

Nástřel k TEDx, *Budoucnost firem*

Na začátku bych se rád podíval na pár čísel, díky kterým si budete moct o spokojenosti zaměstnanců udělat obrázek:

- 67 % zaměstnanců je přinejmenším šťastných, pokud mají na pracovišti jídlo zdarma
- až 10x méně sick days si berou zaměstnanci, kteří jsou v práci šťastni
- ani ne polovina zaměstnanců je spokojena s platovým ohodnocením.

Je ale na pováženou, nakolik jsou podobná čísla vůbec důležitá. V rámci spokojenosti zaměstnanců mají pouze velmi omezenou vypovídací hodnotu. Co má podle mě hodnotu o něco vyšší je následující citát: *The secret to happiness is not to do what makes you happy...* A tady už by mohlo být o něco zajímavější nahlédnout, proč k práci přistupujeme tak, jak k ní přistupujeme, a jak vše pozměnit tak, abychom v ní byli třeba spokojenější.

Historicky je dáno, že věci jsme zvyklí vnímat v kontrastu, tedy buď je něco dobré, anebo zlé. Práce jako taková by vlastně nemusela být vnímána nijak špatně, ale v okamžiku, kdy jí postavíme vedle volna, se náhle všechno změní. A přesně k tomu dochází ve frázi „work-life balance“, kdy nehovoříme o kontrastu pracovního a nepracovního života, ale kontrastu práce a života, jako kdyby snad práce součástí našeho života vůbec nebyla. Na první pohled se může jevit, že se jedná o malichernou hloupost, ale v konečném důsledku nás všechny jazyk ovlivňuje mnohem více, než si všichni dokážeme připustit. Náš vlastní postoj je tedy velmi důležitý, ale přesto není tím nejzásadnějším. O lepší pozici se totiž musejí zasadit i společnosti samotné.

Dnešní situace způsobila, že firmy si musejí svých zaměstnanců více považovat, a tak jim nabízejí různá barevná pozlátka ve formě relaxačních zón – kdo by neměl rád fotbálek –, team buildingů – kdo by nechtěl trávit čas s kolegy i ve volném čase –, nebo možnosti vzít si do práce svého pejska – těch 18 hodin, které denně prospí, jistě nechce trávit sám. Jenomže ovoce nebo absence dress codu na pracovišti vám většinu zaměstnanců neudrží. Co tedy?

V knize *Why Should Anyone Work Here?* autoři definovali šest prvků, které se do menší či větší míry vyskytovaly ve společnostech, které se těšily velké přízni svých zaměstnanců. Pojd'me na ně.

1. Prvním takovým principem je **rozdílnost nad rámec** diverzity. Diverzita je v dnešní době proklamovaným pojmem, ať už se jedná o diverzitu věku, pohlaví, etnik a tak podobně. To je ovšem onen základní rámec. Pokud jdeme *nad* tento rámec, hovoříme o tom, že vy *sami* máte možnost se volně projevovat. Nemusíte tedy v sobě nic dusit, máte možnost se volně vyjádřit, můžete být tedy sami sebou.
2. Dalším pilířem je **radikální upřímnost**. Toto je takové velmi zvláštní téma, protože radikální upřímnost je něco, po čem všichni prahnou, dokud se s tím osobně nesetkají. Koneckonců ne každý je připravený vyslechnout si, že práce, kterou odvádí, není uspokojivá, nebo že se firmě nevede tak dobře, jak se tvrdí. Ale to neznamená, že radikální upřímnosti není třeba. V dnešní době jsme obklopeni obrovským množstvím dat, ale i datových zdrojů, a integritu společnosti dokáže razantně podrýt, pokud se zaměstnanci dozvědí opak toho, co jim vedoucí společnosti dlouhodobě tvrdí.
3. S radikální upřímností také souvisí jakási **pravdomluvnost**. Pod tou mám na mysli skutečnost, že byste neměli být otevřeni jen při hodnocení ostatních, ale také při realizaci vlastních kroků. Jako společnost byste měli říkat, co děláte, ale stejně tak dělat, co říkáte. Stačí se poohlédnout okolo sebe a zjistíme, že se to neděje zdaleka tak často, jak by mělo.
4. Já jsem se narodil v České republice, a tak vím, že z historických důvodů tady trpíme takovým neduhem byrokracie, a ne a ne se z ní vyléčit. Bohužel se její symptomy neobjevují jen ve státní správě, ale také ve firmách. Dalším prvkem, kterým se autentické pokrokové společnosti vyznačují, jsou proto **jednoduchá pravidla**. Nešněrujme se zbytečně komplikovanými procesy, ale dejme si volný prostor v dosahování cílů.
5. Nesmíme ale opomíjet ani prvky, které více souvisejí přímo se zaměstnanci. Prvním z nich je **smysluplnost**. Možná jste slyšeli o tzv. bullshit jobs – to jsou práce, které nepřinášejí absolutně žádnou hodnotu (ano, i takové existují). Zbavujme se jich, protože bez ohledu

na to, jak subjektivně všichni vnímáme tento pojem, ho spousta z nás – a já věřím, že my všichni – potřebuje.

6. A v neposlední řadě je tu pojem **hodnota**. Je úplně jedno, na jaké pozici ve firmě pracujeme, všichni si zasloužíme respekt, protože řetěz bude vždy tak silný, jak silný bude jeho nejslabší článek. Pokud byste si mysleli, že jeden člověk nedokáže nic změnit – k lepšímu, ale i k horšímu –, věřte mi, že by šlo o obrovský omyl.

Když se zadíváme na tato kritéria, nikde nenarazíme na pojmy jako „pohoda“ nebo jim podobné. O pohodu tady totiž vlastně až tolik nejde. Má slova by jistě potvrdil Reed Hastings, jeden ze zakladatelů společnosti Netflix.

Netflix aplikuje diametrálně odlišný model vedení zaměstnanců. Neexistuje tam totiž velké množství pravidel, která jsou jinde běžná. Nepočítá se dovolená – potřebujete volno, vezměte si ho. Žádný dresscode. Skvělé finanční ohodnocení. Je tam vůbec nějaké ale? Ano. Reed Hastings totiž přirovnává působení ve firmě ke sportovnímu výkonu. Sportovci si jsou velmi dobře vědomi, že se mohou zranit, což jim ale nebrání v tom vydat ze sebe to nejlepší. A přesně to chce i Reed Hastings. Buď výsledky, anebo nekompromisní vyhazov. Ať si o tomhle myslíme cokoli, v době obrovského rozmachu, a tedy i konkurence, v oblasti streamovacích médií tohle dává smysl. A při pohledu na čísla netflixu tím více.

Dnešní TEDx se opírá o téma „štěstí“. Je ale třeba si uvědomit, že na rozdíl od pracovního života a osobního života, jak to máme tendenci vnímat, je štěstí jen jedno, a pokud jsme nešťastní v práci, může to být tím, že máme problémy ve vztahu. Naproti tomu pokud se nám daří v práci, může nám to dodat sílu čelit potížím v osobním životě.

V době současné konkurence mají šéfové firem na starosti jiné věci než štěstí zaměstnanců a je třeba brát v potaz, že i krátkodobý koncentrovaný tlak nezřídka vede k lepším výsledkům. V práci není třeba být šťastný – je třeba být spokojený. A tak buďte spokojení, ať už máte za šéfa sympaťáka nebo sadistu. Maximálně budete vědět, jak nechcete dopadnout.