

Reinhold Stritzelberger

Tajemství sebemotivace

Jak dosáhnout všeho, co chcete



Poradce
ro praxi

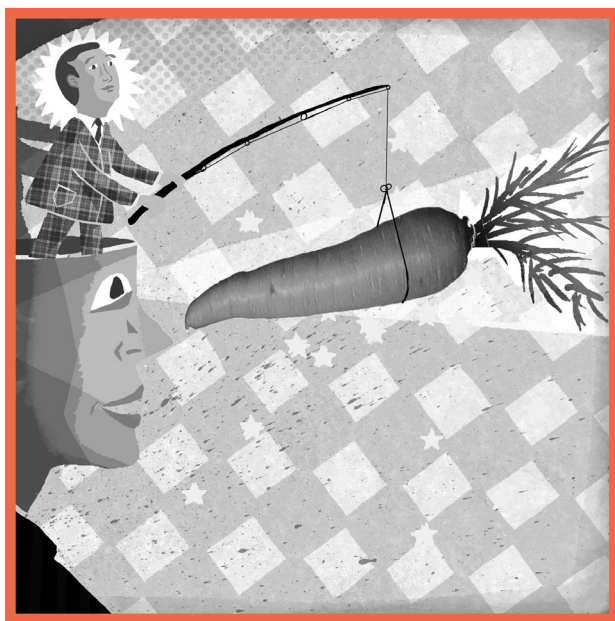


Poradce
ro praxi

Reinhold Stritzelberger

Tajemství sebemotivace

Jak dosáhnout všeho, co chcete



Grada Publishing

Knihy edice **Poradce pro praxi** se věnují nejrůznějším tématům z oblasti komunikace, rozvoje osobnosti, budování kariéry a vedení lidí. Edice je určena jak profesionálům z řad odborných pracovníků, například lektorům, koučům, manažerům či personalistům, tak všem ostatním, kteří chtějí zlepšit své komunikační a jiné dovednosti.

Reinhold Stritzelberger

Tajemství sebmotivace

Jak dosáhnout všeho, co chcete

TIRÁŽ TIŠTĚNÉ PUBLIKACE:

Přeloženo z německého originálu knihy Reinholda Stritzelbergera *Selbstmotivation, Wie Sie dauerhaft leistungsfähig bleiben*, vydaného nakladatelstvím Haufe-Lexware GmbH & Co. KG ve Freiburgu, 2014.

Licensed edition by the Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Federal Republic of Germany, Munzinger Straße 9, 79111 Freiburg, 2014.

Lizenzausgabe des Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Bundesrepublik Deutschland, Munzinger Straße 9, 79111 Freiburg, 2014.

© 2014, Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Freiburg

All rights reserved

Vydala Grada Publishing, a.s.

U Průhonu 22, 170 00 Praha 7

tel.: +420 234 264 401, fax: +420 234 264 400

www.grada.cz

jako svou 5697. publikaci

Překlad Mgr. Daniel Helekal

Odpovědná redaktorka Mgr. Martina Němcová

Grafická úprava a sazba Antonín Plicka

Počet stran 112

První vydání, Praha 2014

Vytiskly Tiskárny Havlíčkův Brod, a.s.

Czech edition © Grada Publishing, a.s., 2014

Cover Photo © fotobanka allphoto

ISBN 978-80-247-5419-2

ELEKTRONICKÉ PUBLIKACE:

ISBN 978-80-247-9566-9 (ve formátu PDF)

ISBN 978-80-247-9567-6 (ve formátu EPUB)

Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována ani šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude **trestně stíháno**.

Obsah

O autorovi	9
------------------	---

Předmluva	11
-----------------	----

Kapitola 1

Jiné myšlení – vyšší sebmotivace	13
1.1 Proč nás brzdí zažité představy	15
1.1.1 <i>Mylná představa č. 1: Demotivují mne vnější okolnosti</i>	16
1.1.2 <i>Mylná představa č. 2: Však já jim to vytmavím!</i>	18
1.1.3 <i>Mylná představa č. 3: Musím myslet pozitivně!</i>	20
1.2 Angažované myšlení – lepší cesta	22
1.2.1 <i>Síla placeba</i>	22
1.2.2 <i>Sebmotivace jako rozhodnutí</i>	25
1.3 Činorodost se dá naučit	27
1.3.1 <i>Sféra zájmu a sféra vlivu</i>	28
1.3.2 <i>100 % pro světovou velmoc o dvou písmenech</i>	28
1.3.3 <i>Konto sebedůvěry</i>	32

Kapitola 2

Zvolte správný přístup	35
2.1 Překážka č. 1: Naše vnímání	37
2.1.1 <i>Jak vznikají podvědomé názory</i>	37
2.1.2 <i>Když nás naše smysly šálí</i>	39
2.2 Překážka č. 2: Naše přesvědčení	40
2.2.1 <i>Jak se z názoru stává skálopevné přesvědčení</i>	41
2.2.2 <i>Zjistěte, co všechno uvízlo ve filtru</i>	44
2.3 Řiďte své vnímání a svá přesvědčení	44
2.3.1 <i>Výměna filtru stanovením nového cíle</i>	45
2.3.2 <i>Jak to funguje?</i>	46
2.3.3 <i>Pozitivní a negativní aspekty</i>	47
2.3.4 <i>Přepněte na autopilota</i>	48
2.4 Čím vyšší cíle, tím větší sebmotivace	49
2.4.1 <i>Jděte do toho!</i>	49

Kapitola 3

Trénujete ochotu podstupovat riziko	51
3.1 Proč máme rádi své pohodlí	53
3.1.1 Život v oáze pohodlí	53
3.2 Proč je občas potřeba trocha nepohodlí	55
3.2.1 Další osobní rozvoj: jen mimo zónu pohodlí	55
3.2.2 Musí být neúspěch nutně na škodu?	56
3.3 Jak se vyhnout pasti pohodlí	58
3.3.1 Pryč z průměrnosti!	59
3.3.2 Investujete své úsilí do toho opravdu podstatného?	60
3.4 Pět kuliček pro jeden cíl	60
3.4.1 Pět tipů, jak překonat sám sebe	62
3.5 Dělat nepříjemné s radostí?	64
3.5.1 Taiči všedního dne	64
3.5.2 Devadesátidenní test	64
3.5.3 Rvěte se o nepříjemné úkoly	65
3.5.4 Pět kuliček jen pro to opravdu podstatné	65
3.5.5 Deset tipů, jak sebe sama vyvést ze zóny pohodlí	66
3.6 O přístupu k porážkám	66
3.6.1 Když člověk udělá první poslední, a stejně ničeho nedosáhne	67
3.6.2 Co jste se naučili v minulých měsících?	67
3.6.3 Jaký přístup ke krizi si vyberete?	69

Kapitola 4

Využijte sílu skutečně důležitého	71
4.1 Proč to skutečně důležité jen výjimečně hoří	73
4.1.1 Ztrácíme se v rutině všedních dní	73
4.1.2 Důležité, nebo naléhavé?	74
4.2 Jak poznáte, co je pro vás podstatné	75
4.3 Princip první: Když nic neudělám, začne to být naléhavé	78
4.4 Princip druhý: Čím dříve začnu jednat, tím lépe	80
4.5 Princip třetí: Jen tlak nás posouvá kupředu	81
4.5.1 Důležití „Silent Runners“	82
4.5.2 Proč začínáme být aktivní, až když nám teče do bot	82

Kapitola 5

Sebemotivovaně k cíli	85
5.1 Proč si vlastně komplikujeme život vlastními cíli	87
5.1.1 Jen vaše cíle jsou to, co se počítá	87

5.1.2	<i>Smysl vlastních cílů</i>	87
5.1.3	<i>Skončujte s jednáním „podle nálady“</i>	88
5.2	Optimální cesta k cíli – metoda 3A + z	89
5.2.1	<i>První A = Atraktivita</i>	89
5.2.2	<i>Druhé A = Angažované úsilí</i>	91
5.2.3	<i>Třetí A = Akce</i>	93
5.2.4	<i>Malé „z“ = zapište si to!</i>	94
5.3	Dosáhněte svého cíle na 94,7 %	95
5.3.1	<i>Čeho může téměř bez námahy dosáhnout úplně každý</i>	96
5.3.2	<i>Pracujte na své „bárovitosti“</i>	97
5.4	Jak si trvale udržovat vysokou sebemotivaci	98
5.4.1	<i>Princip ledových květů</i>	98
5.4.2	<i>Pozor: Riziko závislosti!</i>	98
5.5	Na cestě za novým životním pocitem	99
5.5.1	<i>Work smart not hard</i>	99

Další literatura z edice Poradce pro praxi	103
---	------------

O autorovi

Reinhold Stritzelberger

„Německý expert na sebemotivaci“ (ARD) je představitelem nového a moderního přístupu k sebeřízení a pojmání vlastního života. V roli přednáščího, školitele a osobního kouče podporuje druhé při hledání skutečně smysluplných cílů a pomáhá jim najít dostatek energie i motivace, nezbytných pro cestu za jejich splněním. Reinhold Stritzelberger, zakladatel a majitel společnosti RS-Training, vystudoval podnikové hospodářství a v současnosti působí jako certifikovaný business kouč a trenér. Veřejně známý začal být díky svým vystoupením v rozhlasu a televizi, svým podcastům a celé řadě odborných příspěvků. Více se o autorovi dozvíte na stránce www.Dauerhafte-Selbstmotivation.de.

Předmluva

V této příručce budeme mluvit v první řadě o tom, co můžete sami udělat, abyste každý den do práce mířili svěží, dobře naladěni a maximálně motivovaní a abyste se večer domů vraceli s pocitem, že za sebou máte přínosný den, který stál opravdu za to.

Možná se teď sami sebe ptáte: „Tohle je opravdu možné? Copak to je vůbec reálné? Každý den? Celý život?“ Odpovědi na tyto čtyři otázky jsou prosté: „Ano. Ano. Ano. Ano.“ Jde to. Jistě, není to nic jednoduchého a úspěch vám rozhodně nepadne do klína sám od sebe. Ale jde to. A vy to dokážete. Ne kvůli firmě. Ne kvůli svému šéfovi. Kvůli sobě! Protože lidé, kterým při práci nechybí motivace, se cítí lépe a jsou zdravější.

Je samozřejmě jasné, že trvalého dostatku sebemotivace nelze dosáhnout tak, že se jednoho krásného dne prostě rozhodnete a lusknutím prstů v sobě přepnete určité tlačítko. Ale můžete se k tomuto cíli přibližovat postupně, krok za krokem. Právě v tomto směru vám příručka, kterou držíte v ruce, poskytne spoustu užitečných a prověřených podnětů.

Knihu bych rád věnoval svým skvělým a (téměř) vždy sebemotivovaným rodičům Antonii a Josefovi Stritzelbergerovým.

Mnoho zábavy při čtení vám přeje

Reinhold Stritzelberger

1

Jiné myšlení – vyšší sebemotivace

Kdo si myslí, že jeho motivace závisí pouze na vnějších okolnostech, ten se velice mýlí. Náš vlastní přístup, naše vlastní uvažování nás dokáže motivovat tisíckrát víc než jakékoliv zvýšení platu – a navíc dlouhodobě. Dokážeme řídit sami sebe v tomto směru mnohem lépe, než si obvykle myslíme.

V této kapitole se dozvíte:

- » jaké všeobecně rozšířené představy nás demotivují,
- » proč pozitivní myšlení samo o sobě nestačí, a může být dokonce na škodu,
- » jaké myšlenky podporují naši činnost a
- » jak od pouhého předsevzetí přejít k činu.

+

1.1 Proč nás brzdí zažitá představa

Není s podivem, do jaké míry dokážeme sami sebe omezovat vlastními myšlenkami? A naopak – není s podivem, jak málo vlastní myšlenky využijeme k pozitivním účelům? Pojdme se na úvod podívat na to, jaké způsoby myšlení vedou u většiny lidí v průběhu pracovního života k tomu, že z práce nemají vůbec žádnou opravdovou radost.

Podle studie renomovaného Gallupova ústavu pracuje v Německu pouze zhruba každý desátý zaměstnanec s nadprůměrným zájmem. Ti zbylí o chuť do práce v menší či větší míře přišli. Čím to může být? Proč se většina z nás musí den co den do práce nutit, doplouží se tam zcela bez zájmu, odvede jen to nejnnutnější a ani o trošičku víc? Myslíte si, že za to mohou jen zaměstnavatelé? Nemohou být náhodou na vině třeba i naše obvyklé a většinou bohužel značně demotivující názory?

A přitom – pamatujete? Kdysi dávno jsme v práci přece začínali s nadšením, plni snů, odhodlání, vizí a touhy něco dokázat. Vzpomínáte, jak tomu bylo u vás? V určitou chvíli ovšem člověk frustrovaně zjistí, že se skoro nic z jeho představ nesplnilo, a s vírou, že jinde bude tráva šťavnatější, se rozhodne změnit zaměstnavatele – jen aby už po několika málo letech nebo pouhých pár měsících zjistil, že je zase tam, kde byl.

Jedno je přitom jisté – na vině rozhodně není jen zaměstnavatel, který se své zaměstnance nesnaží motivovat. Za tuto situaci může především náš způsob uvažování, který omezuje náš další rozvoj.



Cvičení

Udělejte si prosím chvilku času a odpovězte si písemně na dvě následující otázky. Po dočtení příručky – a v ideálním případě po vstřebání všech informací zde obsažených – si svoje odpovědi znovu přečtěte. Budete se divit, co všechno se může skrývat v takovéto útlé knížce.

- *Co se chci pomocí příručky „Tajemství sebmotivace“ naučit? Na jaké konkrétní otázky hledám odpovědi?*
- *Co od této knížky očekávám v souvislosti s tématem sebmotivace? Proč jsem si ji obstaral(a)?*

1.1.1 Mylná představa č. 1: Demotivují mne vnější okolnosti

„Cože!?“ pomyslí si teď určitě mnozí. „Tohle že je mylná představa? Vždyť to tak přece je! Šéf se mnou jedná jako s tím největším póvlem a plat mi nezvýšil už alespoň tři roky. Kde mám asi brát v téhle situaci motivaci?“

Premýšlet tímto způsobem je vlastně už téměř reflex. Nebo snad znáte někoho, kdo by při hovoru o frustraci z práce prohlásil: „No, možná je to vlastně tak trochu i moje vina...“? My lidé máme zkrátka a dobře sklony vinit za věci, se kterými nejsme tak úplně spokojeni, vždycky ty druhé.

Než se v následujících kapitolách začneme věnovat úvahám o tom, jaké postoje by tedy mohly být prospěšnější, měli bychom si odpovědět na jednu otázku: Proč tomu tak vlastně je? Proč si mnozí lidé svými představami sami škodí? Odpověď je překvapivě prostá a jasná: Tendence vinit za nedostatek vlastní motivace vnější okolnosti jsme získali prostřednictvím výchovy. Jak se ze zkušeností postupně stává téměř nepřekonatelné přesvědčení, zjistíte v kapitole „Zvolte správný přístup“.

Místo proaktivního jednání se učíme reagovat

Celý svět je nastaven tak, že lidé nejednají, ale z velké části jen reagují. Nejlépe pak všichni najednou na jasný pokyn.



Příklad

Jako děti jsme si uklidili pokoj, až když nám to máma nakázala. Do třídy jsme ve škole chodili až zároveň se zvoněním – a učit jsme se začali, teprve když hrozila písemka. Dnešní vysokoškoláci se jednoznačně shodují na tom, že se na zkoušky nepřipravují průběžně, ale učení se dokážou naplno věnovat jen krátce před dnem D, když jsou už pod dostatečně velkým tlakem. Životnímu partnerovi jsme ochotni věnovat pozornost a čas teprve tehdy, když už nás téměř chce opustit – a dokonce i o vlastní zdraví se opravdu začínáme zajímat, až když nás něco hodně bolí.

Toto všechno jsou reakce na určité vnější podněty. A úplně stejně se samozřejmě chováme i v pracovním životě – aktivní jsme jen tehdy, když po nás nadřazený něco požaduje, když se nebezpečně přiblíží termín, do něhož musíme něco dokončit, nebo když klient pohrozí stornem. Přitom jsme obvykle mohli jednat už předem a této situaci aktivně předejít.



Lidé mají sklony přenášet zodpovědnost za své úspěchy a blaho na vnější okolnosti.

Totéž ale platí i v opačném případě: Vlastní neúspěchy a selhání svádíme na vnější vlivy a faktory – nadřízeného, mizerné podmínky pro podnikání, řadu let slibované zvýšení platu a tak dále a tak podobně.

Zahřej mě, pak dostaneš dřevo!

Jenže to je totéž, jako by mrznoucí člověk seděl před vyhaslým krbem a říkal mu: „Když mě zahřeješ, dám ti poleno.“

Jistě, naprosto absurdní. Spousta z nás se ale v pracovním životě chová právě takto absurdně. Ti, kteří jsou přesvědčeni, že jejich osobní motivace je starostí zaměstnavatele, sami sebe nejen brzdí, ale ještě se při tom cítí mizerně. Proč? Kdo je odkázán na druhé, cítí se na nich – zcela po právu! – závislý. Kdo je závislý, má jen minimální možnost svobodného rozhodování. A bezmoc má tendence rychle se šířit.

To ale vůbec není nutné. Existuje přístup, díky němuž se člověk může cítit výrazně lépe. Psychologie osobnosti jej popisuje jako „víru ve vlastní moc“.



Člověku, který subjektivně cítí, že může věci změnit, že řídí svůj vlastní život, se daří lépe než tomu, kdo je přesvědčen, že je zcela vydán napospas vnějším vlivům.

Pozor: Vůbec přitom nesejde na tom, co z toho je „pravda“. Záleží jen na tom, o čem jsme subjektivně přesvědčeni. Vezměme si například dva zaměstnance, kteří vykonávají naprosto stejnou práci. Jeden z nich sám sebe vidí jako maličké kolečko v obrovské mašinérii a připadá si jako křeček, který celý den šlape na místě, aniž by se dostal někam dál. Druhý zaměstnanec má – třeba naprosto bláhovou – představu, že svou práci dokáže něco opravdu ovlivnit. Možná si dokonce pošetile myslí, že je nenahraditelný nebo že by se jeho chlebodárce bez něj nedokázal obejít. Bez ohledu na to, jestli má někdo z naší dvojice pravdu – pro který z obou přístupů byste se rozhodli, kdybyste si měli vybrat? Která z těchto možností je prospěšnější? Jistě – mnohem lépe se cítí ten aktivní; ten, který může věci měnit, který aktivně koná.

1.1.2 Mylná představa č. 2: Však já jim to vytmavím!

Cítíme-li křivdu, toužíme po vyrovnání účtů. Tento přístup jsme si do práce přinesli už z dob pravěku. Mnozí lidé, kteří mají pocit, že je zaměstnavatel demotivuje, nechtějí firmě zůstat nic dlužni. Domnívají se, že pak jim bude lépe. Naprostá hloupost. Protože vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je úplně stejný jako manželství: Když ztrácí jeden z páru, prohrají nakonec automaticky oba.

Následující příklad je dost možná vymyšlený a nikdy se nestal – v každém případě ale vystihuje tuto situaci naprosto přesně.



Příklad

Jeden Američan, kterého podváděla žena, prodal všechnu majetek do slova za babku: Jaguara za 100 dolarů, dům na venkově za 1000 dolarů a tak dál. Proč? Nedávno předtím ho manželka přes jeho nevoli dotlačila k rozvodu a soudce rozhodl, že jmění manželů se má rozdělit rovným dílem.

Rozhodnutím pomstít se manželce ale nakonec uškodil i sám sobě. Nad touto do nebe volající hloupostí se většina z nás možná v duchu pousměje. Když ale podobné jednání vidíme v pracovním životě, často nám jeho důsledky dojdou až mnohem, mnohem později.

Škodu utrπí obě strany

I ve firmách najdeme frustrované zaměstnance, kteří záměrně omezují své kolegy, způsobují škody, všechno se pokoušejí sabotovat nebo vynášejí interní informace a předávají je konkurenci. Na první pohled vidíme přinejmenším to, že dotýčný škodí zaměstnavateli. Není ale od věci podívat se podrobněji i na to, jaké dopady má jeho přístup pro něj samotného.



Příklad

Velmi úzce spolupracuji s jedním zaměstnancem středně velkého podniku z Bádenska-Württemberska. Postupně získávám pocit, že dotýčný má spoustu příležitostí získat pro firmu nové klienty. Na otázku, proč se je nepokouší oslovit, se mi dostává odpovědi: „Protože to svému šéfovi nepřeju!“

Bez ohledu na šéfa – jaké dopady má podle vás tento přístup na našeho nespokojeného zaměstnance?

Že v tomto případě trátí firma, je víc než jasné. Ale jaká škoda může být na straně zaměstnance?

Překvapivá odpověď: Dotyčný škodí sám sobě tím, že snižuje vlastní výkony – tím totiž snižuje i svou sebeúctu.

Dobré výkony podporují náš pocit vlastní hodnoty



Příklad

Zaměstnanec A a zaměstnanec B pracují ve stejném koncernu; mají téměř stejná místa, pozice i rámcové podmínky. Poslední roky zaměstnavatel propouští čím dál víc lidí – a další vlna se právě blíží. Oba zaměstnanci tuto situaci celkem těžce nesou.

Zaměstnanec A přijde do kanceláře v 8:30, povinnostmi se prokousává hlemýždím tempem, uměle si prodlužuje přestávky, surfuje po internetu v soukromých záležitostech a už od brzkého odpoledne si maluje, jak vezme z kanceláře roha, jen co bude mít konečně padla. Úderem 17:30 nekompromisně vstane a zamíří domů. I kdyby se ostatní stavěli na hlavu a čert na koze jezdil! A potom se cítí nespokojený, jelikož za celý den nic kloudného neudělal a nepřipsal si žádné úspěchy.

Zaměstnanec B přichází do kanceláře ve stejnou dobu. Svým úkolům se věnuje soustředěně, s chutí a vervou. Pracuje, jak nejlépe dokáže. Z práce odchází také v 17:30.

Rozdílný přístup je ale jasně vidět: Zaměstnanec B se cítí výrazně lépe než jeho kolega. Něco totiž dokázal. Pravděpodobně bude mít víc sil i energie. Patrně se domů vrátí s mnohem větší dávkou elánu. A nepochybně mu tento elán vydrží i po večerech a o víkendech trávených s rodinou.

Je naprosto jasné, že zaměstnanec B se bude cítit nesrovnatelně lépe. Proč to tak je? Naše výkony a úspěchy jsou velmi důležité pro vnímání vlastní hodnoty a ovlivňují i naše tělesné a duševní zdraví.

Nejde ale ráz naráz obrátit a říct si: „Pravda, na tom něco je. Tak já se zase začnu pořádně snažit.“ Takto jednoduše to nefunguje. Hlavně ne tehdy, když člověk už nějakou dobu jede se zataženou ruční brzdou.

Ve skutečnosti jsem úplně jiný – ale nemám moc příležitostí to předvést!

Co když ze sebe „ve skutečnosti“ chceme dostávat maximum, ale připadáme si demotivováni vnějšími okolnostmi? Spojení „ve skutečnosti“ je klíčové –