budou moci zaměstnanci obracet pro radu a pomoc. Proškolení zaměstnanců v této problematice.	2, 10, 34	Q4/2021	OŘLZ, Etická komise, ICV	<ul style="list-style-type: none"> - Je zpracována analýza současného stavu na MENDELU. - Je vytvořena koncepce prevence a řešení individuálních případů nežádoucího chování na pracovišti. - Je vydána metodická příručka pro zaměstnance. - Je stanovena osoba nebo instituce, která má roli „Obránce práv zaměstnanců“. - Počet proškolených zaměstnanců
3.B Podpora work-life balance	Vytvoření work-life balance policy se zaměřením na podporu zaměstnanců rodičů. Rozšíření stávajících opatření. Vytvoření metodické příručky pro vedoucí zaměstnance i pro zaměstnance rodiče, která jim bude nápomocná v průběhu celého cyklu rodičovství v souvislosti se zaměstnáním (od oznámení těhotenství, přes	10, 24, 27	Q1/2021	OŘLZ, PR, fakulty	<ul style="list-style-type: none"> - Je vydána work-life balance policy. - Je vydána metodická příručka pro vedoucí zaměstnance na téma péče o zaměstnance na mateřské/ rodičovské dovolené. - Je vydána metodická příručka pro zaměstnance na mateřské/ rodičovské dovolené.

	odchod na mateřskou dovolenou, až po návrat do zaměstnání a následnou péči o děti). Podpora aktivit pro zaměstnance a jejich rodiny (např. pořádání příměstských táborů pro děti zaměstnanců).				- Počet akcí pro zaměstnance-rodiče
3.C Rovné podmínky práce ve vědeckém prostředí	Analýza rovnosti a férovosti odměňování žen a mužů na MENDELU prostřednictvím nástroje LOGIB. V návaznosti na pilotní analýzu PEF provést analýzu zbytku univerzity. Vyhodnocení existujících opatření pro posílení rovných podmínek práce (opatření grantové agentury G. J. Mendela, poradkyně pro sladování práce a rodiny, zohledňování přestávk z důvodu MD/RD v evaluaci publikačního výkonu).	10, 24, 27	Q2/2021	OŘLZ, Ekonomický odbor	- Je zpracování analýza LOGIB pro ostatní součásti univerzity. - Je zpracováno vyhodnocení stávajících opatření pro podporu rovných podmínek na MENDELU.

4. ZAPOJENÍ ZAMĚSTNACŮ DO IMPLEMENTACE HRS4R

Navržená opatření	Popis opatření	Principy „GAP“	Termín implementace	Odpovědná jednotka	Indikátory/ Cíle
4.A Zvýšení povědomí, podpory a zapojení zaměstnanců do implementace HRS4R	Zvyšování povědomí, hlubší porozumění, ztotožnění a zapojení zaměstnanců MENDELU do implementace HRS4R, a to prostřednictvím diskusí, workshopů, focus groups, dotazníkových šetření a dalších forem komunikace.	35	průběžně	OŘLZ, prorektorka pro řízení kvality a lidských zdrojů, PR	- Počet diskusí/workshopů/focus groups, dotazníkových šetření - Počet zpráv a informačních kampaní na téma HR a HR AWARD