



Jak být v práci ŠŤASTNĚJŠÍ

Chtěli byste být v práci šťastnější? Kdo by nechtěl! O tom, jak na to a že je to hlavně o vašem rozhodnutí, jsme si povídali s **Monikou Vlkovou**, koučkou s dlouholetými zkušenostmi z vrcholového managementu v oblasti 5* hoteliérství, vedením lidí a také lektorkou Akademie AHR ČR.

Zaujal mě název vašeho semináře **Jak být šťastnější v práci. Komu je určen a co sděluje?**

Seminář má podtitul **Jak být šťastnější v práci**, vlastně tedy předpokládám, že již nějakou formu štěstí v práci zažíváme. Je určen všem, kteří se mají rádi a uvědomují si, že v práci strávíme nejméně třetinu našeho života a že je lepší si to užít, než



se otravovat nebo bojovat. Současně také pro ty, kteří mají ambice něco dokázat, být dobří v tom, co dělají, měnit věci a posouvat hranice vlastní či oboru. Účastníci jsou většinou lidé, kteří o věcech přemýšlejí, řeší svou spokojenost v práci, jak věci a vztahy fungují, jaká je jejich role a mají současně ambice dokázat víc. Vždycky alespoň jeden z účastníků je někdo, kdo je na křižovatce a řeší,

zda a jak se posunout dál. Seminář je tak trochu katalyzátorem změn. Mám několik zpětných vazeb od účastníků, kterým seminář pomohl rozhodnout se, buď zůstali a znovu se nastartovali, nebo na základě semináře změnili svou práci a jsou dnes šťastnější.

A co seminář sděluje? Podstatná část je o podmíněnosti štěstí, o tom, že štěstí je otázkou rozhodnutí, upřímnosti, otevřenosti a důslednosti jak k sobě samým, tak k okolí, dále mluvíme o emoční inteligenci a jak ji v práci využívat, o tom, jaké existují druhy myšlení a jak nás to růstově posunuje vpřed, a to fixní naopak může brzdit a jak oba druhy rozeznat a zapojovat. →

Hodně se věnujeme motivaci, jak ji měřit a posilovat, koučování a sebekoučování, pozitivnímu sobectví, ale také jak pracovat s kritikou, řešit stížnosti a jak obecně z krizových situací vytěžit maximum. Vždycky na úvod účastníkům dávám takový návod na použití mého semináře, kde jim říkám, že to podstatné začne, (začne-li), až po skončení semináře, je to o dennodenní práci na nás samých. Celou řadu věcí v životě změnit nemůžeme, ale vždycky můžeme změnit vlastní postoj a přístup. Všechno je podmíněné naším vlastním zapojením, chutí pro změnu, naší vytrvalostí a důsledností. Bez nás to zkrátka nepůjde.

Každého ale dělá v práci šťastným něco jiného – někdo je šťastný, že v ní má svobodu, někdo je nadšený z výše platu, jiný z přátelských kolegů, nesoutěživé atmosféry... Je možné poskytnout nějaká obecnější doporučení, jak být v práci šťastnější?

S obecnějšími doporučeními je to složitější právě proto, co jste sama řekla, každý jsme jiný. Mohla bych asi říct, že velkou roli tady hraje naše vlastní primární nastavení, temperament, charakter, protože to jsou určující faktory pro to, v jaké práci se rozhodneme realizovat, jak moc o tom uvažujeme v širších souvislostech štěstí a spokojenosti.

Jak souvisí pocit štěstí v práci s výkonností a osobní motivací?

Přímo a zásadně. Klidně by to takhle šlo ponechat. Spokojený člověk chce spokojeným zůstat, takže je motivován k tomu být spokojen, tedy ví, co mu spokojenost přináší a co ne, a podle toho se zařizuje. Takový člověk je současně výkonný, obvykle schopen sám se rozhodovat, uvažuje v širších souvislostech, má ambice posouvat sebe a tím pádem i své okolí – kolegy, firmu. Máte-li takových lidí ve firmě víc, je to výhra pro všechny.

Spokojenost ovlivňuje i pozitivní odezva od kolegů, nadřízených nebo podřízených. Jak ji získat?

Komunikací. Zase by to takhle šlo ponechat. Ono se štěstím – spokojeností v práci je to vlastně v samotné podstatě docela jednoduché. Na samém počátku je to o rozhodnutí být šťastný a pak o takové mé svaté trojici: upřímnost – já si to nějak

v sobě nastavím, vím, jaký jsem, co mě utváří, co potřebuji, co nepotřebuji a nechci, otevřenost – komunikuji to navenek, jednoduše sděluji a důslednost – pokračuji v tom a vylepšuji to. Tohle celé je o komunikaci – se sebou a se světem, říkám tomu uzavřít dobrý kontrakt se sebou a se světem. Takhle to zní samozřejmě děsně jednoduše, ale protože to je o změně v nastavení nás samých, tak zas tak jednoduché to není, proto ta upřímnost, otevřenost a důslednost. Hodně lidí říká, že budou šťastnější, až se změní jejich okolí, kolegové, šéf, podřízení, partner... a podmiňují tím své vlastní štěstí a spokojenost. Je to jednodušší, ale nikam to nevede. Změna prostě musí přijít z nás.

Platí přímá úměra šťastný šéf – šťastní podřízení?

Přímá úměra tam určitě nějaká je. Jsem-li jako šéf spokojená a přemýšlím o tom nejen ze svého hlediska, ale i z hlediska ostatních, které ke štěstí potřebuji, tak je to dobré východisko. Jde pak o to, jak budou chtít být šťastní ti podřízení, protože jak víme, šťastný musí chtít být člověk sám o sobě, šťastným ho nikdo neudělá. Dobrý a šťastný šéf k tomu ale velkou měrou přispěje.

Nikdo se nevyhne v práci řešení krizových situací. Jak z nich vytěžit maximum?

Maximum z krizových situací vytěžíme tím, že se z nich poučíme. Shrnutím toho, co se nepovedlo a proč, takovým debriefingem, zhodnocením situace poté, co proběhla. Já vždycky doporučuji dělat ho i týmově, když se krizová situace stala v týmu. Protože když se vědomě nepoučíme, tak se nám v podobných situacích příště to červené světýlko, které by řeklo, pozor, tohle už tu bylo, prostě nerozsvítí. Když se z krize nepoučíme, tak se podobné nebo stejné situace budou opakovat stále dokola. Krize je vlastně dar, je to lekce, výzva k učení.

Často diskomfort v pracovních vztazích přináší kritika. Jak s ní pracovat?

Na kritice vidím nejdůležitější to, jaký cíl sleduje, a to je podstatné si ujasnit, ať už v situaci, kdy sami kritizujeme nebo v situacích, kdy jsme kritizováni. Z tohoto úhlu pohledu se často ukáže, že většina kritiky je neproduktivní a někdy vyložené negativně a osobně zaměřená s cílem zranit či poškodit, hnaná vlastním egem.

A to neprospívá vztahům ani firmě. Ideální je forma otevřeného osobního rozhovoru, úplně nejlepší formou nějaké strukturované zpětné vazby, kdy hlavním cílem musí být cesta k pozitivní změně, nápravě stavu, zhodnocení toho, co funguje, co nefunguje a je to potřeba zlepšit, změnit. Řešit věci více objektivně a méně subjektivně a vždycky hledat cíl a smysl kritiky.

V souvislosti s tématem se zmiňujete o pozitivním sobectví. Co si pod tím představíte?

Pozitivní sobectví je o tom, že nejdříve musím sám mít, než mohu dát. Představte si základní instruktáž v letadle před odletem, všichni jsme to asi už zažili. Dostaneme instrukci, že když vypadnou kyslíkové masky, tak si je má nejdříve nasadit dospělý, teprve pak má pomoci nasadit je dětem. Tenhle přírůstek ráda používám, protože na tom si to nejlépe účastníci představí, mimo jiné, protože se jedná o absolutní situaci. Náš život ale z nějakého důvodu za absolutní situaci nepovažujeme, takže se často rozdáváme, všechno odsouhlasíme, podlehneme pocitu, že nelze nevyhovět, na leccos kývneme, ale po čase postupně zjistíme, že nám to vlastně vadí, nevyhovuje, že nás to vyčerpává. Je dobré umět říci ne, když něčemu nechceme, nemáme už prostor.

Pozitivní sobectví je o péči o nás samé, o štěstí zevnitř. O tom že musíme aktivně dbát o sebe, svou psychiku a dobře zvažovat, co je pro nás a tím i pro okolí prospěšné.

Někde jsem četla o pozici happy manager, který se snaží o „šťastnou“ atmosféru ve firmě. Co si o tom myslíte?

Happiness manažeři v pokrokových firmách už celkem běžně existují. Jsou to pozice, které mají přímo v popisu práce za jistování šťastného prostředí s vyrovnaným vztahy, dbající na osobní životní rovnováhu jedinců, včetně zdravého životního stylu. Takový člověk by měl velice dobře rozumět personalistice, ale také psychologii, mít značnou empatii, být vyzrálý, schopen porozumění a pochopení složitosti života, nekritizovat, nemoralizovat, být oporou a nastavovat a zajišťovat dobrou úroveň atmosféry ve firmě. V kostce má happiness manažer odpovědnost za tzv. emoční stabilizovanost zaměstnanců na optimální úrovni. Není to úplně jednoduchá pozice, ale když dobře funguje, je to pro firmu a její zaměstnance nedocenitelné. ●