

To nejlepší vychází z nás

7 témat
autentického
leadershipu

Praktické tipy • Inspirace • Osobní výzvy



Leadershipgames.cz

Editorial

Často se setkávám s otázkou: “O čem je vlastně autentický leadership?” Lidé chápou, co znamená slovo leadership a autenticita, ale už neví, co si pod tím představit dohromady.

Každému z nás jde něco přirozeně snadno. Máme to v sobě od samého dětství. A o přirozenosti to vlastně celé je. Moje tři děti mě v tom utvrzují neustále. Nedávno to byl můj sedmiletý syn během letní dovolené. Na moři jsme viděli krásnou plachetnici a on se rozhodl, že postavíme její model. Každý den po tři týdny jsme chodili do dětského klubu, kde jsme trávili hodiny stříháním, lepením



a stavěním ze sirek, špejlí a provázků. Stavěl sám od sebe bez žádného přemlouvání. Nepřemýšlela jsem, jak ho motivovat, aby stavbu lodi dokončil. Nedělal to kvůli odměně nebo ocenění, byl zcela pohlcen samotným procesem stavění. Takový zdroj vnitřní motivace a lehkosti máme každý v sobě. Přináší jak radost, tak výsledky.

A to děláme v ATAIRU s dospělými. Pomáháme jim najít jejich přirozený vnitřní zdroj - talenty, vášně a poslání. S lehkostí tak můžete vytvářet hodnotu a dosahovat větší spokojenosti sebe i týmů. Neznamená to, že byste na tom museli být nyní špatně a potřebovali si dát svůj život “do pořádku”. Z práce, která vás baví a má smysl, můžete mít ještě lepší prožitek.

V rozhovorech a hrách videosérie Leadership Games (ke zhlédnutí na leadershipgames.cz) řeším se sedmi českými TOP leadery témata z praxe - jak dělat těžká rozhodnutí, jak motivovat druhé, jak být šťastný nebo jak zvládat odmítnutí. E-book, který držíte v ruce, je další krok. Obsahuje nejlepší výběr článků a tipů, jak rozvíjet svůj leadership. Je také doplněný o osobní výzvy – drobné úkoly, při kterých zaměříte svou pozornost na sebe a vyzkoušíte si, jak vám to jde v praxi.

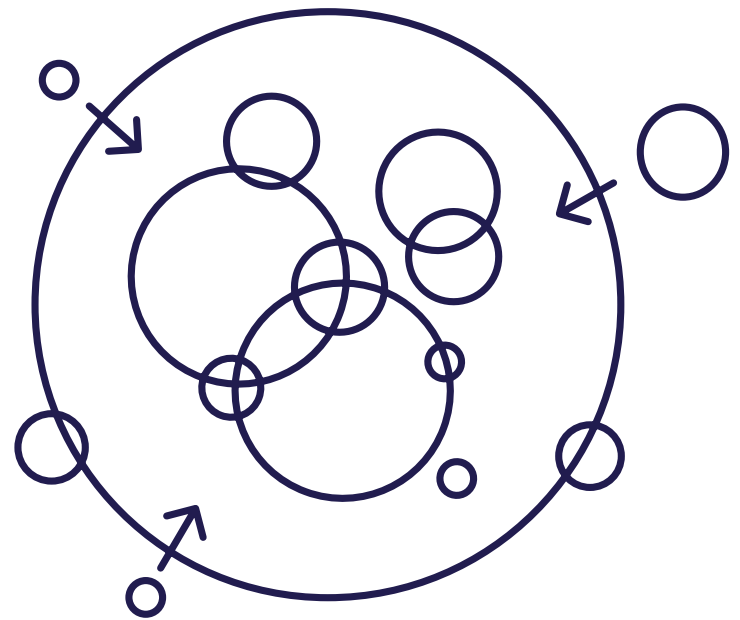
Leadery záměrně ukazujeme v jiných než běžných manažerských situacích, abychom poukázali, že pracovní a osobní život se prolínají a vzájemně ovlivňují. Každý z nich působí v jiném oboru, má vlastní přístup, jak vést své týmy a jak je motivo-

vat. Přitom je každý z nich autentickým leadrem, a co víc, důkazem udržitelného úspěchu.

Ať je vám jejich přístup a postoj k životu a práci inspirací

Vaše Radka Dohnalová
Zakladatelka ATAIRU

Autentický leadership je přístup k životu, spolupráci a vedení, který využívá různorodost talentů a vášní. Umožňuje tak s lehkostí vytvářet hodnotu, ze které benefitují všichni zapojení, a dosahovat větší spokojenosti jednotlivců i týmu.



Obsah

1	Marian Jelínek	Jak motivovat k nejlepším výkonům	8–21
2	Martina Březinová	Jak překonat syndrom vyhoření	22–28
3	Milan Vašina	Jak dělat těžká rozhodnutí	29–38
4	Barbora Chuecos	Jak být šťastní za všech okolností	39–51
5	Pavel Řehák	Jak najít smysl v tom, co děláme	52–62
6	Michaela Chaloupková	Jak zvládnout odmítnutí	63–68
7	Yemi A.D.	Jak uspět ve světové konkurenci	69–82

4 tipy, jak vytěžit e-book na maximum



Zapojte se

Využívejte všechny možnosti, které PDF nabízí - barevně podtrhávájte, pište si poznámky, záložkujte. A kdykoliv se k zajímavým myšlenkám vraťte.



Nespěchejte

Tahle kniha není román, který přečtete od začátku do konce. Vybírejte si kapitoly, které jsou pro vás důležité. Nebojte se je odložit a po čase se k nim zase vrátit.



Sdílejte

Nezbytná součást leadershipu je rozvíjet nejen sebe, ale i ostatní. Sdílejte postřehy českých TOP leaderů i vaše osobní zkušenosti se svým okolím.



Objevte více

Osobní výzvy, knižní tipy, videa a hry. Příležitosti pro váš další rozvoj a rychlé odkazy poznáte podle ikoněk, které provází celý e-book.

Jak
motivovat
k nejlepšímu
výkonům

Motivace a její ztráta. Velké téma současnosti. Přitom to není žádná věda. I malé děti vědí, jak na to. Nebo se snad musí do hraní nutit? Inspirujte se, jak motivovat sebe i ostatní, od Mariana Jelínka, špičkového hokejového trenéra a dlouholetého kouče Jaromíra Jágra. Co si od hokejistů můžeme vzít i do své práce?

Marian Jelínek motivaci dělí na racionální a duševní. Racionalita souvisí s egem a působí na ni peníze, povýšení a uznání druhých. Naopak duševní motivace se týká hlavně seberealizace a vnitřního pocitu naplnění.

Hodně firem motivuje své zaměstnance přes vnější stimuly. To ale mnohdy nefunguje. „Když řeknu hráči, tady máš pět tisíc přidáno a začni milovat hokej, nic se nezmění. Je to stejné jako manželství – musí vás to bavit. Jakmile je vztah založený jen na účelovosti, nemůže fungovat,” vysvětluje Marian Jelínek.

Když si vystačíme s tím, že nás povolání dobře živí a získáváme uznání okolí, nadřeme se víc než ti, kteří svoji práci milují. Často navíc skončíme hluboko pod svojí nejvyšší metou. „Pro koho je hokej dřina, vybral si špatné povolání. Jaromír Jágr má k hokeji neskutečný emoční vztah, pro něj znamená nejen zápas, ale i trénink totální seberealizaci. A díky tomu dělá hokej úplně jinak,” říká Marian Jelínek. Seberealizace totiž energii nestojí, ale dodává.

Bud'te jako Jágr

Je snadné představit si úplnou oddanost vrcholovému sportu nebo umění, hůř už to jde u běžné práce. A nejhůř často u té, kterou sami děláme. Princip je ale stejný. Nechodit do práce jen kvůli vnějším stimulům jako výplata a uznání. A to i v řípadě, že děláme dobře placenou a respektovanou práci. Radost vyvolávaná racionálními stimuly zvnějšku totiž dlouho nevydrží.

Bonusy, povýšení a služební auto potěší na chvíli. Zato vyčerpání, nespokojenost a pocit vyhoření vydrží. Není proto lepší dělat něco, v čem se opravdu najdeme?



Marian Jelínek v bodech

- Hokejový trenér, manažer, bývalý mentální kouč Jaromíra Jágra.
- Má dokoráty z kinantropologie a sportovní psychologie.
- Zabývá se tématy výkonu a motivace.
- V roce 2005 získal s týmem zlatou medaili na MS ve Vídni.
- Zkušenosti ze sportu využívá při přednáškách pro manažery.



3 tipy Mariana Jelínka

1. Je důležité kombinovat racionální a emocionální motivaci, peníze motivaci neřeší.
2. Musíte se naučit milovat nejen výsledky vaší práce, ale také cestu k nim.
3. Současné ohodnocení je často postaveno na výsledcích z minulosti. Dnešními výsledky pokládáte základy pro vaši příští smlouvu.



Zažijte leadera jinak

Otázky, které jdou do hloubky.

Situace, které otestují připravenost přejít
od slov k činům. Sledujte video online.



Rozhovor



Hra

www.atairu.com/lg/marian-jelinek



Pohledem autentického leadershipu

Jak motivovat sebe i druhé?

1) Najděte svůj přirozený talent (flow)

Přirozeným talentem může být cokoli. Jednání s lidmi, práce s čísly, kreativní činnost. Je to taková činnost, která vás pohlcuje a při které přestáváte vnímat čas i okolí. Jste totiž ve stavu naprosto soustředěné motivace, jinak řečeno ve flow.

2) Vypracujte svůj talent

Jen nadšení samozřejmě nestačí. Za každým skvělým výsledkem stojí tisíce hodin práce, disciplíny, úspěchů i nezdarů. Když je ale práce v souladu s přirozeným talentem, je pro nás získávání dovedností rychlejší a hlavně příjemnější.

3) Dejte si pozor na naučené dovednosti

Jako dětem nám učitelé vnucovali, že úspěchů dosažených snadno si nemáme vážit. Že nejhodnotnější je úspěch v předmětech, které nám nejdou. A tak jsme dřeli a nerozvíjeli své silné stránky, pouze kompenzovali svoje stránky slabé. Musíte proto odlišit dovednosti, které váš přirozený talent podporují, od naučených dovedností.

4) Uvědomte si, jak velký dopad má vaše duševní motivace na okolí, a pracujte s tím

Lidé se podvědomě cítí dobře v blízkosti osob, které si na nic nehrají (jsou autentické) a z kterých sálá energie a nadšení. Jděte proto příkladem a inspirujte své okolí.

5) Vnímejte flow ostatních

Jakmile se naučíte nastartovat vnitřní motivaci ostatních a vnímat jejich přirozený talent, stanete se autentickými leadery. Řiďte se Albertem Einsteinem: Každý je génius. Ale pokud budete posuzovat rybu podle její schopnosti vylézt na strom, bude celý svůj život žít s vědomím, že je neschopná.



Objevte více

Nejtěžší je začít, a tak začneme hned. Flow je jeden z elementů, který stojí za dlouhodobou spokojeností.



Pozorněji tedy vnímejte, co děláte a jak se u toho cítíte. Následujících 21 dní si denně napište tři věci, které vám šly snadno, zapomněli jste při tom na čas, prostě se cítili jako ryba ve vodě.

Jde o věci, které jste nedělali jen kvůli výsledkům, ale také pro radost. Lidem jako Bill Gates nebo Steve Jobs jde nejlépe ze všeho rozjíždět nové projekty. Stav flow můžete často pozorovat při sportu, například Jaromír Jágr jej zažívá při hokeji.

S trochou nadsázky lze říci, že „flow“ je stav jako z jiného světa. Instinkt, přirozený talent a dovednosti se spojují v jedno, a vytvářejí tak explozi synchronizace a synergie.

S čím se na vás lidé nejčastěji obracejí? S čím ostatním nejraději pomáháte nebo v jakých situacích víte lépe než ostatní, jak se má vyřešit? To jsou jednoduché otázky, které mějte na mysli. Pomohou vám vnímat svoje pocity u aktivit, při kterých jste, nebo nejste ve flow. Znáte

situace, ve kterých rozhodně ve flow nejste, je důležité znát stejně tak.

Použijte k tomu následující tabulku nebo si dělejte poznámky do bloku či telefonu, který máte vždy při ruce. Po prvním, druhém a třetím týdnu ve vytvoře-

ném seznamu hledejte společné jmenovatele. To, co se vám tam objevuje nejčastěji, jsou situace, při kterých jste ve flow. Tyto činnosti má smysl dále rozvíjet. Důležité je mít na mysli, že nejde tolik o výsledek jako o samotný proces.

		Co to bylo za situaci?	Byl/a jsem ve flow?	Proč?	Vlastní postřehy
				Co mě na tom bavilo a nabilo energií?	
Den 1	1				
	2				
	3				
Den 2	1				
	2				
	3				

		Co to bylo za situaci?	Byl/a jsem ve flow?	Proč?	Vlastní postřehy
				Co mě na tom bavilo a nabilo energií?	
Den 3	1				
	2				
	3				
Den 4	1				
	2				
	3				
Den 5	1				
	2				
	3				
Den 6	1				
	2				
	3				
Den 7	1				
	2				
	3				

		Co to bylo za situaci?	Byl/a jsem ve flow?	Proč?	Vlastní postřehy
				Co mě na tom bavilo a nabilo energií?	
Den 8	1				
	2				
	3				
Den 9	1				
	2				
	3				
Den 10	1				
	2				
	3				
Den 11	1				
	2				
	3				
Den 12	1				
	2				
	3				

		Co to bylo za situaci?	Byl/a jsem ve flow?	Proč?	Vlastní postřehy
				Co mě na tom bavilo a nabilo energií?	
Den 13	1				
	2				
	3				
Den 14	1				
	2				
	3				
Den 15	1				
	2				
	3				
Den 16	1				
	2				
	3				
Den 17	1				
	2				
	3				

		Co to bylo za situaci?	Byl/a jsem ve flow?	Proč?	Vlastní postřehy
				Co mě na tom bavilo a nabilo energií?	
Den 18	1				
	2				
	3				
Den 19	1				
	2				
	3				
Den 20	1				
	2				
	3				
Den 21	1				
	2				
	3				



Kniha

Flow - O štěstí a smyslu života

Mihaly Csikszentmihalyi

Jak překonat
syndrom
vyhoření

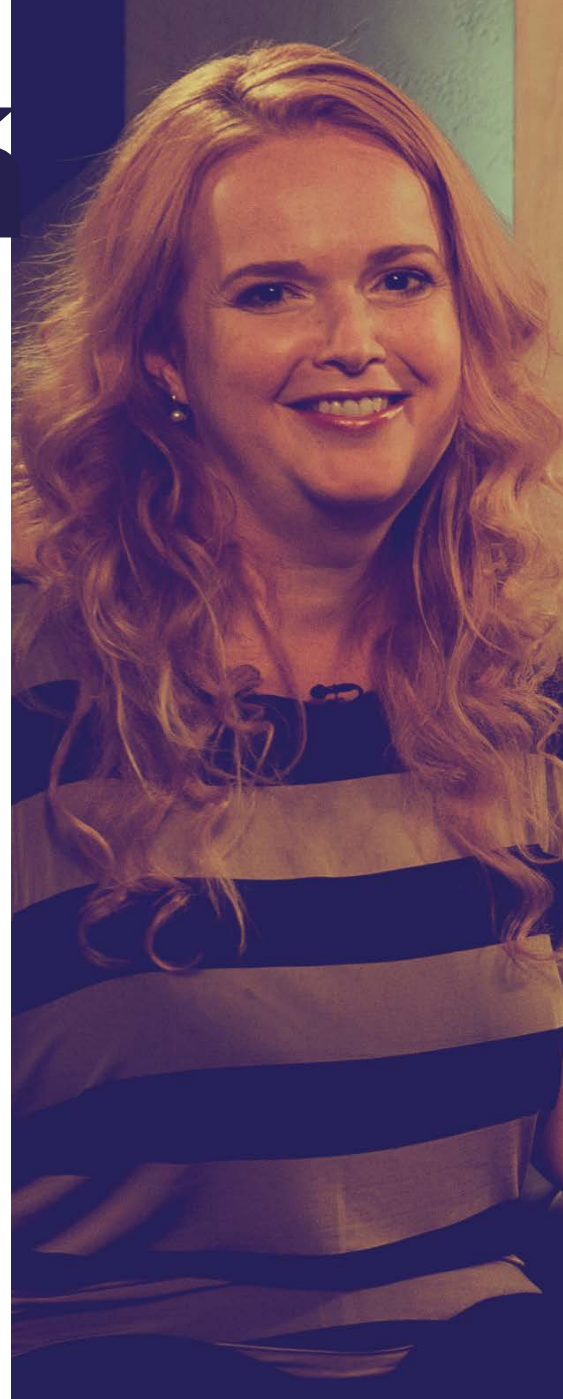
Martina Březinová v bodech

- Od roku 2010 stojí v čele Sodexo Benefits, největšího poskytovatele firemních benefitů.
- Udržela dlouhodobý růst Sodexa i během ekonomické krize.
- Dbá na přátelskou firemní kulturu respektující individualitu každého zaměstnance.
- V roce 2014 získala ocenění Top odpovědný leader.



3 tipy Martiny Březinové

1. Je důležité naučit se říkat ne a vybudovat si včas hranice mezi profesním a osobním životem.
2. Nesnažte se kompenzovat nedostatky a problémy osobního života v práci, ta se pro vás později stane schovkou.
3. Pro udržení správné rovnováhy je důležité mít jasnou vizi a soustředit se na úkoly, které k ní vedou.



“S Radkou jsem se poprvé seznámila v kanceláři Muriel Anton, kde mi představila jejich leadershipové programy. Během pár let jimi prošlo několik kolegyň a kolegů a nyní se těším na program pro svůj vlastní tým. Jsem nadšená z toho, že jsem Radku poznala během spolupráce i po osobní stránce. Vážím si ji za její sílu kombinovanou s křehkostí a za to, jak přes osobní růst pomáhá růst ostatním.”

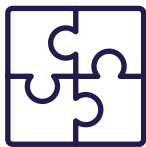


Zažijte leadera jinak

Otázky, které jdou do hloubky. Situace,
které otestují připravenost přejít od slov
k činům. Sledujte video online.



Rozhovor



Hra

www.atairu.com/lg/martina-brezinova



Objevte více

Jak začít bojovat se stresem, abychom nevyhořeli? Začít můžeme nastavením hranic mezi pracovním a osobním životem.



Připravili jsme pro vás tři prázdné koláče.

- Nejdříve se zamyslete, kolik času vám zabírá práce, kolik vztahy s druhými (takový čas, který jste s druhými doopravdy, jste tady a teď fyzicky i svými myšlenkami), a kolik času máte sami pro sebe (sport, čtení, koníčky, ...).

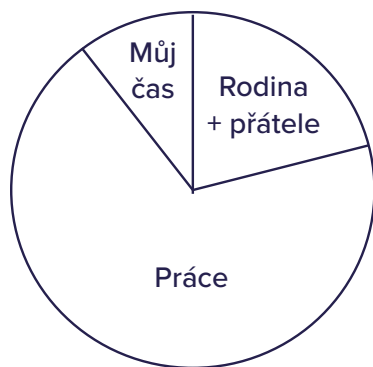
- Pak vyplňte první koláč, který znázorňuje, jak trávíte čas nyní.

- Chtěli byste trávit více času s rodinou nebo mít jen čas sami pro sebe? Druhý koláč vyplňte podle toho, jaké je vaše ideální rozdělení času.

- Třetí koláč nechte prázdný. Nyní si jen nastavte upomínku do kalendáře za 21 dní. Po těchto třech týdnech bude čas pro vyplnění tohoto koláče.

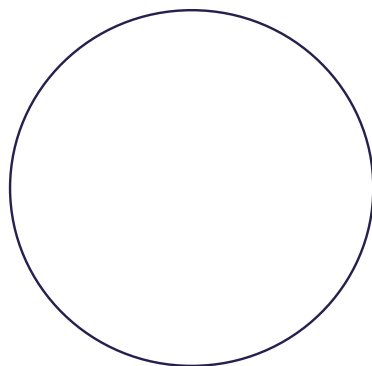
Mezitím už podle vašeho ideálu (druhý koláč) plánujte svůj čas. Je to první krok k nastavení hranic mezi osobním a pracovním životem, a tedy i prevence proti syndromu vyhoření.

Měsíční odhad v %



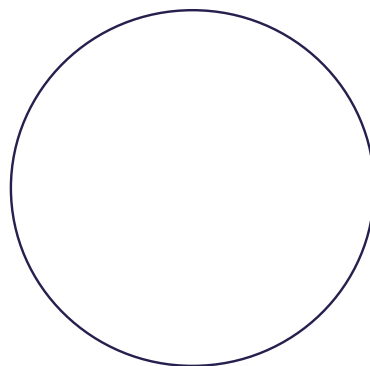
Jak koláč vyplnit

Nyní



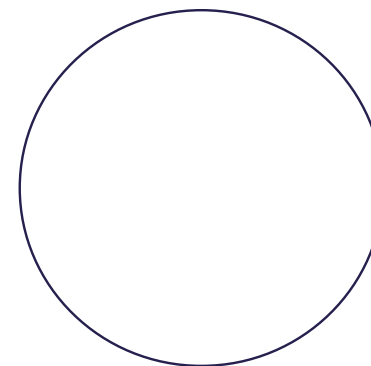
Jak trávím čas nyní?

Ideál



Jak chci trávit čas ideálně?

Za 21 dní



Jak jsem změnil/a své trávení času?



Kniha

Síla zranitelnosti

Brené Brown

Jak dělat

těžká

rozhodnutí

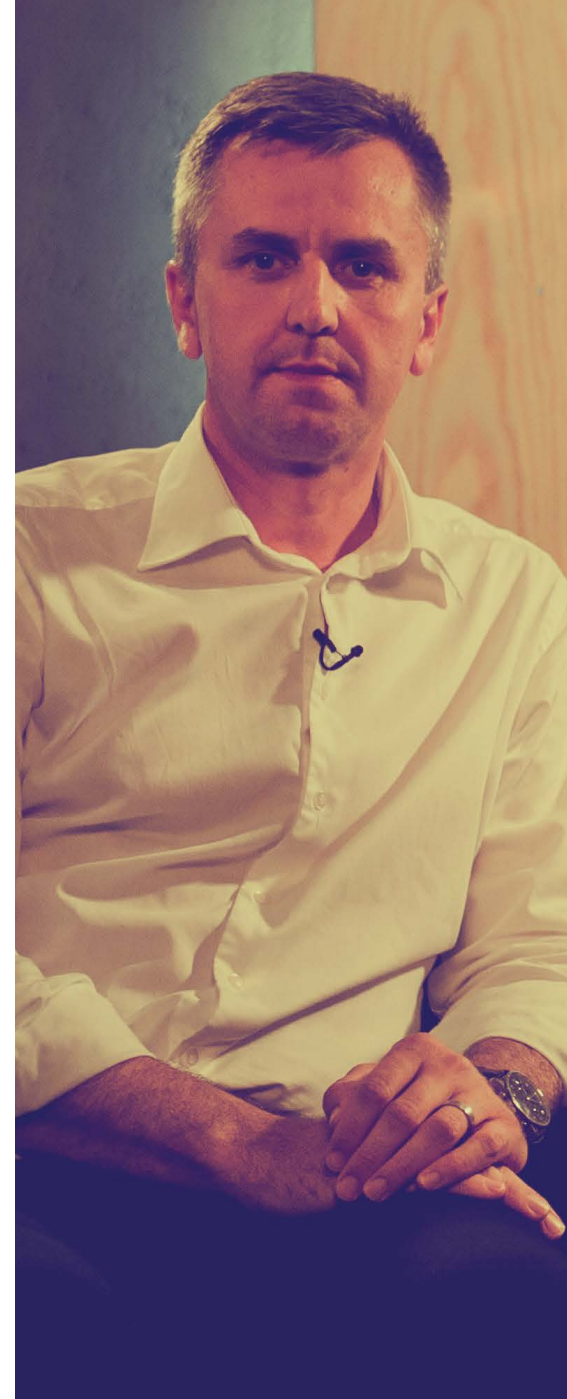
Milan Vašina v bodech

- Ve skupině Deutsche Telekom pracuje od roku 1997, začínal jako šéf marketingu.
- 2007–2011 CEO Slovak Telekom, 2011–2015 CEO T-Mobile CZ.
- Pod jeho vedením se T-Mobile CZ stal jedničkou na trhu v počtu zákazníků i ve výnosech.
- Od roku 2016 vede současně T-Mobile v ČR i na Slovensku.



3 tipy Milana Vašiny

1. Udělat rozhodnutí bude vždy na vás, nikdo jiný jej za vás neudělá.
2. Rozhodnutí neodkládejte, pokud máte všechny důležité informace, udělejte jej. Je to osvobozující.
3. Obklopujte se schopnými lidmi, kterým důvěřujete. Vaším úkolem není rozumět všemu.



Zažijte leadera jinak

Otázky, které jdou do hloubky. Situace,
které otestují připravenost přejít od slov
k činům. Sledujte video online.



Rozhovor



Hra

www.atairu.com/lg/milan-vasina



Jedna rada, která vám usnadní těžké rozhodování: Nebud'te oběť!

Radka Dohnalová

Těžké situace vyžadují těžká rozhodnutí. Záleží jen na vás, jestli budete v pohodlné roli oběti, nebo se stanete pánem situace. Proč je někdy dobré nebýt populární a jak z pracovního prostředí nedělat „obětní místo“?

Oběti vídáme v médiích prakticky denně – oběti přepadení, povodní, vlakové nehody. Jsou to lidé, kteří jsou v těžké životní situaci. Není v jejich silách, aby takovou situaci ovlivnili, co však mohou ovlivnit je vlastní reakce na ni. A naprosto stejně to funguje i v práci.

„O propouštění rozhodla centrála.“

O obětech-manažerech se nicméně v médiích už tak často nemluví. Jistě jste se s nimi ale již mnohokrát setkali. Často od nich slyšíte, že něco musejí. Že kdyby bylo na nich, tak... Jednoduše, že rozhodl někdo jiný (situace je daná) a oni s tím nic nenadělají.

Ve skutečnosti však máme vždy na výběr. Bylo by naivní si myslet, že je v naší moci situaci změnit, vždy však máme možnost vědomé volby, jak na situaci zareagujeme. A je pouze na nás, zda budeme za rozhodnutí nějak reagovat nést zodpovědnost, nebo je z pozice oběti přehodíme na druhé.



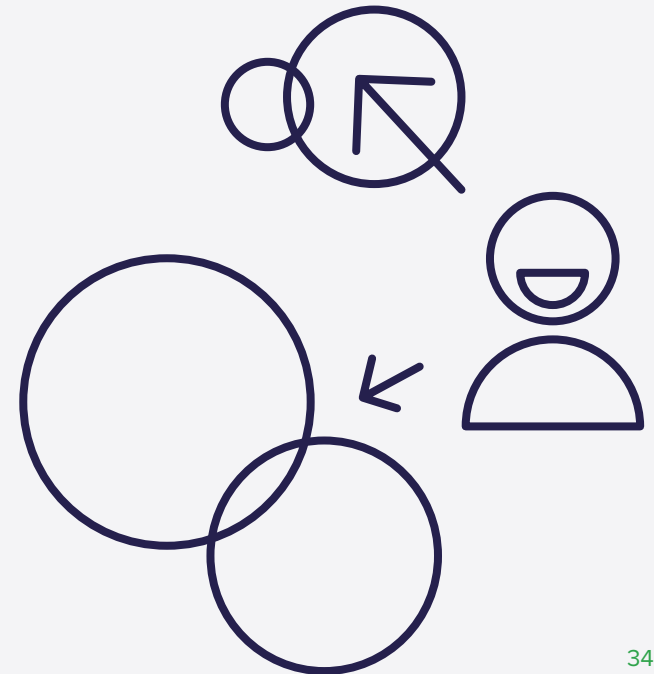
„Rozhodli jsme se propouštět.“

Opravdová výhra však spočívá v opačné reakci. I když totiž situaci nedokážeme ovlivnit, nemusíme být její obětí, ale pánem. Jde o zcela vědomé rozhodnutí. Rozhodnutí jednat zodpovědně a autenticky. Když řekneme, že jsme se rozhodli (tedy nikoli bylo rozhodnuto) propouštět, nebudeme z krátkodobého hlediska populární, jako bývá manažer-oběť. **Z dlouhodobé perspektivy je to však win-win situace:**

- Opanovat situaci neznámá převzít zodpovědnost za druhé. Naopak, na svá bedra bereme pouze váhu vlastní-

ho rozhodnutí. Proto pro nás osobně je snazší taková těžká rozhodnutí dělat. I když to současně znamená, že na těžká rozhodnutí jsme vždycky sami a nikdo jiný je za nás neudělá.

- Zároveň takovým chováním působíme pozitivně i na své okolí. Pokud jednáme autenticky, jednáme srozumitelně a důvěryhodně. (Pokud jednáme jako oběť i naši kolegové se budou jako oběti chovat.)



Akceptovat situaci je na těžkých rozhodnutích to úplně nejtěžší

Je snadné akceptovat rozhodnutí o propouštění, když s ním souhlasíme. Jak ale reagovat, když o propouštění nejsme přesvědčeni? Musíme si uvědomit, že nic není černobílé. Každá reakce má svou konsekvenci a rozhodnut se akceptovat nepříjemnou situaci, a současně nesklouznout do role oběti, je právě to umění.

Tento přístup vychází z jednoduché rovnice: **Situace + Reakce = Výsledek**. Zcela v naší moci je reakce, tedy jak se na

danou situaci rozhodneme zareagovat. **Na každou situaci můžeme reagovat třemi způsoby:**

Změna

První reakcí je obvykle snaha danou situaci změnit. Takový pokus však může být pověstným bojem s větrnými mlýny, tedy vyčerpávající a marný. Některé situace, jako například přírodní katastrofy, prostě nezměníme. I v případě zmiňovaného propouštění se můžete pokusit vyjednávat alespoň o počtu propuštěných, názor centrály se však nemusí změnit.

Odchod

Další možnou reakcí, často v návaznosti na neschopnost ji řešit, je z dané situace odejít. Jakmile jde rozhodnutí o propouš-

tění proti vašim vnitřním hodnotám, proti vaší vizi o směřování firmy (nejste schopni to lidově řečeno překousnout), je logickou reakcí odchod. Se všemi konsekvencemi, které toto rozhodnutí přináší.

Akceptace

Propouštění rozhodně není ideální situace. V tento moment víme, že situaci již nemůžeme změnit a víme, že nechceme odejít. Rozhodli jsme se tedy v této situaci setrvat a situaci akceptovat. V našem případě si tedy volíme, že se budeme podílet na propouštění.

Objevte více

Představte si situaci: Máte naplánováno jít od 17. hodin sportovat se synem a šéf vám na stejný čas dal na poslední chvíli schůzku. Co s tím?



V práci nebo doma se dostáváme do situací, kdy si myslíme, že nemáme možnost volby. Jde však o pocit vytvořený v naší hlavě. Protože možnost volby máme vždy.

Je pravda, že ne vždy můžeme ovlivnit situace, které se nám dějí, ale vždy můžeme ovlivnit naši reakci.

Uvědomit si, že máme vždy možnost volby je posilující a osvobozující. V principu máme na každou situaci možnost tří reakcí:

1. Snažit se ji změnit.
2. Odejít / Nepokračovat v situaci nebo vztahu.
3. Situaci přijmout takovou jaká je, i když nemusí být ideální.

Pozor, nejde však o rezignaci.

Život není černobílý a každé rozhodnutí má svoje následky. A to je potřeba zohlednit při každé volbě. Nic to však nemění na faktu, že si vědomě volíme.

V následujícím cvičení neutrálně a fakticky pojmenujte situaci, ve které jste měli pocit, že s ní nemůžete nic dělat. Pak si vyplňte všechny možnosti vaší reakce (uprostřed - Moje reakce). A vyhodnoťte si konkrétní mož-

nosti svého rozhodnutí společně i s následky každého z nich. Na základě toho se vědomě rozhodněte (poslední rámeček).





Kniha

Myšlení, rychlé a pomalé

Daniel Kahneman

Jak být šťastní
za všech
okolností

Jsou autisté postižení, nebo geniální? Záleží na úhlu pohledu.

O tom, že změna úhlu může významně ovlivnit náš pocit štěstí v osobním i pracovním životě, ví hodně Barbora Chuecos, generální ředitelka firmy Mary Kay. Proč vnímá autismus svého syna jako dar a jak podle něj řídí firmu?

Z byznysového hlediska funguje Mary Kay jako každá jiná firma, v rovině lidské ji obohacuje CEO Barbora Chuecos svou osobní zkušeností. „Samozřejmě se chováme jako každá jiná firma – děláme plán, plníme plán, a když ho náhodou neplníme, tak se podle toho chováme. Zároveň je pro mě ale nesmírně důležitý také aspekt toho dělat něco smysluplného, vnitřně naplňujícího,“ říká Barbora Chuecos.

Změna nepřijde sama, změňte úhel pohledu

Jak jednat autenticky, a pro-

žívat tak pocit naplnění a štěstí, se Barbora Chuecos každý den učí od svého autistického syna Ángela. Začátky byly samozřejmě velmi těžké. Chuecos je vnímá jako nejhorší moment svého života. Rozhodla se však, že situaci, kterou nemůže nijak změnit, akceptuje. Rozhodla se, že změni svůj dosavadní úhel pohledu.

„Stále si vybavuji chvíli, která mě srazila na kolena. Na webu o autismu jsem sledovala pořad, který přinášel jednu horší informaci o dětech s autismem za druhou. Řekla jsem si ale, že se na to musím dívat jinak. Začala jsem hle-

dat pozitivnější informace a v dnešní době už vnímám autismus jako dar," vzpomíná Chuecos.

„Autenticita, kterou Ángel neustále projevuje, mě fascinuje“

Co tedy změnou úhlu pohledu Barbora Chuecos získala? Naučila se žít šťastnější život. Lidé s autismem se nezatěžují minulostí ani nesppekulují nad budoucností. Žijí v přítomném okamžiku a naprosto spontánně projevují radost i smutek.

Život s takovými lidmi nás proto může mnohé naučit, což Barbora Chuecos potvrzuje: „Díky Ángelovi jsem neustále konfrontovaná s tím, co mám chuť dělat, a přenáším to i do práce. Věřím, že kdyby lidé na světě dělali to, co je baví a v čem mají přirozený talent, tak si rozdělíme potřebné profese a budeme všichni spokojení.



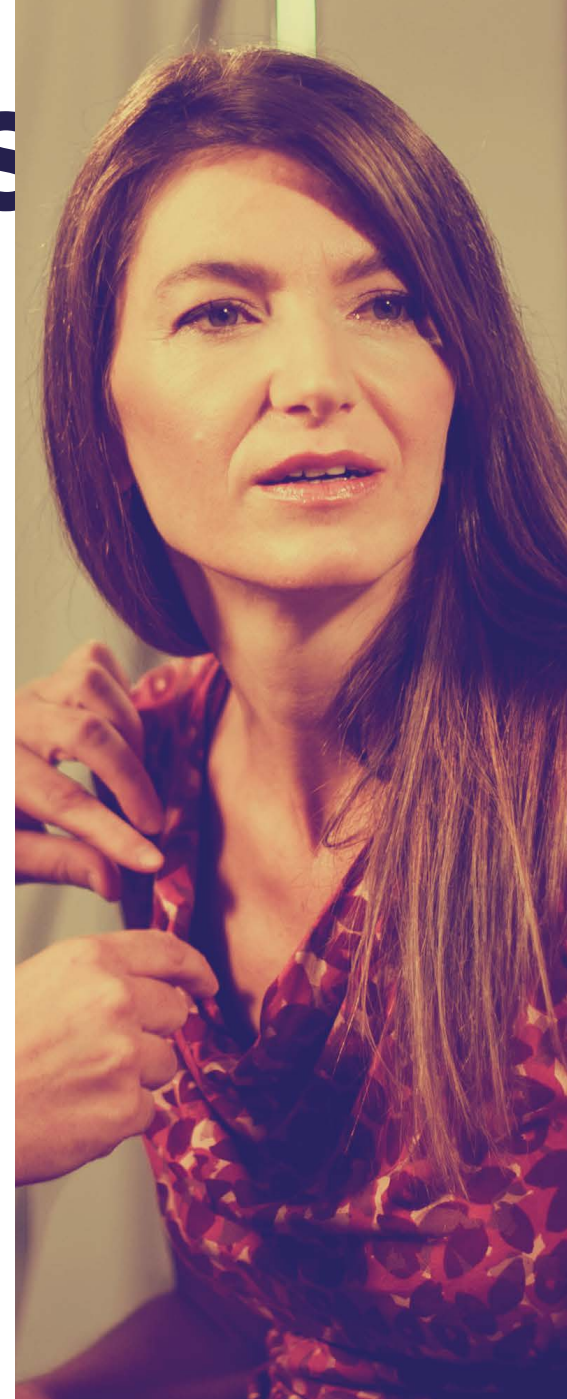
Barbora Chuecos v bodech

- Od roku 2003 působí jako CEO Mary Kay pro ČR a SK.
- V roce 2011 zvítězila v hlasování čtenářů IHNED.cz v rámci ankety TOP 25 žen českého byznysu.
- Dlouhodobě ji naplňuje práce s lidmi a jejich vnitřním potenciálem.
- Založila projekt autismusjakodar.cz, který podporuje rodiče s autistickými dětmi.



3 tipy Barbory Chuecos

1. Pokaždé nemůžeme ovlivnit do jaké situace se dostaneme, ale vždy si můžeme vybrat, jak na situaci zareagujeme.
2. Nezapomínejte na to, že nejšťastnější jsme tehdy, když jsme autentičtí, když děláme věci, které nás baví a naplňují.
3. Změna nepřijde sama, je potřeba pro ni něco udělat, první krok je změna úhlu pohledu.



Pohledem autentického leadershipu

**Dvě změny úhlu pohledu,
bez kterých leaderi v době
technologií neuspějí**

Žijeme v době digitální, komunikační a korporátní revoluce. Podle futurologa Alvina Tofflera nebudou ve 21. století za analfabety považováni lidé, kteří neumějí číst a psát, ale lidé, kteří se neumějí „učit, odučit a přeučit“. Jak leaderi mění svůj úhel pohledu, aby udrželi krok s dobou a posunovali sebe i firmu exponenciálně vpřed?

1. Od plánu k ambicióznímu cíli

Abychom dosáhli nejlepšího možného výsledku, nesmíme mít strach klást si ambiciózní cíle. I když v danou chvíli nevidíme ani jednu cestu, jak se k nim dostat. To je právě to, co odlišuje ambiciózní cíl od pouhého plánu. Při plnění úko-

lu podle plánu postupujeme podle stanoveného sledu jednotlivých kroků. To v nás ale nevyvolává potřebu se jakkoliv zlepšovat.

Naopak snaha dosáhnout ambiciózního cíle, to je ta pravá výzva a dobrodružství. Vyžaduje vystoupení z vlastní komfortní zóny a vykročení do nejistoty. Podle uznávaného kouče, lékaře a spisovatele Deepaka Chopry je jistota vězením pro naše myšlení, které nedává prostor pro evoluci, kreativitu a svobodu.

Cesta ke splnění ambiciózních cílů nás tak ze své podstaty

nutí změnit úhel pohledu, přemýšlet jinak a inovovat. Budete zkoušet nepoznané, a tím se neustále učit nové věci i odučovat se a přeučovat již získané dovednosti.

2. Od nedostatku zdrojů k hojnosti

Abyste posunuli výrazně dál nejenom sebe, ale i svou firmu, a dokonce i celé odvětví, je potřeba změnit úhel pohledu na spolupráci. Především v souvislosti se schopností učit se v dnešní rychlé době. Změňte proto uvažování z kontextu nedostatku zdrojů na kontext hojnosti.

Kontext nedostatku zdrojů je založený na strachu. S ostatními spolupracujeme jen do té míry, než by to mohlo nějak ohrožovat naše postavení či podíl na pověstném koláči. Boj o nedostatečné zdroje a jejich redistribuce totiž obvykle probíhají podle principu win-lose.

Přitom spolupráce a sdílení mají nesrovnatelně větší potenciál, obzvláště v dnešní době, kdy díky technologiím roste vše exponenciálně. Společně totiž dokážeme „upéct větší koláč“ a o tuto hojnost se podělit (jde tedy o win-win situaci). Je to díky tomu, že v kontextu hojnosti se leadeři do-

kážou přenést přes přirozený pocit ohrožení, a tak vytvářejí prostor pro sdílení. A to i mimo firmu. Za hranice možného se proto může posunout celý byznys. A jak je to vlastně možné?

Exponenciální doba žádá exponenciální růst schopnosti učit se

V dnešní „exponenciální době“ je všechno akcelerované. To, co bylo možné před dvaceti lety, se od dneška diametrálně liší, ať mluvíme o technologickém pokroku nebo třeba výkonech sportovců. Rychlá doba vyžaduje i od firem rychlé reakce pokud chtějí přežít. Klade

vysoké nároky na naši schopnost učit se nové věci, poučit se z nezdaru a tak neustále inovovat. Sdílení a spolupráce je proto v dnešní době naprosto zásadní.

Mezi první příklady sdílení a zájemného učení se v byznyse patří mastremind groups typu Young Presidents' Organization. Skvělým příkladem poslední doby je také úspěch Kickstarteru a obdobných platform pro crowdfundingové projekty. Lidé a firmy otevřeně prezentují své know-how i vizi a díky spolupráci s ostatními je realizují. Navíc jsou tyto platformy zdrojem cenných informací

pro všechny – vidíme, jaké projekty jsou úspěšné, a můžeme se z nich mnoho naučit.

Přeneste se proto přes pocit ohrožení a vlastní ego. Protože díky sdílení a exponenciálnímu učení mají možnost se posunout i všichni ostatní, a tak podpořit exponenciální pokrok.

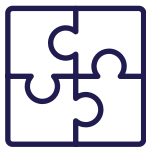


Zažijte leadera jinak

Otázky, které jdou do hloubky. Situace,
které otestují připravenost přejít od slov
k činům. Sledujte video online.



Rozhovor



Hra

www.atairu.com/lg/barbora-chuecos



Objevte více

Co se vám vybaví, když se řekne slovo vášeň?



Další 21denní výzva bude o pozorování sebe sama a uvědomování si svých vášní. Společně s talentem a posláním vede vašeň k dlouhodobé spokojenosti a udržitelnému úspěchu.

V našem pojetí jsou vášně témata, oblasti nebo aktivity, které nás přitahují. Není přitom důležité, zda jsme v dané oblasti ekonomicky aktivní. Co důležité naopak je, je dlouhodobý zájem a/nebo snaha o hlubší

poznání tématu a/nebo lepší zvládnutí dovednosti. Za vašeň nepovažujeme relaxaci, aktivity, které děláme proto, že v danou chvíli nemáme nic lepšího na práci, ani čas trávený s druhými (pokud jim tedy právě nepomáháme s něčím, co je naší vášní).

Někoho přitahuje výtvarné umění, jiný sám rád maluje. Někdo ví všechno o okrasných rostlinách, jiný trénuje na půl-

maraton a další chce mít dokonalý přehled o mezinárodní politice. Někdo si po večerech hraje na klavír, jiný si neumí představit sobotu bez dortu podle nového receptu. Někdo má vášeň jednu, někdo jich má několik. Vášně jsou všelijaké, ale jedno mají společné – snahu o mistrovství.

A co vy? Na co se každý den těšíte? V kterém oboru byste

se rádi realizovali, kdyby byl svět ideální? A čemu byste se věnovali i v penzi – a klidně jen za náklady, nebo i úplně zadarmo?

Každý den si napište aktivity, které vás opravdu bavily a naplňovaly, ale také myšlenky, přání a sny, které se týkají toho, co byste chtěli, ale které z nějakého důvodu – třeba ze strachu, že na to nemáte nebo že

to nestojí za to, donekonečna odkládáte.

V této souvislosti si pojdme říct důležitý rozdíl – nehledáme talent, tedy typy činností, které vám jdou samy, ale vášně, tedy oblasti, témata a s nimi spojené aktivity, které vás přitahují, i když vám možná nepřijdou úplně nejsnazší.

Až budete mít seznam hotový, odpovězte si, jak často se své vášni – nebo svým vášním – věnujete. Pokud často, gratulujeme a určitě pokračujte. Pokud ne, je načase přemýšlet. Život bez vášně je nuda!

Den	Aktivita, která vás bavila	Vaše myšlenky a sny
1		
2		

Den	Aktivita, která vás bavila	Vaše myšlenky a sny
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		

Den	Aktivita, která vás bavila	Vaše myšlenky a sny
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		



Kniha

Cesta ke štěstí

Dalai Lama

Jak najít
smysl v tom,
co děláme

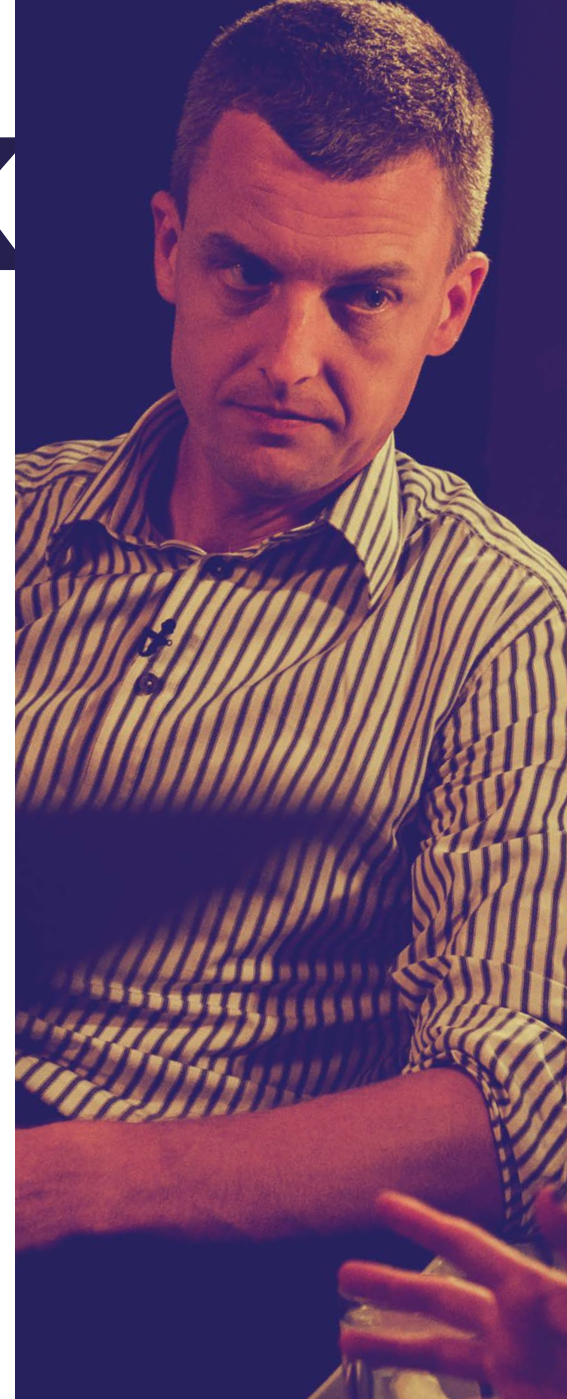
Pavel Řehák v bodech

- 7 let pracoval v poradenské firmě McKinsey.
- V 35 letech se stal generálním ředitelem České pojišťovny.
- Založil VIGO Investments, jejímž cílem je měnit celá odvětví a přitom udržovat etické hodnoty.
- Stojí v čele pojišťovny Direct, první velké akvizice VIGO Investments.



3 tipy Pavla Řeháka

1. Dělejte to, co vám dává smysl a baví vás. Je důležité si čas od času klást otázky, proč dělám to, co dělám.
2. Ptejte se i ostatních otázkou proč, jedině tak pochopíte, co je pro ně hodnotné a proč to vůbec dělají.
3. Sdílená vize má neuvěřitelný význam, ale nezapomínejte na to, že ji lidi kolem vás musí pochopit a osvojit si ji.



Zažijte leadera jinak

Otázky, které jdou do hloubky. Situace,
které otestují připravenost přejít od slov
k činům. Sledujte video online.



Rozhovor



Hra

www.atairu.com/lg/pavel-rehak



4 otázky, aby dávaly věci smysl vám i ostatním

Radka Dohnalová

Při řešení problémů je otázek mnoho. A i když klíčové jsou především odpovědi, správně položená otázka vám pomůže se k nim snáze dostat. S jakou otázkou tedy začít?

Pokládání otázek slouží nejenom k získání odpovědí, ale také skvěle pomáhá při uspořádání myšlenek. V každodenním běhu jsme totiž často nastavení do režimu autopilota. Tím, že se zeptáme sami sebe, proč zrovna děláme to, co děláme, převezmeme řízení a vědomě se zamyslíme nad svými kroky. Funguje to v osobním i pracovním životě. Navíc můžeme vyvolat tuto zvědavost a vědomé přemýšlení i u druhých.

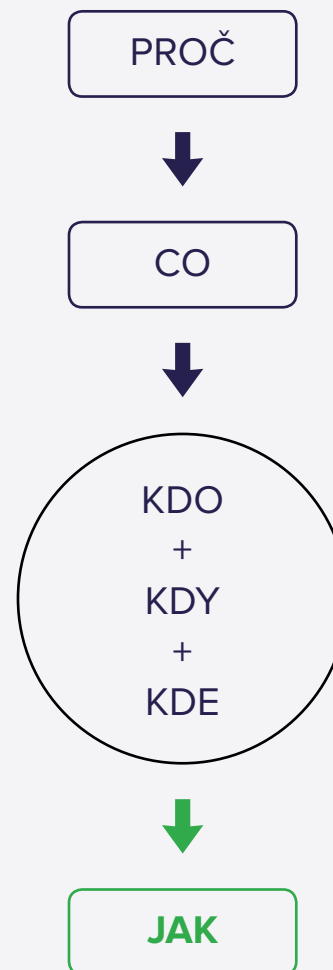
Zkuste se třeba zeptat, proč vlastně vy nebo i kolegové chodíte do stávající práce? Důvodů může být mnoho, pro autentického leadera je důležité najít průsečík své vize a vizí ostatních. A podle toho se sebou i kolegy dál pracovat.

Jaké otázky má mozek rád?

Dotazování je důležité, nestačí se ale prostě zeptat. Naprosto zásadní je dodržet správné pořadí otázek: **PROČ → CO → KDO + KDY + KDE → JAK**. Pokládáním otázek v tomto sledu totiž uspořádáte myšlenky tak, jak to má mozek rád. Od základního důvodu po detailní řešení. Vyzkoušejte to například při týmových poradách, uvidíte, že budou probíhat mnohem efektivněji.

Pokládat otázky v pořadí **PROČ → CO → KDO + KDY + KDE → JAK** je důležité také proto, že každý z nás přirozeně více inklinuje k některé z těchto otázek. Když máte tendenci hledat důvody, bude vaše silná otázka „proč?“, naopak detailisté inklinují k otázce „jak?“. Abyste na meetingu zapojili a stimulovali všechny členy týmu, nesmíte žádnou z těchto otázek vynechat.

Zároveň držte pevně otěže a dodržujte dané pořadí otázek, abyste se úspěšně dobrali k cíli. Když se u některé z otázek zaseknete, nebo se nedokážete shodnout, většinou pomůže se vrátit o úroveň výš. To znamená, že když například dojde k nejasnostem, kdo má daný úkol řešit, vraťte se k otázce: Co vlastně řešíme?



Pořadí otázek na týmovém meetingu, které vás úspěšně dovede do cíle:

PROČ?

Ptát se „proč?“, je nejdůležitější první krok k tomu, aby lidem dávaly věci smysl. Zjišťujeme záměr, důvod setkání. Například chceme něco vymyslet, někoho informovat, něco rozhodnout nebo něco schválit. Jakmile si tedy na týmovém meetingu vyjasníte otázku „Proč jsme se dnes sešli?“, celý následující proces bude efektivnější.

CO?

Otázka „co?“ se váže k obsahu, hlavnímu sdělení. Dává důvodu setkání (tedy

otázce „proč?“) konkrétnější podobu. Když jsme se sešli, abychom například schválili plán uvedení produktu na trh, budeme řešit, co jsou hlavní body, které řešit a které naopak vynechat. Co potřebujeme k tomu, abychom produkt uvedli na trh?

Když je důvodem setkání něco vymyslet, je tato fáze meetingu naprosto ideální pro brainstorming. Vymýslíte, co všechno vlastně můžete dělat. Ale pozor, snažte se meeting vědomě držet v rovině otázky „co?“, protože jakmile někdo přeskočí k otázce „jak?“ (Jak to ale vlastně uděláme?), naruší tvůrčí náboj brainstormingu, protože začne řešit finální detaily.

KDO? + KDY? + KDE?

Jakmile si odpovíme na otázku „co?“ (Co jsou hlavní body, které plán vyža-

duje?), často se již samo nabízí, kdo si vezme co na starosti a také kdy a kde.

JAK?

Když už víme, kdo, kdy a kde má daný úkol na starosti, je na čase řešit otázku: jak? Tedy už řešíme zcela konkrétní detaily. Detaily jsou důležité, jejich čas však je však až na konci meetingu. Když bychom začali řešit detaily jako první věc, někteří lidé by nemuseli být vůbec v obraze: Proč to řešíme? Co vlastně řešíme? Zároveň by se mohlo snadno stát, že bychom se zasekli na detailech u něčeho, co se může v průběhu meetingu ještě změnit.

Objevte více

To opravdové proč je
často skryté a na první
pohled ho nevidíme, ani
jej otevřeně neříkáme.



5x po sobě se sami sebe na
tuto otázku zeptejte, a upřímně
si ji odpovězte. S každým
dalším proč je sice hledání od-
povědi těžší a těžší, ale dovede
vás k samotné podstatě toho,
proč děláme to, co děláme.
Jdeme na to!

Můj cíl: **Chci začít pracovat sám na sebe**

1

Proč to chci?

Protože... ...mi to umožní mít maximální kontrolu nad tím, jak trávím čas.

2

Proč to chci?

Protože... ...tak můžu být v životě flexibilnější.

3

Proč to chci?

Protože... ...díky tomu mohu pracovat z domu.

4

Proč to chci?

Protože... ...tak budu moci trávit více času se svými dětmi.

5

Proč to chci?

Podporovat rodinu je pro mě ta nejdůležitější věc.

Můj cíl (pracovní):



Proč to chci?

Protože...



Proč to chci?

Protože...



Proč to chci?

Protože...



Proč to chci?

Protože...



Proč to chci?

Protože...

Můj cíl (osobní):



Proč to chci?

Protože...



Proč to chci?

Protože...



Proč to chci?

Protože...



Proč to chci?

Protože...



Proč to chci?

Protože...



Kniha

**Your Life Your Legacy:
An Entrepreneur Guide
To Finding Your Flow:
The Inside Story of 38
Wealth Creators**

Roger Hamilton

Jak
zvládnout
odmítnutí

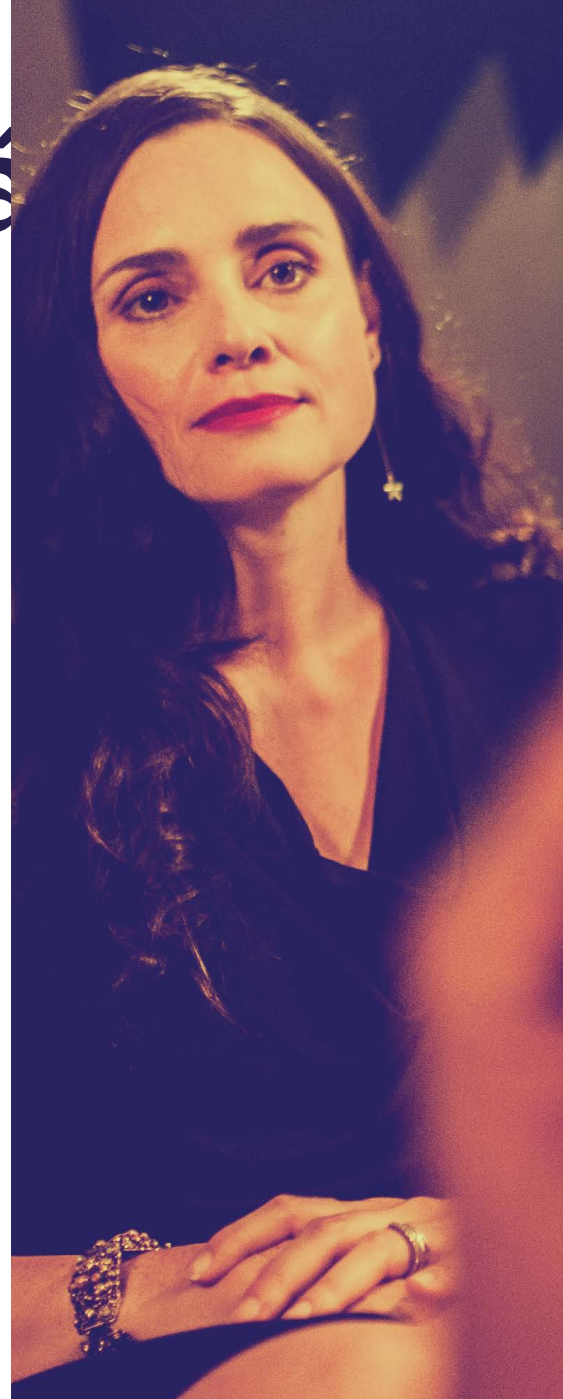
Michaela Chaloupková v bodech

- Již 13 let pracuje ve Skupině ČEZ.
- V roce 2012 se poprvé objevila v žebříčku 25 žen českého byznysu a v roce 2015 v tomto žebříčku obsadila 6. místo.
- V roce 2011 se stala jedinou ženou v představenstvu ČEZ.
- Aktivně se věnuje problematice CSR a udržitelného podnikání.



3 tipy Michaely Chaloupkové

1. Odmítnutí berte jako posun vpřed, není potřeba jej vnímat negativně a už vůbec je brát osobně.
2. Odmítnutí vám umožňuje spatřit nové možnosti, které jste dosud nemuseli vidět.
3. Vědět, jakým směrem chcete jít je důležité, ale poslouchajte i ostatní, můžete tak odhalit něco, co o sobě nevíte.



Zažijte leadera jinak

Otázky, které jdou do hloubky. Situace,
které otestují připravenost přejít od slov
k činům. Sledujte video online.

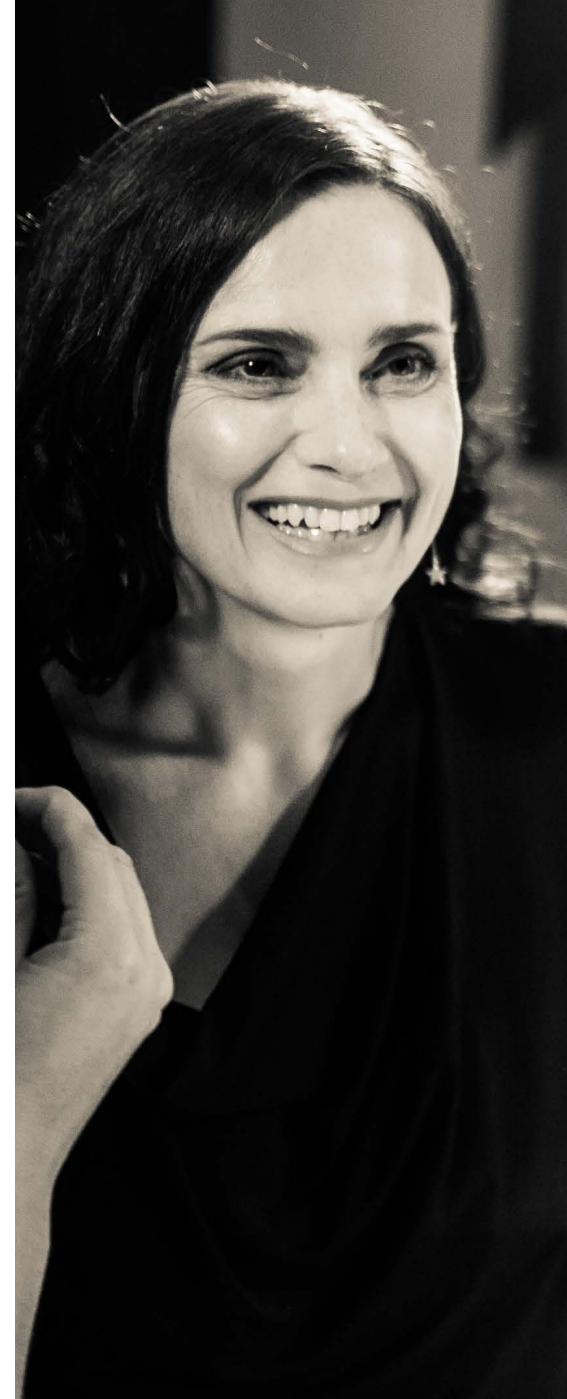


Rozhovor



Hra

www.atairu.com/lg/michaela-chaloupkova



Objevte více

Na každou situaci, která se nám stane můžeme nahlížet z různých úhlů pohledu. V obtížných situacích můžeme podlehnout zoufalství, vzteku, nebo si vybrat možnost - cestu, jak z toho ven.



Na vše, co se nám děje, můžeme nahlížet z čistě faktického hlediska, anebo si vyložit dané situace podle vlastních, někdy i zkreslených představ. O tom, jak být pánem situace a nenechat se ovládat interpretacemi, je i následující výzva.

Do středu si napište situaci, která vás rozhodila - ať už doma nebo v práci. Dejte si záležet, abyste ji napsali neutrálně a fakticky. S odstupem se nad situací zamyslete a do červeného rámečku napište vaši negativní interpretaci dané situace. Do zeleného rámečku napište opak. V čem byla situace pozitivní? Jakou příležitost vám přinesla?

Uvědomíte si tak sílu interpretace.

Negativní interpretace

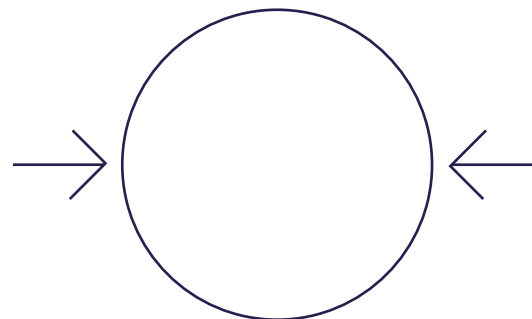
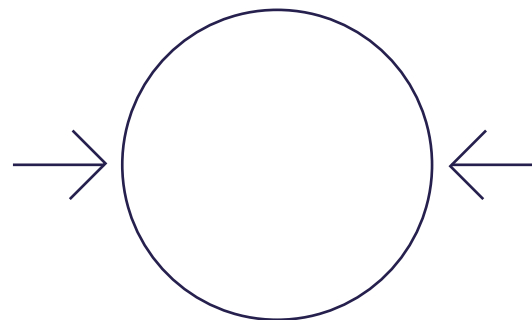
Zase se to celý protáhne, další přeplánování, kdo na to má pořád čas. Už to s nimi potřebuji dořešit.

Fakta

Klient na poslední chvíli zrušil důležitou zchůzku.

Pozitivní interpretace

Mám čas s kolegy vymýšlet nový projekt. Vypadá to, že to bude bavit celý náš tým.





Kniha

**The Art of Possibility:
Transforming Professional
and Personal Life**

Rosamund Stone Zander a Benjamin Zander

Jak uspět
ve světové
konkurenci

Yemi A.D. v bodech

- Choreograf, režisér a producent, který patří mezi nejvyhledávanější tvůrce shows na světě.
- Mezi jeho současné klienty patří ADIDAS GROUP, VW, O2, AVON, SOCIALBAKERS nebo ELLE.
- Získal řadu ocenění a MF Dnes ho v roce 2010 zařadila na seznam nejúspěšnějších Čechů.
- FORBES loni uvedl roční obrat jeho společnosti JAD Productions na 50 miliónu korun.



3 tipy Yemiho A.D.

1. Touha odvádět absolutně špičkovou práci je důležitá. Má smysl kvůli ní jít i do konfliktu.
2. Je klíčové, aby mezi lidmi v týmu byla dobrá energie. Dovednosti se dají naučit.
3. Pokud Vás někde odsoudí za Váš názor, víte, že je to prostředí, kde není potřeba zůstat.



„Poprvé jsme se s Radkou potkali na víkendovém programu Aspen Institutu. Po mém workshopu ‚Society shaping art‘ jsme s Radkou hodiny diskutovali na toto a spoustu dalších témat. Spolupráce mě a celého mého týmu s ATAIRU trvá již několik let, všichni z ní čerpáme novou motivaci i podporu v pracovním vypětí. Radce věřím zejména proto, že ji znám v různých situacích a že vždy najde klidné řešení i tam, kde by jiní byli v koncích.“

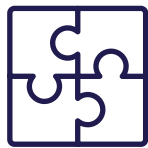


Zažijte leadera jinak

Otázky, které jdou do hloubky. Situace,
které otestují připravenost přejít od slov
k činům. Sledujte video online.



Rozhovor



Hra

www.atairu.com/lg/yemi-ad



5 tipů, jak podpořit kreativitu ostatních

Radka Dohnalová

Kreativita je jedna z nejtěžších disciplín leadershipu. Nemůžete ji řídit, ale můžete k ní vést sebe i ostatní. Proč kreativita umírá už ve škole a jak ji přivést k životu ve firmě?

Bez schopnosti tvořit něco nového a neotřelého, tedy bez kreativity, se dnešní byznys neobejde. Přesto se na kreativitu stále tak nějak zapomíná. Nedá se změřit, spočítat ani vyjádřit penězi. Bez kreativního myšlení ale jen těžko vzniknou inovace a firmy se zaseknou na místě.

Proč se kreativita těžko prosazuje ve světě byznysmenů?

Kreativita to nemá lehké, když vystoupí ze světa umělců a snaží se prosadit v byznyse. Aby se jí dařilo, potřebuje čas a vhodné podmínky. A jak je známo, čas je pro manažery nedostatkové zboží. V záplavě každodenní exekutivy se lidé těžko zastaví a jen tak několik hodin přemýšlejí, strukturují své nápady a experimentují. Třeba zrovna nic nevymyslí, ale třeba přijdou na perpetuum mobile. Tedy když budou mít čas, důvěru a autonomii k tomu, aby s něčím novým přišli.

Naštěstí se v dnešní době najdou výjimky. Třeba společnost Google dává svým zaměstnancům čas na tvoření. Mohou vytvářet vlastní inovativní projekty, a to v pracovní době. A když už byla řeč o vhodných podmínkách pro kreativní myšlení, byli jste se někdy podívat v české pobočce Microsoftu, AVASTu nebo STRV? Protože také pracovní prostor významně ovlivňuje naši tvořivost. Údajně až z 30 %.

Pod vhodnými podmínkami pro kreativitu si ale nepředstavujte pouze pracovní prostory. Důležitá je také mnohem méně hmatatelná firemní kultura.

V sešněrovaných organizacích, které jsou plné striktních pravidel, pevně stanovených kvartálních plánů a přísné hierarchie, totiž není pro kreativitu už jaksí místo. Bohužel.



Jak konkrétně tedy podpořit kreativitu a s tím spojené inovace u lidí kolem vás?

Každý člověk je kreativní, jen se naše kreativita projevuje podle toho, při čem se cítíme nejvíce autenticky, přirozeně. Analyticky založení lidé tvoří na základě dat, jiným se nejlépe tvoří při brainstormingu s ostatními lidmi, další lidé se potřebují zavřít o samotě.

Autentický leader by měl být schopný vycítit tyto individuální potřeby. Měl by zapojit svou kreativitu, aby byl vždy o krok napřed, a měl by inspirovat ostatní kolem sebe, aby dělali to samé. Pracujte proto na firemní kultuře, která oceňuje kreativní myšlení, bez ohledu na to, v jaké podobě se projevuje.



5 tipů, jak na to:

1) Dejte čas na kreativitu

Schopnost tvořit je důležitou vlastností autentického leadera. Kreativita ale samozřejmě vyžaduje čas. A do toho se rozhodně nepočítá, když sedíte na brainstormingu s telefonem v ruce a kontrolujete emaily. Věnujte se kreativní činnosti naplno a umožněte to i ostatním. Každému vyhovuje něco jiného. Má kolega kreativní páteční odpoledne? Je kolegyně nejvíce tvořivá na home officu nebo v kavárně? Důvěřujte jim a snažte se jim vyjít vstříc.

2) Nebojte se chyb a neúspěchu

Kreativita, experimentování a inovace jdou ruku v ruce s chybami. Tak to prostě je. Co by ale rozhodně nemělo být, je atmosféra strachu z chyb. Ved'te ostatní k tomu, že není důležité, že někdo udělal chybu. Podstatné je, co si z toho odnese. Chyby jsou totiž zároveň příležitosti k poučení se a zlepšení. Vždyť i Henry Ford pětkrát zbankrotoval, než představil svůj úspěšný automobil Ford T.

3) Sestavte různorodý tým

Máme tendenci se obklopovat lidmi, kteří přemýšlejí jako my a jsou nám povahově blízcí. Jednoduše řečeno nám sednou. To ale není ideální prostředí pro kreativitu. Otevřete svůj pracovní tým různým perspektivám. Inovace vzniknou mnohem pravděpodobněji, když se lidé z různých oborů, s různou minulostí a s různými názory setkají a sdílejí své myšlenky.

Když se uzavřete před okolím, může vaše firma škobrtnout jako Kodak. Výrobce fotoaparátů se až slepě soustředil na vývoj a distribuci filmu na chemické bázi, zatímco pozornost ostatních se už soustředila na digitální fotografii.

4) Vytvořte podmínky pro naplňující spolupráci

Kreativní nápady jsou často společným dílem, jako například Wikipedia nebo Mozilla. Proto dejte hlavy dohromady – setkávejte se, diskutujte a tvořte. Samozřejmě jsou lidé, kterým se nejlépe přemýšlí o samotě. Setkávání je ale důležité i pro ně. Sdílení zkušeností, co se povedlo a co ne, posune váš tým k úspěchu rychleji.

Asi je to jasné, ale raději ještě zmíním, že lidé by se na projektu neměli podílet, protože jim to někdo řekl, ale protože je to samotné naplňuje.

5) Prorazte cestu skrz byrokracii

Jedna z nejzajímavějších přednášek na Harvard Business School, které jsem navštěvovala, byla o tom, jak dělat inovace. Profesor Clay Christensen zmiňoval, že čím větší firma, tím více v ní byrokracie dusí kreativitu. Inovacím mnohem více přejí malé firmy start-upového typu. Je tak vůbec možné probudit k životu kreativitu i ve velkých firmách? A jak na to? Jednou z možností, kterou Clay Christensen zmiňoval, je vytvoření menších inovativních jednotek – takových malých startu-pů v rámci velké firmy.

Kreativita to má těžké nejenom ve firmě. Umírá už ve škole

Současný vzdělávací systém zabíjí kreativitu. Možná vám to připadá přitažené za vlasy, ale chvílku se nad tím zamyslete. Pro úspěch v dnešní společnosti je nezbytná vzdělanost. Měří se přes tituly, diplomy a certifikáty. Kdo je nemá, bývá ve společnosti považovaný za méně úspěšného. Ani samotný způsob, jakým se ve školách učíme (memorování), kreativě nepřeje.



Když se na to podíváme

blíže, tak kreativita umírá

ve školách ze dvou důvodů:

- Tvořivost by měla být na stejné úrovni jako vzdělanost, měla by jí být připisována stejná vážnost. Ale není. Bohužel. Z podstaty vzdělávacího systému, který má všude na světě obdobnou hierarchii předmětů – matematika a jazyky na vrcholu a společenské vědy a umění na spodu.
- Celý vzdělávací systém stojí na strachu z chyby. Za co dostanete pětku z matematiky nebo češtiny? Za chyby. Předškolní děti se nebojí, že se zmýlí, bez obav říkají svůj

názor. Ale pak se z nich stnou školáci a přijde strach z potrestání za věci, které neumějí. Tento strach si neseme dál v dospělosti i do práce.

Stejně jako můžete oživit kreativitu ve firmách, ji můžete udržovat při životě i u školáků. Protože v autentickém leadershipu jde o celkový přístup k životu. To znamená přemýšlet nejenom jako autentický leader-manažer, ale také jako autentický leader-rodíč.

Osobně se snažím místo podporování pouze výkonnostních aktivit svých dětí (pochvala za

jedničku z matematiky nebo výhru v tenisovém zápase) rozvíjet i jejich kreativní stránky (taneční kroužek nebo pochvala za namalovaný obrázek). I když se mnou manžel ne vždy souhlasí.

Objevte více

Změňte své zažité stereotypy. Rutina omezuje naši kreativitu, naše mysl nedostává dostatek výzev a podnětů. Dobrá zpráva je, že kvůli tomu není nutné měnit celý svůj život.



Stačí jet do práce jinou cestou, podívat se na film jiného žánru, zahrát si třeba deskovou hru, zajít na výstavu, uvařit podle nového receptu či jet na výlet se svými dětmi. Možností je nekonečně mnoho. A většinou jde o zcela jednoduché věci. Tyto malé změny vám pomohou získávat dostatek různorodých nápadů a nespadnout do stereotypu. Důležité je mít na paměti, že kreativitu se nelze naučit, stejně tak je dobré znát různé

zábrany, které kreativitě nedovolí se rozvinout.

Při čtení následujících zábran, které máme často v hlavě, si rozpomeňte na situace, kdy jste se při práci tzv. zasekli. Tyto situace si запиšte do následujících tabulky a doplňte důvod, proč vám to nešlo. Když budeme znát důvody, které nás blokují, můžeme se jich příště lépe vyvarovat.

Příčin, které nás blokují v kreativitě je celá řada. Tady několik z nich:

1. Máte strach z neúspěchu.
2. Přemýšlíte příliš megalomansky.
3. Jste zaneprázdnění a ve stresu.
4. Sedíte pořád za pracovním stolem.
5. Jste příliš pesimističtí.
6. Nemáte dostatek sebevědomí.
7. Jste přehlčení radami ostatních.
8. Jste zahlcení informacemi,
které nemáte roztříděné.
9. Bojíte se, kritického hodnocení
nebo odsouzení ostatních.
10. Někdo vám neustále
kouká přes rameno.
11. Spadli jste do rutiny - děláte
tu stejnou věc pořád dokola.
12. Už nevíte proč to vlastně děláte.

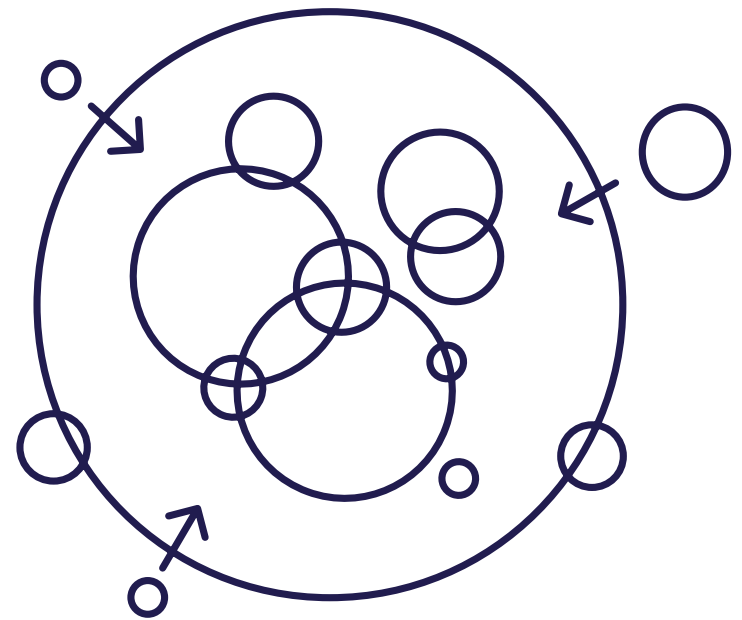


Kniha

Out of Our Minds

Ken Robinson

Autentický leadership je přístup k životu, spolupráci a vedení, který využívá různorodost talentů a vášní. Umožňuje tak s lehkostí vytvářet hodnotu, ze které benefitují všichni zapojení, a dosahovat větší spokojenosti jednotlivců i týmu.



V ATAIRU věříme, že když leaderi prohloubí svou vnitřní motivaci, odbourají limitující postoje a předají tuto zkušenost dále, budou jejich týmy do budoucna udržitelné.

Vydejte se s námi na cestu
autentického leadershipu



+420 721 945 039



aneta.lopotova@atairu.com



www.atairu.com



Radka Dohnalová

Founder & Managing Partner,
Czech Republic



Eva Štefanková

Managing Partner, Slovakia



Linda Štucbartová

Global Partnerships
& Diversity Programs



Ivo Večeřa

Partner, Communication



Haruko Kawashima

ATAIRU Partner in Japan



Aneta Lopotová

Office & Program Manager



Anežka Adamíková

Marketing Manager

Tiráž

© ATAIRU

Koncept Leadership Games: JAD Productions

Grafický design a sazba: Tomáš Giesl

Fotografie: Peter Varga

Poděkování: Digital Brain

Rok vydání: 2016

Místo vydání: Praha

www.atairu.com

www.leadershipgames.cz



Autentický
leadership

To nejlepší vychází z nás

7 témat
autentického
leadershipu

Praktické tipy • Inspirace • Osobní výzvy