

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2011 - 2013

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Monika Krejčí

Time management

Praha 2014

Vedoucí diplomové práce: Ing. Mgr. Daniel Toth Dr.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIES

2011 - 2013

DIPLOMA THESIS

Monika Krejčí

Time management

Praha 2014

The Diploma Thesis Work Supervisor: Ing. Mgr. Daniel Toth Dr.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsme při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 14.3.2014

Monika Krejčí

Anotace diplomové práce

Tato diplomová práce se zabývá vztahem možnosti využití času a osobností člověka jako jedince. Rovnováhou v zadaném pomyslném trojúhelníku: já, rodina, práce.

Existuje nepřeberné množství literatury, která se zabývá problematikou time managementu, ale v praxi je stále problém, neustále se učíme jak využívat čas, učíme se postupy, jak využívat svoje silné stránky a posilovat svoje slabé stránky. Z jakého důvodu se hroubí jedni z nejlepších manažerů, proč ti relativně průměrní, mají úspěchy, ale často nejsou oceňováni, nebo snad někdy i přehlíženi. V dnešní době je vyvíjen neuvěřitelný tlak na psychickou stránku jedince, firmy požadují manažery, zaměstnance, kteří jsou odolní vůči stresu, mají schopnost zvládat stres a krizové situace, udržují firemní kulturu a v neposlední řadě mají sociální citění. Požadavky na znalost cizích jazyků, odborná kvalifikace, schopnost komunikace a řešit problémy jakoby ustupovala do pozadí. Všichni chceme být úspěšní a spokojení, ale hlavním předpokladem je být vyrovnaní jak v osobním, tak i v pracovním životě.

Klíčová slova:

Time management, cíl, plánování času, priorita, trénink, rovnováha, syndrom vyhoření, sebedůvěra, psychická odolnost, relaxace

Annotation of thesis

This thesis is about relationship possibilities of time and personality as individual. There is the balance in specified imaginary triangle: me, family, work. It exists much of the literature, which deals with the time management problem, but there is the problem in practise, we constantly learn to use the time, we learn processes, how we can use our strong aspects and weak aspects strengthen. Why are one of the best managers coming apart at the seams, why the comparatively average people have successes, but they aren't appreciated or they are disregarded. Today it is developed pressure to psychical aspects of man, firms want managers, staff, which they are resistant to stress, they can manage stress and critical situations, maintain firm culture and have social conscience. Requirements for knowledge foreign languages, professional qualification, ability to communicate and solve problems fades into the background. We all want to be successful and satisfied, but the main assumption is to be balanced in personal and working life.

Key words:

Time management, purpose, planning time, priority, training, balance, burnout, self-confidence, psychical immunity, relaxation.

OBSAH

ÚVOD.....	6
1.CÍLE A METODIKA PRÁCE....	8
2.LITERÁRNÍ REŠERŠE.....	10
3.STANOVOVÁNÍ CÍLŮ.....	11
3.1 Cíl.....	11
3.2 Metoda stanovování cílů.....	15
3.3 Jak dospět k cíli.....	17
3.4 Plánování	19
3.5 Priority	21
3.6 Formulace cílů.....	25
4.STRES.....	26
4.1 Působící tlaky	26
4.2 Určení osobnosti.....	28
4.3 Omezení.....	30
5.SYNDROM VYHOŘENÍ.....	33
5.1 Příznaky syndromu vyhoření	35
5.2 Fáze syndromu vyhoření.....	37
5.3 Nejčastější příznaky syndromu vyhoření.....	39
5.4 Prevence syndromu vyhoření.....	43
5.5 Psychická odolnost.....	45
5.6 Sebedůvěra.....	49
6. PRAKTICKÁ ČÁST.....	51
6.1 Průzkum v terénu.....	51
6.2 Použitá metodika.....	52
6.3 Charakteristika souboru	53
6.4 Analýza výsledků.....	54
6.5 Vyhodnocení výsledků.....	59
ZÁVĚR	62
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	68
SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ, TABULEK.....	70
SEZNAM PŘÍLOH.....	71

ÚVOD

Dnešní společnost lze charakterizovat jako velmi rychlou, dynamickou, povrchní, materialistickou, společnost stresující. V sociologii se o takovéto společnosti často hovoří jako o společnosti postmoderní. Právě tato rychlost sebou přináší celou řadu problémů, nutnost rychlých reakcí, rychlého rozhodování, umění plánování času. Každý jedinec je individuální, proto také jinak reaguje na všechny požadavky. Pouze na nás záleží, jak bude vypadat náš život, jak naložíme se svým rozvrhem času, jak budeme vědomě plánovat a rozhodovat, nikdo jiný to za nás neudělá a pokud ano, necháváme si to líbit, vymlouváme se, necháváme si řídit život od někoho jiného. V takovém případě nejsme šťastní, stávají se z nás nepříjemní a zahořklí lidé, vidíme všechno velmi pesimisticky, nepřinášíme žádné hodnoty, v pracovním týmu nejsme moc oblíbení, sami sebe odsouváme stále dále od reality.

Pojem času byl od nepaměti velmi důležitým pojmem pro člověka. Není to pojem nikterak nový. Člověk se potýkal s časem již od svého počátku bytí. Pouze ti kteří dokázali mít cíl, dokázali využít pojem čas, předběhli ostatní.

Mezi velmi důležité oblasti patří umět si plánovat svůj čas, své úkoly, svoje priority a to jak v krátkodobém časovém období, tak v dlouhodobých plánech, v osobním i v pracovním životě. Proč je vlastně tak strašně důležité, umět si, nebo lépe řečeno stanovit si vlastní cíle, neboť bezcílnost je stav, kdy se dostáváme do začarovaného kruhu. Cíle musí mít dva základní parametry: musí být měřitelné a uskutečnitelné. Cíle dokážou motivovat, přináší úspěch, pocit uspokojení, pocit radosti a zároveň v nás vzbuzují další motivaci.

Plánování našeho času není jenom nezbytná fráze, v současné době je to nutnost, dokázat si naplánovat svůj čas, vytvořit si systém a také ho dodržovat, to je jediná možná cesta k úspěchu. Existuje celá řada činností, které nám naprosto zbytečně berou čas, v mnoha případech si s nimi neumíme poradit, dostáváme se do časové smyčky.

Naučit se být pánem svého času, mohlo by se zdát, že se jedná o konstatování, které má alespoň částečně každý z nás pod kontrolou, opak je však pravdou. Velmi dlouho si to jenom myslíme, ale pokud se včas nad plánováním svého času nezamyslíme, je velká pravděpodobnost, že nás neřešený problém dožene. Rovnováha v našem životě je zásadní otázka pro naše přemýšlení. Ve všech oblastech našeho života by měla existovat vyváženost, soulad, žádná z oblastí by neměla převyšovat ostatní. Existují pro každého

z nás určité hranice, které v případě překročení není možné vrátit zpět. Smyslem našeho života by měla být především spokojenost, která následně přináší i úspěch.

Je důležité dokázat rozpoznat podstatné a do pozadí dát nedůležité, přestože se velmi často jeví jako nesmírně urgentní. Z jakého důvodu se neustále zabýváme právě těmito nedůležitými a urgentními záležitostmi? Proč se stále musíme učit rozpoznávat to podstatné?

Cílem této práce je především najít nejpodstatnější a zásadní parametry v logice řízení času, především zdůvodnit nutnost rovnováhy v osobním a pracovním životě. Účelem rozhodně není umět si naplánovat každou minutu svého dne. Cílem je definovat nejdůležitější oblasti, které často zanedbáváme, odsouváme pryč jako nepodstatné, nezabýváme se jimi. Jaká ohrožení na nás v současné době číhají, jak je rozpoznat, hlavně, jak si počínat v případě, že nějaká oblast našeho života je v ohrožení. Často se k důležitým věcem chováme jako k nepodstatným, nebo je vnímáme jako přirozenou součást našeho života, umíme však nakládat s časem? Jak vlastně chápeme veličinu čas. Čas totiž nelze někde uschovat jako případnou rezervu a v případě potřeby ji využít.

V oblasti Time managementu je dostupná celá řada literatury, kde lze najít postupy a metody, jak správně nakládat s časem, jak využívat svých slabých a silných stránek, jak lze uspořít čas, jak se naučit rozpoznávat důležité věci od nedůležitých a naléhavých. Velký důraz je kladen na schopnost stanovení cíle, umění plánování, dokázat definovat svoje priority. Každá kniha má svůj půvab, kouzlo, přináší řadu poznatků a návodů.

Musíme se naučit s těmito dostupnými informacemi pracovat, využívat je, ne jenom si o nic přechíst a mít pocit, že jsme pro danou věc udělali maximum. V současné době je možné najít i řadu titulů, které se zabývají právě rovnováhou mezi osobním a pracovním životem. Mnohem častěji než v minulých letech se do popředí dostávají i různá školení a semináře, která se zabývají problémem nacházení rovnováhy v našem životě. Pokud tuto rovnováhu nejsme schopni nacházet, nebo ji ve své aktuální pozici nemáme potřebu nacházet, jsme prostě spokojeni, může to mít pouze dva důvody, již jsme dokázali tuto rovnováhu najít, nebo jsme se dostali do začarovaného kruhu a některou z našich oblastí života zcela vypouštíme, jinak řečeno, vůbec si neuvědomujeme ohrožení, kterému jsme vystaveni.

1.CÍL A METODIKA PRÁCE

K dosažení úspěchu je nutné, abychom uměli pozitivně myslet, právě pozitivní myšlení je předpokladem a hybnou silou úspěšných lidí. Pokud se dokážeme soustředit v pozitivním smyslu na své sny a cíle, je mnohem větší předpoklad, že těchto vytyčených cílů dosáhneme. Takto nastavení jedinci využívají své silné stránky, které je nutí na sobě pracovat, mají kreativní přístup k nastaveným úkolům, chtějí se zlepšovat, chtějí dosahovat svých vytoužených snů, svých dobře zvolených cílů. Lze tedy konstatovat, že pozitivně myslící jedinci, mají mnohem větší předpoklad k úspěchu.

Velmi často se dostáváme pod určitý tlak díky svým chybám. Každý dělá chyby, je to přirozené a není to neobvyklého. Dostávat se pod tlak díky svým vlastním chybám je mnohem nepříjemnější, protože námi způsobená chyba mívá zpravidla nepříjemnější důsledky, v přímé úměrnosti s odpovědností, kterou za danou chybu pocítujeme. Subjektivní vnímání dané situace může, ale také nemusí pocít tlaku ještě zesílit.

Do těchto námi zaviněných situací se dostáváme především proto, že přeceňujeme své vlastní schopnosti a dovednosti, klademe na sebe vyšší nároky, než které jsme schopni zvládnout. Neumíme kvalitně plánovat rozložení zadaných požadavků, snažíme se zvládnout vše dokonale, nebo odsouváme nepříjemné věci na později. Opakovaně děláme stejné chyby, přestože jsme si mnohokrát předsevzali, že se těchto situací vyvarujeme a nebudeme je opakovat. Neumíme přijímat kritiku, zpravidla ji přijímáme velmi osobně, bez objektivního rozboru, nevyvozujeme zpětnou vazbu, ponaučení, vnímáme ji jako negativní postoj našeho okolí.

Měli bychom se naučit správně vyvažovat svůj život, neměli bychom zapomínat na žádnou oblast našeho života. Každý z nás vnímá kvalitu jednotlivých oblastí života subjektivně, z této skutečnosti vyplývá, že každá oblast našeho života bude mít jinou hodnotu a jiný časový podíl. Mezi základní oblasti našeho života patří práce, zdraví, kontakty a vztahy a naše individuální zájmy. Tento výčet může být samozřejmě mnohem širší, ale zpravidla se dalšími jednotlivými oblastmi dostáváme do jistých podkapitol těchto základních oblastí života. Právě mezi těmito jednotlivými oblastmi životního stylu bychom se měli naučit správně vyvažovat. Pokud jednu oblast začneme preferovat mnohem více než ostatní, dochází k nerovnováze, je potom pouze otázkou času, kdy mohou nastat katastrofální následky. Nejedná se o přesné zařazení, kolik času a v jakém období se budeme dané oblasti věnovat, jde především o intenzitu, jakou

jsme ochotni a schopni vkládat do jednotlivých oblastí. Cílem našeho života je vyváženost, v pracovním životě i v soukromém životě, Cílem je být úspěšný v pracovním životě, ale zároveň i spokojený ve svém osobním životě.

Téma diplomové práce bylo zvoleno pro aktuálnost nastíněného problému. Společnost je velmi uspěchaná, je kladen důraz na rychlost, přesnost. Kariérní postup, sociální postavení, společenský status je na prvním místě. Spokojenost s vlastním životem se posouvá do druhořadé kategorie. Předpokladem pro vyváženost mezi pracovním a osobním životem je samozřejmě spokojenost s pracovním prostředím, kvalitní a přátelské vztahy, ale i spokojenost v osobním životě. Naplnění smyslu našeho života. Abychom mezi těmito dvěma oblastmi našeho života dokázali vyvažovat.

Tato diplomová práce si klade za cíl v teoretické části shromáždit dostupné základní informace týkající se problému rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. Hlavní důraz byl soustředěn na dvě oblasti, pracovní život, osobní život. Z těchto dvou základních náhledů vyplynula další oblast, spokojenost mezi pracovním a osobním životem, rovnováha mezi těmito životními oblastmi a jakým způsobem jsme schopni vyvažovat.

V souvislosti s cílem této práce byly zvoleny následující předpoklady.

- 1.v pracovním životě jsme schopni lépe a systematictěji plánovat.
- 2.v osobním životě plánujeme krátkodobě, maximálně v časovém období pěti let.
- 3.syndrom vyhoření je obava, která nás omezuje, vzhledem k současnému nastavení celkového dění ve společnosti je to problém, který nelze ignorovat
- 4.v pracovním i osobním životě dokážeme stanovovat cíle, volíme priority, dokážeme odlišit důležité od naléhavého
- 5.vyvažování mezi pracovním a osobním životem je pojem srozumitelný, ale v praktické rovině je opomíjen, zanedbáván, podceňován

2. LITERÁRNÍ REŠERŠE

V současné době je možné najít nepřehledné množství literatury, která se zabývá možnostmi využití času, jak v osobním životě, ale i v pracovním životě. Najdeme neuvěřitelné množství literatury, ve které lze najít velké množství postupů, návodů a užitečných praktických rad, jak správně s vlastním časovým omezením nakládat, jakých nebezpečí se vyvarovat, které správné metody používat. Učí nás, jak si uspořádat svoje vlastní myšlenky, změnit námi naučené zvyklosti, naslouchat svému okolí. Popisují, jakých situací bychom se měli vyvarovat, naopak, které bychom vůbec neměli podceňovat. Některé publikace obsahují pouze praktické řešení již známých a popsanych případů, obsahují případové studie a snaží se vyvodit nejlepší možná řešení. Jiné materiály nás přivádí k zamyšlení, které problémy nás v současné době nejvíce omezují, které mají na náš životní styl katastrofální důsledky.

Zkoumáním problematiky rovnováhy mezi osobním a pracovním životem, jsem došla k přesvědčení, v teoretické rovině tohoto problému jsou poměrně jasná a zřetelná zjištění, existují návody, poučení a případové studie, které nám jsou schopni vyvodit řešení v problémech, udržet si rovnováhu ve svém životě.

V praktické rovině tohoto problému je situace diametrálně odlišná. Ohrožují nás moderní onemocnění, která mají ve velké většině původ v chronickém působení stresových faktorů. Jsme ve stresu. Působí na nás obrovské tlaky. Samozřejmě není možné zobecnit, že na všechny jedince působí stres a nepřiměřený tlak ve stejném rozsahu a účinky jsou totožné. Vnímání těchto negativních projevů je velmi individuální a subjektivní.

Téměř v každé literatuře, která se zabývá, nebo dotýká time managementu, konkrétně řízením našeho osobního času, v osobním i pracovním životě, lze najít konkrétní řešení, tj. jakým způsobem bychom se měli chovat, aby nedocházelo k přetížení našeho organismu a současně abychom byli vyrovnaní a ve svém životě spokojení. Jsme upozorňováni na chyby, nedostatky a neadekvátní reakce, které nás omezují, neposouvají nás k lepším výsledkům, brzdí nás.

3.STANOVOVÁNÍ CÍLŮ

3.1 Cíl

Schopnost správně stanovit cíl, vybírat a definovat ty správné cíle, je základním předpokladem k úspěšnému pracovnímu výkonu. Tuto jednoduchou a obecně znějící definici je možné uplatnit i v soukromém životě. Lze tedy konstatovat, že platí přímá úměrnost mezi schopností stanovit si správné cíle a dosaženým úspěchem. Dosažení námi stanoveného cíle přináší pocit uspokojení, současně však motivuje k další práci. Stanovení cílů je systematická a aktivní práce, nejedná se o nahodilost, jde o plánovanou činnost, která musí umět reagovat na změny.

Cíl je konečný stav, ke kterému by měly všechny plánované aktivity směřovat. Bez jasných cílů se jedná o nahodilý proces.

„Cíl je konkretizovaná představa budoucího stavu, respektive výsledku. Od žádného jedinice nelze očekávat vysokou výkonnost, efektivnost, jestliže nebude stanoven jasný cíl.“¹

Dnešní společnost je celkově rychlejší, dynamičtější, jsou kladeny vyšší nároky na přesnost, kvalitu a rychlost. Zpravidla větší část dne je vyplněna pracovním životem, pracovní cíle jsou stanovovány s pomocí nebo po dohodě s nadřízeným, velmi často se tento proces stal součástí hodnocení pracovního výkonu. V životě každého člověka není však jenom pracovní prostředí a kariérní postup, existují různé oblasti, na které bychom neměli zapomínat.

„Velké umění spočívá v tom, vyvážit aktivity týkající se jednotlivých životních oblastí, aby žádná z nich nebyla opomenuta a život se vydařil z dlouhodobého hlediska.“²

Jak již bylo konstatováno v úvodu, společnost je celkově rychlejší, jsou kladeny vyšší nároky na přesnost, větší část dne vyplňuje ta pracovní a zapomnělo se na vyváženost mezi osobním a pracovním životem. V případě, že si vymezíme poměrně vysoké cíle v pracovním procesu, jdeme velmi tvrdě za splněním těchto cílů, přestaneme se dívat na svůj osobní život, zanedbáváme se, hlavně odsouváme stranou své osobní vztahy, zanedbáváme svoje zdraví, přestaneme vnímat svoje okolí, odmítáme se začlenit do společenského dění ve svém okolí, jednoho krásného dne může přijít těžká existenční

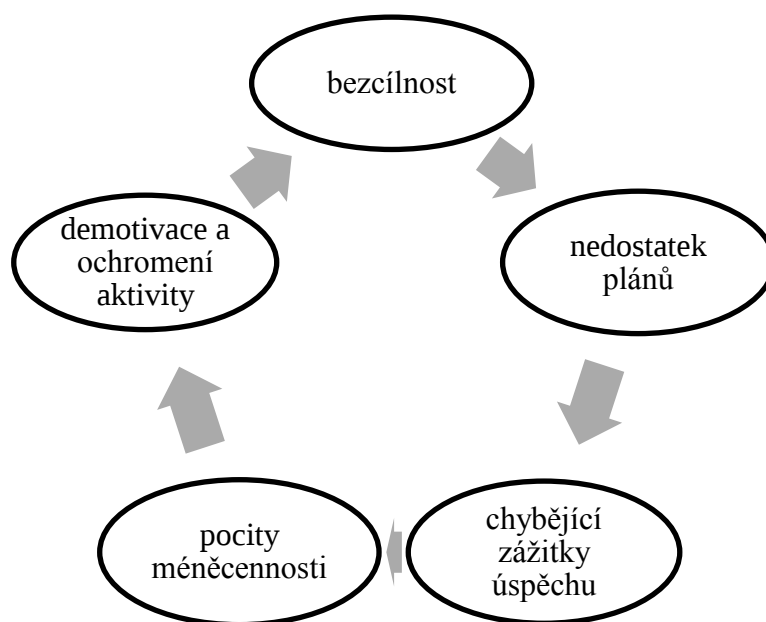
¹ VEBER a kol., *Management, Základy, prosperita, globalizace*, Praha: Management Press 2000, s. 51 ISBN 978-80-7261-029-7

² KNOBLAUCH, *Cíle v pracovním i osobním životě*, 1. vyd. Praha: Portál s.r.o. 2013, s. 18. ISBN 978-80-262-0346-9

krize a všechno se nám zhroutí. Existenční krizí může být onemocnění, těžký úraz, ztráta zaměstnání, úmrtí v rodině.

Pokud nevíme, kam se chceme ve svém životě dostat, jakých životních mezníků bychom chtěli dosáhnout, nedokážeme své sny přeměnit v konkrétní cíle, v podstatě nedokážeme plánovat, nedaří se nám dělat žádné plány. Protože nedokážeme definovat, čeho chceme dosáhnout, nevíme, co pro nás znamená úspěch. Postrádáme tak zážitek z dosaženého splnění daného cíle, nezažíváme pocit úspěchu, nic nás nemotivuje k dalšímu plánování. Dostáváme se jakéhosi začarovaného kruhu bezcílnosti.³

Obrázek 1: Koloběh bezcílnosti



Zdroj: Knoblauch, *Cíle v pracovním i osobním životě*, Praha: Portál s.r.o. 2013.

Rovnováha pracovního a osobního života je velmi důležitá, můžeme si ji znázornit, velmi obecně, zjednodušeně, jako pomyslný trojúhelník: já, rodina, práce. Nejdříve

³ KNOBLAUCH, *Cíle v pracovním i osobním životě*, 1. vyd. Praha: Portál s.r.o. 2013, s. 26. ISBN 978-80-262-0346-9

musíme poznat sama sebe, svoje hodnoty, svůj vnitřní postoj k věcem, rozhodující je totiž kvalita ne kvantita.

Mezi typické oblasti našeho života lze zařadit, rodinu, zaměstnání, zdraví, finance, přátele, společnost, víru, naši osobnost, naše záliby.

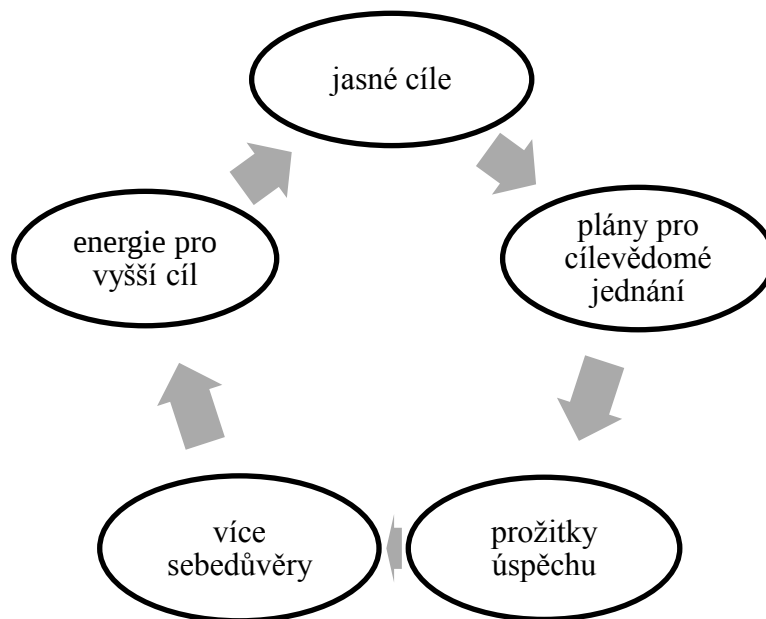
V průběhu celého našeho života se cíle mění, protože se mění i naše sny. Podstatné je konstatování, že se jedná o splnění našich snů, v žádném případě ne o očekávání druhých. Právě naše sny nás dokáží dostatečně motivovat, jsme ochotni do splnění investovat obrovské množství energie, dokážeme plánovat, krok za krokem jsme schopni dosahovat svých vytyčených pomyslných mezníků.

V případě, že jsme schopni a začneme stanovovat cíle, máme pozitivní myšlení, jsme na začátku dlouhé a systematické cesty. Měli bychom si zpočátku stanovovat jednodušší a poměrně snadno splnitelné cíle, protože v případě, že bychom si začali stanovovat velmi složité a těžce splnitelné cíle, tento proces by byl kontraproduktivní. Při prvním nezdaru bychom zažili zklamání, nepocítili bychom pocit úspěchu a hned v prvopočátcích se můžeme vzdávat. Získáme negativní postoj, budeme mít pocit nezdaru, nesmyslnosti, zbytečnosti, naše sebevědomí bude velmi narušené, nebudeme mít snahu začít znovu. Můžeme se dostat do stavu pohodlnosti, frustrace, nic nemá smysl.

V opačném případě, dosažením námi zvoleného jednoduchého a snadno splnitelného cíle, získáme zcela nové pocity, je to především úspěch, pocit spokojenosti, získáme sebedůvěru, zvýší se náš pocit radosti, budeme motivováni k dalším cílům, které již budou ambicióznější, cesta k jejich splnění nebude již tak jednoduchá.

Když je nám zcela jasné, jakého cíle chceme přednostně dosáhnout, potom je a zřejmé, jakým úkolem začneme. Intenzivně se soustředíme na důležité body a tímto způsobem dosáhneme v relativně krátkém čase řady výsledků. Jestliže postrádáme tuto výhodu, nemáme stanovené priority, máme sklon vyřizovat právě to, co je zapotřebí, nebo případně dělat takové věci, které nám působí radost a potěšení. Musíme si tedy zvolit, určit nejdůležitější cíl ve svém životě. Není neobvyklé, že v cestě, se kterými cíli začít, je naše vlastní rozhodnutí. Neumíme rozhodnout, kterému cíli dát přednost. To je ovšem velmi riskantní strategie, nemusíme se totiž rozhodnout nikdy.

Obrázek 2: Pozitivní koloběh cílů



Zdroj: Knoblauch, *Cíle v pracovním i osobním životě*, Praha: Portál s.r.o. 2013

Faktem zůstává, že v osobním a pracovním životě stanovujeme cíle rozdílně. V pracovním životě využíváme ročního hodnocení pracovního výkonu, kdy společně se svým nadřízeným zhodnocujeme splněné cíle, stanovujeme nové cíle. Právě správná analýza našich pracovních cílů a pravidelné hodnocení nás posouvá stále k vyšším cílům, k osobnímu rozvoji, posouvá nás v kariérním postupu.

Základní pravidlo zní, všechny naše cíle bychom si měli zapisovat v písemné podobě do bloků, nebo si je vést v námi zvolené elektronické podobě. Pokud budou naše cíle písemně formulovány, máme velký předpoklad, že budou také splněny. Písemné formulování má tedy zásadní význam.

Profitabilita písemně zaznamenaných cílů má celou řadu pozitivních efektů. Vede nás k disciplíně a koncentraci, vzniká psychologický efekt sebemotivace, máme ucelený přehled a neztrácíme naše cíle ze zorného úhlu, existuje menší možnost uvádět nepravdivé informace.⁴

⁴ KNOBLAUCH, *Cíle v pracovním i osobním životě*, 1.vyd. Praha: Portál s.r.o., 2013, s. 74. ISBN 978-80-262-0346-9

3.2 Metoda stanovování cílů

Jakým způsobem je tedy vhodné stanovovat správné cíle. Existuje celá řada systémů, které je možné využít, nejznámější je metoda SMART. Je to metoda, kterou lze využít jak v pracovním životě, tak i v osobním životě. V podstatě znamená souhrn pravidel, která nám dokáží přesně definovat cíl. Jednotlivá písmena představují požadavky, podle kterých bychom měli daný cíl stanovovat.

Cíl musí být především specifický, nijak zaměnitelný, jasný a konkrétní, dobře popsateľný, nejedná se tedy o pouhé obecné konstatování, nebo obecné formulace.

V každém případě musí být měřitelný, musí existovat možnost, jak si můžeme ověřit a kontrolovat, že námi stanovený cíl se realizuje. Dokážeme měřit úspěch, ale i neúspěch. V žádném případě by neměl obsahovat jenom kritéria, která se nesmí, ale především nám definuje, co se dělat musí, co je důležité dělat. Je akceptovatelný.

Cíle stanovené tímto systémem musí být realistické, tedy skutečně dosažitelné. Zde platí pravidlo, že cíl lze nastavit na vyšší úrovni, ale musí být zajištěno, že takto stanovený cíl odpovídá schopnostem, dovednostem a dosažené kvalifikaci daného jedince. Cíl by tedy neměl být příliš ambiciózní, ale na druhé straně by neměl být zcela lehce dosažitelný. Konkrétní jedinec musí vyvinout určitou energii, snahu, píli.

Jako poslední kritérium je nutné definovat čas, termín, časový rozsah v jakém je nezbytné stanovený cíl splnit. Při náročnějších cílech bývá pravidlem stanovit postupné kroky, tomu odpovídající i pravidelné časové termíny. U jednodušších cílů se zpravidla stanovuje přímo konečný termín splnění.⁵

Tato metoda je nejjednodušší a nejvíce účinná ve správném nastavování osobních cílů. Lze ji využít jak v osobním životě i v pracovním životě. V pracovním prostředí bývá velmi často využívána metoda SWOT analýza, používá se k hodnocení pracovního výkonu. Nadřízený se svým podřízeným zaměstnancem komunikuje jeho slabé a silné stránky, případné hrozby a příležitosti, které jsou v přímé souvislosti s pracovní činností konkrétního zaměstnance. Ve větších společnostech se používá hodnocení pracovního výkonu elektronickou cestou, kdy daný zaměstnanec nejdříve zhodnotí svoje silné a slabé stránky subjektivně, nastaví si pracovní cíle, zhodnotí přechodí uplynulé období,

⁵ KNOBLAUCH, *Cíle v pracovním i osobním životě*, 1.vyd. Praha: Portál s.r.o., 2013, s. 20. ISBN 978-80-262-0346-9

které bývá zpravidla jednoroční. Poté následuje přímá konfrontace s nadřízeným, kdy se celá situace zhodnotí. Zcela jednotlivě se vyhodnocuje dosažení cílů za minulé období, kterých bylo dosaženo, které cíle splněny nebyly. Konkrétně se řeší a to objektivně i subjektivně, veškeré faktory, které přispěly k úspěšnému dosažení stanovených cílů, projednávají se i nezdary. Koučování je soustavný proces, kdy manažer, nadřízený, se snaží řízenou, aktivní diskusí pomoci pracovníkovi rozvíjet se, řešit nastalé problémy, dosahovat lepších výsledků.

Proaktivní koučování je plánovaný proces. Hodnocení pracovního výkonu se provádí zpravidla jednou za rok. Koučování má význam nejenom pro jednotlivce, ale pro celou firmu. Celý proces má určitou strukturu, pravidla, které bychom měli dodržovat. Nejprve se zhodnotí předcházející období, je to především zpětná vazba pro hodnotitele. Hodnocený ze svého subjektivního pohledu poskytne profesionální komentář k uplynulému období, vyjádří, jak vnímá toto období, jakým způsobem byly plněny stanovené pracovní cíle. V této fázi jsou komunikovány úspěchy, ale i nezdary, jaké skutečnosti ovlivnily splnění zadaných úkolů, které nepředvídatelné události ovlivnily naplánovaný harmonogram prací. Tato fáze je velmi důležitá, přímá komunikace může odhalit procesní nedostatky v systémovém řešení, je možné navrhnout optimálnější řešení nastavených parametrů, může se ovšem odhalit i nedostatky ze strany hodnoceného.

Na řadu přichází, další fáze, zpravidla se využívá metoda SMART a vhodné doplňujícími otázky ze strany hodnotitele. Musí se stanovit nové cíle. Hodnotitel využívá slabých i silných stránek hodnoceného, dosažené úspěchy i neúspěch. Na základě projednaného předchozího období, strategie dané společnosti, se stanovují nové cíle. Pro osobní rozvoj daného jednotlivce v organizaci se stanovují vyšší cíle, než byly v předchozím období. Vždy je to v souladu se zvolenými strategiemi dané organizace. V této fázi je vhodné nastavit i obecný rámec nastavených pracovních procesů, jakým vhodným způsobem se hodnocený zapojí do připravovaného procesu. Závěrem je velmi vhodné, zrekapitulovat celé hodnocení, ujasnit si stanovené cíle, upřesnit priority, mělo by ze strany hodnoceného, ale i hodnotitele souhlasné stanovisko

3.3 Jak dospět k cíli

„Naučte se tyto cíle z paměti, budete je stále potřebovat.“⁶

Měli bychom si vytvořit systém, který nám osobně nejvíce vyhovuje. Je celá řada postupů, návodů, doporučení, ale ne všechna mohou být pro nás ta vhodná. Není cílem plnit někým jiným nastavená pravidla, záleží pouze na nás, jakou cestu zvolíme. Nejdůležitějším kritériem je vhodnost pro nás.

První krok: jsme si jistí, čeho chceme ve svém životě dosáhnout? Všichni máme přání, často nejsou splnitelné, existují totiž omezující podmínky, prostě jsme ve svém životě limitovaní, máme omezené možnosti. Zcela zásadní úkol, vzít si papír a cíl si napsat, musí však být jasný, konkrétní a podrobný. Měl by nám odpovědět na otázku, jaké má pro nás výhody, proč právě tento cíl, kam nás tento konkrétní cíl posune. Musíme myslet i na náročnost cíle, musí být zajímavý, ne velmi lehký, ale zase ne velmi náročný.

Druhý krok: termín. Z jakého důvodu je tak důležité stanovovat u každého cíle časový horizont, nebo termín? Protože jinak je to pouze toužebné přání. Je také vhodné si delší cíl rozdělit a zase stanovit časový horizont. Upřímnost nade vše, musíme si zanalyzovat naši současnou situaci a nevytvářet přání, ale skutečné cíle.

Třetí krok: omezující podmínky, překážky. Vždy existují nějaké omezující podmínky, velké cíle sebou přináší velké překážky. Proto si musíme definovat omezující faktory, neboť překážkou můžeme být i my sami. Osmdesát procent překážek je v nás samých, dvacet procent leží někde ve vnějším prostředí.

Čtvrtý krok: používat svoje schopnosti. Svoje slabé a silné stránky jsme si zpravidla již byly schopni definovat. Nyní je na řadě identifikovat svoje schopnosti a znalosti a to nejen v souvislosti v naší současné pozici v pracovním prostředí, ale také v osobním životě. Dosáhli jsme nějaké pracovní pozice, k tomu nám pomohly dosavadní schopnosti a znalosti, ale pro náš další kariérní postup je nezbytné, abychom se dále zdokonalovali, naše hlavní dovednosti dále rozvíjeli. Musíme zkrátka zapracovat na svých budoucích schopnostech.

Pátý krok: spolupráce s ostatními. Velmi jednoduše řečeno, vyhledávat a identifikovat takové osoby, jejichž spolupráce bude potřebná k dosažení námi stanovených cílů.

⁶ SEIWERT, TRACY, *Jak sladit práci a osobní život*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011 s. 24. ISBN 978-80-247-4021-8

Šestý krok: sestavit si plán realizace. Ač se to stále zdá poněkud nadsazené, vypracovat si podrobný plán všeho, čeho chceme dosáhnout je opravdu nezbytné. Měli bychom se pokusit, aby tento písemný plán obsahoval co možná nejvíce možných kroků, které budeme nuceni splnit. Dostaneme rámec svých činností a na základě takto vypracovaného plánu již jenom rozdělíme jednotlivé kroky dle priorit a časových úseků. Sedmý krok: je velice jednoduchý, začít pracovat. V případě, že jsme dospěli až do tohoto bodu, je velký předpoklad, že nenosíme svoje cíle pouze v naší hlavě a přemýšlíme

o nich. Již víme, co chceme, čeho chceme dosáhnout, máme stanovené cíle, dokázali jsme definovat naše omezení, víme, že k dosažení našich cílů bude nutná spolupráce s určitými lidmi, máme k dispozici podrobný přehled jednotlivých kroků. Nyní přichází na řadu naše vytrvalost.⁷

Popsali jsme si sedm kroků, které nás dovedou ke správné cestě, jak si nastavovat cíle. Nesmíme však zapomínat na jednu důležitou skutečnost, měli bychom se současně s touto metodou naučit i principu jednoduchosti. Abychom mohli efektivně plnit cíle, musíme k tomu využít svoji energii, určitou dávku soustředění a velkou motivaci. Všechny tyto faktory vlastníme omezeně. Proto je důležité umění pracovat s principem jednoduchosti. Můžeme mít obrovskou motivaci, ale v případě, že si stanovíme neadekvátní množství cílů, není v našich silách dlouhodobě udržet všechny omezující faktory na nejvyšší úrovni, nebudeme pracovat efektivně, začnou přibývat stresové faktory. Poté následuje zklamání, nadšení začne opadávat, ubývá energie a výsledkem není nic.

⁷ SEIWERT, TRACY, *Jak sladit práci a osobní život*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011 s. 24. ISBN 978-80-247-4021-8

3.4 Plánování

„Plánování je nejlepší způsob, jak se dostat ze začarovaného kruhu neustálého reagování. Díky němu budete schopni vyřizovat věci včas, aby vůbec nedocházelo ke krizím, které bude potřeba hasit.“⁸

Základní otázka zní, umíme plánovat? Umíme využívat dostupné technologie? Nebo technologie na druhou stranu moc přeceňujeme a v podstatě nám čas ubírají, místo toho, aby nám byla nápomocna. Určitě jsme se nenarodili s tím, že je nám plánování přirozené a považujeme ho za zcela nedílnou součást našeho života. Na druhou stranu, plánovat úplně všechno také není to správné východisko. Co se vlastně stane, pokud neplánujeme, nebo je naše plánování povrchní, jinak řečeno si myslíme, že plánujeme. Za kratší či delší dobu se dostaneme pod tlak, dané problémy nevyřizujeme, neřídíme, my už jenom vlastně hasíme. Možná se nám to zpočátku může zdát zajímavé, nastupuje adrenalin, je to zajímavější, ale pozor, je to začátek konce, vyčerpáváme se, přestáváme být kreativní, snažíme se daný problém rychle vyřešit – podle již daných postupů, tj. nepřináším nic nového, neřeším zajímavým způsobem, mám jenom vyřešeno.

Základní pravidla plánování: zaznamenat písemně, stanovit si termín, pravidelné zaznamenávání do diáře, či jiného technického zázraku, který je nám bližší a nesmíme zapomínat také bilancovat.

Nemusím totiž všechno nosit v hlavě, jako například pamatovat si přesné termíny schůzek, kdy je potřeba odevzdat dané materiály, zadání nového úkolu, všechny tyto aktivity zabírají potřebnou kapacitu, plní nám hlavu informacemi, které lze získat jednoduchou kontrolou v diáři. Nemusí se ze mě stát chodící encyklopedie, kdy je člověk schopný bez jakéhokoli podnětu okamžitě vyjmenovat všechny blízké se termíny, je však důležité, jakým způsobem daný problém vyřeším, jak si s daným problémem poradím, jaká nová řešení navrhnou.

Pokud se pro nás stane plánování přirozenou součástí našeho pracovního života a dovolím si konstatovat i osobního života, umožní nám toto plánování zpětnou vazbu a kontrolu, začneme zvažovat priority, dokážeme konstatovat, co se nám povedlo a kde máme nedostatky, kdy je potřeba se na danou problematiku podívat z jiného úhlu, jinýma očima, co nám řešení přineslo, kam jsme se posunuli, nebo naopak neposunuli.

⁸ KNOBLAUCH a kol., *Time management*, 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012.s.43. ISBN 978-80-247-4431-5

Není nezbytně nutné dokázat naplánovat si celý den, opět bychom se měli naučit určitou formu zjednodušování, jinak řešeno, naučit se méně plánovat, ale více toho stihnout.

Poměrně známé pravidlo 60:40⁹, které nám v podstatě říká, že není vhodné plánovat každou minutu našeho pracovního dne, ale už dopředu bychom měli počítat s tím, že přijdou nečekané úkoly, které musíme splnit, budeme muset řešit neodkladné činnosti.

Velmi nám také pomůže, pokud se naučíme spojovat podobné činnosti, tj. nebudeme se okamžitě vrhat na zadaný úkol, když dopředu víme, že přijdou další velmi podobného charakteru. Neměli bychom zapomínat i na skutečnost, kdy bychom si měli umět každý den naplánovat určitý čas sami se sebou, jinak řečeno, v tuto dobu můžeme nerušeně pracovat, aniž bychom byli jakýmkoli způsobem vyrušováni.

V pracovním prostředí plánujeme denně, vytváříme si týdenní plány. Využíváme k tomu dostupné technologie, je pouze na nás, jaké pomůcky zvolíme, diář nebo chytrý telefon. Musíme mít na paměti, že tyto pomůcky nám mají sloužit, pomáhat. Je tedy naší volbou, jaký systém zvolíme a hlavně jaký budeme používat v praxi. Naučit se správně plánovat je tedy zásadní úkol.

Denní plán by v pracovním životě měl být samozřejmostí. V osobním životě plánujeme v delších časových úsecích. Zpravidla si vytváříme životní plány na jeden rok. Doporučuje se vytvářet plány i na delší časové úseky, definovat hodnotové představy, jakých cílů bychom chtěli v tomto dlouhodobějším horizontu dosáhnout.

Plánování denního programu v pěti krocích. Jedná se o ideální způsob, jak bychom mohli postupovat. V první řadě bychom si měly zapsat všechny úkoly, vyřídíme takové, které si zapíšeme. Měli bychom odhadnout délku činností, odhad časové náročnosti je zásadní. Nesmíme zapomínat na rezervy. Eliminujeme tak neplánované a rušivé prvky, které nás provází každý den. Plánovat den do nejmenších detailů není vhodná metoda. Předposlední krok je nejdůležitější, neboť nám přináší největší přínos, rozhodujeme o prioritách, jaké úkoly budeme delegovat. Kontrolou celého dne získáváme analýzu našeho plánování jednoho pracovního dne, daná zjištění můžeme dále využívat v praxi, z těchto analýz plánování zdokonalujeme.¹⁰

⁹ KNOBLAUCH a kol., *Time management*, 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. s.43. ISBN 978-80-247-4431-5

¹⁰ SEIWERT, TRACY, *Jak sladit práci a osobní život*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011 s. 87. ISBN 978-80-247-4021-8

3.5 Priority

Existuje celá řada pravidel, principů, pouček a návodů. Proto se musíme naučit pracovat alespoň s jedním principem, není vůbec žádoucí, znát celé řady návodů a v podstatě neumět pořádně ani jeden z nich pořádně využít. Také není vůbec nepředstavitelné, kombinovat více principů, ale je nutné nějakým způsobem priority vybírat, systematicky, s rozmyslem, bez chaosu. Najít si svůj vlastní systém, který bude nejvíce vyhovovat a podle kterého budeme pracovat.

Každý den se rozhodujeme, určujeme si priority, co musíme vyřídit, co chceme vyřídit, musíme se rozhodovat, co uděláme nejdříve, co lze odsunout. Jak si tedy správně nastavit priority. Velmi vhodnou, ale i často využívanou metodou je práce podle Eisenhowerova principu¹¹.

Tento princip nás naučí systematickosti a dokážeme rozpoznat záležitosti důležité a naléhavé. Proč je tedy zásadní, abychom se naučili pracovat v duchu tohoto principu. Je to jednoduché, pouze důležité věci nás dokáží přiblížit se k našim stanoveným cílům, právě naléhavé věci nás od těchto cílů mílovými kroky vzdalují. Naléhavé věci zpravidla upoutávají naši pozornost, tváří se strašně důležitě, často neodoláme, můžeme však velmi rychle sklouznout do stavu, kdy řešíme pouze naléhavé věci. Jak lidské je toto počinání, věnovat se nepodstatným věcem, často jsou totiž jednodušší, atraktivnější, někdy se musí řešit i s určitou dávkou adrenalinu, ale bohužel nás neposunou dále, spíše nás dokáží utopit a doslova zahrabat v nic neříkající práci. Je dost podstatné si uvědomit, právě tyto nepodstatnosti nás často velmi rychle odsouvají na druhou kolej, naučíme se totiž řešit věci podle předem daného vzorce, který jsme schopni podle potřeby obměnit, ale nepřinášíme nové, kreativní a neotřelé řešení, protože na splnění daného problému máme velmi málo času. Úkoly, které mají velký vliv na náš úspěch, jsou často složité, pracné a nejde je vyřešit pouze zavedeným postupem. Do řešení takovýchto úkolů je potřeba vložit nové postupy, nové myšlení, možná i překopat dosavadní zaběhnutý systém. Právě řešení těchto úkolů nás zpravidla posouvá o laťku výše.

Při používání tohoto principu se naučíme rozdělovat přicházející úkoly na čtyři priority, přičemž do první kategorie A vždy spadají věci neodkladné, neboť tyto

¹¹ KNOBLAUCH, *Time management*, 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2012. s. 26, ISBN 978-80-247-4431-5

záležitosti jsou důležité ale i naléhavé současně, jinak řečeno, tyto záležitosti není možné ani vhodné jakkoli odkládat. Do druhé kategorie B nám propadnou věci, které jsou důležité, ale není bezpodmínečně nutné vyřešit takřikajíc obratem ruky. Na tento druh priorit bychom se měli soustředit, za prvé nás posouvají blíže k našim cílům, je možné je řešit s rozvahou, poměrně často nám přináší úspěch. A za druhé, v případě, že se nenaučíme tyto věci odsouvat a oddalovat a budeme se jim plně věnovat, tj. věnovat čas, který je nutný k vyřízení, často předejdeme některým problémům, které by mohly v budoucnu nastat.

Neméně důležitým principem, který stojí za zvážení a v praxi ho lze s podstatným úspěchem využít, je tzv. Paretův princip. Díky tomuto principu se naučíme rozeznávat mezi naléhavým a důležitým, neboť naléhavé věci jsou jen zcela důležité a důležité věci jsou zase na druhou stranu zase výjimečně naléhavé. Pokud se na tento problém podíváme z čistě praktického hlediska, musíme se prostě naučit rozeznat to podstatné.

„Vilfredo Pareto žil v 19. století a zabýval se různými finančními otázkami – od bohatství a příjmů až po pozemky a jejich majitele. Narazil přitom na jednu skutečnost, která mu připadala nanejvýš zajímavá a důležitá. Objevil opakující se matematický poměr mezi podílem osob (v procentech celé populace) a výší příjmů či bohatstvím této skupiny. Zjistil například, že v mnoha různých zemích je 80% majetku soustředěno ve vlastnictví 20% obyvatelstva.“¹²

Toto rozdělení 80:20 se vyskytuje v celé řadě jiných oblastí, tj. nalezneme ho i v oblastech života, i v našem rozdělení času. Tento princip nám v podstatě ukazuje, že 80% výsledků dosáhneme 20% svého času, proto je tak důležité odfiltrovat jen to důležité a naučit se právě těmto záležitostem věnovat. Vůbec nikde není dáno, pokud se chceme dostat dopředu, dosáhnout nějakého stanoveného cíle, že musíme za každou cenu všechno zvládnout, každý úkol vyřešit.

Obecně platí, že máme tendence pracovat na nejjednodušších úkolech. Stalo se to našim pracovním návykem, kterého se velmi těžce zbavujeme. Nejhodnotnější úkoly bývají zpravidla nejsložitější a nejtěžší a patří k oněm 20 procentům. V případě, že dokážeme změnit svoje pracovní návyky a budeme začínat na nejsložitějších úkolech, odměna za dokončení těchto úkolů bude obrovská a bude nás motivovat v tomto

¹² KNOBLAUCH, *Time management*, 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, s. 22. ISBN 978-80-247-4431-5

systému práce i nadále pokračovat. Zásadní rozdíl je i ve výsledku našeho pocitu úspěchu. V případě řešení méně hodnotných úkolů, byť jich je velké množství, nikdy nedosáhneme takového pocitu úspěchu a uspokojení, jako při řešení jednoho hodnotného zadání, nehledě na skutečnost, že námi vložená energie je v podstatě stejná. Pokud tedy chceme pracovat efektivně a chceme, abychom byli spokojeni a vyrovnaní, musíme si osvojit toto pravidlo, naučit se začínat s nejdůležitějšími úkoly.

Velmi jednoduchou a možná i tak trochu opomíjenou metodou je metoda ABCDE. V podstatě opět stojí na pečlivém uvážení a stanovení si priorit předtím, než začneme pracovat. Každému písmenu určíme prioritu úkolu, přičemž činnosti pod písmenem A budou definovány jako důležité, takové, které musíme zpracovat, jsou to činnosti, které mohou mít obrovský pozitivní dopad, pokud na nich začneme pracovat s největším soustředěním, v opačném případě mohou mít negativní důsledky. Do této kategorie tedy patří všechny činnosti, které musíme zpracovat, není radno je odkládat.

Nikdy by se nám nemělo stát, že budeme zpracovávat úkoly z kategorie B a nemáme hotové úkoly z kategorie A, tj. úkoly, které zpracovat musíme.

Všechny ostatní činnosti, které jsme si zařadili pod ostatní písmena, jsou zpravidla činnosti, které je vhodné v určitém časovém úseku zpracovat, tj. měli bychom je zpracovat, nebo tyto činnosti je nejlepší delegovat na někoho jiného, nebo je prostě jednoduše jenom vymazat, protože se vymazáním nic nestane.

Pokud se ovšem podíváme na svůj život z velmi obecného hlediska, v souvislosti s najitím rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, neměli bychom se stále zabývat stanovováním priorit v práci, mezi naše hlavní priority by měl také patřit odpočinek, relaxace, sportování, rodina, osobní vztahy. Budeme-li se cítit ve své fyzické schránce spokojení, odpočatí, budeme také v práci jinak přemýšlet, budeme efektivní, budeme mít energii na nové úkoly.

Náš svět, ve kterém žijeme je velmi úspěchaný a pocit naléhavosti jakoby ovládal nás všechny. Nějak jsme získali pocit, že je všechno naléhavé. Na druhou stranu jsme se naučili plánovat, již to není takový velký problém, neztrácíme se ve všech požadovaných záležitostech, ale stále řešíme pouze naléhavé věci, důležité odsouváme, nebo se je snažíme vyřešit po nocích, víkendech, kdy jsme již unavení, vyčerpaní. Určitou neblahou roli také hraje jakýsi pocit ihned provedené práce, například: měli jsme naplánovaný den, dokázali jsme určit důležité záležitosti, ale od samého rána

řešíme pouze urgentní a naléhavé záležitosti, které jsme vůbec neměli v plánu, ale máme takový docela dobrý pocit, přišel problém a my jsme si ho mohli hned odškrtnout jako vyřízený. Jaký je však výsledek? Žádný, nulový. Celý den jsme se sice vůbec nezastavili, neustále jsme něco řešili, jsme vysílení, unavení, možná až vyčerpání, ale nic důležité jsme neudělali. Pouze jsme řešili problémy jiných, které nám byly prezentovány jako nesmírně naléhavé věci, bez kterých nelze existovat dál.

Právě z tohoto důvodu bychom si měli uvědomit zásadní věc, především my sami určujeme důležitost a naléhavost. Pouze my sami se necháváme zatáhnout do hry s nepodstatnými, ale naléhavými záležitostmi. Necháváme si diktovat od ostatních. Samozřejmě, jsou situace, kdy musíme za den vyřídit některé naléhavé věci, o kterých jsme přesvědčeni, že by mohli počkat, nebo by je mohl zpracovat ve vhodnější dobu někdo zcela jiný. Právě tady lze najít příčinu našich špatných výsledků, možná vhodněji řečeno našich neuspokojivých výsledků. Pořád se na nás něco valí, zpravidla jsou to velmi stresující záležitosti, ano, vyřizujeme, ale nutí nás to ke strašně vysokému pracovnímu tempu, které nelze vydržet donekonečna. Postupem času se nám může stát, že se naučíme vyřizovat jenom naléhavé věci a nějak začneme zapomínat na věci důležité, které jsme si stanovili, které nás měli posunout výš, které měli splnit naše ambice. Proto je důležité začít jednat aktivně, nezahrabat se v každodennosti, nenechat si diktovat od jiných, jak a kdy mám jakou věc řešit, držet svých priorit, svých cílů. Jinak řečeno: rozhodovat se sami. Důležitý je totiž výsledek.

Vhodné je seznámit se s metodou životních klobouků a tuto metodu i využívat. Tuto metodu využijeme při sestavování svého životního plánu. Nemělo by chybět ani naše životní motto. Prakticky se jedná o určení našich životních rolí. Nejvhodnější počet rolí je sedm. Při větším množství hrozí nebezpečí, že se dostaneme do časové pasti, nebude se moci věnovat všem námi zvoleným rolím a časem budeme některou z nich zanedbávat. Záleží pouze na nás, kolik životních rolí zvolíme. Neměli bychom se podceňovat, ale také bychom se neměli přeceňovat. Mezi naše životní role patří, manžel/a, otec/matka, sestra/bratr/, soused, profesní zařazení, veřejná funkce, sportovec, člen církevního spolku.¹³

¹³ KNOBLAUCH, *Time management*, 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, s. 79. ISBN 978-80-247-4431-5

3.6 Formulace cílů

Cíl je nutné zapsat. Už dlouho nosíme svůj plán, cíl v hlavě, snažíme se na něm pracovat, ale pořád to nějak nejde, nedaří se. Kde je chyba? Máme sice sen, možná i plán, snad i cíl, ale současně nemáme nic. Máme totiž představu, ne cíl.

V jednoduchosti je krása, můžeme využívat celou řadu metod, jak si správně stanovit svoje cíle, nejjednodušší a nejvíce efektivní je metoda Smart, tj. definovat si cíle: konkrétně a jednoznačně, musíme být schopní naše cíle měřit, naše cíle si budeme formulovat pozitivně, musí být reálné, každý námi stanovený cíl musí mít termín.

Všechny naznačené body jsou důležité, ale klíčové je stanovit si cíl, který je měřitelný a uskutečnitelný, tj. je reálný, ne vzdušné zámky, sny, představy. Pro každého z nás existují limitující hranice. Zase na druhou stranu, být jenom při zemi, klást si nízké cíle není ta ideální cesta, pokud chci něčeho dosáhnout, musím se pokusit splnit velké cíle. Takže si odpovím na otázky typu: Kdy? Proč? Co?

Určitě je vhodné, na úplném začátku, pokusit se formulovat krátkodobé cíle a postupovat k dlouhodobějším cílům až k formulaci toho, čeho chci ve svém životě dosáhnout. Obrácená metoda, tj. začít přesně z opačného konce, od dlouhodobých cílů a postupovat ke krátkodobějším cílům, tj. jaký je můj životní cíl, kam se chci dostat v příštích deseti letech, naplánovat si, co chci získat v příštím roce, kam se posunout v příštím měsíci, co budu dělat zítra. Jinak řečeno, velký cíl si rozdělím na několik částí, budu postupovat od jedné části ke druhé, úspěchy v jednotlivých částech mě navíc budou motivovat dál, nebudu se vzdávat, budu cítit úspěch, nadšení, posílím si sebevědomí, budu kráčet dál a nakonec budu vítěz.

4.Stres

4.1 Působící tlaky

Každý den na nás působí různé tlaky, napětí nebo se již dostáváme do stresových situací. Žijeme ve světě počítačů, rychlých změn, vyšších nároků na naše dovednosti, schopnosti. Každý jedinec tuto situaci zvládá jinak, máme rozdílné dispozice.

Pokud velmi zobecníme, stres je odpovědí našeho těla, je to obranná reakce na všechny podněty, které na nás působí. Na naše tělo jsou vyvíjeny nejrůznější požadavky, fyzické, emocionální, intelektuální. Mezi příznaky stresu lze uvést, bolesti hlavy, agresivita, vyčerpání tlak, nespokojenost, úrazovost, podrážděnost, únava. V případě, že všechny tyto příznaky zanedbáváme, neumíme, nebo nechceme řešit, stres může být základem pro vznik celé řady onemocnění, vysoký krevní tlak, zažívací problémy, onemocnění srdce, riziko vzniku rakoviny. Existují užitečné rady, jak se postavit stresu, jak s ním bojovat, jak ho zvládat. Jde především o schopnost umět se odreagovat, mít pozitivní myšlení, dostatečný spánek, využívat potravinové doplňky, jakákoli fyzická aktivita, relaxační cvičení, věnovat se svým zálibám, udělat si čas na sebe sama.

„Zásadním posunem v medicíně bylo přijetí názoru, že pomalá akumulace stresu je hlavním faktorem při vzniku nebo spouštění moderních nemocí.“¹⁴

Faktem ovšem zůstává, že stres v současné době chápeme, jako něco špatného, záporného, nechtěného. Stres je velice široká problematika. Existuje užitečný stres, přímo nezbytný, bez kterého bychom nemohli přežít. Stres nám pomáhá překonat řadu životních situací, neboť svět kolem nás se neustále mění, dochází ke změnám.

Základní příčiny stresu netkví v agresivním okolí, ale v naší vlastní reakci na ně. Není proto nutné měnit práci či se stěhovat na vesnici. Život ve stresu, neštěstí, nemoci jsou výsledkem četných vědomých i nevědomých chyb a prohřešků.¹⁵

Typickými situacemi, kdy se jedinec dostává pod tlak, svým vlastním chováním jsou, odkládání povinností, které musí plnit, pohodlnost z naší strany – v určitých situacích je možné se chovat zcela jiným způsobem, ale chováme se tak, jak je to zažité, jak to okolí lépe přijímá, potlačujeme zlost, hněv, nechceme činit zodpovědná rozhodnutí.

¹⁴ JOSHI, *Stres a zdraví*, 1.vyd. Praha: Portál, 2007, s. 15. ISBN 978-80-7367-211-9

¹⁵ COMBY, *Stres pod kontrolu*, Pragma, Praha: Translation C Ivana Paukertová, 1997, s. 25. ISBN 80-7205-475-9

Pojem tlak je nám zcela jasný v souvislosti s fyzikou, ve škole jsme se všichni učili, na předmět může působit jedna nebo více sil, současně však alespoň jedna z těchto sil působí v jiném směru, pokud by tomu tak nebylo, nic by se s daným předmětem nestalo, právě síla v jiném směru deformuje daný předmět, přičemž samozřejmě záleží na velikosti daných sil, mechanických a fyzikálních vlastnostech daného předmětu. Tento tlak dokážeme změřit, vypočítat, jsme schopni na základě zadaných parametrů vypočítat, jak velký tlak na daný předmět bude působit.

Na rozdíl od fyzikálního tlaku se tedy duševní tlak nedá měřit objektivně. Každý člověk ho prožívá individuálním způsobem.¹⁶

O velikosti tlaků, které působí na lidský organismus, rozhodují dvě veličiny, zátěž, která na organismus působí a schopnost organismu tuto zátěž snášet, odolnost. Tato odolnost se mění v čase a závisí na řadě faktorů.¹⁷

Z výše uvedeného lze tedy dovodit, působí-li stejně veliký tlak, na lidský organismus, záleží na velikosti odolnosti, na který tento tlak působí, čím větší je velikost odolnosti, tím menší je velikost stresu, analogicky, čím menší velikost odolnosti, tím větší vzniká stresová reakce.

Je zapotřebí si uvědomit, že existují takové typy tlaku, napětí v organismu, které pro svůj život potřebujeme, je pro nás nepostradatelný. Takové tlaky nám především umožňují reagovat na nebezpečí. Tyto tlaky souvisí s našimi základními životními funkcemi, hlad, žízeň, pláč, radost z poznání, objevování. V literatuře je stres, který vyvolává příjemné pocity označován jako eustres. Čím více je tohoto typu stresu, tím je větší odolnost, tento typ stresu je vhodné vyhledávat. Radost v běžných situacích života. Pomáhá nám nalézt rovnováhu a stabilitu. Stres, který vyvolává nepříjemné pocity je označován jako distres, vyčerpává nás a ničí. Tento typ stresu nás upozorňuje na existující nebezpečí. Měli bychom se naučit, nechat tento typ stresu na sebe působit pouze tehdy, je-li to nutné.¹⁸

¹⁶ JOHN, PETERS-KÜHLINGER, *Jak úspěšně zvládnout tlak a stres v práci*, 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2006, s. 15. ISBN 80-247-1517-1

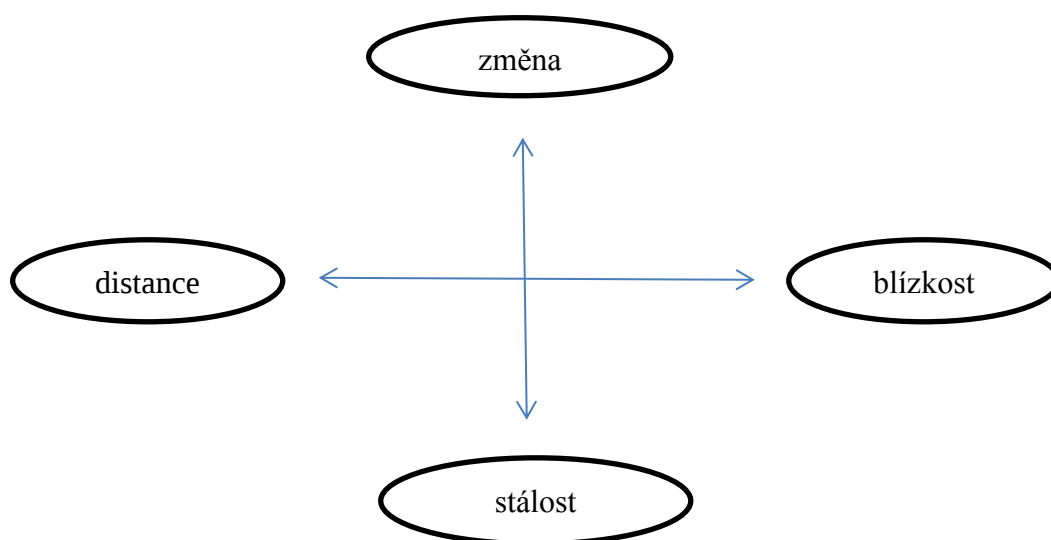
¹⁷ PLAMÍNEK, *Sebepoznání, sebeřízení a stres*, 3.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 128. ISBN 978-80-247-4751-4

¹⁸ PLAMÍNEK, *Sebepoznání, sebeřízení a stres*, 3.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 132, 134.. ISBN 978-80-247-4751

4.2 Určení osobnosti

Vnímání duševního tlaku je velmi subjektivní záležitost, je přímo úměrná osobnosti jedince, každý vnímá tlak zcela odlišným způsobem, každý reaguje jinak, abychom se naučili žít pod tlakem, respektive, abychom se nedostávali pod tlak, je nezbytné poznat sám sebe, naučit se vnímat svoje pocity, vyjasnit si příčiny tlaku, provést kvalitní sebeanalýzu.

Obrázek 3: Riemannův kříž: Čtyři základní směry osobnosti



Zdroj: JOHN, PETERS-KÜHLINGER, Jak úspěšně zvládnout tlak a stres v práci, Praha., 2006.

Jedná se o model, který nám může nastínit, jak lépe poznat, odhadnout sami sebe, ale i naše okolí. Nejedná se striktní rozdělení jednotlivých typů osobností, neboť toto rozdělení ani není možné, nikoho z nás není možné přiřadit pouze k jedné části, protože jednotlivé části se prolínají a v čase se mění.

Jedinci typu blízkosti jsou empatičtí, zajímají se o své okolí, o problémy ostatních, jsou vyrovnaní, dokáží se vcítit. Na druhou stranu neradi bývají sami, jsou poměrně závislí, vyhýbají se konfliktům, neumí si stanovit meze, zadržují svoje emoce.

Jedinci typu distance, činí svá rozhodnutí samostatně, bez ochoty naslouchat svému okolí, protože zapomíná komunikovat a rozhoduje se především sám, často dochází

k nedorozumění. Zajímají se především sami o sebe. Bývají arogantní, neosobní, rádi soupeří, často vše příliš racionalizují.

Jedinci typu stálosti, jsou velmi systematičtí, každý předmět má své místo a jasně definovaný účel, jsou předvídatelní, mají rádi především jasná pravidla, lze se na ně stoprocentně spolehnout, v žádném případě nemají rádi změny, spontánní reakce jsou jim cizí. Mají pocit, že musí stále něco kontrolovat, jsou až pedantští, neflexibilní.

Jedinci změny, jsou velmi přelétaví, často mění zaměstnání, nevydrží na jednom místě, potřebují změnu, nové je vzrušující a zajímavé, mění svá rozhodnutí, od jednoduchosti a stálosti utíkají, vyhýbají se, jsou až velmi kreativní. Není možné se na ně spolehnout, nemají systém, jsou lehkomyšní.¹⁹

Popis jednotlivých typů je v krajních mezích, jedná se výčet mezních situací, žádná osobnost není zcela jasně vyhraněna přesně do určitého modelu. Všechny jednotlivé typy jednají zcela jinak na tlak, mají odlišné reakce. K řadě konfliktů dochází právě vlivem jednání jednotlivých typů osobnosti, dostáváme se pod tlak ze svého vlastního přičinění, nejsme ochotni změnit své chování, vzdát se typu jednání, na které jsme doposud byli zvyklí, nový přístup pro nás znamená nebezpečí. Pokud budeme znát sami sebe, lépe dokážeme zhodnotit i své okolí. Bez objektivní analýzy sama sebe, uvědomění si nutnosti změny, poznat především naše interní spouštěče tlaku, budeme stále v ohrožení působení tlaku ve svém okolí.

¹⁹ JOHN, PETERS-KÜHLINGER, *Jak úspěšně zvládnout tlak a stres v práci*, 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2006, s. 38 – 44. ISBN 80-247-1517-1

4.3 Omezení

Odsouvání zadaných úkolů bohužel přináší mnohem více problémů, než jsme si ochotni přiznat. Představuje obrovskou ztrátu času a především nám brání splnění našich cílů než cokoli jiného. Odsouvání má zásadní vliv na kvalitu našeho života, pro některé z nás se bohužel tento princip stal zvykem.²⁰

Zcela zbytečně jsme se naučili odsouvat plnění některých úkolů, protože nakonec zadané úkoly musíme stejně splnit, ovšem ve velké časové tísní, odvádíme nekvalitní práci, dostáváme se pod tlak, při opakování přichází spouštěče stresových situací, pokud tento proces neustále opakujeme, akumulujeme stres, což jeden z hlavních faktorů moderních onemocnění. Zpravidla odsouváme důležité věci, zabýváme se nepodstatnými záležitostmi, nechceme řešit složité úkoly, odmítáme učinit neatraktivní, nebo tvrdá rozhodnutí. Ovšem právě tento výčet nás posouvá výše, klade před nás vyšší cíle. Pokud si uvědomíme, že odsouvání právě těchto úkolů nás nikam neposune, jsme na dobré cestě.

„Mezi důvody odkládání úkolů a povinností patří obava z neúspěchu, perfekcionismus, absence motivace, nejistota a další důvody, kvůli kterým dochází k výmluvám, že nedojde ke splnění plánu. Příkladem se stává nedostatek potřebných informací. Odkládání pracovních i rodinných povinností vede k vyskytnutí se v „začarovaném“ kruhu, tzv. bludném kruhu odkládání. Jde o to, že člověk chce nejdříve něco dělat, ale toto rozhodnutí neplní. Nepracuje na úkolu a následně trpí starostmi, že vytyčenou práci neplní a časově nezvládá. Potom se omlouvá, proč na úkolu nepracuje, Zlobí se na sebe a rozhodne se, že chce něco dělat. Výše popsany cyklus se může opakovat. Může nastat situace, že je na splnění odkládaného úkolu pozdě.“²¹

Velmi důležité pravidlo: úspěšně říkat NE.

„Základní pravidlo managementu zní: Řekněte ne, když je to možné, řekněte ano, když je to nutné.“²²

Naučit se správně používat slovo Ne, nám ušetří neuvěřitelnou spoustu času. Neznamená to odmítat spolupráci s ostatními kolegy, nebo neochotu se podílet na

²⁰ KNOBLAUCH, *Time management*, 1.vyd., Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, s. 136, ISBN 978-80-247-4431-5

²¹ TOTH, *Personální management*, 2.vyd., Praha: Galileo, 2012, s. 395. ISBN 978-80-87415-05-4

²² KNOBLAUCH a kol., *Time management*, 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. s.33 . ISBN 978-80-247-4431-5

činnostech ostatních. Ona totiž i ochota pomáhat a být neustále k dispozici ostatním má svoje mantinely. Můžeme se velice snadno dostat do pozice, kdy nebudeme řešit svoje úkoly, ale budeme řešit úkoly ostatních, protože je na nás spolehnutí, jsme vždy po ruce, umíme se orientovat v problémech. Každé takové neodmítnutí, v případech, kdy se nejedná o naše úkoly, totiž může znamenat odklon od našich priorit, celkem snadným způsobem se můžeme dostat do časového kruhu, odkud se někdy velmi špatně dostáváme. Ve většině z nás je zakotvena představa, pokud odmítneme, můžeme dotyčného urazit. Proto bychom si tuto metodu měli nacvičovat. Odmítáme vždy se stručným odůvodněním, musíme se naučit odmítat správným způsobem, slušně. Odmítnout lze i takovým způsobem, že prokážeme zájem o danou problematiku, ale vzhledem ke skutečnosti, že nyní pracujeme na vysoce důležitém úkolu, není možné, abychom se mohli daným problémem zabývat, snad jediné v pozdějším termínu, který stanovíme dle našich možností. Pokud se to takto naučíme, nikoho nebudeme urážet, získáme si větší prestiž. Cílem je především zamezit využívání naší osoby ze strany ostatních spolupracovníků.

Naučit se odmítat některé činnosti nemusíme jenom v pracovním prostředí. I v osobním životě je to důležité pravidlo. Nemusí se z nás stát všudypřítomné osobnosti, které musí u všeho být a vše zařizovat. Nechme zodpovědnost za běžné činnosti na ostatních, poté si sami uvědomí, že každá činnost zabírá určité množství nejen času, ale i energie a soustředění.

Základem celého procesu, naučit se říkat ne, jsou především naše obavy a pocit viny. Zásadním předpokladem, k úspěšnému zvládnutí tohoto problému je naučit si dávat hranice, poté již nebude tak těžké odmítnutí. V současné době je velmi těžké klást si hranice. Jsme konfrontováni s výkonem své práce. Pokud nebudeme překračovat svoje hranice, hrozí ztráta zaměstnání. Což představuje obrovský tlak. Vzhledem ke skutečnosti, že jsou na nás kladeny vysoké nároky v pracovním prostředí, často si toto napětí přenášíme i do soukromého života, kde na nás doléhá v mnohem širších dimenzích. Z krátkodobého hlediska je tento stav udržitelný, ale z dlouhodobého hlediska se jedná o stav, který v nejméně vhodnou dobu ztroskotá.²³

Umění delegování je omezení, které značné množství lidí velmi omezuje. Mají k tomu poměrně sobecké důvody, přestože jsou si někdy vědomi, že by mnohem lépe,

²³ UHLING, *Time management*, 1.vyd., Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 89, ISBN 978-80-247-2661-8

ale především rychleji a efektivněji zadaný úkol zvládli podřízení, kolegové, jiné oddělení. Delegování je činnost, na kterou si někteří lidé musí zvyknout, musí se jí naučit. Delegovat nechtějí ti, kteří si myslí, že se jedná o nebezpečnou, riskantní záležitost. Některé činnosti nedelegujeme, protože ji vykonáváme rádi, baví nás, tak proč předávat jinam. Přesvědčení, že nikdo jiný daný úkol nezvládne. Nikdo jiný není takový odborník. Delegování je proces, který je prospěšný oběma stranám. Díky vhodnému delegování se můžeme věnovat svým prioritám. V případě, že dokážeme delegovat nám svěřené úkoly na své podřízené, přenášíme na ně určitou část naší odpovědnosti, zpracovávají úkol, který byl určen pro vedoucího. Tímto způsobem motivujeme ostatní k dosažení ambicióznějších cílů. Pokud máme ve svém týmu schopné a kvalifikované podřízené, podílíme se tak na jejich osobním rozvoji.²⁴

Další velké omezení v našem životě jsou rušivé prvky. Pod tímto pojmem si lze představit, chaotické vyřizování e-mailů, odbíhání od rozdělaného úkolu, vyrušování svými kolegy bez předchozí domluvené schůzky, příliš dlouhé polední přestávky. V osobním životě se věnujeme aktivitám, které jsou důležité pro naše okolí, než pro nás. Řešíme více úkolů najednou, výsledky nejsou optimální. Čas strávený v rodinném kruhu bývá pouze stráveným časem, nikoli produktivním. Nejdříve je nezbytné provést analýzu těchto rušivých prvků, v pracovním životě, ale i v osobním životě. Bez tohoto nutného předpokladu, není možné přesně identifikovat příčinu rušivých prvků. Na základě této analýzy jsme schopni zaujmout proaktivní postoj a začít na tomto problému intenzivně pracovat.

²⁴ KNOBLAUCH, *Time management*, 1.vyd., Praha: Grada Publishing, a.s., Praha, 2012, s. 79, ISBN 978-80-247-4431-5

5.SYNDROM VYHOŘENÍ

Jinak řečeno, každý z nás je, nebo může být vystaven chronickému stresu a dlouhodobé nadměrné zátěži, je zcela nepodstatné, zda dochází k přetěžování v zaměstnání nebo v osobním životě, tj. v rodinném kruhu. Důležité však je, jak se k tomu každý jedinec postaví, co s tím bude dělat, nebo na druhou stranu rezignuje a neprojeví žádnou aktivitu. Vznik syndromu vyhoření je souhrou povahových vlastností jedince a vnějších podmínek. Vůbec není neobvyklé, že se syndrom vyhoření může objevit i u lidí, kteří jsou zaměstnaní pouze na částečný úvazek, nebo dokonce zaměstnaní nejsou. Vždy je totiž rozhodující kombinace zátěžových faktorů v určitém časovém období. Faktem tedy zůstává, syndrom vyhoření se nevyhýbá vůbec nikomu. Burnout syndrom – syndrom vyhoření, není klasifikováno jako nemoc, není to stres ani deprese.

„Vyhoření není totéž co stres. Dochází k němu v důsledku chronického stresu. Stresové faktory jako spouštěče tedy hrají při vzniku burnout syndromu zásadní roli.“²⁵

Za zakladatele zkoumání této problematiky je považován Herbert Freudenberger, který v roce 1974 syndrom popsal následovně:

„U někoho jsou to pocity únavy a exhausce (vyčerpání), neschopnost setrást pocit chladu, pocit fyzické vyčerpání, u druhého třeba řada tělesných obtíží počínajících opakovanými bolestmi hlavy, dechovou tísní, přes gastrointestinální obtíže doprovázené poklesem váhy, až po nespavost a depresi. Ve stručnosti lze říci, že tento syndrom zasahuje na nejrůznějších místech celou psychosomatickou oblast. To jsou převážně tělesné projevy. Mohou se však objevit příznaky ve sféře psychické a behaviorální (chování): například osoba známá povídavostí je náhle zamlklá. Objevuje se psychická únava, nuda, rezignace, ale také zvýšená iritabilita (podrážděnost), ostře až nespravedlivě kritické postoje a další změny.“²⁶

Stres způsobuje celá řada stresorů: fyzické stresory /hluk, neuspořádanost, hlad/, psychické stresory /časté změny, časová tíseň, vysoké vytížení/, sociální stresory

²⁵ STOCK, *Burnout, Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., dotisk 2011. s. 15. ISBN 978-80-247-3553-5

²⁶ VENGLÁŘOVÁ a kolektiv, *Sestry v nouzi*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., Praha 2011, s. 23. ISBN 978-80-247-3174-2

/nemoc, konflikty v zaměstnání/. Je strašně důležité, jakým způsobem jsme schopni uvedené stresory zvládat, jak zhodnotíme situaci, jaké máme schopnosti a jaká je intenzita a délka působení stresových faktorů. Každý reaguje a vnímá stresory jinak, v případě, že jsou stresory vnímány jako ohrožení, které nejsme schopni zvládnout, začíná se spouštět zátěžová reakce, potom vzniká stres.

Psychologové hovoří o schopnosti zvládat zátěžové situace, tzv. coping. Nejedná se vlastně o nic jiného, než určité postupy, řešení, návody, jak se s danou situací vypořádat, jak jí co nejlépe řešit, jak reagovat, jakým způsobem se s danou zátěžovou situací vypořádat a dokázat jít dál.

„Coping tedy chápeme jako souhrn všech způsobů chování, které člověk uplatňuje při zvládání mimořádně obtížných životních situací. To znamená, že nesprávné strategie zvládání mohou být jedním z rizikových faktorů pro vznik syndromu vyhoření. Rozlišujeme tři druhy copingu“²⁷

Jsou to především strategie orientované na problém, jsou to situace, kdy nesouhlasíme s určitým postupem nebo rozhodnutím a přesto se musíme podřídit, nebo vyjádřit svůj názor. Strategie orientované na emoce, řeší míru schopnosti relaxovat, najít si zdroj rozptýlení, dokázat efektivně odpočívat. Strategie zaměřené na neefektivní postupy, kdy přicházející symptomy ignorujeme, potlačujeme je, nebo se jim záměrně vyhýbáme. Po určité časové období je možné tímto způsobem reagovat na nastalou situaci, ale z dlouhodobého hlediska problém neřešíme, pouze se kumuluje, pravá příčina stále zůstává.²⁸

²⁷ STOCK, Burnout, *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*, 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., dotisk 2011, s.53. Praha, ISBN 978-80-247-3553-5

²⁸ STOCK, Burnout, *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*, 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., dotisk 2011, s.54. Praha, ISBN 978-80-247-3553-5

5.1 Příznaky syndromu vyhoření

*„Mezi hlavní příznaky syndromu vyhoření patří vyčerpání, odcizení a pokles výkonnosti.“*²⁹

Každý z nás se už cítil vyčerpaný, především se jednalo o fyzické vyčerpání, jako nedostatek energie, bolesti, slabost, svalové napětí. V případě syndromu vyhoření se přidává ještě emoční vyčerpanost, sklíčenost, beznaděj, pocit strachu, ztráta odvahy. V tomto bodě si musíme uvědomit rozdíl mezi fyzickou vyčerpaností a emoční vyčerpaností. Rozhodně to není to samé. Do emoční vyčerpanosti především patří beznaděj, ztráta sebeovládání, kdy na každý podnět reagujeme pláčem nebo naopak nepřiměřenými výbuchy vzteku, máme pocit prázdnoty, cítíme se osamocení.

V případě odcizení má člověk negativní vztah k práci ale i k ostatním, velmi negativní postoj k sobě samému, má pocit vlastní nedostatečnosti, má velké pocity méněcennosti, jakási vnitřní rezignace, naše počáteční pracovní nadšení se někam ztratilo, začínáme být cyničtí, vše v podstatě chápeme jako přítěž. Vzhledem ke skutečnosti, že většinu času trávíme v pracovním prostředí, toto odcizení může začít právě v tomto prostředí, ale my si ho samozřejmě začneme přenášet i do osobních vztahů. Navíc hrozí vysoká tendence přetřhat všechny sociální vazby, dobrovolně se začneme izolovat. Začínáme mít celkově negativní vztah k životu.

Jako poslední přichází pokles výkonnosti, nerozhodnost, ztráta motivace, ztráta nadšení, vyšší spotřeba času a energie, nižší produktivita. Projevuje se u nás pocit selhání, vždyť jsme byli vždy tak výkonní, žádný problém pro nás nepředstavoval překážku, dokázali jsme si se vším poradit, dokázali jsme se rozhodovat a za svoje rozhodnutí přijímat odpovědnost. Nyní je všechno jinak. Pociťujeme, že zklameme je obrovský, strašně nás svazuje. V žádném případě se tyto pocity neomezují pouze na pracovní prostředí, přenášíme si je i do osobních vztahů. Přeceňujeme se, naše fyzické síly stále vyčerpáváme nadoraz. Nechceme více odpočívat, vždyť jsme to nikdy nedělali.

²⁹ STOCK, Burnout, *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., dotisk 2011, s.19, Praha, ISBN 978-80-247-3553-5

Lze se podívat i na jiné rozdělení příznaků, které se nám možná bude zdát bližší a lépe pochopitelné, tělesné vyčerpání, psychické vyčerpání, emocionální vyčerpání.³⁰

Toto rozdělení nám vlastně říká. Tělesné vyčerpání nás především postihuje v oblasti naší fyzické kondice, jsme rychleji unavitelní, jsme slabí, častěji nemocní, máme špatný a nekvalitní spánek, projevují se pocity viny a selhání.

Psychické vyčerpání se odráží především v nás samých, v našich postojích a to především v negativních postojích a to nejen k sobě, ale i k jiným. Práce i život obecně přestává mít smysl, máme pesimistické postoje.

Emocionální vyčerpání se hlavně projevuje v postojích k ostatním lidem. Nejen práce, ale i rodina je chápána jako přítěž, všechno jsou jenom starosti navíc, nastává uzavírání se do sebe sama.

Některé příznaky nadměrného stresu se projevují ve třech rovinách.

Duševní rovina: poruchy spánku, horší soustředění i paměť, neklid, úzkost, kolísání nálad, podrážděnost, mohou vznikat i deprese, horší kontakt s realitou, nerozhodnost, apatie.

Tělesná rovina: nechutenství nebo přejídání, sevřené hrdlo, bolesti hlavy, bušení srdce, svalové napětí a bolesti, bolesti bez zjevné tělesné příčiny, vyšší riziko srdečních onemocnění a celá řada psychosomatických onemocnění. Více vykouřených cigaret, vypitého alkoholu, vyšší spotřeba psychofarmak. Je zde i vyšší riziko úrazů, například dopravní nehoda.

Mezilidské vztahy: nedostatek času na druhé, napětí v rodině, neschopnost projevat sympatii a účast, nedostatečná komunikace, odcizení, povrchní vztahy.

Pracovní výkonnost: pokles sebedůvěry a energie, lhostejnost, zanedbávání povinností, problémy při týmové práci, syndrom vyhoření, postupná ztráta výkonnosti.³¹

³⁰ VENGLÁŘOVÁ a kolektiv, *Sestry v nouzi, Syndrom vyhoření, mobbing, bossing*, Praha: Grada Publishing a.s., 2011, s. 24, ISBN 978-80-247-3174-2

³¹ NEŠPOR, *Uvolněně a s přehledem, Relaxace s meditací pro moderního člověka*, 1.vyd., Praha: Grada, 1998, s. 46. ISBN 80-7169-652-8

5.2 Fáze syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření nepřichází náraz, najednou, náhle, jedná se o postupnou záležitost, on se vyvíjí v určitých fázích, je to dlouhodobý proces. Protože jsme každý zcela odlišný a reagujeme jiným způsobem, můžeme najít případy, které mohou procházet celou řadou fází a po zcela rozdílnou dobu. Najdeme i případy, které projdou jen některými fázemi, některé zcela přeskočí. Proto je velmi nesnadné diagnostikovat syndrom vyhoření.

Na začátku je nadprůměrné nadšení a nasazení, velké ideály, kladou se nesmyslné a nereálné nároky na sebe i na své okolí, přeceňují se možnosti a síly, nastává hýření optimismem, ale pozor, každý má své omezení. Zákonitě musí přijít pád, musí přijít změna, neboť první fáze nadšení není možné dlouho udržet. Obecně život dostává trhliny.

Přichází stagnace, již se nám objevilo několik zklamání, byť se celý náš život soustředil jenom na práci, nepřichází takové uspokojení, začínáme přehodnocovat svoje ideály, stává se pro nás důležitý například i kariérní růst, což bylo dříve něco naprosto nepodstatné.

Po určité době, která je samozřejmě pro každého zcela odlišná přichází fáze frustrace. Což představuje stav zklamání, do cesty se postavilo příliš mnoho překážek, nelze dosáhnout stanoveného cíle. Už víme, že naše možnosti jsou zcela omezené, negativních výsledků je mnohem více než pozitivních, má tato práce vůbec smysl? Pro koho to vlastně má smysl? Stejně si toho nikdo neváží, nikdo není schopen pochopit smysl mé práce. Narůstá zklamání, obrovské. Úplně na začátku jsme toho chtěli tolik dokázat, neřešili jsme čas, možnosti, měli jsme obrovské nadšení. Realita je však zcela jiná, je tady tolik překážek, pořád stejné postupy, které se měly už dávno změnit, takhle se nikdy ničeho nedostáhne. V této fázi v podstatě dochází k chronickému neuspokojování potřeb, nejenom v pracovním prostředí, ale možná především v osobní rovině.

Postupně se můžeme dostat až do apatie, jakési vnitřní rezignace. Těch negativních výsledků je moc, nadšení není už vlastně žádné, práce je v podstatě trvalý zdroj zklamání. Řešíme pouze to, co je nezbytně nutné a hlavně rychle, pokud možno bez přítomnosti jiných aktérů, nebo kolegů, kontaktování jiných osob se hodně moc snažíme vyhýbat.

Fází může být samozřejmě mnohem více, mohou trvat různě dlouhou dobu, jedinec může projít všemi fázemi, nebo může některé zcela vypustit.

Do popředí se stále dostává syndrom vyhoření v souvislosti s pracovním prostředím, ale to není zcela přesné, syndrom vyhoření může nastat i v osobním životě, můžeme zobecnit v rodinných vztazích. Každý z nás je jedinečná a neopakovatelná bytost, máme určité schopnosti, máme nějaké povahové vlastnosti, byly nám dány různé duševní i fyzické předpoklady. Na všechny působí určité tlaky a to ať z venku, tak i z vnitřního prostředí. Jsou jedinci od přírody, kteří dokáží plně využívat svého potenciálu, umí včas zabrzdit, mnohem lépe se vypořádávají s tlaky kolem sebe. Na druhé straně jsou tací, kteří se sice snaží s okolím vyrovnat, ale nejsou toho schopni, prostě se to nikdy nenaučí, jsou mnohem více náchylní k syndromu vyhoření, mají určité předpoklady, nejsou schopni se vypořádat s nepřiměřenou zátěží.

Kdo je vlastně nejvíce ohrožen syndromem vyhoření. Především jsou to lidé obětaví a pracovití, kteří v sobě mají schopnost obětovat se pro druhé, také často pomáhají ostatním, neumí říkat ne. Ti, kdo jsou plní energie a dokáží až příliš moc pracovat a kteří neúspěch berou jako svoji osobní porážku. Do této kategorie patří i lidé, kteří se zpravidla museli něčeho vzdát, aby mohli vykonávat svoji práci. Mají pocit, že jsou nepostradatelní, nemají moc zájmů mimo práci a vůbec si nepřipouští, že by mohli být ohroženi syndromem vyhoření.³²

Naše osobnost jako taková má určité předpoklady, naše duševní a fyzická konstituce tvoří základ, jakým způsobem jsme schopni zvládat stresové faktory. Obecně bychom si mohli vytvořit dvě kategorie. Jedince, kteří jsou schopni unést i velkou zátěž, jejich organismus dokonce vyžaduje určité zvýšené nároky, neboť poté se cítí dobře a vyrovnaně. Na druhé straně jsou však jedinci, kteří ke vzniku syndromu vyhoření přímo inklinují, velmi lehce mu podléhají.

³² VENGLÁŘOVÁ a kolektiv, *Sestry v nouzi, Syndrom vyhoření, mobbing, bossing*, Praha: Grada Publishing a.s., 2011, s. 26. ISBN 978-80-247-3174-2

5.3 Nejčastější příčiny vzniku syndromu vyhoření

Danou problematiku lze rozdělit na dvě základní části: rizikové faktory v zaměstnání a rizikové faktory osobnostní.

Rizikové faktory v zaměstnání.

Mezi obecné vnější spouštěče burnout syndromu určitě patří změny v pracovním procesu, jinak řečeno nejistota pracovního místa, dlouhá pracovní doba, stále větší tlak na intenzitu práce, neustálé „zeštíhlování“ společností, pracovní smlouvy na dobu určitou, stále se zvětšující tlak na rychlost, naprosto dokonalé jednání s klienty, nic není nemožné, být stále dokonalí, jednat korektně, být odolný proti stresu.

Pokud se podíváme na konkrétní spouštěče v zaměstnání, je to především zvýšená pracovní zátěž. Nemusíme jít ani moc do minulosti, práce se stala mnohem složitější, každý musí zpracovávat mnohem více informací, za mnohem kratší dobu, především rychleji, přesněji, jsou kladeny mnohem větší nároky na kvalitu poskytovaných služeb, přibývá regulativních příkazů, omezení, práce s klienty se stala komplikovanější, přibývají nové technologie, než je možné se řádně seznámit a naučit se s jednou, již je tu nová technologie, která je v mnohem lepší, ale je také složitější.

Dalším spouštěčem může být nedostatek možností ovlivňovat svoje pracovní prostředí. Bývá to zpravidla v takových společnostech, kde se především zaměřují na kontrolu, sebe sama i ostatních, tam, kde se kontroluje v podstatě úplně všechno.

Určitě je vhodné v tomto místě zmínit i nedostatek uznání. Dostatečná a hlavně dobře mířená pracovní motivace je základ výkonnosti zaměstnanců. Pokud totiž nejsou zaměstnanci za svůj výkon dlouhodobě dostatečně oceněni, tím se ovšem nemyslí pouze finanční ohodnocení, máme tady zátěžovou situaci, spouštěč, všechno je vlastně zbytečné.

Mezi další spouštěče lze zařadit špatně fungující pracovní kolektiv, nespravedlivý přístup nadřízených a v neposlední řadě může dojít i ke konfliktu hodnot, kdy se hodnoty a měřítko firmy odlišují od hodnot jedince, který potom jedná v rozporu se svým přesvědčením, velkou roli zde hraje naše svědomí.

Pro úplnost uvádím konkrétní zátěžové faktory v pracovním prostředí:

Intenzivní kontakt s lidmi, konfliktní požadavky ze strany nadřízených nebo nadměrná ctižádost, konflikt rolí, směnný provoz, nutnost rozhodovat se i při neúplných informacích, nároky na průběžné vzdělávání a přizpůsobování se nové situaci a novým přístupům, nároky plynoucí z týmové práce a mezilidských problémů /konfliktní zájmy a soupeření, finanční problémy, nedostatečné ocenění/, nárazový charakter práce /mzdové účetní/, navzájem neslučitelné úkoly /které se bohužel musí zvládat ve velmi omezeném čase/, nepředvídaný hluk, nezvládnuté dovednosti potřebné k výkonu práce /noví pracovníci, nebo pracovníci přecházející do jiného oboru/, přepracovanost, malé uznání ze strany nadřízených, používání neúčinných nebo nebezpečných způsobů zvládání stresu /tabák, alkohol, útěk od neřešených problémů do další práce, nepřátelské nebo zkratkovité chování může oslabit nebo zcela poškodit mezilidské vztahy, popírání problémů/.³³

Rizikové faktory osobnostní:

Každý z nás je jiný, máme odlišné povahové vlastnosti, každý má jiné postoje, svoji víru, schopnost reakce, stručně řečeno máme určité povahové vlastnosti a určitým způsobem reagujeme na podněty, které přichází z venku, tj. máme určité schopnosti.

Typy chování A versus B.

Jedná se o naprosto dva rozličné vzorce chování.

*„Všechny úspěchy, které jsou zpočátku vnímány pozitivně – např. kariéra ve firmě, možnost podílet se na jejím chodu, nové výzvy – se jednoho dne změni v noční můru. Následkem celkového přetížení, zhuštění pracovní náplně, perfekcionismu, nadměrného vypětí a nedostatku odreagování nakonec lidé typu A onemocní.“*³⁴

Lidé typu A jsou sebevědomí, ctižádstiví, někdy až arogantní a zpravidla i velmi úspěšní. Je pro ně typické, že se vystavují současně více stresorům. Jsou schopni pracovat pod velmi vysokým tlakem z hlediska času, berou na sebe mnohem více úkolů než ostatní, nejsou schopni dodržet rovnováhu mezi vypětím a uvolněním. Jakékoli varovné signály přehlíží nebo záměrně ignorují. Velmi vysoké procento vzniku syndromu vyhoření.

³³ NEŠPOR, *Uvolněně a s přehledem, Relaxace s meditací pro moderního člověka*, 1.vyd., Praha: Grada, 1998, s. 46. ISBN 80-7169-652-8

³⁴ STOCK, *Burnout, Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*, Praha: Grada Publishing, a.s., dotisk, 2011, s.43. ISBN 978-80-247-3553-5

Lidé typu B jsou v podstatě pravý opak. Mají smysl pro vypětí a uvolnění, nejsou tak agresivní, mají mnohem větší trpělivost. Záměrně se stresujícím faktorům nevystavují, jsou klidnější, vyrovnanější. Pokud však půjdeme do zcela extrémního případu chování tohoto typu, nalezneme zde jedince, kteří jsou nespokojení a to nejen v práci, ale především v osobním životě. Pramení to především z toho, že tito lidé nemají žádnou motivaci, nekladou si žádné cíle, nejsou moc důslední, jakákoli činnost znamená určitá rizika. V těchto případech tedy dochází k situaci, kdy jsou lidé celkově nespokojení, nedochází však k vyhoření, není proto důvod.

Od raného dětství se utváříme do podoby naší osobnosti, jsme ovlivňováni, utváříme si svoji osobnost, svoje postoje, stanovujeme si nějaká pravidla.

Eric Berne, psychiatr, je považován za zakladatele tzv. transakční analýzy. Jedná se o psychotherapeutický směr, který má své kořeny v 50. letech dvacátého století. On sám ji aplikoval jako terapeutický přístup ve skupině, kdy vysvětluje naše chování v průběhu komunikačního procesu. Podle Berneho existují tři stavy, rodič, dítě, dospělý a každý stav má svůj specifický způsob cítění, myšlení a chování.

V souvislosti s transakční analýzou a v souvislosti se syndromem vyhoření je popisováno pět vnitřních motivátorů, pět poháněcích mechanismů. Jsou v nás, my je v podstatě neovlivňujeme, dokonce je ani nevnímáme. Rozebereme si motivátory trochu blíže.

Buď silný: je to hrdina, zpravidla má sklony se přeceňovat, v pracovním procesu zastává vyšší funkce, touží po jistotě v oblasti osobních vztahů.

Buď dokonalý: je to pan dokonalý, jeho cílem je rozvíjet si znalosti a dovednosti, snaží se být přehnaně pracovitý a zodpovědný, má tendenci dělat vše sám, neumí a nechce delegovat úkoly na ostatní, velký předpoklad k vyhoření.

Buď se všemi zadobře: je to velký oblíbenec v kolektivu, velmi rychle nachází přátele, vše pro ostatní, on sám v podstatě nic nepotřebuje, není to důležité, svoje touhy a potřeby v podstatě permanentně potlačuje, bývá často využíván, neumí říci ne. Prakticky silný adept na vyhoření.

Buď rychlý: umí být rychlý a snadno se rozhoduje, chce zažít vše, co lze, je uspěchaný, nemá čas ani sám na sebe, na ostatní času vůbec nezbyvá, je to odraz naší doby, zůstává sám.

Zaber: zde se nám projevuje touha něco po sobě zanechat, něčeho dosáhnout, byť někdy, možná spíše častěji, plýtváme svoji energií do situací, kde to nemá žádný smysl a důsledkem bývá přetěžování našeho organismu. Určitě by stálo za úvahu, včas odejít, opustit myšlenku, vzdát se cíle, přehodnotit situaci, začít znovu.³⁵

Všechny tyto motivátory máme každý v sobě, v určité míře. Jedinci, kteří trpí syndromem vyhoření, díky působení těchto motivátorů mají až moc vysoké sebevědomí, mají sklony k perfekcionismu, svoje vlastní potřeby a zájmy odsouvají do pozadí, vyhledávají práci pod časovým tlakem, vždy mají tendenci na sebe vzít mnohem více povinností, než jsou vůbec schopni zvládnout.

Na druhé straně v každém z nás existuje opak motivátorů, tzv. dovolení, což představuje jakýsi obranný prostředek. Fungují v podstatě proti motivátorům, dávají nám prostor, pocit jistoty, dodávají nám sebevědomí, umí nás pochválit, přináší nám pocit klidu.

Všichni jsme vystaveni zátěži a jsme nějakým způsobem vystaveni z toho vyplývajícimu stresu. Ne každý se dokáže se zátěžovou situací vyrovnat.

Vyhořet může opravdu úplně každý, ale jeden typ osobnosti má k tomuto stavu opravdu hodně blízko. Tito jedinci jsou často označováni jako workholici a jsou pro ně typické následující rysy. Mají hektický rozvrh, silně se orientují na výkon, je u nich silná neschopnost říkat ne, častěji mají sklon k onemocnění srdce.³⁶

³⁵ STOCK, Burnout, *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*, Praha: Grada Publishing, a.s., dotisk ,2011, s.43. ISBN 978-80-247-3553-5

³⁶ MINIRTH, MEIER, HAWKINS, FLOURNOY, *Jak překonat vyhoření*, 1.vyd. Praha: Návrat domů, 2011, s. 27. ISBN 978-80-7255-252-8

5.4 Prevence syndromu vyhoření

Zásadně je důležité, abychom si připustili, že problém existuje, něco není v pořádku. Vzhledem ke skutečnosti, že syndrom vyhoření může postihnout kohokoli z nás, neodkládat řešení s tím, že ono se to nějak vyřeší. Umět si říci o odbornou pomoc je správná věc, není to ostuda. Velmi často si nedokážeme říci o odbornou pomoc, neboť to stále chápeme jako naše celkové selhání. Velkou měrou přispívá i naše okolí.

Je potřeba zrevidovat si život, pracovní i osobní. Zcela otevřeně si přiznat, jak na tom jsme, fakta, pravdu, nešidit. Vůbec nebude od věci, pokud si zmapuju celou současnou životní situaci, co mi energii ubírá, naopak co mi energii dodává, vytvořím si takovou situační analýzu, přesně, detailně, výstižně: vzít si prostě tužku a papír.

„Syndrom vyhasnutí je nerovnováha mezi výdejem a příjmem energie, respektive jejím vytvářením. Zjednodušeně by se dalo říct, že se jedná o nepoměr mezi dáváním a bráním, takže vyhořelý člověk v podstatě více vydával, než následně dostával zpět.“³⁷

Co je tedy důležité v prevenci syndromu vyhoření.

Relaxace a kondiční cvičení

Relaxační cvičení nám pomohou najít vnitřní klid, cvičením, nebo sportem si především zdokonalujeme fyzickou kondici. Je důležité určit správnou míru jakýchkoli činností. Pokud se dlouhodobě snažíme dosáhnout něčeho, co však přesahuje naše síly, naše možnosti a v podstatě je nereálné, ale my přesto tvrdošíjně jdeme za svým cílem, je nutné se vrátit zpět, zastavit se, rekapitulovat, nechat si pomoci, najít si nové cíle, celkově zpomalit, neboť jednoho krásného dne už může být pozdě.

Relaxační cvičení se musí provádět pravidelně a delší dobu. Pokud se naučíme správně relaxovat, není zaručeno, že budeme žít do sta let, ale relaxace je vhodná jako prevence i léčba mnoha nemocí. Určitě nám relaxace nenahradí pravidelnou lékařskou péči, ani nám nemůže ochránit zdraví jako takové, ale určitě na tom budeme lépe zdravotně, budeme tvořivější, budeme se dobře cítit, budeme se lépe ovládat.

Existuje celá řada relaxačních technik. Používání určité techniky je vždy ovlivněno podmínkami, ve kterých konkrétní jedinci žijí a v jakém kulturním prostředí se nacházejí. Přestože relaxační techniky jsou známy jako lidstvo samo, právě v minulém století došlo k velkému používání relaxačních technik. Byť máme k dispozici obrovskou

³⁷ STOCK, *Burnout, Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., dotisk 2011. s. 62. ISBN 978-80-247-3553-5

škálu relaxačních metod, každá není vhodná, je potřeba vybírat, vzhledem ke svým potřebám, ale i vzhledem k případným onemocněním.

Větší část lidské populace si díky všem svým znalostem a dovednostem dokázala uspokojit své životní potřeby, ale za cenu jistého napětí a unavenosti.

Díky relaxačním technikám jsme schopni naučit se lépe vnímat své vlastní tělo i naše pocity, uvědomíme si sama sebe, získáváme nad sebou kontrolu, slouží nám k uvolnění. Tak se můžeme naučit úspěšně odhánět i zlé myšlenky, což je jeden z předpokladů řízení času, naučit se myslet pozitivně.

Odolnost vůči stresu zvyšuje celá řada indikátorů. Používáním správných metod relaxace vede k prevenci profesionálního stresu. Nadměrný stres zhoršuje zdravotní stav a především produktivitu pracovníků a často se přenáší i do našeho osobního prostředí, tedy do našich rodin. Stres jako takový je typický pro mnoho zaměstnání, především pokud se jedná o zaměstnání, kdy jsme v častém kontaktu s jinými lidmi.

Omezení pracovní zátěže je dalším možná prevence. Uvědomění si, co je možné omezit, jak si nastavit jiné pracovní návyky, co vlastně lze v současném pracovním prostředí udělat jinak, v jakém kolektivu se nacházíme. Je potřeba změnit svoje vlastní postoje. Musíme se snažit o vyváženou zátěž.

Pokud pracovník věří v užitečnost své práce, je na ni hrdý, ze strany zaměstnavatele cítí podporu. Pro svoji práci je zaujatý. Dokáže vytvářet kvalitní, přátelské mezilidské vztahy, především dobrá síť sociálních vztahů mimo rodinu i fungující rodina.

Odolnost proti stresu zvyšují i zájmy a záliby, které nesouvisí se zaměstnáním, umožňující regeneraci sil. Umět zvládat negativní emoce, hněv, strach, úzkost. Schopnost projevit emoce a humor.

Pružnost a přizpůsobivost. Schopnost podívat se na problém i z jiné strany. Schopnost reagovat na změny, přijímat překážky a problémy, dokázat reagovat jako na výzvu, ne jako na problém, v této souvislosti prokázat svoje schopnosti, dovednosti a znalosti.

Neméně důležitým faktorem je vhodná výživa, která zaručuje odpovídající výdej energie, málo živočišných tuků a jednoduchých cukrů, dostatek vitamínů.³⁸

³⁸ NEŠPOR, *Uvolněně a s přehledem, Relaxace s meditací pro moderního člověka*, 1.vyd., Praha: Grada, 1998, s. 47.48. ISBN 80-7169-652-8

5.5 Psychická odolnost

Jak správně vysvětlit psychickou odolnost, co tento pojem vlastně v sobě skrývá. Co si je možné pod tímto pojmem představit. Ono totiž není zase tak jednoduché, definovat psychickou odolnost. Jsou mezi námi jedinci, kteří se s vysokou psychickou odolností rodí, jako by jí měli dánu od přírody, ne však každý má takové štěstí. Každý jedinec má rozdílné schopnosti, návyky, každý je jinak odolný, jinak stavěný, má zcela jiné možnosti a předpoklady. Psychická odolnost odráží něco, co je každému jedinci vlastní, nebo co jsme postupně přijali jako vlastní, jinak řečeno, jedná se o znalost implicitní a ne explicitní.

Explicitní znalosti: jedná se o znalosti, které lze vyjádřit pomocí jazyka, písma, obrázku, nebo nějaké formule. Tyto znalosti je možné bez větších problémů přenášet, předávat si je mezi sebou. Explicitní znalosti zpravidla skladujeme v určitých informačních systémech.

Psychicky odolní lidé jednají racionálně, jsou vyrovnaní, jsou schopni zvládat tlaky, které na ně působí a tím pádem se velmi dobře vyrovnávají s případným stresem, nebo ho dokonce dokáží obrátit ve svůj prospěch. Jsou to lidé jako všichni ostatní, pouze mají to něco málo navíc, dokázali si osvojit strategie a techniky, které jim umožňují zvládat tlaky s chladnou hlavou a jednat s rozvahou. Velmi dobře si uvědomují sama sebe, dokáží ze svých silných stránek vytěžit maximum, jsou schopni ovládat své myšlení a chování a právě tato schopnost jim umožňuje uspět.

Psychickou odolnost je možné si osvojit.

Na každého z nás působí ze všech stran všemožné tlaky. Tyto tlaky mohou mít nejrůznější podoby. Nacházíme se v ekonomicky složité době. Převládá velký pocit nejistoty. Představa jednoho nebo dvou zaměstnání v průběhu života je již hlubokou minulostí. Narůstá globalizace, stále nové technologické postupy, nové organizační struktury, dereguloval se nám pracovní trh a s tím souvisí i nižší jistota zaměstnání a v podstatě nutnost obnovovat si svoje znalosti, schopnosti a dovednosti.

Jaký máme vlastně vztah se svým prostředím, ve kterém se pohybujeme? Nejdélší dobu našeho dne trávíme v pracovním prostředí. Právě prostředí se zpravidla stává nejčastější příčinou tlaků, kterým musíme čelit, například málo času, nejistota, malý vliv na dění kolem sebe, složitá rozhodnutí, neustálé změny, nerealistická očekávání od

druhých, stále se zvyšující kontrola všeho a všech. Všechny výše uvedené příklady lze potažmo vztáhnout i na soukromý život.

Zdrojem tlaku a následně i možného stresu jsme však i my sami.

Na jedné straně to mohou být tlaky, které v podstatě sami vyhledáváme, potřebujeme jakési vzrušení, které nás obohacuje. Klademe si nové a složitější cíle, doplňujeme si vědomosti a vzdělání, usilujeme o povýšení, chceme to sami, my o tom rozhodujeme, chceme něco dokázat a proto i riskujeme.

Na druhé straně ale známe tlak, který opět vyvoláváme sami v sobě, ale ve své hlavě, ve svém myšlení, je to tlak, který je nežádoucí, neboť nám nahlodává svět kolem nás. Problémy jsou větší, snažíme se být dokonalí a perfektní, klademe na sebe mnohem větší nároky, které od nás však nikdo neočekává, hledáme problémy tak, kde nejsou, myslíme si, že svoji funkci zastáváme jenom díky štěstí a existuje celá řada jiných lidí, kteří se na to hodí lépe.

Jakým způsobem jsme schopni zvládat tlak a do jaké míry necháváme tlak ovlivňovat náš život, to také záleží na nás, je to také naše volba, v podstatě máme dvě možnosti, necháme se udolávat všemožnými tlaky, které na nás působí, budeme podléhat následnému stresu, riskujeme svoje zdraví, osobní život a nakonec i ten pracovní svět, nebo se nenecháme stresovat, ani oslabovat, ale využijeme tlak ve svůj prospěch.

Negativní reakcí na tlak je stres. Negativní projev psychické zátěže je stres.

Někteří z nás velmi dobře znají akutní stres, v pracovním procesu zažíváme tlaky, které již lze nazvat stresem, ale v momentě, kdy svoje pracovní prostředí opouštíme, tlaky, které na nás působily, nejsou, téměř zmizí, nemyslíme na práci, dokážeme se oprostít od práce, od pracovních problémů, zavřeme dveře a jdeme pryč. Akutní stres dokážeme celkem dobře zvládat, pokud si mezi stresovými situacemi dokážeme najít období klidu, ve kterém načerpáváme nové síly a energii. Tento druh stresu je dokonce někdy i žádaný, neboť nás dokáže vybičovat a soustředit se na důležité úkoly, dokáže v nás mobilizovat naše schopnosti, které bychom možná nechali tak trochu usínat.

„Čtyři pilíře psychické odolnosti“³⁹:

³⁹ MOORHOUSE, *Jak získat psychologickou odolnost*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, s. 52. ISBN 978-80-247-3022-6

První pilíř: schopnost neztrácet ve stresu hlavu.

Jsme vystaveni stresu, jemuž zpravidla předchází určitá míra nějakého tlaku. Jak jsme schopni stres zvládat a v návaznosti na tuto skutečnost, jak jsme schopni zvažovat různé situace a činit důležitá rozhodnutí s chladnou hlavou a rozvahou, závisí naše schopnost jednat racionálně, konstruktivně.

Vysoká výkonnost a tlak k sobě neodmyslitelně patří. Tlak a schopnost se s ním vyrovnat hrají zásadní roli v úspěchu. Co si lze představit pod pojmem tlak. Například nedostatek času, nejistota, vysoká očekávání, malý vliv na dění kolem sebe, prostředí, ve kterém se pohybujeme, neustálé změny, složitá rozhodnutí, konkurence.

Druhý pilíř: schopnost nepřestávat si věřit.

V každé osobnosti najdeme slabé i silné stránky, určitou sebejistotu a sebedůvěru. Právě tento pilíř slouží k tomu, abychom měli nějaký zdroj svých silných stránek, abychom věřili svým schopnostem, svým přednostem, protože právě ty potřebujeme k dosažení svých cílů.

Třetí pilíř: schopnost nechat motivaci pracovat pro vás.

Máme touhu uspět, být úspěšní, uznávaní. Tato touha však musí vycházet z pozitivních a konstruktivních pohnutek, které nám umožní reagovat na nezdary, vypořádat se s nimi, budeme mít optimální motivaci.

Čtvrtý pilíř: schopnost soustředit se na věci, na nichž záleží.

Každý den na nás útočí nepřeborné množství požadavků, úkolů, bez ohledu na to, zda jsou důležité nebo nedůležité. Tyto nároky nějakým způsobem zvládáme. Právě tento poslední pilíř nás nutí soustředit naši pozornost na hlavní priority, které jsme si sami předsevzali, abychom v záplavě nepřeborných informací, úkolů a cílů nezapomínali na to podstatné a nenechali se strhnout proudem řešení naléhavých a nepodstatných záležitostí.

Jak nejlépe shrnout výše uvedené konstatování. Zaměříme se pouze na pracovní prostředí. Každý den nám přináší celou řadu úkolů, problémů, nepředvídatelných událostí, neplánovaných schůzek. Všechny tyto situace na nás vytváří tlak a otázka zní, kdy vlastně všechny tyto zadané úkoly vyřídit, zpracovat, aniž bychom postupně, ale jistě nepřicházeli o zdraví rozum. V první řadě máme stanovené cíle, pokud se podíváme na jeden pracovní týden, určitě se jedná o krátkodobé cíle, máme stanovené

svoje vlastní priority, dokážeme se soustředit na podstatné věci, naší prioritou se stanou důležité věci před námi, přesto máme na paměti, kam se chceme posunout dál, kam směřujeme, jaký je náš záměr. Byť jsme vystaveni stresu, je nutné mít stanovené priority, neboť jenom tak lze na dané situace reagovat rozvážně, racionálně a plánovaně.

Naše silné stránky jsou naší předností, proto na nich musíme stále pracovat, což ovšem neznamená, že svoje slabé stránky odsuneme do neznáma a budeme se tvářit, že neexistují. I na našich slabinách je potřeba pracovat. Věříme v sebe sama, vytvoříme si zdroj sebejistoty a sebedůvěry, protože my máme schopnosti dokázat splnit si naše cíle.

Asi nebudeme daleko od věci, pokud budeme konstatovat, že určité pracovní návyky si vytváříme již v dětském věku, k tomuto faktu velmi přispívá naše rodina a rodinné zázemí. Pokud chceme něčeho dosáhnout, musíme to především chtít a musíme proto také něco udělat a také za to nést osobní odpovědnost. V případě, že něčeho dosáhneme jenom tím, že nám někdo něco dal nebo zařídil, aniž bychom pro danou věc museli vůbec něco podniknout, nemá tato skutečnost dlouhého trvání.

Máme v sobě schopnost soustředit se na věci, na nichž záleží? Máme schopnost si jít nekompromisně za svým cílem a dokážeme se soustředit na věci podstatné? Asi je vhodné, pokud jsme si stanovili dlouhodobější, větší úkol, umět si rozdělit tento úkol na menší, krátkodobější a časově zvládnutelnější cíle. Poté bude určitě mnohem lepší pokračovat, neboť zvládnutí menších cílů nám přinese pocit štěstí, radosti, pocit úspěchu a bude nás motivovat do další práce. Naše psychická odolnost se projeví právě v případech, kdy jsme pod velkým tlakem, dostáváme se do stresu. V tuto chvíli je nesmírně důležité, jak máme nastavené hodnoty a jaké máme přesvědčení ve svém pracovním životě.

5.6 Sebedůvěra

Jak si nejlépe odpovědět na otázku, co to vlastně sebedůvěra je. Máme ji každý stejně, nebo se právě v této oblasti lišíme.

Sebedůvěra je cyklus a znamená schopnost jednat a řídit svůj osud.⁴⁰

Můžeme si rozdělit sebedůvěru do takových tří menších podskupin a budeme si ji definovat pomocí chování skupiny lidí.

Do první skupiny můžeme zařadit takové jedince, kteří mají hlubokou vnitřní důvěru, vyznačují se pokorou, která je odlišuje od jiných. Negativní odezvu chápou jako prostředek ke svému rozvoji a ne naopak, jak je spíše typické, jako útok na svoji vlastní osobu. Nemají potřebu stále někomu do kola opakovat svoje úspěchy, nepotřebují ujišťování zvenku, mají sice někdy pochybnosti o své sebedůvěře, ale jejich vnitřní důvěra je velmi silná. Mají v sobě touhu a především schopnosti, jako je stanovení a naplňování náročných cílů, riskovat, rozhodovat se, mít odpovědnost, objektivně zvažují silné a slabé stránky, z neúspěchu jsou schopni vyvodit kritiku a poučit se, mají silný základ pro zvládání stresu.

V druhé skupině najdeme jedince, kteří se tváří, že mají velmi vysokou sebedůvěru, velmi často mají potřebu, aby nám o své velké sebedůvěře i patřičně podali přesný výklad. Sebedůvěra u těchto lidí je především vidět, neboť nás neustále utvrzují a snaží se přesvědčit, že jí přímo oplývají. Zpravidla jsou to lidé, kteří se snaží přesvědčit sami sebe a posléze i své okolí o jejich silné sebedůvěře, která je ovšem velmi zranitelná.

Do poslední skupiny můžeme zařadit takové jedince, kteří si nedostatek sebedůvěry plně uvědomují. Patří sem takoví jedinci, kteří zpravidla zkresleně a negativně vnímají, názory a postoje ostatních lidí a to především v souvislosti s jejich schopnostmi. Mají totiž pocit, že svoji pozici zastávají omylem, náhodou, dílem štěstí. Nevěří si. Stále čekají, až budou konfrontováni a ukáže se, že na daný post nejsou dost dobří. Sami sebe vystavují neustálému tlaku z vyžrazení, což omezuje jejich schopnost riskovat. Nemají sebedůvěru, byť mohla být jejich výkonnost zpočátku na velmi vysoké úrovni, vysoká výkonnost přichází ruku v ruce s vysokou mírou sebedůvěry.⁴¹

⁴⁰ YEUNG, *Sebedůvěra – umění získat cokoliv chcete*, 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2009, s. 23. ISBN 978-80-247-3127-8

⁴¹ MOORHOUSE, *Jak získat psychologickou odolnost*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, s. 100. ISBN 978-80-247-3022-6

„Dnešní lidé mají stále stejnou nervovou soustavu, jakou měli naši prehistoričtí předci. V dávných dobách platil zákon džungle: lov, nebo budeš uloven. Současný život není tak prostý, mnozí lidé se vystavují stresu, protože mají nevhodné zaměstnání, šikanuje je nadřízený nebo žijí v manželství se špatným partnerem. Takový dlouhodobý stres snižuje sebedůvěru a omezuje naši schopnost řešit problémy.“⁴²

Při některých činnostech máme vysokou sebedůvěru, ale někdy potřebujeme zvýšit sebedůvěru v některé oblasti našeho života. Ke klíčovým oblastem našeho života patří, náš fyzický stav, intimní život, naše rodina, vztahy s jinými lidmi, naše zaměstnání, naše finanční situace, smysl života.⁴³

Sebedůvěra je tedy schopnost jednat. Je to cyklus, ve kterém řídíme, co budeme dělat, jak budeme myslet, jakým způsobem cítíme. Obavy a strach jsou často součástí tohoto cyklu. Sebedůvěru lze pěstovat, záleží na každém z nás, jakým způsobem se k tomuto tématu postavíme. Analýzou našeho současného stavu zjistíme, jak jsme na tom se sebedůvěrou.

⁴² TAYLOR, *Sebedůvěra v práci*, 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, s. 165. ISBN 978-247-4276-2

⁴³ YEUNG, *Sebedůvěra – umění získat cokoliv chcete*, 1.vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2009, s. 29. ISBN 978-80-247-3127-8

6.PRAKTICKÁ ČÁST

6.1 Průzkum v terénu

Pro praktickou část této práce byla zvolena metoda: dotazníkový průzkum. Záměrem bylo zjistit, jakým způsobem respondenti plánují pracovní čas, zda si stanovují cíle a priority v pracovním životě. Zda vnímají nějaká omezení. Téměř stejná metoda byla zvolena i pro otázky týkající se osobního života. Jedno téma bylo zvoleno pro otázky týkající se syndromu vyhoření. V závěru byly zvoleny otázky ohledně spokojenosti ve vlastním životě.

Cílem dotazníkového průzkumu bylo zjistit, zda se cítí být respondenti spokojení v osobním i pracovním životě, do jaké míry jsou schopni plánovat, jaká je jejich volba priorit, zda dokáží vyvažovat mezi osobním a pracovním životem, jakým způsobem souvisí dosažený věk se spokojeností a vyrovnaností v životě.

Průzkumné předpoklady

Pro průzkum byly stanoveny následující předpoklady.

V souvislosti s cílem této práce byly zvoleny následující předpoklady.

- 1.v pracovním životě jsme schopni lépe a systematictěji plánovat.
- 2.v osobním životě plánujeme krátkodobě, maximálně v časovém období pěti let.
- 3.syndrom vyhoření je obava, která nás omezuje, vzhledem k současnému nastavení celkového dění ve společnosti je to problém, který nelze ignorovat
- 4.v pracovním i osobním životě dokážeme stanovovat cíle, volíme priority, dokážeme odlišit důležité od naléhavého
- 5.vyvažování mezi pracovním a osobním životem je pojem srozumitelný, ale v praktické rovině je opomíjen, zanedbáván, podceňován

6.2 Použitá metodika

Pro průzkum v terénu byla zvolena dotazníková metoda. Respondentům byl předložen vytvořený dotazník, který se skládal z devíti hlavních témat, každé hlavní téma mělo čtyři podtémata, jejímž cílem bylo přiblížit zkoumané téma. U každého z hlavních témat byl dán prostor ke slovnímu vyjádření. Slovní vyjádření nebylo přímo podmínkou pro vyplnění dotazníku, z pohledu průzkumu se jednalo o subjektivní vyjádření daného respondenta. Smyslem slovního vyjádření byl ucelenější náhled na zkoumanou problematiku u jednotlivých respondentů a nebylo pro účely statistického vyhodnocení nutnou podmínkou. Hlavní témata byla volena tak, aby byly v minimální možné míře nezaměnitelné a srozumitelné. Doplňující podtémata se vždy týkala pouze předkládaného bloku.

Dotazník byl předložen respondentům v elektronické podobě na jednotlivá pracoviště, současně byly předloženy i vytištěné verze k použití. Odpovědět na tento dotazník bylo možné opět elektronickou cestou, nebo bylo možné odevzdat vytištěnou verzi. Vyplněné dotazníky byly odevzdávány anonymně, na tuto skutečnost byli respondenti upozorněni již v úvodu žádosti o vyplnění dotazníku.

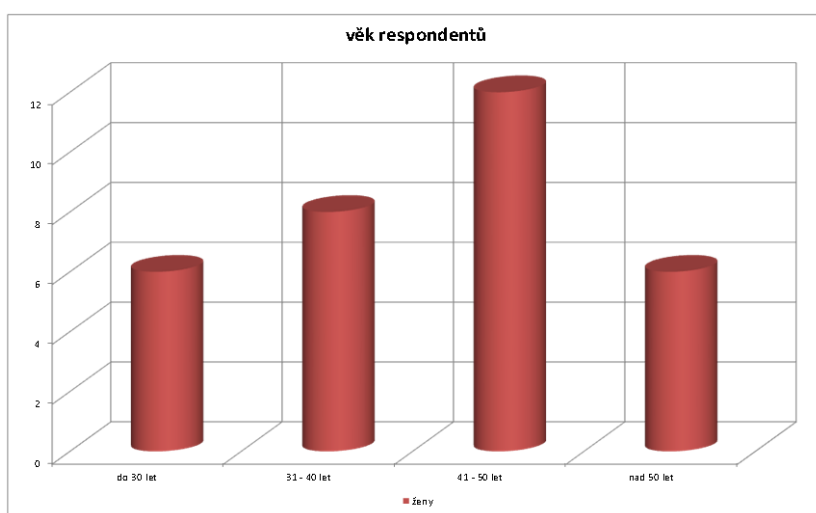
První část dotazníku byla zaměřena na základní zjištění o respondentech, věk, pohlaví, vzdělání. Druhá část dotazníku zjišťuje odpovědi na zvolená témata v jednotlivých kategoriích. Na předložené konstatování bylo možné odpovědět, rozhodně nesouhlasím, nesouhlasím, souhlasím, rozhodně souhlasím, neumím se vyjádřit.

Pro přehlednost byla jako kladná odpověď zvolena varianta, souhlasím a rozhodně souhlasím.

6.3 Charakteristika souboru

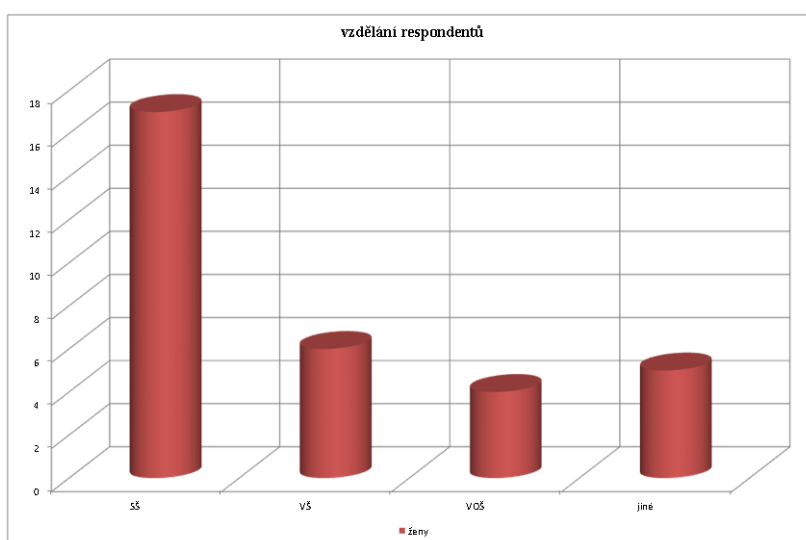
Vytvořený dotazník byl předložen celkem 58 respondentům. Vyplněno bylo 32 dotazníků tak, aby bylo možné provést statistické vyhodnocení. Šest došlých dotazníků bylo vyplněno neúplně, nebyla vyplněna všechna konstatování, chybělo i slovní vyjádření. Z tohoto důvodu bylo těchto 6 dotazníků z průzkumu vyjmuty. Všechny řádně vyplněné dotazníky zaslaly pouze ženy. Návratnost platných odevzdaných dotazníků představuje 55 %. Osloveni byli zaměstnanci jedné akciové společnosti, tato společnost se zabývá obchodní činností.

Graf 1: Rozdělení respondentů z hlediska věku



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 2: Rozdělení respondentů z hlediska vzdělání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

6.4 Analýza výsledků

Prvním zkoumaným tématem bylo plánování pracovního času. Toto téma bylo zvoleno z důvodu aktuálnosti. Nastavená rychlost zpracování zadávaných pracovních úkolů, pružnost, neustálá reakce na požadované změny, nutí k plánování pracovního času. Nejvíce kladných odpovědí, bylo jich 25, konstatování: pracuji více jak 40 hodin týdně, což představuje 78 % z celkově 32 odevzdaných dotazníků. Počet kladných odpovědí je vysoký. Nejčteněji byla zastoupena věková skupina od 41 do 50 let. Nejméně kladných odpovědí bylo na konstatování: práce z domova je pro mě přínosem, znamená to 31%. Ohledně slovního vyjádření bylo nejvíce zmiňováno právě konstatování, týkající se možnosti pracovat z domova. Pro větší část respondentek by tento způsob nebyl vyhovující. Obávají se ztráty kontaktu s pracovním prostředím, ztráta pracovních schopností a dovedností a již získaných pozitivních návyků. Jejich osobní rozvoj by se pozastavil, hrozilo by ustrnutí v jejich kariérním postupu. Tuto možnost by využily pouze 2 respondentky v kategorii do 30 let, 2 respondentky v kategorii od 31 do 40 let a 6 respondentek v kategorii od 41 do 50 let. Zpracování týdenních pracovních plánů se volí při složitějším zadání pracovního úkolu, zpětná kontrola není zcela zažitým pracovním postupem. Delegování vhodných pracovních úkolů se vyskytuje převážně v kategorii do 30 let.

Druhé zkoumané téma, stanovování pracovního cíle. Nejvíce kladných odpovědí bylo možné nalézt u zkoumaného konstatování, splněný cíl motivuje k vyššímu cíli, 16 kladných odpovědí, 50%. Nejvíce kladných odpovědí zaznamenáno v kategorii do 30 let a v kategorii od 31 do 40 let. Ve slovním vyjádření se respondentky zaměřily na jimi zvolené systémy zapisování, poznamenávání si pracovních cílů, bohužel bez zpětné kontroly, nebo pravidelného vyhodnocování. Stanovení pracovního cíle pro respondentky není zcela zásadním problémem, ale dosažení cíle není prioritou. Nesplnění stanoveného cíle respondentky nevyhodnocují jako selhání, ale převládá názor, že stanovený cíl byl zvolen příliš ambiciózně, nepřátelské pracovní prostředí, špatná komunikace, přivlastnění si dobrých pracovních výsledků někým jiným.

Třetí zkoumané téma, odsouvání pracovních povinností. Nejvíce kladných odpovědí zaznamenáno v bloku, existují neoblíbené činnosti, 26 kladných odpovědí, 81%. Nejvíce zastoupena věková kategorie od 41 do 50 let, nejméně kategorie do 30 let. Velmi kladně lze hodnotit výsledek u odpovědí, snažím se zbavit tohoto nežádoucího

návku, 22 kladných odpovědí, 69%. Tento výsledek svědčí o uvědomění si reálného problému a současně je nastíněna snaha o řešení. Téměř u každého slovního vyjádření bylo zaznamenáno, že odsouvání pracovních povinností je velký problém. Nejedná se pouze o možnost vzniku časové smyčky, do které se respondentky velmi často dostávají, ale o vědomé odsouvání činností, které jsou rutinní, vyžadují velké množství energie, jsou zadávány v nejméně vhodné dobu. Jak vyplývá z toho šetření, zadané téma bylo respondentkám blízké a známé. Velmi pozitivní je přesto zjištění, že se zde existuje snaha tento problém řešit, nikam se neodsouvá.

Dalším zkoumaným tématem bylo, stres v pracovním životě. Nejvíce kladných odpovědí se vyskytovalo v bloku, cítím se často pod tlakem a ve stresu, 22 kladných odpovědí, 69%. Nejvyšší zastoupení bylo v kategorii od 41 do 50 let. V kategorii do 30 let nebyla žádná kladná odpověď. Ve slovním vyjádření se často opakovaly odpovědi, které svědčí o skutečnosti, že je nepsaným pravidlem brát si práci k domácímu zpracování, aby nebyl narušen chod dalšího pracovního dne, aby nedocházelo k vytvoření časové smyčky a následnému stresovému podnětu, chybějící čas. Respondentky uvádí, že stresovým podnětem jsou dlouhé a neřízené porady, absolvování povinných školení, které nemají z jejich pohledu pozitivní přínos, neprofesionálně nastavené pracovní zadání od nadřízených

Páté nastavené téma, priority v pracovním životě. V tomto bloku se poměrně často vyskytlo konstatování, neumím se vyjádřit. Nejvíce kladných odpovědí bylo zaznamenáno v sekci, řeším všechny požadované úkoly, 19 kladných odpovědí, 59%. Nejvyšší zastoupení bylo v kategorii od 41 do 50 let, v kategorii do 30 let byla pouze 1 kladná odpověď. Druhý blok s nejvíce zastoupenými kladnými odpověďmi představoval, dokážu aktivně určit důležité od nálehavého, 11 kladných odpovědí, 34%. V kategorii do 30 let jsou 4 kladné odpovědi, stejné množství lze nalézt i v kategorii od 31 do 40 let. Ve slovním vyjádření bylo možné nalézt konstatování, všechny zadávané pracovní úkoly jsou řešeny ve velké časové tísní, pod tlakem, často bez dostupných informací.

Šesté téma bylo zvoleno, plánování osobního času. Nejvíce kladných odpovědí se vyskytovalo u bloku, vytvářím maximálně roční plány, 18 kladných odpovědí, 56%. Nejvyšší zastoupení bylo v kategorii nad 50 let, 6 kladných odpovědí. Nejméně kladných odpovědí bylo v bloku, v osobním životě neplánuji, pouze 6 kladných

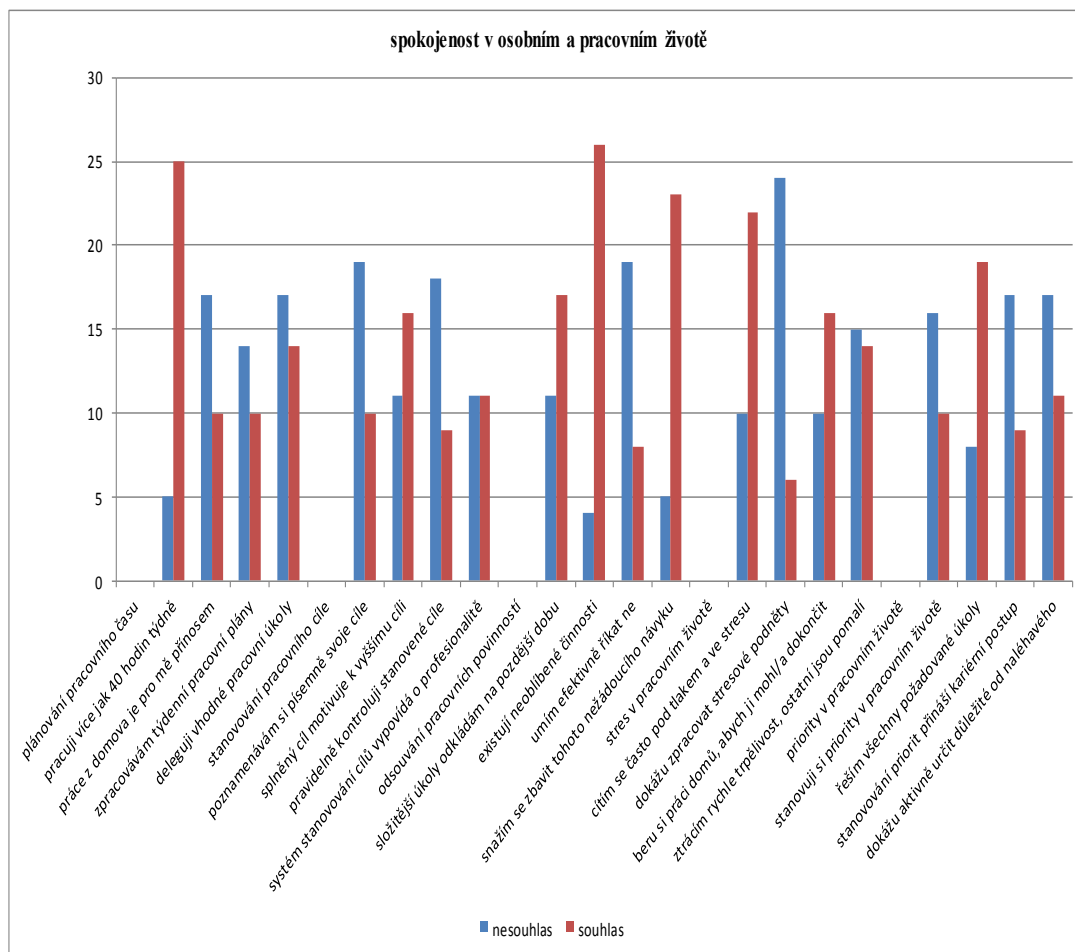
odpovědí, 19%. Ve slovním vyjádření bylo konstatováno, v osobním životě dochází k plánování na kratší časové úseky, nejvyšší horizont jeden rok, maximálně pět let, vždy s ohledem na současnou životní situaci s přihlédnutím na možné změny, které mohou nastat.

Sedmé téma bylo zvoleno, stanovování osobního cíle. V tomto oddílu bylo nejvíce kladných odpovědí u dvou zvolených bloků, osobní cíl je důležitější než pracovní cíl a cíle volím dle současných možností, 22 kladných odpovědí, 69%. Nejvíce kladných odpovědí bylo zastoupeno v kategorii do 30 let a v kategorii od 41 do 50 let. Nejméně kladných odpovědí bylo v bloku, nemám osobní cíle, nedůležitá oblast, pouze 7 kladných odpovědí, 22%, v kategorii od 31 do 40 let lze nalézt 3 kladné odpovědi.

Předposlední téma, syndrom vyhoření. U tohoto tématu lze najít větší množství kladných odpovědí u každého zvoleného bloku. Z výsledků šetření vyplývá, že pojem není neznámý, respondenty si uvědomují nebezpečí. Větší část kladných odpovědí se nachází v kategorii od 31 do 40 let, od 41 do 50 let a v kategorii nad 50 let. Zajímavé je vyhodnocení v bloku, pozoruji únavu, vyčerpání, podrážděnost, celkem 16 kladných odpovědí, 50%. V kategorii do 30 let žádná kladná odpověď. Slovní vyjádření bylo poměrně strohé, ani jedna respondentka nemá osobní zkušenost, ale ve svém okolí tuto skutečnost zaznamenaly. Tento pojem většina respondentek spojuje s pracovním životem. V osobním životě, dle jejich vyjádření, toto ohrožení není tolik nebezpečné. Závěrem je možné konstatovat, že vyjádření v tomto bloku musíme považovat za velmi subjektivní.

Poslední téma, spokojenost v osobním i pracovním životě. Nejvíce kladných odpovědí lze nalézt v bloku, dokážu si najít čas pouze pro sebe, 21 kladných odpovědí, 66%. Kladné odpovědi lze najít ve všech věkových kategoriích, téměř ve stejném zastoupení, co se týče četnosti. V bloku, celkově jsem spokojený/á, vyrovnaný/á, bylo v dotazníkovém šetření nejméně kladných otázek, 11, 34%. V kategorii do 30 let jsou 4 kladné odpovědi, v kategorii od 31 do 40 let jsou také 4 kladné odpovědi. Ve slovním vyjádření byly zaznamenány odpovědi, kdy se respondenty cítí být spokojené, ale obávají se negativních životních situací, které by mohly narušit současný stav. Je velmi pozitivní zjištění, že bylo hodně kladných odpovědí v bloku najít si čas pouze pro sebe. Zájmy a záliby respondentek byly velmi rozmanité, sport, ruční práce, pěstování cizokrajných rostlin, chov domácích mazlíčků, čtení knih, divadlo, kino.

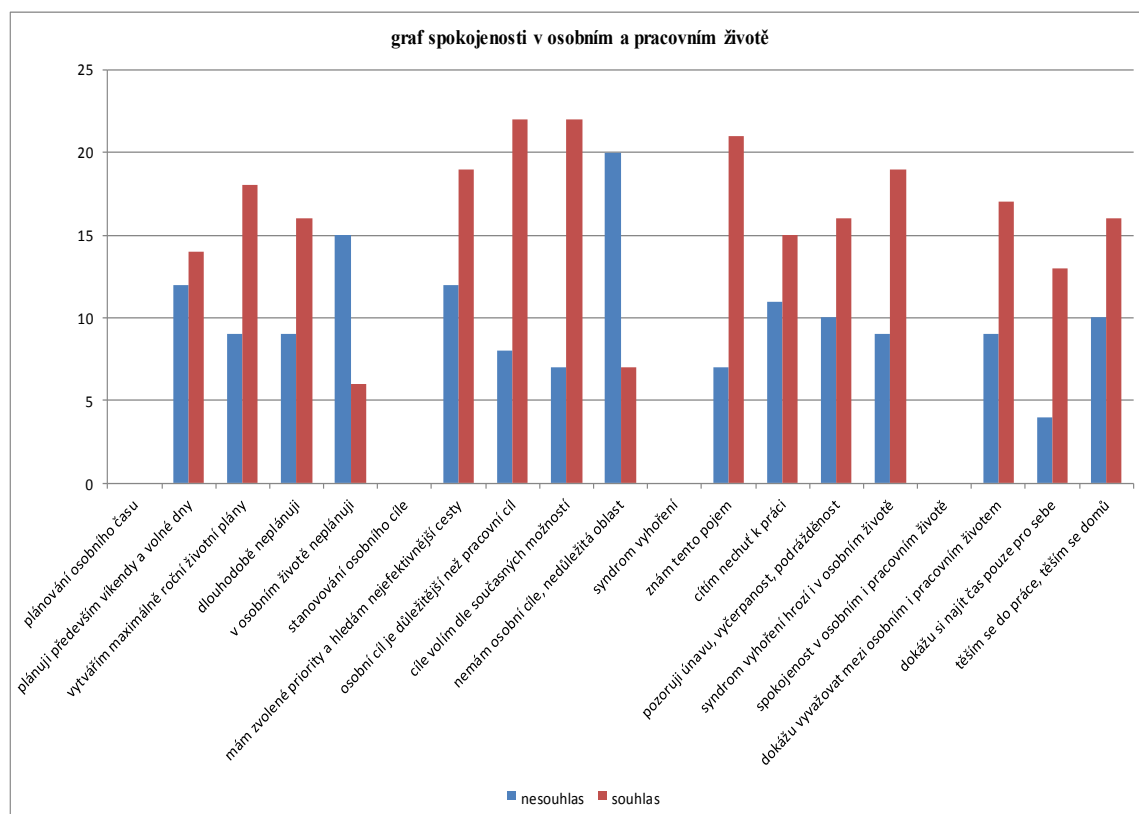
Graf 3: Spokojenost v osobním a pracovním životě



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Pro přehlednost byl vypracován graf, ve kterém jsou zaznamenány pouze kladné odpovědi: souhlasím a rozhodně souhlasím, a záporné odpovědi: nesouhlasím a rozhodně nesouhlasím.

Graf 4: Spokojenost v osobním a pracovním životě



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf spokojenosti byl rozdělen na dvě části, graf 3: nám předkládá výsledky šetření v oblasti pracovního života, graf 4: znázorňuje zaznamenané odpovědi v oblasti osobního života. Cílem tohoto zpracování bylo přehledné grafické znázornění odpovědí respondentek na dané téma.

6.5 Vyhodnocení výsledků

1.v pracovním životě jsme schopni lépe a systematičtěji plánovat

Z výsledků šetření vyplývá, že plánování v pracovním životě není silná stránka. Převažuje negativní výsledek. Alarmující je zjištění, že velká část dotazovaných pracuje více jak čtyřicet hodin týdně, velmi často je práce zpracovávána z domova. Přesto, možnost využít systému pracovat z domova není přínosem. Z tohoto zjištění vyplývá, že pracovat z domova si respondentky vyzkoušely, ale vždy jen v souvislosti s nemožností dokončit zadané pracovní úkoly v pracovním prostředí, proto je tento systém z jejich pohledu nežádoucí a rozhodně nejsou nakloněny ho využívat. V souvislosti s tímto nastaveným problémem se nabízí řešení, vyhodnotit definování pracovního místa, jakým způsobem je nastavena pracovní činnost jednotlivých pracovních pozic. Vyhodnotit, jakým způsobem jednotliví pracovníci využívají nastavený pracovní čas, jakým způsobem jsou schopni řídit nastavený čas, v jakém časovém rozložení dochází k největším časovým ztrátám, které potom musí řešit vypracováním zadaných úkolů z domova.

Pozitivním způsobem lze hodnotit zjištění, že stanovování cílů motivuje k dosažení vyšších cílů. Bohužel písemné zpracování stanovování cílů nepřevažuje, zpětná kontrola dosažených cílů, nebo celého námi zvoleného systému také není, jedná se o záležitost spíše individuálního charakteru. Vybraný vzorek často odsouvá pracovní povinnosti, existují neoblíbené činnosti, přestože je vysoký nárůst odpovědí, že s tímto špatným pracovním návykem většina respondentů bojuje.

Zvolený předpoklad, že jsme schopni v pracovním životě lépe a systematičtěji plánovat není možné potvrdit.

2.v osobním životě plánujeme krátkodobě, maximálně v časovém období pěti let.

V osobním životě respondenti vytváří především roční plány, jak vyplývá z průzkumu, respondenti dlouhodobě neplánují. Jak vyplývá z šetření, plánujeme především volné dny a víkendy. Převažují kladné odpovědi, ale není to převaha přesvědčující, protože nesouhlasné odpovědi se velmi přibližovaly. Dokážeme volit priority a současně hledáme neefektivnější cesty k jejich splnění. Toto zjištění je velmi pozitivní. Vzhledem ke skutečnosti, že plánujeme maximálně v ročním časovém intervalu, stanovený předpoklad se nepotvrdil.

3. syndrom vyhoření je obava, která nás omezuje, vzhledem k současnému nastavení celkového dění ve společnosti je to problém, který nelze ignorovat

Všichni respondenti si uvědomují nebezpečí syndromu vyhoření, potvrdili, že znají toto ohrožení. Na druhé straně z šetření vyplývá, že únava, vyčerpanost a podrážděnost převažovala v kladných odpovědích. Pravděpodobné vysvětlení tohoto rozporu, o problému jsme poměrně dost informovaní, vždy se ovšem týká někoho jiného, sami si neradi přiznáváme problém, nebo dokonce možnost ohrožení. Velmi často tento problém necháváme gradovat do mezních poloh. Nechceme si tento problém přiznat. Podkladem pro vznik syndromu vyhoření jsou dva základní předpoklady, nastavení osobnosti (určení osobnosti, naše schopnosti a dovednosti, naše schopnost reagovat na stresové podněty, vyrovnávat se svým okolím) a prostředí, ve kterém pracujeme a žijeme. Velmi důležitá je prevence jako taková. Mezi preventivní opatření lze zařadit, existenci přátelských mezilidských vztahů, reálné sebepoznání a sebehodnocení, naučit se říci o pomoc, pokud naše síly již nestačí, pravidelně se starat o svoji fyzickou i psychickou stránku, najít si opravdové přátele a nezapomínat na svoje záliby, které jsou jenom pro nás.

Pojem syndrom vyhoření většina respondentek přiznala, že zná. Přiznává, že hrozí i v osobním životě, Z výsledků šetření však vyplývá, že se tento problém vždy zpravidla týká někoho jiného. Respondentky přiznávají, únavu, vyčerpanost, podrážděnost, nechuť k práci. Právě tyto skutečnosti svědčí o možném hrozícím nebezpečí, které by se nemělo podceňovat. Nesmírně důležitá je prevence, důsledné přiznání si problému, schopnost umět požádat o pomoc. Nastavený předpoklad tedy není možné zcela potvrdit.

4. v pracovním i osobním životě dokážeme stanovovat cíle, volíme priority, dokážeme odlišit důležité od naléhavého

V pracovním i osobním životě dokážeme stanovovat cíle, částečně jsme schopni i stanovovat priority, ale nejsme schopni důsledně provádět zpětnou kontrolu. Osobní cíl je důležitější než pracovní cíl, rozhodujeme se podle současné situace a daných možností. Nejsme schopni zcela prakticky odlišit důležité od naléhavého. Z šetření vyplývá, snaha o vyřešení všech zadávaných pracovních úkolů. Nastavený předpoklad se nepotvrdil.

5.vyvažování mezi pracovním a osobním životem je pojem srozumitelný, ale v praktické rovině je opomíjen, zanedbáván, podceňován

Jak je patrné z odpovědí respondentek, jsou přesvědčené o skutečnosti, že dokáží vyvažovat mezi pracovním a osobním životem. Je velmi pozitivní, že převažovaly kladné odpovědi v nastíněné oblasti, najít si čas pouze pro sebe. Přestože některé výsledky tomuto tvrzení zcela neodpovídají, je zřejmé, že si respondentky uvědomují závažnost tohoto problému.

Zcela pozitivním výsledkem průzkumu, je zjištění, že se respondentky těší do práce i domů. Z tohoto vyplývá, že systém jejich vyvažování mezi osobním a pracovním životem je v určité rovnováze. Na druhé straně ovšem výsledek šetření, celkové spokojenosti a vyrovnanosti neodpovídá výše uvedenému šetření. V tomto bodu se zcela jasně projevila složka subjektivity dotazovaných respondentek. Respondentky jsou sice v určité oblasti vztahu osobního a pracovního života spokojené, ale v obecném definování tohoto nastíněného problému, je výsledek negativní. Nastavený předpoklad se zcela nepotvrdil, pouze částečně.

ZÁVĚR

Záleží především na nás samotných, jaký způsob zvolíme, nebo se necháme ovlivňovat svým okolím a budeme plnit očekávání, nebo dokonce představy jiných. Měli bychom dát smysl tomu, co děláme, vědět proč to děláme a jakých výsledků chceme dosáhnout. Přebíráme odpovědnost za své jednání a chování, nezříkáme se jí. Naše seberealizace je jedním z velmi důležitých bodů v našem životě. Musíme si vzít určitý prostor pro svoji seberealizaci, vydat ze sebe to nejlepší, vykonávat práci, kterou umíme dobře, ve které jsme nejlepší, ve které máme úspěchy.

V poslední době se můžeme častěji než dříve setkat s pojmem satelitní způsob života. To znamená, že preferujeme jednu z oblastí našeho života více, nebo dokonce upřednostňujeme pouze jednu oblast a ostatní nejsou důležité, nebo jsou jenom na dobu nezbytně nutnou. Nemáme tedy žádné propojení s jednotlivými oblastmi, vsázíme pouze na jednu kartu. Nehledáme soulad mezi jednotlivými oblastmi, stavíme je v podstatě proti sobě.

V současnosti se stává velmi atraktivní tzv. práce z domova, u profesí, u kterých je to možné. Firmy tuto možnost využívají, má však svoje výhody i nevýhody a to z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance. Pokud dostaneme možnost pracovat z domova a tuto možnost využijeme je nezbytné, nastavit si jasná pravidla, stanovit si jasné hranice. Jedná se v první řadě o nastavení pracovní doby, jsme sice doma, ale pracovní čas musíme využívat především k práci. Mimopracovní záležitosti je nutné vyřizovat po pracovní době, nepodléhat iluzi, že jsme v domácím prostředí, není velkým problémem vyřídit urgentní záležitosti. Odolat tlaku jiných, nebo svých vlastních nevyřízených osobních úkolů je mimořádně důležité. Termíny k dokončení pracovních úkolů se musí stát samozřejmostí, vždyť v zaměstnání tyto termíny také jsou, dodržují se.

Nesmíme ovšem zapomínat na sociální rovinu tohoto typu práce. V případě, že začneme pracovat z domova, musíme mít na paměti dva důležité faktory, plánovat si společenská setkání s lidmi, kteří s pracovním procesem vůbec nesouvisí a na druhé straně neopomíjet ani pracovní kontakty s lidmi, kteří jsou stále v pracovním prostředí a možnost pracovat z domova nevyužili. Z výše uvedeného vyplývá, tento druh pracovní komunikace není rozhodně určen pro jakékoli povolání, současně je nutné zdůraznit, není vhodný pro každého jedince.

Není pochyb o skutečnosti, že žijeme ve světě, který od nás žádá stále více. Chceme více vydělávat, chceme si kupovat stále větší domy, chceme více oblečení, chceme více času. Jsme nuceni pracovat stále více, pod zvyšujícím se tlakem, rychleji, přesněji, přijímat za svá rozhodnutí odpovědnost. My jsme ovšem limitovaní, protože pro každého z nás prostě existují omezující podmínky, za stanovenou mez již nelze dále pokračovat. Proto bychom se měli naučit dělat méně věcí, ale především takové, které budou mít pro nás maximální účinek, jinak řečeno nedělat vše a za každou cenu, ale dokázat si vybrat takové záležitosti, které jsou pro nás důležité, které nás dokáží posouvat dále, z kterých máme dobrý pocit, díky kterým nás čeká například povýšení v práci. V osobním životě cítíme spokojenost, nejsme uštvaní, nemusíme si brát práci domů, těšíme se domu na svoje blízké, máme na ně čas a rádi s nimi trávíme svoje volno, dokážeme vyhledávat nové sociální kontakty.

Je tedy nezbytné, abychom se naučili stanovovat si meze, díky tomu dokážeme volit to nejdůležitější. V opačném případě se necháváme zahltit, budeme sice vypracovávat celou řadu úkolů, možná dokážeme zpracovat více problémů než ostatní, ale vystavujeme se velkému nebezpečí, nebudeme dělat nic pořádně, naše práce nebude mít žádný přínos, budeme se zabývat ohromným množstvím informací, které musíme samozřejmě v tak velkém obnosu práce zpracovat, ale výsledkem může být pouze naše vyčerpanost, fyzické chátrání. Necháváme se prostě řídit od jiných. Zjednodušovat a stanovovat si meze ovšem nemusíme vůbec jenom v pracovním prostředí, především v osobním životě se tyto zásady musíme naučit využívat.

Pokud žijeme bez námi zvolených omezení, je pouze otázkou času, kdy přestaneme mít na všechny naše aktivity prostor, ale my se přesto začneme snažit, do našeho omezeného prostoru vše vložit. V případě, že se naučíme a hlavně si dokážeme stanovit meze a to jak v práci, tak i v osobním životě, nastane změna. Podstatně si zjednodušíme svět kolem nás, bude přehlednější, budeme se moci lépe soustředit, protože svoji energii nebudeme muset rozdělovat do celé řady činností, ale budeme se věnovat pouze omezeným aktivitám, budeme dělat jenom to důležité. Dokážeme mnohem rychleji dosahovat svých stanovených cílů, už se nám nebudou ztrácet v nedohlednu, už se nebudeme muset vzdávat svých cílů, nebo je neustále odsouvat a tím se samozřejmě neustále stresovat a ztrácet svoji motivaci pro další práci. Naučíme se druhým říkat ne,

nemusíme dělat práci za ostatní, abychom se ukázali, že všechno dokážeme, náš čas je důležitý a možná i důležitější než jejich, získáme větší prestiž.

Zásadní otázka, kterou musíme vyřešit, zní, co je pro nás nezbytné, co je pro nás důležité. V podstatě nezáleží na tom, zda právě řešíme, jakými činnostmi se budeme zabývat tento týden, tento měsíc, tento rok nebo se zamýšlíme, co budeme dělat ve svém životě.

Musíme si srovnat svoje životní hodnoty, svoje principy a jaký máme vlastně smysl života, z toho poté vyplývají naše cíle. Naše cíle musí vycházet z reálných parametrů, uvědomění si kritéria ve smyslu, toto je pro nás nezbytné, toto jenom chceme. Svoje rozhodování stále rekapitulujeme, asi není příliš vhodné si udělat pořádek ve svém životě, stanovit si priority, cíle, náš smysl života, kam vlastně spějeme, čeho chceme dosáhnout a už více nad touto otázkou nepřemýšlet. Naším cílem je snaha o zjednodušení života, abychom dokázali pracovat efektivně a to ve všech oblastech, ne jenom v jedné a v ostatních pracovali nesmyslným postupem. Proto je velmi důležité pojmenovat to, co je pro nás důležité a abychom dokázali eliminovat ostatní nedůležité a nepodstatné záležitosti, poté je pro nás již mnohem jednodušší zjednodušovat náš život.

Žijeme ve společnosti, která se nachází neustále ve stresu. Tak nějak s ochotou nebo bez ní na závod s časem určitým způsobem přistupujeme každý. Všichni jsou totiž v neustálém časovém omezení, pokud jsou všichni, asi bychom měli být i my, pokud to dělají všichni, tak je to asi dobré, výhodné, v pořádku. Víceméně neřešíme nesmyslnost zoufalého tempa, podstatné je dělat všechno rychle, abychom alespoň něco stihli.

Nacházíme se v době bleskové komunikace, stále dostáváme nové a nové informace, které jsme nuceni vyhodnocovat. Je tedy pouze otázkou času, kdy nebudeme schopni tak rychle reagovat, tyto informace nás prostě zavalí, nejsme schopni vše zvládat. Zpravidla jsme nuceni pracovat na několika záležitostech najednou. Umění se soustředit na jeden aktuální úkol je pro nás cesta ze začarovaného kruhu. Vůbec schopnost soustředění je naše pozitivum. Řešit pořádek dokola, co se už stalo, nebo zabývat se otázkami typu, co by mohlo například v budoucnosti přijít je v podstatě k ničemu. Naše myšlenky totiž stále přeskakují od jednoho mantinelu k druhému a výsledek není žádný. Určitě se nevyhneme myšlenkám o minulosti nebo budoucnosti, to je zcela přirozené, každý tak přemýšlíme, ale je v podstatě nesmyslné se například minulostí nebo

budoucností trápit. Je tedy podstatné naučit se soustředit na přítomnost a řešit aktuální záležitosti. Toto pravidlo samozřejmě platí jak pro pracovní život, tak i pro soukromý život.

Abychom byli ve svém životě šťastní a úspěšní, je nezbytné přijmout si za vlastní nové návyky a chtít ve svém životě změnu. Musíme si však uvědomit, že změny je nutné dělat postupně, neboť chtít všechno hned a naučit se jinak přemýšlet a jiným způsobem pracovat by nás mohlo opět dovést jenom k chaotickému a velmi hektickému životu.

Žijeme v době, která je uspěchaná a nese s sebou takové nepsané pravidlo, úspěch přinese jenom maximální výkon. Mnoho z nás se tímto heslem řídí. Snažíme se o co nejlepší výkony a pokud možno ještě v nejrychlejším čase, bereme na sebe více činností, než dokážeme zvládnout, abychom ukázali, jak jsme připravení a schopní. Byť nejsme v pravém slova smyslu perfekcionista, snažíme se prostě být dokonalí. Naši skutečnou touhou je však být spokojení a úspěšní.

Jak tedy vlastně my všichni vnímáme čas, který máme. Měli bychom ho využívat co nejlépe, měli bychom se naučit vážit si času. Neměli bychom se nad ním rozčilovat a neustále se stresovat, že nic nestíháme. Když uvažujeme o času, vždy o něm uvažujeme pesimisticky, není na nic čas, vždy uvádíme do popředí to, čeho máme málo. Máme tedy jedinečnou možnost se zamyslet, začít se dívat na čas zcela jiným způsobem, tj. zastavit se a uvědomit si, že se nám času dostává, my ho vlastně máme, pouze o něm přemýšlíme v černých barvách. Stále v nás přetrvává představa, že čím rychleji vše dokážeme zvládnout, vše dokážeme zrychlit, přinese nám to šťastný a spokojený život. Již mnozí z nás pochopili, že tomu tak opravdu není. Umění se nehonit a dokázat se radovat ze života jako takového, prostě zpomalit a vnímat svět kolem sebe, nenechat se pohltit ostatním zrychleným světem, přináší úspěchy nejen v zaměstnání, ale i naprostou pohodu v osobním životě. Kvalita našeho života je s časem velmi úzce spojena. Důležitá je kvalita a nikoli kvantita. Proto je zcela bezpředmětné si neustále na sebe brát více činností, více úkolů, nové projekty. Stále přichází nové a zajímavé činnosti, ale u všech také nemusíme být. V jednoduchosti je krása. Pokud budeme mít omezený počet činností v zaměstnání, tj. takových činností, na které máme dostatek energie a soustředění, v osobním životě nám tak zůstane mnohem více volného času. Začneme pracovat na uskutečnění našeho záměru, získat rovnováhu mezi pracovním a osobním životem.

Zásadní nebezpečí pro nás představuje obrovský tlak ze všech stran, který může vyvolávat stresové situace, v případě chronického stresu může vést k syndromu vyhoření. Tento problém je stále zmiňován v souvislosti s pracovním prostředím, ale není to zcela pravdivé tvrzení. Velice důležitou součástí prevence a zvládání nadměrného stresu jsou relaxační techniky, kterých je obrovské množství, je pouze naším rozhodnutím, kterou si vybereme, nebo zda vůbec této možnosti využijeme. Pro shrnutí uvádím některé zásady, které nám pomohou odolávat stresu v zaměstnání. Měli bychom se naučit znát svoje problémy se zdravím a měli bychom být informovaní o tom, kde v případě potřeby hledat pomoc. Požádat o pomoc není selhání, nebo ztráta důvěryhodnosti, je to naopak projev hrdinství, neboť jsme si dokázali přiznat problém, uvědomili jsme si ho a hlavně chceme nastalou situaci řešit. Námi vykonávaná práce má smysl, je užitečná a prospěšná a na svou práci jsme v určitém slova smyslu hrdí. Věříme si, máme správně nastavenou sebedůvěru, známe svoje schopnosti a dokážeme je plně využít, dokážeme si svoji vlastní práci organizovat. Naše schopnost přijímat překážky a problémy jako výzvy, jako příležitost prokázat své schopnosti a znalosti, dokázat se prosadit. Dobré sebeuvědomění na tělesné i duševní úrovni. Záleží na skutečnosti, jak jsme schopni vytvářet kvalitní mezilidské vztahy a to dobré sítě sociálních vztahů mimo rodinu, tj. v pracovním prostředí, ale i mimo něj, ale také jak jsme schopní vytvořit dobře fungující rodinu. Naše schopnost komunikace s kolegy. V případě vytvoření přátelského pracovního prostředí tato komunikace usnadňuje týmovou spolupráci, zpravidla si jsme schopni porozumět, navzájem si poradit a pomoci, vzájemně se motivovat, dodávat si sebedůvěru, podporovat se. Získávání optimálního množství informací a dokázat zvládat nutné pracovní dovednosti v našem oboru. To nám především dodává jistotu, sebedůvěru, dokážeme se rozhodovat, bez negativních důsledků našeho svědomí, jsme kompetentní a pracujeme na správném místě, které nám dodává pocit uspokojení. Pokud dokážeme pracovat se svým stresem, dokážeme si vypěstovat jistou dávku odolnosti, zvyšují se nám zájmy a záliby, které tak zcela nesouvisejí se zaměstnáním a umožňují nám regeneraci sil. Měli bychom si najít přiměřený fyzický pohyb, vhodná tělesná cvičení, protože tělesný pohyb nemá pouze vliv na naši vzrůstající fyzickou kondici a zdraví. Pokud se budeme přiměřeně a trvale věnovat fyzickému pohybu, budeme odolnější vůči tlakům, které na nás působí, budeme schopni lépe reagovat, dokážeme se lépe soustředit, nebudeme se cítit unavení a

vyčerpání. V žádném případě nesmíme zapomínat na správný životní styl, především zdravou a vhodnou výživu. Měli bychom si pohlídat správné dávky přijaté a vydané energie a tomu přizpůsobit naše stravovací návyky. Jedná se o dlouhodobý proces, ne-li celoživotní. Pokud chceme prožívat kvalitní život, musíme se o své zdraví starat, chránit si jej, zbytečně se nevystavovat nebezpečí. Vhodné je najít si svůj vlastní soukromý program, který bude jenom náš, vytvoříme si svůj vlastní svět, do kterého můžeme v případě potřeby utíkat. Do této kategorie lze zařadit některé rukodělné práce, malování, hudba. V některých velkých firmách zaměstnavatel má zájem zkoumat zvláštní stresové faktory na pracovišti a snaží se na odstranění těchto nežádoucích faktorů pracovat. V rámci péče o zaměstnance jsou vytvářeny speciální tréninky, které se snaží právě tyto specifické stresory definovat, eliminovat a naučit se své zaměstnance s nimi pracovat a vyrovnávat se.

Seznam použité literatury:

- Babauta Leo, Síla jednoduchosti, 6 klíčových principů efektivity, které změni váš život, Computer Press, a.s., Praha, 2010, ISBN 978-80-251-1895-5
- Clegg, Time management, CP Books, a.s., Praha, 2005, ISBN 80-251-0552-10
- Graham Jones, Adrian Moorhouse, Jak získat psychologickou odolnost, Grada Publishing, a.s., Praha, 2010, ISBN 978-80-247-3022-6
- Gruber, Time Management, Manatement Press, Praha 2009, ISBN 978-80-7261-211-6
- Haynesová Marion E., Management osobního času, Jen tak uniknete časové pasti, Linde Praha s.s., 1993, ISBN 80-85647-22-2
- Janson, Jak nebýt perfektní, ale úspěšný, Grada Publishing, a.s., Praha, 2010, ISBN 978-80-247-3540-5
- Jeffers, Uvědom si svůj strach a překonej ho, Grada Publishing, a.s, Praha, 2010, ISBN 978-80-247-3585-6
- Kallwas Angelika, Syndrom vyhoření, Portál, s.r.o., Praha, 2007, ISBN 978-80-7367-299-7
- Knoblauch a kolektiv, Time management, Mějte svůj čas pod kontrolou, Grada Publishing a.s., Praha, 2012, ISBN 978-80-247-4431-5
- Minirth, Meier, Hawkins, Flournoy, Jak překonat vyhoření, Návrat domů, Praha, 2011, ISBN 978-80-7255-252-8
- Nešpor Karel, Uvolněně a s přehledem, Relaxace a meditace pro moderního člověka, Grada, Praha, 1998, ISBN 80-7169-652-8
- Pacovský, Člověk a čas, Grada Publishing, a.s., Praha, 2006, ISBN 80-247-1701-8
- Paulík Karel, Gruber David, Trénink radosti, Sebepoznání, seberozvoj, Emotion management, Repronis Ostrava, 2001, ISBN 80-86122-74-3
- Plamínek, Sebepoznání, sebeřízení a stres, Praktický atlas sebezvládnání, Grada Publishing, a.s., 2013, ISBN 978-80-247-4751-4
- Seiwert, Brian Tracy, Jak sladit práci a osobní život, Grad Publishing, a.s., Praha, 2011, ISBN 978-80-247-4021-8
- Publishing a.s., Praha 2013, ISBN 978-80-247-4751-4
- Stock, Burnout, Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout, Grada Publishing, a.s., dotisk 2011, Praha, ISBN 978-80-247-3553-5

Taylor Ros, Sebedůvěra v práci, Jak ji získat a posilovat, Grada Publishing, a.s., Praha, 2012, ISBN 978-80-4276-2

Toth Daniel, Personální management, v. Vydání, Praha: Galileo, 2012, ISBN 978-80-87415-05-4

Tracy Brian, Snězte tu žábu! Nakladatelství ANAG, 2007, ISBN 978-80-7263-403-3

Uhlig Beatris, Time management, Staňte se pánem svého času, Grada Publishing a.s., Praha, 2008, ISBN 978-80-247-2661-8

Veber a kol., Management, Základy, prosperita, globalizace, Management Press, 2007, Praha, ISBN 978-80-7261-029-7

Venglářová a kolektiv, Sestry v nouzi, Syndrom vyhoření, mobbing, bossing, Grada Publishing a.s., 2011, ISBN 978-80-247-3174-2

Yeung Rob, Sebedůvěra – umění získat cokoliv chcete, Grada Publishing, a.s., Praha, 2009, ISBN 978-80-247-3127-8

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 Koloběh bezcílnosti.....	13
Obrázek č. 2 Pozitivní koloběh cílů.....	15
Obrázek č. 3 Riemanův kříž.....	29

Seznam grafů

Graf 1: Rozdělení respondentů z hlediska věku.....	53
Graf 2: Rozdělení respondentů z hlediska vzdělání.....	53
Graf 3: Spokojenost v osobním a pracovním životě.....	57
Graf 4: Spokojenost v osobním a pracovním životě.....	58

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK POUŽITÝ PŘI VÝZKUMU.....	I
PŘÍLOHA B – VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	IV

PŘÍLOHY

PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK POUŽITÝ PŘI VÝZKUMU

Dotazník spokojenosti v osobním i pracovním životě.

Dovoluji si vám předložit dotazník, který je součástí výzkumu v rámci zpracování diplomové práce. Dotazník zkoumá spokojenost v osobním a pracovním životě. Je zcela anonymní a nemůže být v žádném případě zneužit proti vám. Tímto bych požádala o vyplnění všech uvedených konstatování. Zaškrtněte příslušné políčko křížkem. V předloženém dotazníku je na výběr z několika možností, prosím, zaškrtněte takovou možnost, která vám je nejbližší. Aby bylo možné statisticky vyhodnotit předložený dotazník, je nezbytné vaše vyjádření ke všem uváděným tématům. Současně je dána možnost, k písemnému vyjádření zadaných otázek. Toto slovní vyjádření není podmínkou. Předem děkuju za vyplnění dotazníku.

základní údaje	
jste	
muž	
žena	

je vám	
do 30 let	
do 40 let	
do 50 let	
nad 50 let	

současné vzdělání	
SŠ	
VŠ	
VOŠ	
jiné	

	rozhodně nesouhlasím	nesouhlasím	souhlasím	rozhodně souhlasím	neumím se vyjádřit
plánování pracovního času					
pracuji více jak 40 hodin týdně					
práce z domova je pro mě přínosem					
zpracovávám týdenní pracovní plány					
deleguji vhodné pracovní úkoly					
slovní vyjádření					
stanovování pracovního cíle					
poznávám si písemně stanovené cíle					
splněný cíl motivuje k vyššímu cíli					
pravidelně kontroluji stanovené cíle					
systém stanovování cílů vypovídá o profesionalitě					
slovní vyjádření					
odsouvání pracovních povinností					
složitější úkoly odkládám na pozdější dobu					
existují neoblíbené činnosti					
umím efektivně říkat ne					
snažím se zbavit tohoto nežádoucího návyku					
slovní vyjádření					
stres v pracovním životě					
cítím se často pod tlakem a ve stresu					
dokážu zpracovat stresové podněty					
beru si práci domů, abych ji mohl/a dokončit					
ztrácím rychle trpělivost, ostatní jsou pomalí					
slovní vyjádření					
priority v pracovním životě					
stanovuji si priority v pracovním životě					
řeším všechny požadované úkoly					
stanovování priorit přináší kariérní postup					
dokážu aktivně určit důležité od naléhavého					
slovní vyjádření					
plánování osobního času					
plánuji především víkendy a volné dny					
vytvářím maximálně roční životní plány					
dlouhodobě neplánuji					
v osobním životě neplánuji					
slovní vyjádření					

	rozhodně nesouhlasím	nesouhlasím	souhlasím	rozhodně souhlasím	neumím se vyjádřit
plánování osobního času					
plánuji především víkendy a volné dny					
vytvářím maximálně roční životní plány					
dlouhodobě neplánuji					
v osobním životě neplánuji					
slovní vyjádření					
stanovování osobního cíle					
mám zvolené priority a hledám nejeфекtivnější cesty					
osobní cíl je důležitější než pracovní cíl					
cíle volím dle současných možností					
nemám osobní cíle, nedůležitá oblast					
slovní vyjádření					
syndrom vyhoření					
znám tento pojem					
citím nechuť k práci					
pozoruji únavu, vyčerpanost, podrážděnost					
syndrom vyhoření hrozí i v osobním životě					
slovní vyjádření					
spokojenost v osobním i pracovním životě					
dokážu vyvažovat mezi osobním i pracovním životem					
dokážu si najít čas pouze pro sebe					
těším se do práce, těším se domů					
celkově jsem spokojený/á, vyrovnaný/á					
slovní vyjádření					

PŘÍLOHA B – VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

	ženy				
	souhlasím, rozhodně souhlasím	věk respondentů			
		celkem	do 30 let	31 - 40 let	41 - 50 let
plánování pracovního času					
pracuji více jak 40 hodin týdně	25	3	6	10	6
práce z domova je pro mě přínosem	10	2	2	6	0
zpracovávám týdenní pracovní plány	12	4	4	2	2
deleguji vhodné pracovní úkoly	11	5	3	2	1
stanovování pracovního cíle					
poznávám si písemně svoje cíle	10	4	6	2	0
splněný cíl motivuje k vyššímu cíli	16	5	7	3	1
pravidelně kontroluji stanovené cíle	9	3	5	1	0
systém stanovování cílů vypovídá o profesionalitě	11	5	4	2	0
odsouvání pracovních povinností					
složitější úkoly odkládám na pozdější dobu	17	0	4	7	6
existují neoblíbené činnosti	26	1	7	12	6
umím efektivně říkat ne	8	3	2	2	1
snažím se zbavit tohoto nežádoucího návyku	22	0	9	7	6
stres v pracovním životě					
cítím se často pod tlakem a ve stresu	22	0	6	11	5
dokážu zpracovat stresové podněty	6	3	1	2	0
beru si práci domů, abych ji mohl/a dokončit	16	0	5	8	3
ztrácím rychle trpělivost, ostatní jsou pomalí	14	0	6	6	2
priority v pracovním životě					
stanovuji si priority v pracovním životě	10	4	3	2	1
řeším všechny požadované úkoly	19	1	6	10	2
stanovování priorit přináší kariérní postup	9	4	2	2	1
dokážu aktivně určit důležité od nálehavého	11	4	4	2	1
plánování osobního času					
plánuji především víkendy a volné dny	14	4	4	3	3
vytvářím maximálně roční plány	18	2	5	5	6
dlouhodobě neplánuji	16	1	4	8	3
v osobním životě neplánuji	6	0	3	2	1
stanovování osobního cíle					
mám zvolené priority a hledám nejeefektivnější cestu	19	5	5	4	5
osobní cíl je důležitější než pracovní cíl	22	6	4	8	4
cíle volím dle současných možností	22	6	6	6	4
nemám osobní cíle, nedůležitá oblast	7	0	3	2	2
syndrom vyhoření					
znám tento pojem	21	6	5	7	4
cítím nechuť k práci	15	0	4	6	5
pozoruji únavu, vyčerpanost, podrážděnost	16	0	5	7	4
syndrom vyhoření hrozí i v osobním životě	19	3	6	8	2
spokojenost v osobním i pracovním životě					
dokážu vyvažovat mezi osobním i pracovním životem	17	4	4	5	4
dokážu si najít čas pouze pro sebe	21	5	5	7	4
těším se do práce, těším se domů	16	2	5	4	5
celkově jsem spokojený/á, vyrovnaný/á	11	4	4	2	1

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Monika Krejčí

Obor: EHS

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Time management

Rok: 2014

Počet stran textu: 62

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 8

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 16

Vedoucí práce: Ing. Mgr. Daniel Toth Dr.

