NÁVRAT DO PRÁCE NENÍ NÁVRATEM NA ZAČÁTEK
Ženy na nové profesní cestě s podporou kariérového poradenství a koučinku

Magdaléna Stašková

Abstrakt:

Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené není pouze praktickou otázkou hledání pracovního místa. Jde o významný kariérový přechod, při němž se propojují předchozí profesní zkušenosti, kompetence rozvinuté v dalších životních rolích, změněné pracovní hodnoty i aktuální možnosti ženy a její rodiny. Článek ukazuje, jak může kariérové poradenství propojené s koučovacím přístupem podpořit ženy při obnovování profesního sebevědomí, rozpoznávání přenositelných kompetencí a vytváření realistických variant dalšího pracovního směřování. Nabízí konkrétní otázky a postupy pro poradenskou praxi a představuje autorskou metodu Rozkvět sebevědomí, která staví profesní sebedůvěru na důkazech z vlastní zkušenosti, nikoli pouze na povzbuzování.

Úvod

Spojení „návrat na pracovní trh“ může vyvolávat představu, že se žena vrací na místo, které před několika lety opustila a jejím hlavním úkolem je navázat tam, kde skončila. Ve skutečnosti se během této doby zpravidla proměnil pracovní trh, zaměstnavatel, původní profese, rodinná situace i samotná žena. Návrat do práce proto nebývá prostým pokračováním předchozí kariéry. Je kariérovým přechodem, který zasahuje do profesní identity, životních rolí, pracovních hodnot i představ o budoucnosti.

V českém prostředí má toto téma zvláštní význam. Dlouhá rodičovská dovolená může znamenat několik let mimo placené zaměstnání a její dopady nejsou pouze individuální. OECD upozorňuje, že dlouhá období pracovního přerušení po narození dítěte mohou negativně ovlivnit výši příjmů, kvalitu pracovního uplatnění i další kariérní postup. Současně zůstává důležitou překážkou dostupnost péče o děti a omezená nabídka skutečně flexibilních pracovních podmínek (OECD, 2025a; OECD, 2025b).

Cílem článku je ukázat, jak může kariérové poradenství propojené s koučovacím přístupem podpořit ženy po rodičovské dovolené při rozpoznávání přenositelných kompetencí, obnovování profesního sebevědomí, přehodnocování pracovních hodnot a hledání dalšího kariérního směru. Text vychází z odborných zdrojů i zkušeností z poradenské praxe a nabízí konkrétní otázky, principy a dvě praktické metody využitelné při individuální i skupinové práci.

Návrat do práce jako kariérový přechod

Návrat po rodičovské dovolené nelze redukovat na aktualizaci životopisu a vyhledávání pracovních nabídek. Žena znovu propojuje svou předchozí profesní zkušenost se současnou životní situací a s představou o budoucnosti. Rozhoduje se nejen o tom, zda se vrátí k původnímu zaměstnavateli, ale také o tom, jakou roli má práce v jejím současném životě, jaké podmínky potřebuje a zda se ještě ztotožňuje se svou původní profesí.

Realitu návratu do zaměstnání ovlivňuje řada vzájemně propojených faktorů. Vedle profesních zkušeností a situace na trhu práce hrají významnou roli také rodinné uspořádání, možnosti péče o děti, podpora okolí, pracovní podmínky a představa ženy o tom, jaké místo má práce v jejím současném životě.

Také Homfray a Václavková (2024) připomínají, že mateřství významně zasahuje do profesní dráhy a že ženy během rodičovské dovolené o všechny dříve získané kompetence nepřicházejí. Některé dovednosti mohou být dočasně méně využívané, zároveň však vznikají nové zkušenosti a schopnosti. Pro kariérové poradenství je důležité vyhnout se oběma extrémům: nepovažovat rodičovskou dovolenou za prázdné období, ale ani automaticky nepřipisovat každé ženě manažerské a organizační kompetence. Podstatné je vycházet z konkrétního příběhu klientky.

Více rovin poradenské práce

- dosavadní pracovní zkušenosti, kvalifikace a výsledky;
- zkušenosti získané během rodičovské dovolené i mimo formální zaměstnání;
- aktuální pracovní hodnoty, potřeby a hranice;
- profesní sebevědomí a vztah k vlastní odbornosti;
- rodinné, časové a organizační podmínky;
- reálné možnosti trhu práce;
- další profesní vize a konkrétní kroky.

Každá žena přichází s odlišným příběhem. Některá se chce vrátit ke stejnému zaměstnavateli, jiná již návrat nemá možný. Některá touží po změně, ale neví, jakým směrem se vydat. Další by ve svém oboru ráda pokračovala, potřebuje však jiný pracovní režim. Jiná během rodičovské dovolené podnikala, vzdělávala se nebo získala zkušenosti v dobrovolnictví, ale nepovažuje je za profesně relevantní. Smyslem poradenství není nabídnout univerzální návod, nýbrž pomoci klientce porozumět vlastní situaci, pojmenovat zdroje a omezení a vytvářet realistické varianty dalšího postupu.

Období, které bývá v životopise prázdné, ale v životě nikoli

V profesním životopise se rodičovská dovolená často objeví jako několik let mezi dvěma pracovními zkušenostmi. Pro samotnou ženu však toto období zpravidla prázdné není. Vedle každodenní péče o dítě může zahrnovat další vzdělávání, práci na částečný úvazek, podnikání, dobrovolnictví, pomoc v rodinné firmě nebo organizování komunitních aktivit.

Mnohé ženy se zároveň učí fungovat v proměnlivých a obtížně předvídatelných podmínkách. Plánují, vyjednávají, hledají informace, řeší krizové situace a přizpůsobují se potřebám více lidí. Přesto při návratu často říkají: „Už nevím, co umím“, „Všechno se mezitím změnilo“ nebo „Mám pocit, že začínám od nuly“. Tyto výroky nevypovídají pouze o chybějících znalostech. Často odrážejí oslabené profesní sebevědomí a ztrátu kontaktu s vlastní pracovní identitou.

Poradenský rozhovor proto nemusí začínat otázkou, jakou práci klientka hledá. Často je užitečnější začít návratem k jejímu příběhu: co v minulosti uměla, co skutečně dělala, jaké výsledky vytvořila, co zvládla v posledních letech a co z toho má hodnotu i nyní.

Od každodenní zkušenosti k přenositelným kompetencím

Přenositelnou kompetencí rozumíme schopnost, kterou člověk využívá v různých životních, vzdělávacích nebo pracovních situacích. Může jít například o plánování, komunikaci, řešení problémů, organizaci času, spolupráci, rozhodování, práci s informacemi nebo přizpůsobení se změnám.

Obecná otázka „Jaké jsou vaše kompetence?“ bývá pro klientky obtížná. Snadno vede k naučeným formulacím nebo k odpovědi „nevím“. Účinnější je vyjít z konkrétní situace a postupovat ve třech krocích: situace - jednání - kompetence.

Při poradenském rozhovoru se lze zeptat např.: Co pro vás bylo během posledních let náročné? Jak jste tuto situaci řešila? Co jste musela udělat jako první? Podle čeho jste se rozhodovala? Koho

jste potřebovala zapojit? Co se vám podařilo? Co jste se díky tomu naučila? Kde jinde byste tuto schopnost dokázala využít?

Klientka může například popsat období, kdy jedno dítě nastupovalo do školy, druhé bylo často nemocné a partner pracovně cestoval. Samotný popis situace ještě kompetenci nedokládá. Další otázky mohou ukázat, že vytvořila systém priorit, vedla sdílený kalendář, domlouvala pomoc, průběžně měnila plán a komunikovala s několika institucemi. Teprve z tohoto jednání lze pojmenovat plánování, stanovování priorit, koordinaci více úkolů, pružnou reakci na změnu a komunikaci. Následuje ovšem zásadní otázka: kde by tyto schopnosti mohla využít v pracovním prostředí? Právě toto propojení odlišuje pouhé ocenění životní zkušenosti od skutečné práce s přenositelnými kompetencemi.

Profesní sebevědomí se neopírá pouze o odvahu

Ženy po rodičovské dovolené mohou mít vysoké nároky samy na sebe. Často mají pocit, že se před návratem musí nejprve zdokonalit, doplnit si znalosti a připravit se na všechny možné situace. V některých oblastech může být další vzdělávání skutečně potřebné. Někdy se však za potřebou dalšího kurzu skrývá nejistota a obava udělat první krok.

Úkolem poradce není ženu pouze povzbudit větou, že si má více věřit. Profesní sebevědomí se buduje především na důkazech z vlastní zkušenosti. Jachtchenko (2025) spojuje růst sebedůvěry s postupnými kroky, prací s vnitřním kritikem, realistickým sebeobrazem a vědomým využíváním silných stránek. V poradenské praxi to znamená pomoci klientce shromáždit konkrétní důkazy o tom, co umí, co zvládla a jakou hodnotu přináší.

Sebevědomí zde neznamená přesvědčení, že žena zvládne všechno. Je to realističtější pohled na vlastní možnosti, zkušenosti i oblasti, které potřebuje rozvíjet.

Poradce/kouč se může ptát: Co se vám v předchozí práci dařilo? Za čím za vámi chodili kolegové? Jaký problém jste dokázala vyřešit? Na jaký pracovní výsledek jste byla hrdá? Jaké schopnosti jste využívala dříve a využíváte je i dnes? Co jste zvládla během rodičovské dovolené, přestože jste si zpočátku nevěřila?

Autorská metoda Rozkvět sebevědomí

Metoda vznikla pro práci se ženami, které svou hodnotu dokáží snadněji rozpoznat v konkrétních zkušenostech než v obecné výzvě „věřte si“. Lze ji využít jako pracovní list, strukturu individuálního rozhovoru nebo skupinovou aktivitu. Jejím cílem je ukotvit profesní sebevědomí ve třech vzájemně propojených oblastech: v kompetencích, ve zvládnutých výzvách a v hodnotě přinášené druhým.

První oblast nese název **Umím** a vychází z otázky: *Co umím a jaké pro to mám důkazy?* Klientka si vybavuje své úspěchy, dovednosti, zkušenosti, dosažené výsledky, pochvaly i situace, které dokázala zvládnout. Nezůstává tedy u obecného pojmenování silných stránek, ale hledá konkrétní příklady, které potvrzují, že danou schopnost skutečně využívá.

Druhá oblast, **Zvládám**, se zaměřuje na otázku: *Co jsem v poslední době překonala?* Klientka pojmenovává obtížné situace, změny a nové začátky, kterými prošla. Všímá si také obav, které překonala, a kroků, při nichž vystoupila ze své komfortní zóny. Tato část jí pomáhá uvědomit si vlastní odolnost a schopnost vyrovnávat se s nejistotou.

Třetí oblast se nazývá **Přináším hodnotu** a otevírá ji otázka: *Čím obohacuji druhé?* Klientka přemýšlí, komu pomáhá, co díky ní funguje lépe, za co jí lidé děkují a čeho si na ní druzí váží. Pozornost se tak přesouvá od toho, co žena musí ještě zlepšit, k hodnotě, kterou již nyní přináší lidem, vztahům, pracovním týmům nebo komunitě.

Postup práce:

1. Klientka si nakreslí tři květy. Do středu každého zapíše hlavní otázku a do okvětních lístků konkrétní odpovědi.
2. Poradce dbá na to, aby odpovědi nebyly pouze obecnými vlastnostmi. Ke každému tvrzení hledá konkrétní situaci, výsledek, zpětnou vazbu nebo jiný důkaz.
3. Klientka následně u každého květu označí, jak právě nyní rozkvétá: poupě, částečně rozkvetlý nebo plně rozkvetlý květ. Nejde o známkování, ale o zachycení současného prožitku.
4. V závěru vybere jeden květ, kterému chce v příštích týdnech věnovat nejvíce péče a stanoví konkrétní krok.

Pracovní list ke stažení na webu autorky: www.magdastaskova.cz.

Metoda může být doplněna prací s koučovací technikou - kariérní/časová osa, která klientce pomáhá zasadit jednotlivé úspěchy, změny a zvládnuté přechody do širšího profesního příběhu. Podobný princip využívá technika kariérní časové linie popsaná Karpinskou a Kmecovou (2017).

Když se promění pracovní hodnoty

Návrat do zaměstnání otevírá otázku, jakou roli má práce v současném životě ženy. To, co jí vyhovovalo před narozením dítěte, už nemusí odpovídat jejím potřebám. Může se proměnit význam pracovní doby, flexibility, jistoty, finančního ohodnocení, smysluplnosti práce, možnosti dalšího rozvoje nebo vzdálenosti od domova.

Některé ženy chtějí pokračovat ve stejném oboru, ale v jiném pracovním režimu. Jiné zjistí, že je původní práce již nenaplňuje. Další by změnu chtěly, ale současně potřebují stabilitu. Kariérové poradenství může vytvořit prostor, v němž žena své pracovní hodnoty znovu pojmenuje, aniž by měla pocit, že musí okamžitě najít ideální řešení.

Poradce/kouč se může ptát: Co je pro vás dnes v práci důležitější než dříve? Z čeho již nechcete ustoupit? V čem dokážete být flexibilní? Co potřebujete, aby pro vás byla práce dlouhodobě udržitelná? Jaké pracovní podmínky podporují vaše fungování? Jak poznáte, že vám práce dává smysl?

Změna profesní identity

Rodičovská dovolená může ovlivnit způsob, jakým žena sama sebe vnímá. Profesní identita, která byla dříve samozřejmou součástí jejího života, může zeslábnout. Některé ženy si přestanou připadat jako odbornice ve svém oboru. Jiné zjistí, že se už ke své původní profesi vracet nechtějí.

Právě zde se kariérové poradenství přirozeně propojuje s koučinkem. Nejde pouze o výběr pracovní pozice, ale o hledání odpovědi na otázku: Kdo jsem dnes ve svém pracovním životě? Vedle role matky může být žena partnerkou, odbornicí, kolegyní, podnikatelkou, studentkou nebo člověkem, který potřebuje čas pro sebe. Smyslem není jednotlivé role dokonale vyvážit, ale uvědomit si, které z nich jsou v současnosti významné a jaký prostor jim chce žena věnovat.

Nový kariérní směr nemusí znamenat radikální změnu

Při návratu se často objevuje představa dvou možností: vrátit se na původní místo, nebo začít úplně znovu. Ve skutečnosti existuje řada přechodných variant. Žena může zůstat ve stejném oboru, ale změnit zaměstnavatele, pracovní náplň nebo formu spolupráce. Může využít část předchozích zkušeností v nové profesi. Může se začít vzdělávat a změnu připravovat postupně. Může také zjistit, že její původní zaměstnání jí stále vyhovuje, jen potřebuje jiné podmínky.

Koučovací práce rozšiřuje pohled na možné scénáře a podporuje bezpečné kariérní experimenty. Nový směr se nemusí zrodit během jednoho setkání. Často vzniká postupně prostřednictvím zkoušení, získávání informací a ověřování vlastních představ.

Poradce/kouč se může ptát: Jaké možnosti dnes vidíte? Která z nich nejlépe navazuje na vaše zkušenosti? Která vás nejvíce přitahuje? Co potřebujete zjistit, než se rozhodnete? Jak můžete danou možnost bezpečně vyzkoušet? Jaký nejmenší krok můžete udělat během příštího týdne?

Praktická aktivita: Mapa profesního návratu

Aktivitu lze využít při individuálním poradenství, ve skupinovém programu nebo jako samostatný pracovní list. Jejím cílem není vytvořit konečné rozhodnutí, ale propojit minulou zkušenost, současné

podmínky a budoucí směr. Klientka si rozdělí papír na čtyři části:

V první části si klientka pojmenovává, **co si přináší z předchozí práce**. Zaměřuje se na pracovní zkušenosti, odborné znalosti, dosažené výsledky, pozitivní zpětnou vazbu, profesní kontakty i dovednosti, které možná delší dobu nevyužívala, ale může je znovu obnovit.

Druhá část otevírá otázku, **co získala během rodičovské dovolené**. Může jít o další vzdělávání, brigády, podnikání, dobrovolnické aktivity, zapojení do péče o komunitu, rozvoj digitálních dovedností nebo zkušenosti spojené se zvládáním náročných životních situací. Smyslem není automaticky převádět rodičovství na profesní kompetence, ale zachytit konkrétní činnosti a zkušenosti, které mají hodnotu i pro pracovní život.

Ve třetí části klientka zvažuje, **co potřebuje nyní**, aby pro ni byl návrat do práce dlouhodobě udržitelný. Přemýšlí nad vhodným rozsahem pracovní doby, mírou flexibility, potřebným finančním příjmem, možnostmi dojíždění, dalším profesním rozvojem, smysluplností práce, stabilitou, podporou rodiny a dostupností péče o děti.

Poslední část se zaměřuje na to, **co chce vyzkoušet**. Klientka si vytváří dvě až tři možné varianty dalšího profesního směřování a ke každé navrhne malý, konkrétní experiment. Může jít například o informační rozhovor s člověkem z daného oboru, reakci na pracovní nabídku, účast na odborné akci, absolvování krátkého kurzu nebo vytvoření ukázky vlastní práce. Cílem není okamžité definitivní rozhodnutí, ale získání zkušenosti a informací pro další krok.

Aktivita končí výběrem jednoho konkrétního kroku, termínu a jednoduchého kritéria dokončení. Takovým krokem může být rozhovor s člověkem z vybraného oboru, aktualizace profesního profilu, návštěva odborné akce, reakce na jednu pracovní nabídku nebo oslovení bývalého zaměstnavatele.

Jak přenést zkušenosti do životopisu a sebeprezentace

Jednou z praktických obtíží bývá otázka, jak o rodičovské dovolené mluvit v životopise a při pracovním pohovoru. Ženy někdy toto období omlouvají, obhajují nebo se snaží odvést pozornost jinam. Poradenství může pomoci formulovat tuto část profesního příběhu věcně a sebejistě.

Pokud se žena během rodičovské dovolené vzdělávala, pracovala, podnikala nebo se zapojila do odborných či komunitních aktivit, je vhodné tyto zkušenosti uvést. Není však nutné vytvářet dojem, že každá chvíle rodičovské dovolené musela být profesně produktivní. Péče o dítě se nemusí v životopise automaticky přepisovat do množství manažerských kompetencí. Důležitější je, aby žena dokázala jasně pojmenovat, co nabízí nyní.

- Co jsem dělala a jaké zkušenosti mám.
- Co umím a v čem mohu být přínosem.
- Co nyní hledám a proč mi daná pozice dává smysl.

Poradce jako průvodce, nikoli tvůrce řešení

Ženy mohou přicházet s očekáváním, že jim poradce řekne, která práce je pro ně vhodná, jaký kurz si mají vybrat nebo zda se mají vrátit k původní profesi. Koučovací přístup však staví na přesvědčení, že klientka je odbornicí na svůj život. Poradce přináší metody, otázky, informace a strukturu. Pomáhá ženě zpomalit, vidět souvislosti a vytvořit si vlastní kroky.

To neznamená, že se vyhýbá praktickým doporučením. Může poskytovat informace o trhu práce, pomoci s životopisem nebo upozornit na možnosti dalšího vzdělávání. Tyto informace však zasazuje do širšího kontextu osobní situace ženy. Současně rozlišuje individuální a strukturální překážky. Ne každou obtíž lze odstranit koučovací otázkou nebo změnou postoje. Nedostupná péče o děti, rigidní pracovní režim nebo diskriminační přístup zaměstnavatele nejsou osobním selháním klientky.

Cílem není vytvořit dokonalý kariérní plán. Smyslem je, aby žena odcházela s jasnějším pohledem na své zkušenosti, potřeby a možnosti a dokázala udělat další konkrétní krok.

Doporučení pro poradenskou praxi

Nevycházet pouze z životopisu. Důležité zkušenosti se nemusejí objevit v přehledu zaměstnání. Rozhovor by měl mapovat také vzdělávání, dobrovolnictví, projekty, neformální práci a zvládnuté životní situace.

Pracovat s konkrétními příklady. Obecné otázky na silné stránky často vedou k obecným odpovědím. Konkrétní situace pomáhají odhalit jednání, schopnosti a výsledky.

Nevnucovat univerzální kompetence matek. Rodičovství není automatickým potvrzením organizačních nebo manažerských schopností. Kompetence je potřeba doložit zkušeností.

Propojovat minulost, přítomnost a budoucnost. Podstatné není pouze to, co žena uměla před rodičovskou dovolenou nebo co získala během ní, ale především co chce využívat dál.

Pracovat s hodnotami a podmínkami udržitelnosti. Vhodná pracovní pozice nemusí být dlouhodobě realizovatelná, pokud neodpovídá možnostem péče, zdraví, dojíždění nebo rodinnému uspořádání.

Podporovat malé kariérní experimenty. Klientka nemusí ihned učinit zásadní rozhodnutí. Rozhovor, krátký projekt nebo reakce na konkrétní nabídku může přinést důležité informace.

Rozlišovat individuální a strukturální překážky. Součástí podpory může být také poskytování informací, síťování či kontakt s dalšími službami.

Závěr

Rodičovská dovolená nemusí být v profesním životě přestávkou, kterou je potřeba dohnat. Je součástí životní a kariérní cesty, která může přinést nové zkušenosti, proměnit priority a otevřít otázky, na něž dříve nebyl prostor.

Kariérové poradenství může ženám pomoci, aby svůj návrat nevnímaly jako dokazování, že jsou stále dostatečně výkonné, flexibilní a zaměstnatelné. Může jim nabídnout prostor, v němž znovu rozpoznají svou hodnotu, pojmenují své kompetence a vytvoří si profesní směr odpovídající jejich současnému životu. Důležitým úkolem poradce je současně nepřenášet na klientku odpovědnost za bariéry, které mají strukturální povahu.

Návrat do práce tedy není návratem na začátek. Je pokračováním příběhu, do něhož žena vstupuje se zkušenostmi z předchozího zaměstnání, rodičovství i dalších životních rolí. Úkolem kariérového poradce je pomoci jí tento příběh uvidět, porozumět mu a najít v něm další kapitolu.

Literatura

HOMFRAY, Šárka a VÁCLAVKOVÁ, Lucie. *Pay Gap: Kratší konec provazu*. Praha: Nakladatelství Deník Alarm, 2024. ISBN 978-80-908712-9-8.

JACHTCHENKO, Wladislaw. *7 klíčů k většímu sebevědomí: Změňte svůj život pomocí pozitivní psychologie*. Přeložila Gabriela THÖNDLOVÁ. Praha: Grada Publishing, 2025. ISBN 978-80-271-5348-0.

KARPINSKÁ, Zuzana a KMECOVÁ, Denisa. *Koučovanie podľa pyramídy*. Bratislava: Business Coaching College, 2017. ISBN 978-80-972617-0-2.

OECD. OECD Economic Surveys: Czechia 2025. Paris: OECD Publishing, 2025a. DOI 10.1787/7a70af5c-en.

OECD. Promoting Better Career Mobility for Longer Working Lives in Czechia. Paris: OECD Publishing, 2025b. DOI 10.1787/dd8eafc2-en.

Autorka

Mgr. Magdaléna Stašková

je certifikovaná kariérová poradkyně, koučka, lektorka a mentorka začínajících kariérových poradců a poradkyň. Ve své praxi se věnuje ženám, které se po rodičovské dovolené vracejí do pracovního života nebo hledají nový profesní směr. Pracuje také s žáky základních škol a se studenty středních a vysokých škol při volbě další vzdělávací a kariérní cesty. Připravuje budoucí kariérové poradce a poradkyně k profesní zkoušce podle Národní soustavy kvalifikací. Ve své práci propojuje kariérové poradenství s koučovacím přístupem, diagnostikou a praktickými metodami zaměřenými na sebepoznání a rozvoj profesního sebevědomí. Působí ve Zlíně.

www.magdastaskova.cz