



V pracovním životě člověka občas přijdou zlomové okamžiky, kdy dostane možnost anebo se přímo musí rozhodnout, co dál se svojí kariérou. Často tuto nečekaně získanou příležitost však vnímáme jako něco negativního, čeho se chceme co nejrychleji zbavit. V našem životě přitom takovýchto příležitostí nebude mnoho. Pokud se v ČR průměrná doba strávená u jednoho zaměstnavatele pohybuje mezi 3 až 5 lety, budeme mít takových příležitostí za naši kariéru třeba jen 8. Jen velice málo jich však půjde naplno využít. Nezahodte proto žádnou z nich.

Tento článek původně vyšel na blogu [Je čas na změnu.cz](#) . 3 základní charakteristiky trvale udržitelné práce

Existují tři základní charakteristiky, které musí splňovat vaše práce, abyste v ní byli dlouhodobě spokojeni (viz podrobnosti **v tomto článku**). Musí to být práce, která má smysl, která je pro vás výzvou a musí vás ta práce bavit. Jakmile nejsou anebo přestanou být všechna tato kritéria splněna, z dlouhodobého hlediska je pro vás tato práce neudržitelná. V drtivé většině profesí, snad krom medicíny, se přitom časem stane, že jedno z kritérií přestane být pro vás splněno. Buď se z vaší práce stane rutina, což znamená, že z ní vymizí ona výzva. Stejně tak vás po letech dělání téhož může práce přestat bavit. Anebo, do třetice, dospějete k názoru, že to, o čem jste ještě před pár lety byli přesvědčeni, že má velký význam, ve skutečnosti vám anebo vašim (interním či externím) zákazníkům nepřináší to, co jste si mysleli, a tudíž vaše práce začíná postrádat smysl. Zkuste si schválně teď sami odpovědět, jestli vaše současná práce tato tři kritéria splňuje. Pokud nikoliv, **v tomto článku** najdete, k čemu vede splnění žádného anebo jen některých kritérií.

Když cítíte, že je čas změnit práci

Pokud jedno z výše uvedených kritérií není splněno, zjistíte časem, že vás přemáhá pocit, že by bylo možná na čase změnit pracovní místo anebo dokonce i odvětví, ve kterém pracujete. Velkou roli v tomto rozhodnutí hraje i stres, zdraví a rodina. Často trvá řadu měsíců a někdy i let, než dospějete k pocitu, že s vaší prací není něco v pořádku, i když si vlastně „nemáte na co stěžovat, zejména když se podívám támhle na Pepu, Jirku, atd.“ To je však jeden ze základních

problémů našeho bytí – porovnávání. S nikým se nesrovnávejte, protože vy nežijete jeho život a on nežije ten váš. Navíc každý, až na jednovaječná dvojčata, máme jiný genetický kód, takže stejné situace vnímáme odlišně, a to někdy i radikálně. Pokud nejste s něčím spokojeni vy sami, nemá smysl řešit, jestli na tom je někdo hůře nebo líp. To vám spokojenost v práci, ani nikde jinde, nepřinese. Co je naopak legitimní protiargument a často i brzda ve změně práce, se kterou nejste spokojeni, je ekonomická stránka věci a stav trhu práce. V době vysoké nezaměstnanosti se zkrátka dobře placené místo, kde vám vše vyhovuje, akorát že vás to vůbec nebaví, opouští hůř. Vyžaduje to větší odvalu, kterou ne každý musí v daném okamžiku mít.

Když ztratíte práci

Ztratit práci je poměrně nepříjemné, protože člověk spolu s ní ztrácí i pocit jistoty. Situace je o to horší, když v danou chvíli je práce jedinou „jistotou,“ kterou člověk v danou chvíli má. Onu „jistotou“ uvádím v uvozovkách proto, že jistí si v životě nemůžete být vůbec ničím (a to nejen z pohledu matematického vnímání pravděpodobnosti), natož prací. Velká část lidí, obvykle zaměstnanců, však práci za svoji jistotu považuje. Stejně tak i podnikatel, který řadu let pracuje pro jednoho klienta, už do dalších let s penězi od něj prostě počítá. Čím více si člověk je svoji prací a s ní souvisejícím příjmem jistější, tím více ji i v budoucnu vnímá jako samozřejmost. A tady se právě dostáváme k oné první dovolené v Jugoslávii, nad kterou se většina z nás asi při sledování Básníků asi zasmála. V dnešní době, i díky rozpadu Jugoslávie, se tato jistota projevuje ale obvykle jinak – hypotečními a spotřebitelskými úvěry, leasingy apod. – tedy okamžitou spotřebou se splácením odloženým do budoucna, protože víme, kolik nám každý měsíc přijde peněz a kolik z nich nám zůstává. To činí ztrátu práce ještě palčivější.

Další problém souvisí s tím, že řada lidí si plánuje nejen své budoucí výdaje, ale také svoji budoucí kariéru. Některé firmy či odvětví mají vypracované kariérní postupy, kde klíčovou roli hraje délka praxe. Proto i řada lidí i svůj budoucí profesní růst a kariéru vnímá jako životní jistotu. Pokud se najednou z „našlápnuté“ kariéry ocitnete na úřadu práce, je to často obrovský šok. Jedna moje klientka, dříve profesionální baletka, která bohužel díky úrazu musela se svojí kariérou ze dne na den skončit, třeba strávila dva roky tím, že nevěděla, kudy se ubírat dál. Její profesní život ztratil směr, původní cíl se jednou pro vždy ztratil a ten nový nebyl nikde vidět. Přitom byl stále na dosah. Stačilo se jen smířit s tím, že plánovaná kariéra „po baletu“ přišla o deset let dřív.

Když se vracíte do práce po mateřské

Konečně poslední situací, která často předchází změně pracovní kariéry, je konec mateřské (a záměrně nepíšu dovolené). Ty matky (případně těch několik málo otců), kteří stráví na mateřské několik let, se totiž málokdy vrací zpět do původního zaměstnání. Přesto je výchozí pozice matek oproti těm dvěma předchozím případům poněkud odlišná. Matky totiž věděly, že

tenhle den jednou přijde a často věděly i orientačně kdy.

Co mám tedy dělat?

Co chcete. Doslova. Berte výpověď z práce, náhlý konec kariéry, ztrátu velkého zákazníka či návrat do práce po mateřské jako jednu velkou příležitost začít konečně dělat to, co vlastně chcete. Problém však je, že když se takového nezaměstnaného zeptáte, co by si přál dělat, tak aspoň mně vždy každý jeden z nich odpověděl: „Já nevím.“ Po tom nevím, sice často následovalo něco jako: „možná něco s..., asi někde v...,“ apod. To „možná“ je přitom dobrým začátkem na cestě k tomu, dobrat se toho, co byste vlastně chtěli dělat. Pojďme tedy k onomu návodu, jak se k tomu vlastně dopracovat. Použijeme k tomu přitom standardní manažerské a HR nástroje, které v daném okamžiku jsou nadmíru efektivní.

Krok 1 – soustředte se na tady a teď

„Že já si nevzala Pištu Hufnágla!“ je legendární věta ze seriálu Smolíkoví (pro později narozené lze zaměnit za „Why oh why didn't I take the blue pill z Matrixu), která je typickým příkladem fenoménu zvaném *ruminatio*n, což se do češtiny ne zcela přesně překládá jako hloubání či přemítání nad něčím. Ve skutečnosti jde o fenomén, kdy neustále řešíte, jak by to bylo bývalo mohlo vypadat, kdybyste byli bývali udělali v minulosti něco jinak. Jak jsme si již podrobně vysvětlili v kroku 3 **v článku o boji se stresem**, tak takovéto přemítání nikam nevede, spíše naopak. Změna kariéry je vážná a psychicky náročná věc, neplývejte silami na to, co bývalo mohlo být. Řešte to, co je teď. Pro některé z vás to bude snazší, pro některé z vás to bude pekelně těžké. To, jakým způsobem jsme schopni vyrovnat se s tímto pokušením je ostatně do značné míry dáno naší emoční inteligencí (EQ). Prvním krokem k vaší nové kariéře je však právě toto.

Krok 2 – SWOT analýza

SWOT analýza, neboli analýza silných stránek (strengths), slabých stránek (weaknesses), příležitostí (opportunities) a hrozeb (threats) slouží firmám k tomu, aby s využitím vlastních sil ohodnotili situaci svých jednotlivých produktů a služeb. S vámi to není nic jiného – i vy jste do značné míry vlastně produkt, který se prodává na trhu, na trhu práce. Poctivě proto zhodnoťte své silné i slabé stránky a pak se podívejte na to, jaké jsou kolem vás příležitosti anebo hrozby. Mezi jednotlivými těmito kategoriemi existují určité závislosti. Ze slabých stránek lze identifikovat příležitosti, které vám pomohou tyto slabé stránky eliminovat. Ze silných stránek a hrozeb se zase často rodí agresivní strategie postupu kupředu. Při spojení slabých stránek a hrozeb zase lze odvodit ochranná opatření či krizové plány. Za zmínku stojí také strategie přeměny hrozeb v příležitosti. Vše je jen o tom, jaký přístup vám vyhovuje. V danou chvíli není ideální zkoušet experimentovat se změnou vaší vnitřní osobnosti, pokud o tuto radikální změnu sami nestojíte.

Krok 3 – Hodnocení 360

Člověk sám sebe vidí obvykle v jiném světle, než ho vidí jeho okolí. Vypůjčte si proto klasický HR nástroj pro hodnocení zaměstnanců a nechte se sami upřímně (a klidně i anonymně) ohodnotit od svých přátel, bývalých kolegů, nadřízených, podřízených, a pokud máte tu příležitost, tak i od svého bývalého HR oddělení. Ne všichni si samozřejmě s tím dají tu práci a ten čas, ale za zkoušku nic nedáte. Poproste je o vaši SWOT analýzu, nebo aspoň o silné a slabé stránky. Ideální je poprosit vaše hodnotitele, aby do každé z kategorií uvedly tři nejuvýstižnější body. Tím odfiltrujete zaběhnutá klišé i snahu „ohleduplně“ vynechat slabé stránky. Každý je máme, i já je samozřejmě mám. Pokud o nich ale nevíme anebo si je odmítáme připustit, pak s nimi nemůžeme pracovat, a jsme značně znevýhodněni. Poměrně dlouho jsem přemýšlel, jestli do tohoto kroku zařadit i hodnocení od životní partnerky/partnera. Můj názor je ale ten, že nikoliv. Životní partner je v tomto okamžiku často jedinou „životní jistotou,“ což si milující partner také moc dobře uvědomuje. Jeho zpětná vazba tak z principu nemůže být nejen objektivní, ale často ani upřímná. Takže partnera do toho nezapojujte. Zároveň je nutné také zdůraznit, že ne všichni, kdo vám toto hodnocení poskytnou, vám budou chtít pomoci a budou vás mít ve skutečnosti rádi (což platí i pro „přátele,“ ostatně ne nadarmo máme v češtině přísloví, že v nouzi poznáš přítele). Proto je vhodné zaměřit se jen na ty často opakující se body.

Krok 4 – Zahodte všechny bariéry, co máte v hlavě

Když se zeptáte malého dítěte, co by chtělo být, tak nezděravka uslyšíte, že princeznou, kosmonautem apod. A to i přesto, že Česká republika je, jak již z názvu plyne, republika a nikoliv království a že nemá vlastní vesmírný program a tudíž ani vlastní kosmonauty. Děti ale tahle fakta nezajímají. Jejich svět nezná hranice a je plný nekonečných možností. Zkuste se na chvíli stát dítětem a zapřemýšlejte nad tím, co a kde byste chtěli dělat za práci, kdyby nebylo žádné kdyby. A tím kde nemyslím rozhodně jen firmu, ale i město, zemi, kontinent. Vždyť lidé, kteří pracovali třeba jen pár let v zahraničí, to považují za svoji nejlepší (i když ne vždy nejpříjemnější) zkušenost. Můj blízký přítel, Angličan, kterému je 65 let, třeba za svůj život žil a pracoval ve 23 zemích a říká, že to bylo to nejužasnější, co mohl udělat. Zbořte proto, aspoň na chvíli, všechny ty bariéry, které vám pomáhali budovat už vaši rodiče, učitelé, kamarádi, kolegové a především vy sami.

Krok 5 – vypůjčte si metodu, se kterou vymýšlel Walt Disney filmy

Když se řekne Walt Disney, každému se vybaví Kačer Donald, Mickey Mouse a řada dalších kreslených postavíček. Ve skutečnosti byl však Walt Disney nejen geniální kreslíř, ale ještě geniálnější manažer a podnikatel, který dal vzniknout i vlastní metodě řízení kreativního procesu. Používal k tomu tři imaginární skřítky a tři různé typy lidí. Vy si budete muset vystačit sami, případně můžete poprosit o pomoc svého přítele anebo mne. Budete se muset postupně vžít do všech tří rolí. Proto bude také vhodné dát si mezi jednotlivými fázemi aspoň den pauzu.

Na návštěvě u Snílka

Každý kreativní proces začíná v místnosti u Snílka. Ta ve studiích Walta Disneyho skutečně existovala, byla patřičně prostorná a její vybavení nijak nelimitovalo představivost tvůrců komiksu. U vás by tuto místnost mohlo zastoupit místo, které máte rádi – oblíbená kavárna, místo v přírodě, chalup apod. Klíčovým mottem Snílka je: „já chci.“ Pro Snílka je každý jeho nápad možný. Když bude chtít Snílek, aby prase mělo křídla, tak se bude snažit zajistit, aby křídla měla a navíc aby létalo lépe než ptáci. Snílek nemůže vymyslet žádnou hloupost. Snílek jen vymýšlí dokonalé sny, které by sám chtěl prožít. Od toho, aby se prase naučilo létat, jsou tu jiní skřítki.

Realista není pesimista

Jakmile je hotový váš sen o tom, co byste chtěli a jak by to v ideálním světě mělo fungovat, přichází na řadu Realista. Ten sídlil u Disneyho v jiné místnosti, která svým vybavením i vzezřením inspirovala k realistickým myšlenkám a otázkám. U vás to může být třeba obývací pokoj nebo pracovna. Úkolem Realisty totiž je, postarat se o to, aby šel sen realizovat. Realista neřeší, že je nemožné, aby prase mělo křídla. Realista řeší, co všechno udělat pro to, aby prase opravdu létalo a jak mu křídla zajistit. V reálném světě je tak úkolem realisty pro prase zajistit kluzák, uchycení k němu a způsob, jak prase dostat do vzduchu. Realista proto hledá konkrétní kroky k naplnění plánu i metriky ke zjištění, zda byl plán skutečně splněn. Což se bude týkat zejména podnikatelů a majitelů firem. Aby měl pro svoji práci dostatek informací, musí komunikovat se Snílkem. Snílek na základě této komunikace upřesňuje své sny a přibližuje je více realitě. OK, praseti nemohou narůst křídla, nicméně s kluzákem může bez problémů létat. Tato názorová schizofrenie pro vás nebude snadným úkolem. Zkuste si ale pro každého skřítku vyhradit jednu židli, a když budete mluvit za Snílka, sedněte si na Snílkovu, a když za Realistu, sedněte si na jeho. Tato tzv. metoda dvou židlí je v terapeutické praxi běžně používána a přináší dobré výsledky.

V Kritikově komůrce

Poslední z místností Walta Disneyho byla tmavá, mrňavá a celkově nepříjemná komůrka, ve které přicházel ke slovu Kritik. Nebyl to ale ten typický český rejpal, byl to Kritik, který se snažil upozornit na reálná rizika neúspěchu. Je možné to stihnout? Vejdeme se do rozpočtu? Proč je důležité udělat všechny navrhované kroky? Atd. Všimněte si, že ani Kritik nikde neříká: „je blbost, aby prase mělo křídla.“ Úloha Kritika je spíše v tom upozornit na to, jak velký kluzák bude potřeba, jakou by měl mít nosnost, kde se sehnat prase pro daný projekt a jak bude vypadat bezpečný start a přistání takového prasete. Kritik přitom své otázky klade Realistovi a nikoliv Snílkovi, kterému by podobné „rýpání“ mohlo zkazit jeho současné, ale zejména i budoucí sny a nápady. Kritik tudíž ani neposuzuje prvotní myšlenku, ale plán její implementace, což je radikální rozdíl. I pro kritika najděte nějaké vhodné místo. Nemusí to být vyložené komora, ale může to být nějaký venkovní prostor, který ve vás evokuje realistické až kritické

myšlení.

Opakování, matka moudrosti

Ani Walt Disney nevymyslel Mickey Mouse napoprvé. Nebud'te proto zklamaní, když vám z první iterace celého tohoto procesu nevypadne jasná představa o tom, co byste měli dělat. To je totiž ta méně pravděpodobná varianta. Celý tento proces je skutečně proces. Nebude hotový za den, dost možná ani za týden, a pokud s ním nebudete hotovi ani za měsíc, pořád nebudete žádnou výjimkou hodnou politování. Všechno má svůj čas. Proto v průběhu celého tohoto procesu mějte oči otevřené. Sledujte lidi kolem sebe, jejich práci, hodnoťte, co se vám na dané práci líbí a co ne. I tak vás totiž může napadnout, co by mohl být ve skutečnosti vaše práce snů, nebo chcete-li „dream job.“ Pokud jste doposud byli jen zaměstnanci, nezapomeňte v kroku 4 zbořit onu bariéru, že automaticky budete muset být zaměstnanci. Pokud jste odjakživa podnikatelé a majitelé firem, zkuste si zbořit bariéru toho, že „nikdy nebudete zaměstnanci.“ Třeba je vaší vysněnou prací práce dispečera letového provozu, profesionálního hasiče nebo vojáka, která se z pozice majitele firmy nebo podnikatele z principu nedá díky legislativním omezením realizovat.

Co když je na čase chvíli nepracovat?

Někdy se může stát, že jste ale z předchozí práce příliš vyčerpaní. Že vám sebrala všechnu energii anebo že jste dokonce dospěli až k vyhoření. V takovém případě, pokud vám to ekonomická situace dovoluje, je možná na čase na chvíli vysadit a začít si plnit své sny, na které pro samou práci nebyl čas. A nemusí to být jen sny spojené s prací – že si otevřete třeba svoji kavárničku anebo hotýlek na francouzské riviéře. Nejen prací živ je člověk, čímž se vracíme zpět k boření bariér v kroku 4. Na západ od nás je pauza v kariéře naprosto běžnou záležitostí – seberete se a rok cestujete po světě, vystudujete vysokou školu, naučíte se malovat, cokoliv. Moje blízká kamarádka třeba odletěla učit malé děti angličtinu na Bali. Svět kolem vás je plný možností, je na čase je začít vidět. Pokud budete chtít pomoci s tím, kterým směrem se dívat. [Neváhejte se na mě obrátit](#) .