

Operator výroby: máme pro vás místa u lídra ve výrobě komponentů pro automobilový průmysl. Možnost stabilní práce i bez předchozí praxe, k ní ubytování a stravování zdarma a další benefity.

# NEVÍM, CO CHCI, ALE ROZHODNĚ NE TOHLE

Praktický průvodce na cestu  
k povolání vašich snů

Julie Jansen

Finanční poradce/kyně. Pracovní náplň: poradenství a konzultace v oblasti financí a pojišťovnictví. Péče o stávající klienty. Požadujeme: proaktivní přístup, příjemné vystupování, zájem o prováděnou činnost. Nabízíme: zázemí

# **Nevím, co chci, ale rozhodně ne tohle**

Vyšlo také v tištěné verzi

Objednat můžete na  
**[www.managementpress.cz](http://www.managementpress.cz)**  
**[www.albatrosmedia.cz](http://www.albatrosmedia.cz)**



**Julie Jansenová**  
**Nevím, co chci, ale rozhodně ne tohle – e-kniha**  
Copyright © Albatros Media a. s., 2016

Všechna práva vyhrazena.  
Žádná část této publikace nesmí být rozšiřována  
bez písemného souhlasu majitelů práv.

  
**ALBATROS** MEDIA a.s.

# **NEVÍM, CO CHCI, ALE ROZHODNĚ NE TOHLE**

**Praktický průvodce na cestě  
k povolání vašich snů**

Julie Jansenová

MANAGEMENT PRESS, PRAHA 2016

*Věnováno Zettě Bauerové, která zemřela v roce 2014  
ve svých šestadevadesáti letech.  
Mami, chybí mi tvoje moudrost,  
bezpodmínečná láska a podpora a tvůj humor.  
Každý den.*

## Poděkování

Za toto třetí vydání jsem velice vděčná  
Denise Marcilové, která vždycky věřila v poselství této knihy.  
Meg Lederové za její redaktorský talent a laskavost.  
Shawn Belangerové, Gail Harrisové, Shannon Kellyové a Anne Marie  
O'Farellové za jejich odbornou pomoc.  
Svým skvělým klientům, kteří nešetří chválou  
a neustále doporučují další nové klienty.  
Milovanému Garrymu, za jeho úžasnou lásku a podporu.  
Všem svým čtenářům – děkuji, děkuji, děkuji!



# Obsah

|                 |                                                       |           |
|-----------------|-------------------------------------------------------|-----------|
|                 | Úvod                                                  | 9         |
| <b>ČÁST I</b>   | <b>Kde jste teď?</b>                                  | <b>13</b> |
| Kapitola 1      | Proč chcete nebo potřebujete změnit práci?            | 15        |
| Kapitola 2      | Jaká je vaše pracovní situace                         | 27        |
| <b>ČÁST II</b>  | <b>Kde chcete být?</b>                                | <b>39</b> |
| Kapitola 3      | Hodnoty, postoje a odolnost vůči změnám               | 41        |
| Kapitola 4      | Osobnostní preference, zájmy a oblíbené dovednosti    | 57        |
| <b>ČÁST III</b> | <b>Jak se tam dostanete?</b>                          | <b>75</b> |
| Kapitola 5      | Jaký to má smysl?                                     | 77        |
| Kapitola 6      | Už mě to nebaví, ale pořád ještě potřebuji vydělávat. | 100       |
| Kapitola 7      | Otřesení a znejistění                                 | 116       |
| Kapitola 8      | Otrávení a stagnující                                 | 141       |
| Kapitola 9      | Touha pracovat na vlastním                            | 160       |
| Kapitola 10     | Jednou nohou v penzi                                  | 200       |
| Kapitola 11     | Jedenáct klíčů k úspěchu                              | 224       |
| Kapitola 12     | Hledání práce krok za krokem                          | 251       |
|                 | Doslov                                                | 279       |
|                 | Rejstřík                                              | 283       |





# Úvod

První vydání knihy *Nevím, co chci, ale rozhodně ne tohle*, vyšlo v roce 2003. I teď, o třináct let později, se ale pořád ještě hodně lidí trápí v práci, která je netěší, nenaplnuje a nepřináší jim alespoň trochu uspokojení.

Tzv. Velká recese, která trvala od prosince 2007 do června 2009, připravila podle Institutu pro ekonomickou politiku (*Economic Policy Institute*) americký trh práce o 8,4 milionu pracovních příležitostí, čili o 6,1 procenta všech placených zaměstnání. To je nejdramatičtější pokles zaměstnanosti, jaký kdy způsobila kterákoliv recese od dob Velké krize v roce 1929. Rozdíly v příjmech domácností ve Spojených státech se od roku 2009 zvětšily, přičemž medián majetku domácností klesl o 35 procent. Tyto události vedly k tomu, že pracoviště se stalo místem nedůvěry a nejistoty. Lidé, kteří měli štěstí a o práci nepřišli, celá léta po Velké recesi pociťovali zvýšenou pracovní zátěž, nulové nebo velmi malé zvyšování platů a ještě omezenější příležitosti ke kariérnímu postupu.

Když jsem začala psát tuto knihu a lidé se mě ptali, o čem bude, po každé jsem vysvětlovala, že o tom, jak najít uspokojivou práci pro zbytek svého života. Bez výjimky následovala reakce: „Páni, taková kniha by se mi opravdu hodila, a zrovna teď!“ Nebo „Můj manžel (přítel, sestra, syn, bratranec) by vaši knihu zoufale potřeboval.“ Na tomto refrénu se po letech nezměnilo ani ň, a potřeba najít uspokojivou práci spíš ještě vzrostla. Podle *The Conference Board*, neziskové skupiny se sídlem v New Yorku, která se zabývá průzkumy a analýzami v oblasti byznysu, bylo ve skutečnosti v roce 2014 v práci nespokojeno 52,3 procenta Američanů.

## NEVÍM, CO CHCI, ALE ROZHODNĚ NE TOHLE

Kdy jsou zaměstnanci v práci nejšťastnější? Když je baví, uvedlo 59 procent respondentů. Co dělá zaměstnancům největší starosti? Propouštění. I když náborové aktivity opět značně ožily, jen 46,6 procenta zaměstnanců uvedlo, že jsou spokojeni s jistotou svého zaměstnání.

Během posledních deseti let došlo v pracovním procesu k některým výrazným změnám. Patří k nim ještě silnější potřeba definovat, kdo jste (a kdo nejste), a najít způsob, jak si v práci vytvořit svoji osobní značku. To znamená získat si díky něčemu, ať již je to určitá vlastnost, dovednost nebo specializace, jistou pověst. A komunikovat to – ať už je to cokoli – prostřednictvím sociálních médií se stalo nejen normou, ale něčím, co se přímo očekává.

Dalším významným prvkem při hledání práce, změnách kariéry a v pracovním životě obecně je potřeba maximální odolnosti, agility a flexibility, aby člověk dokázal udržet krok s nepřetržitými mimořádnými změnami, ke kterým ve firmách a na pracovištích dochází. Jason Alba, zakladatel a výkonný ředitel portálu JibberJobber (JibberJobber je online nástroj, něco jako systém CRM pro ty, kteří hledají práci; umožňuje udržovat přehled o kontaktech a spravovat řadu dalších informací, které s hledáním zaměstnání souvisejí – pozn. překl.), známého online nástroje pro vyhledávání pracovních příležitostí a vše, co s tím souvisí, to shrnuje takto: „V blízké budoucnosti budeme všichni zaměstnání na smlouvu jako dodavatelé. Společnosti zacházejí se zaměstnanci jako s krátkodobými smluvními partnery už teď a tento trend sílí. Ať se vám to líbí, nebo ne, dočkáme se toho, že zaměstnání na plný úvazek bude pro nás jen jedním z mnoha zdrojů příjmů.“

Futurista Thomas Frey předpověděl, že do roku 2030 zmizí více než dvě miliardy pracovních míst, která budou nahrazena jinými pracovními místy. Například v dopravě dojde k nástupu vozidel bez řidiče. To eliminuje řidiče autobusů, taxíků, kamionů a kurýrních služeb, ale na druhé straně to vytvoří potřebu dopravních inženýrů, dispečerů, architektů,

inženýrů a manažerů systémů pro monitorování dopravy. Podle článku v *New York Times* z roku 2012 s titulkem *Major Decisions* (Velká rozhodnutí) připravují již dnes vysoké školy a univerzity studenty na nová povolání tím, že rozšiřují nabídku kreativních oborů a vyzývají studenty, aby absolvovali více hlavních oborů najednou a doplňovali si je vedlejšími obory a specializacemi. To znamená, že místo aby studenti studovali prostě jen ekonomiku, přibírají si další specializace, jako jsou bezpečnostní studia, kulinární věda, boj s kybernetickou kriminalitou, management kasin nebo agroekologie. Jednou z předpovědí World Future Society (WFS je nezisková organizace založená v roce 1966 ve Spojených státech; do roku 2015 vydávala časopis *The Futurist*; [www.wfs.org](http://www.wfs.org) – pozn. překl.), které se v posledních letech naplnily, je, že odborné znalosti zastarávají stejnou rychlostí, jako jsou získávány – tak rychle jako ještě nikdy. To vyžaduje nepřetržité vzdělávání, školení a přeškolení, které se týkají pracovníků všech věkových kategorií.

A konečně, nezbytností se v posledním desetiletí stala silná „přítomnost v digitálním prostoru“. To vyžaduje neustálou aktualizaci profilu na LinkedIn a dalších sociálních médiích, psaní blogů a komentování příspěvků na blozích jiných autorů, tweetování a pravidelné udržování a rozšiřování online kontaktů. Zároveň je však důležité vytvářet na internetu ten správný dojem, neboť je prakticky nemožné se vyhnout tomu, pro co se začíná používat termín „digitální špína“ (*digital dirt*).

Já sama nyní pracuji ve své páté kariéře jako motivační řečnice, poradkyně a kariérní koučka, což ještě prohloubilo můj zájem o to, jak a proč si lidé vybírají tu práci, kterou si vybírají. Tuto knihu jsem napsala, abych motivovala ostatní – abych jim dodala jistotu, že být v práci spokojený je věc rozhodnutí, které můžete a měli byste udělat. Cítím s těmi, kteří spokojení nejsou a mají za sebou nelehké pracovní zkušenosti.

Proč? Sama jsem jich také zažila dost. Byla jsem propuštěna, moje pracovní místo bylo zrušeno, měla jsem nepříjemné šéfy (dva), zažila

## NEVÍM, CO CHCI, ALE ROZHODNĚ NE TOHLE

jsem fúze a dostala jsem se i do politických tahanic. Pracovala jsem také pro společnost, jejichž kultura neodpovídala mým potřebám, a stalo se mi dokonce, že mi bývalý zaměstnavatel vyhrožoval žalobou, protože jsem předtím podepsala konkurenční doložku, která mi měla zabránit, abych pracovala ve stejném oboru. Byla jsem otrávená, bez zájmu, demotivovaná a cítila jsem se bídne, ale zažila jsem i stavy motivovanosti, zájmu a uspokojení. Jaké poučení jsem si z těchto zážitků odnesla? Zjistila jsem, že když přijdete na to, která práce je pro vás ta pravá, dá vám to motivaci a sebejistotu, jež vám pomohou získat pevnou půdu pod nohama. Díky tomu se dokážete otřepat a vzchopit nebo dokonce začít úplně znova, když to bude zapotřebí. A zapotřebí to bude!

Tato kniha vám ukáže, jak na to. Povede vás na cestě k nalezení uspokojivé práce.

ČÁST I

**Kde jste teď?**

---



# Proč chcete nebo potřebujete změnit práci?

„Letos mi bude čtyřicet a najednou začínám mít pochybnosti o tom, co to vlastně v práci dělám. Nikdy jsem žádné podobné pocity neměla. Je to šílené!“ říká Kim, senior viceprezidentka pro lidské zdroje v jedné z největších bank ve Spojených státech.

Možná tím vyjádřila něco, co cítíte i vy sami: pocit zmatku ve vztahu k vlastní práci. Dnešní pracoviště, ani to, jak má podle předpovědí vypadat v budoucnosti, rozhodně nepřipomíná pracoviště, na jaké lidé přicházeli před deseti, patnácti nebo třiceti lety. A už nikdy nebude. Pro většinu z nás je tak z řady důvodů stále obtížnější se cítit v práci spokojení. Michael Leiter, profesor v oboru bezpečnosti práce a chorob z povolání na Acadia University v kanadské provincii Nova Scotia, se řadu let zabývá vyhořením. Je přesvědčen, že případů vyhoření přibývá, protože existuje tlak na to, abychom pracovali více s menšími zdroji, za menší plat a s menší jistotou zaměstnání. Technologie navíc umožňují, aby se stíraly hranice mezi zaměstnáním a domovem, takže ani není příležitost si vydechnout.

Neustálé změny, jež se ve firmách odehrávají, včetně dočasné povahy pracovních míst, která byla dříve relativně stabilní, vytvářejí stresující pracovní prostředí, ve kterém se lidé těžko mohou cítit spokojení, natož šťastní. Neustálá komunikace (e-mail, instant messaging, textové zprávy, tweetování, hlasové schránky, telefonické konference, videokonference a osobní schůzky), řada paralelně probíhajících projektů s náročnými termíny a extrémní tlak na zvyšování zisků – to vše přispívá k atmosféře, v níž se mnozí pracovníci cítí vyhořeli.

V jedné studii uveřejněné v internetovém časopise PLOS ONE, který publikuje odborné články z oboru přírodních věd a medicíny, byly popsány tři typy vyhoření: frenetické – pocit přetížení v důsledku pracovních nároků nebo závazků; demotivované – pocit, že se nic nevyvíjí; a vyhoření z opotřebování – chuť odbýt své úkoly a zodpovědnost nebo je úplně vzdát.

Debbie je v situaci, která odpovídá frenetickému typu vyhoření. Jako zástupkyně obrovské společnosti nabízející řešení pro zdravotnictví prodávala nemocnicím komunikační systémy pro zdravotní sestry. Pociťovala takovou míru stresu z ustavičného cestování a nerealistických prodejních cílů, že nakonec toto zaměstnání opustila a našla si práci, která sice neměla takový potenciál ve smyslu platového růstu, ale také zdaleka nebyla tak stresující. Když u svého bývalého zaměstnavatele podala výpověď, šla se rozloučit s asi deseti kolegy na nejrůznějších úrovních firemní hierarchie. Šokovalo ji, že všichni do jednoho jí říkali, jaké má štěstí, že mohla odejít, a že pokud by oni měli pocit, že svoje zaměstnání mohou opustit, udělali by to okamžitě. Vyjadřovali se ve smyslu, že „už to není, co bývalo“ a že „firma už nás nepodporuje; to jediné, o co jim jde, je zisk“.

„Vyhoření není jen to, že potřebujete dovolenou, abyste si dobili baterky,“ vysvětluje Christina Maslachová, emeritní profesorka psychologie na Kalifornské univerzitě v Berkeley. „Je to stav naprostého vyčerpání, kdy se vás zmocňuje frustrace a cynismus a zdá se vám, že to, co děláte, k ničemu nevede nebo se vám to nedaří.“ Profesorka Maslachová zkoumá vyhoření od 70. let; počátkem 80. let spolu se svými kolegy vytvořila seznam označovaný jako *Maslach Burnout Inventory* (MBI), který se stal široce uznávanou metodou pro diagnostiku profesního vyhoření. Tento seznam obsahuje dvaadvacet prvků v oblastech jako emoční vyčerpání (chronické pocity neschopnosti zvládnout každý další den), cynismus nebo odosobnění (ztráta idealismu – negativní, otrlé nebo neosobní reakce) a snížená pracovní výkonnost (pokles pocitu vlastní kompetentnosti a produktivity v práci).



Kim, manažerka lidských zdrojů, o níž zde byla zmínka, pracuje pro banku, která nedávno provedla akvizici dvou velkých společností – osmou akvizici během tří let. Největší problém, který tyto akvizice představují, je neschopnost organizace úspěšně spojit rozdílné firemní kultury. Tento organizační kámen úrazu vedl k větší fluktuaci zaměstnanců a ke zmatku pokud jde o společné hodnoty a cíle. Na Kim to mělo vliv nejen osobně, ale jakožto vysoce postavená personální manažerka navíc byla nucena řešit závažné dopady, které tyto fúze měly na ostatní zaměstnance.

I když lidé rozumově vědí, že pracovitost a loajalita už pro většinu zaměstnavatelů nejsou tak důležité jako bývaly, pro mnohé z nás, zvláště pro starší generace, je obtížné to akceptovat na emoční úrovni. A masivní propouštění, ke kterému docházelo během poslední recese, ještě dále snížilo loajalitu, kterou zaměstnanci libovolného věku snad kdysi pociťovali. Ani teď společnosti neváhají propouštět zaměstnance bez jakéhokoliv varování.

Carol Sommerfeldová, PhD, je kariérní a organizační poradkyně, která pro účely své dizertace prováděla výzkum na téma subjektivní podhodnocenost, což je definováno jako „pocit, že dovednosti, talent a vzdělání daného člověka nejsou v jeho zaměstnání dostatečně využity“.<sup>1</sup> Když na své studii v roce 2003 začala pracovat, měla problém najít účastníky, kteří by se v práci cítili nedocenění, protože ekonomika jela naplno, a pokud někdo byl v práci nespokojený, prostě ji změnil. Nyní se subjektivně nedocenění cítí téměř všichni její klienti: platy klesly a benefity byly zredukovány, zejména v důsledku přetlaku na trhu práce.

---

Mnozí také pociťují stres, který vzniká v důsledku toho, že společně pracuje více generací. V průzkumu poradenské společnosti Lee Hecht Harrison z roku 2013 uvádělo 60 procent zaměstnavatelů, že pociťují nějaký

---

<sup>1</sup> Burris, 1983; Jones-Johnson, 1990

## NEVÍM, CO CHCI, ALE ROZHODNĚ NE TOHLE

druh mezigeneračního konfliktu. V současné době na pracovištích spolupracují bok po boku čtyři generace, jejichž hodnoty, postoje a očekávání se střetávají. Tradicionalisté (narození před rokem 1945) zpravidla považují práci za nezbytnost, *baby boomers* (narození v letech 1946 až 1964) věří v interní předpisy, procedury a hierarchii vedení a také ve formální komunikaci, příslušníci generace X (narození v letech 1965 až 1980) jsou nezávislí a přistupují k práci skepticky, pragmaticky a s vysokými očekáváními, a tzv. *millenials* (narození v letech 1981 až 1994 a někdy také označovaní jako generace Y) se na pracoviště dívají jako na prostředí, kde se mohou realizovat a jsou neustále v kontaktu, spolupracují a provádějí nepřetržitý digitální i sociální brainstorming. Do roku 2020 se k těmto generacím připojí generace Z (lidé narození po roce 1995, kteří bývají označováni jako „síťová generace“ nebo „digitální domorodci“), rovněž technicky zdatná, rychlá, kreativní a spolupracující.

*Baby boomers*, což je stále velká generační skupina zaměstnanců, se v rámci amerických pracovních sil vyznačují nejvyšší mírou neangažovanosti, což pro firmy z hlediska řízení představuje vážný problém. Když začala poslední ekonomická krize, nejstarší *baby boomers* se blížili k důchodovému věku; mnozí z nich teď odchod do důchodu oddalují, aby si doplnili pošramocené úspory, splatili dluhy nebo hrají na čas, aby jejich portfolia mohla získat zpět ztracenou hodnotu. Jiní *baby boomers* prostě raději zůstávají ještě v práci, ať již proto, že chtějí zůstat produktivní, nebo proto, že dost dobře nevědí, co by dělali s volným časem, pokud by pracovat přestali.

Podle Gallupova ústavu jsou nejvíce angažovanými generacemi tradicionalisté a *millenials*. Tuto charakteristiku sice obě generace mají společnou, rozdíl mezi nimi ale je, že *millenials* zároveň mají větší sklon střídat zaměstnání, pokud jejich potřeby nejsou uspokojeny, což působí na pracovišti rozvrat. Tradicionalisté naopak věří, že člověk má zůstat tam, kde je, i když je nespokojený. Zajímavé je, že tyto rozpory v postojích

a přístupech všech čtyř generací k práci se staly jedním z výrazných faktorů toho, proč pracovníci chtějí měnit kariéru. Společnosti bohužel nevycházejí příliš vstříc individuálnímu stanovování cílů a stimulů podle potřeb jednotlivých generací, stejně jako opomíjejí programy ke zlepšení komunikace nebo urovnávání konfliktů mezi generacemi.

Dalším faktorem, který způsobuje stres na pracovišti, je záměrná věková diskriminace (ageismus): Mnoho lidí po čtyřicítce nebo po pětácti letech pocituje stále větší nespokojenost, protože zažívají buď skrytou, nebo otevřenou diskriminaci ze strany svých zaměstnavatelů. Joanie je dvaapadesát a celý život prodávala reklamní čas pro televizi. V padesáti ji její šéf zbavil titulu a funkce manažerky pro celostátní prodej. „Je ti padesát a neměla bys už tolik cestovat,“ řekl jí. Mnozí lidé kolem čtyřiceti nebo padesáti se domnívají, že podniky mají větší zájem o mladé a technologicky zdatné pracovníky. Zvláště lidé, kteří byli propuštěni krátce před padesátkou nebo brzy po ní, jsou v mnoha případech přesvědčeni, že jejich věk měl na toto rozhodnutí velký vliv. Lidé v této věkové kategorii si myslí, že firmy, zvláště velké korporace, považují pracovníky nad pětáctičet za méně kreativní, méně flexibilní a nákladnější než mladé zaměstnance.

A skutečně je nemálo důkazů, že starší zaměstnanci jsou často nahrazováni mladými lidmi, kteří jsou ochotni pracovat až do úpadu. Když se pak tito mladší pracovníci stávají manažery, může to vést a často také vede k nesouladu nebo otevřeným střetům se staršími zaměstnanci, kteří tato místa zastávali dříve. Výsledek? Starší zaměstnanci často nechtějí dál zůstat ve společnosti, kde jsou vnímáni negativně jen kvůli svému věku.

---

Dalším důvodem, proč se zaměstnanci cítí frustrováni a nespokojeni, je i to, že mnohé společnosti dosud nepřijaly flexibilní pracovní prostředí, režimy, jako je pružná pracovní doba, práce na dálku, sdílení pracovních míst, sdílení práce či stlačený pracovní týden. Lidé, kteří už mají dost

## NEVÍM, CO CHCI, ALE ROZHODNĚ NE TOHLE

tohoto nedostatku inovativnosti, stále více vyhledávají progresivnější společnosti, které v tomto směru vycházejí potřebám zaměstnanců vstříc.

Například Ben navrhoval audiotechniku v jedné malé firmě a tři roky denně dojížděl do práce 180 kilometrů. I když by dokázal být velmi produktivní i doma u svého pracovního stolu, jeho zaměstnavatel práci z domova neuznával; zastával názor, že pokud zaměstnanec není ve své kanceláři ve firmě, nepracuje. Přestože Ben měl svoji práci, svého šéfa i firmu jako takovou velice rád, ve svých sedmačtyřiceti už se chtěl zbavit stresu spojeného s tak dlouhým dojížděním nebo jej alespoň zmírnit. Našel si práci u větší společnosti, která se zabývá audiotechnikou, a nyní pracuje z domova. Když Ben svým zaměstnavatelům dával výpověď, neochotně mu nabídli, že by tedy mohl jeden den v týdnu pracovat z domova, aby si ho udrželi. Ben sice byl v pokušení zůstat, věděl však, že by ho stejně nikdy plně nepodporovali, a raději přijal nové místo. Jak očekával, cítí se zdravěji a stres spojený s tím, že každý den trávil dlouhou dobu v autě cestou do práce a zase domů, pominul.

Internetový pracovní portál FlexJobs.com provedl průzkum mezi patnácti sty uchazečů o zaměstnání, kteří hledali flexibilní možnost práce. Ukázalo se, že 79 procent jich chtělo pracovat čistě jen z domova, 47 procent chtělo nějaký typ alternativního nebo flexibilního rozvržení pracovní doby a 44 procent chtělo pracovat z domova na část úvazku. Jako důvody uváděli rovnováhu mezi prací a soukromým životem, rodinnou situaci, zdraví a cvičení, úsporu času, snížení stresu z dojíždění a snížení výdajů. Byli také přesvědčeni, že když budou pracovat z domova, dokážou být produktivnější hlavně proto, že nebudou tolik vystaveni vlivu kancelářských pletich a nepřijemných kolegů.

Stále více lidí se v dnešním pracovním prostředí zamýšlí nad zběsilým a vyčerpávajícím tempem svého života. Spojené státy jsou jedinou vyspělou zemí na světě, která nemá zákonem stanovenou dovolenou. V roce 2013 společnost Expedia provedla průzkum mezi více než 8500 lidmi

napříč pěti kontinenty, při kterém zjišťovala, jak tráví dovolenou. Zjistila, že Američané mají jednu z nejkratších dovolených na světě (čtrnáct dní) a zároveň si nejvíce z těchto dní volna vůbec nevyberou (čtyři dny). A podle studie provedené výzkumnou společností GfK pro *US Travel Association* v roce 2014 se Američané vyznačují „komplexem mučedníka práce“. To, že nechávají část svých volných dnů nevyužitou, vysvětlují následovně: při návratu je bude čekat hora práce, mají pocit, že jejich práci nedokáže zastat nikdo jiný, nebo se obávají, že je jejich zaměstnavatel bude považovat za nahraditelné. Tento mučednický komplex je navíc často posilován firemní kulturou, neboť 67 procent amerických zaměstnanců říká, že jejich společnost se k placené dovolené nijak nevyjadřuje nebo je zrazuje od toho, aby ji využívali.

Představa vnesení rovnováhy do vlastního života se tak mnoha pracovníkům psychologicky jeví jako za vlasy přitažená a nerealistická. Proč? Nároky dnešního pracoviště jsou pro většinu lidí přehnané. Vzhledem k existenci technologií, jež umožňují komunikaci čtyřiašest set hodin denně, mají zaměstnanci pocit, že musí pracovat pořád, třeba i v noci nebo o víkendech a o dovolené. Co je ještě důležitější, i řada firem, které pravidla podporující rovnováhu mají nastavená, nedává svým zaměstnancům zcela jednoznačně najevo, zda je přijatelné opustit kancelář v rozumnou dobu nebo si vybrat celou dovolenou a osobní volno, na něž mají nárok podle firemní příručky zaměstnance. Pokud vedení a firemní kultura demonstrují, že pro dosažení úspěchu je třeba pracovat čtyřiašest set hodin denně, tlak na to, aby člověk „zapadl“ a „dělal to, co je třeba, aby práce byla hotová“, může být silnější než touha po vyváženém životě.

Whitney je klasickým příkladem toho, jak svazující pocity mohou vyvolávat očekávání zaměstnavatele, pokud jde o délku pracovní doby. Je zaměstnána ve velké mediální společnosti, kde existuje nepsané pravidlo, že všichni musí být v práci nejpozději v 9 ráno a nemohou odejít před šestou večer, ani když svou denní práci už mají hotovou. Whitney

## NEVÍM, CO CHCI, ALE ROZHODNĚ NE TOHLE

a její manžel uvažují v brzké době o dítěti a Whitney si dělá starosti, jak zvládne novorozeně, když musí pětáctyřicet minut dojíždět do práce a navíc je vyvíjen tlak na dodržování pracovní doby.

Vyváženější pracovní život ve většině případů neznamená, že člověk musí přestat chodit do práce. Mnozí z nás, bez ohledu na věk, mají pocit, že to, jak sami sebe vnímáme, se do značné míry odvíjí od naší práce. Z psychologického hlediska by tak pro nás bylo obtížné přestat pracovat úplně, i kdybychom si to finančně mohli dovolit.

Finanční potřeba pracovat je nicméně pro většinu amerických pracovníků primární. Zpráva Accounting-Degree.org, internetového portálu, který se zabývá hodnocením vzdělávacích programů v oboru účetnictví, v roce 2014 uváděla, že 35 procent Američanů ve věku nad pětadesát je téměř zcela odkázáno na dávky sociálního zabezpečení (*Social Security*). Podle Rozpočtového úřadu amerického Kongresu (*Congressional Budget Office*) v roce 2010 systém sociálního zabezpečení začal vyplácet na dávkách více, než kolik představovaly jeho příjmy. V roce 1950 na důchod každého penzisty vydělávalo šestnáct amerických pracujících; v roce 2010 na důchod každého penzisty platilo 3,3 pracujících a v roce 2025 se na každého penzistu budou „skládat“ jen dva pracující. Tyto statistiky mají řadu finančních dopadů. Lidé se spoléhají na to, že v důchodu budou žít ze sociálního zabezpečení, ze své penze a osobních úspor. Accounting-Degree.org uvádí, že šest z deseti pracujících lidí ve Spojených státech není přesvědčeno o tom, že systém sociálního zabezpečení, jak jej známe dnes, jim bude schopen vyplácet důchod, až přestanou pracovat. Pokud jde o důchodové spoření, před recesí z roku 2008 nemělo 55 procent Američanů, kteří byli zaměstnání ve firmách, žádné spoření v podobě penzijního plánu poskytovaného zaměstnavatelem [nejčastěji jde o tzv. penzijní plán 401(k), kdy si zaměstnanec spoří na důchod prostřednictvím svého zaměstnavatele, který mu navíc přispívá; spoření je daňově zvýhodněno – pozn. překl.].

Extrapolace ukazují, že korporace budou postupně přestávat přispívat na penzi těm zaměstnancům, kteří mají to štěstí, že tento benefit mají, a výše prostředků v penzijních plánech dále dramaticky klesá.

O *baby boomers*, kteří dnes představují největší segment pracující populace, je navíc známo, že nejsou zvyklí spořit, a velkému procentu z nich kromě toho jejich penzijní plány zdecimoval nedávný velký pokles na burze. List *USA Today* přinesl rozhovor s Jackem VanDerheiem, spoluautorem průzkumu *Retirement Confidence Survey* z roku 2014, jenž zjistil, že 73 procent lidí, kteří nemají nějaký typ penzijního plánu, jako je například IRA, 401(k) nebo 403(b), má v úsporách a investicích méně než tisíc dolarů. Důvěra v to, že se v důchodu nebudou mít špatně, převažuje mezi lidmi s vyššími příjmy nebo u těch, kteří mají penzijní plány, vysvětloval VanDerhei. Vzhledem k tomu mnozí z nás budou nakonec muset pracovat déle a půjdou do důchodu později než předchozí generace.

---

Lidé jsou nespokojeni i z důvodů, jež nemusejí nutně souviset se společností, ve které pracují, nebo s pracovištěm jako takovým. Prostě se ocitli, ať již postupně nebo náhle, ve stavu, kdy se cítí se svou prací nespokojeni nebo o ní přestali mít iluze. Takovéto pocity souvisejí spíše se samotnými jednotlivci než s tím, jaké pocity chovají vůči svému zaměstnavateli, a mohou vycházet buď z nějakých vnitřních konfliktů, nebo z touhy po něčem odlišném.

Již také neplatí, že většina lidí, kteří se zamýšlejí nad tím, zda jejich hodnoty a cíle jsou naplňovány, je středního věku. Ačkoliv k tomu, že začneme jasněji uvažovat o tom, co je pro nás důležité, nás mohou vést události, které zpravidla nastávají zhruba v polovině života – jako je smrt některého z rodičů, nebo odchod dítěte na vysokou školu – pro usilování o štěstí a seberealizaci v životě i v práci neexistují věkové hranice. Celková nejistota ve světě spolu s neustálými změnami způsobila,

## NEVÍM, CO CHCI, ALE ROZHODNĚ NE TOHLE

že i mnozí lidé ve věku kolem dvaceti nebo třiceti let kriticky přemýšlejí o tom, co vlastně od své práce chtějí a potřebují, zvláště když viděli, jak tyto věci zasáhly jejich rodiče.

Ačkoliv mnozí zaměstnanci jsou v práci nešťastní, někteří z nich pravděpodobně ani nevědí proč, přestože pociťují akutní příznaky své nespokojenosti. Tyto pocity se mohou pohybovat v rozmezí od deprese, letargie, nudy a apatie až po to, že člověku všechno přerůstá přes hlavu, je vystresovaný nebo demotivovaný. Lidé, kteří důvody své nespokojenosti chápou, obvykle patří k těm, co se zasekli na místě; připadá jim jednodušší zůstat v neradostné pracovní situaci, než aby se snažili přijít na to, jak se „odseknout“.

Práce v jedenadvacátém století se dramaticky liší od toho, jak vypadala v 60., 70., 80. a 90. letech století minulého. Už to není tak, že pracujeme celý život v jednom zaměstnání nebo oboru a ani budoucnost na tom nic nezmění. Americké ministerstvo práce odhaduje, že průměrný Američan bude mít za život tři až pět povolání či „kariér“ a deset až dvanáct zaměstnání, a na každém ze svých pracovních míst stráví v průměru tři a půl roku. To znamená, že měnit povolání je nejen přijatelné, ale je to i očekáváno. V roce 2014 kromě toho podle Úřadu pro pracovní statistiky 4,9 procenta Američanů vykonávalo více než jedno zaměstnání, přičemž polovina z nich měla jak práci na plný úvazek, tak zároveň i nějaké zaměstnání na část úvazku. V článku na *Bloomberg News* konstatoval Bernard Baumohl, hlavní globální ekonom princeptonské *Economic Outlook Group*, že tato čísla jsou ve skutečnosti vyšší, než jak ukazují vládní statistiky, vzhledem k zásadním změnám, ke kterým na trhu práce dochází po recesi a zotavení z roku 2009. Baumohl vysvětlil, že více lidí než kdy předtím vstoupilo na pole „šedé ekonomiky“ a tam také zůstali. Znamená to, že pracující se snaží zvýšit si své příjmy tím, že si berou vedlejší zaměstnání anebo pracují na volné noze v reakci na to, že reálné mzdy po celá léta od velké recese stagnují.



O práci, kterou vykonáváme, a o tom, jak ji strukturujeme, rozhodují požadavky pracovního trhu stejně tak jako naše osobní volba životního stylu. Pro ty, kteří hodlají dosáhnout významné míry životní spokojenosti, se tak důležitou dovedností stává schopnost „přeřazovat na jinou rychlost“, pokud jde o práci. Jestliže si tuto dovednost osvojíte a naučíte se s ní pracovat, dokážete zmírnit značnou část nepříjemných pocitů a strádání, jež jste snad zažívali dříve nebo zažíváte dosud.

Žít znamená neustále volit z více možností. Rozhodování o tom, jaká práce vám přinese štěstí, je také volba – a velká. A možností je dnes tolik, že by snad někdy bylo snadnější prostě jen sedět a nerozhodovat se vůbec o ničem. Jedno je ale jasné: o tom, jestli zahájíte proces změn nebo budete dál dělat něco, co vás neuspokojuje, se můžete rozhodnout.

Tato kniha vás naučí, jak přijít na to, která práce je pro vás ta pravá, a třeba si ji i vytvořit. Je možné, že až si knihu přečtete a rozhodnete se, že jste připraveni a odhodláni svou práci změnit, začnete hledat nové zaměstnání nebo kariéru a možná opustíte práci, kterou jste dělali řadu let. Ať už se rozhodnete udělat cokoli, mějte na paměti jednu důležitou věc: Práce není „one size“, ne každá práce každému sedí. Schopnost chytře se rozhodovat o tom, jakou práci chcete dělat, je hodně dána tím, jaký typ člověka jste.

Všichni, se kterými jako kariérní koučka pracuji, se cítí ve své práci nebo povolání nešťastní nebo nespokojení. Tito lidé mi často vyprávějí, že mnozí z jejich kolegů mají úplně stejné pocity, a přestože vědí, že pracovní trh je v současné době zdravý, vědí také, že hledat práci je daleko komplikovanější, než to bylo, když nějaké zaměstnání hledali naposledy. Jsou tudíž paralyzováni nebo si prostě jen nejsou jistí, jak svou kariéru změnit nebo alespoň někam posunout – takže se do toho raději nepouštějí. Není nenormální nebo špatné cítit se v práci nespokojený, ale pokud máte ve vztahu ke své práci trvale negativní pocity, je chyba změnu neudělat.

Je čas začít a vyrazit na cestu k životu, jehož součástí je uspokojivá práce!

**Doporučená literatura:**

Generations at Work: Managing the Clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the Workplace; Ron Zemke, Claire Raines, Bob Filipczak. AMACOM, 2013. Kniha nabízí praktické rady, jak zvládat vícegenerační pracoviště. Přináší nejlepší praxi z firem, kterým se to daří, konkrétní tipy pro každou generaci, jak vycházet s těmi ostatními, a praktický manuál, jak mentorovat generaci Y.

## KAPITOLA 2

### Jaká je vaše pracovní situace

Konkrétní současné problémy v oblasti pracovního života, se kterými se možná právě teď potýkáte, reprezentuje šest pracovních situací. Když si přečtete jejich následující popis, dokážete odhalit důvody, pro které si přejete změnit práci, a pojmenovat je. Až to uděláte, získáte jasnější představu o tom, jak svoji nespokojenost či rozladěnost zmírnit. Z těchto šesti pracovních situací vám nejspíš jedna bude bližší než ty ostatní, ale je velmi pravděpodobné, že se poznáte ve dvou nebo ve třech a možná jich bude i více. Tyto situace jsou následující:

**1. *Jaký to má smysl?*** Tito jedinci hledají nový druh odměny a uspokojení. Může se jednat o seberealizaci nebo mohou být motivováni silným přáním pomáhat lidem v nouzi. Například Bill pracoval patnáct let jako inženýr, ale tato práce ho vlastně nikdy příliš nebavila. Pak jej firma, výrobce telefonní techniky, propustila. Bill se rozhodl nic neuspěchat a po nějakou dobu pracoval jako dobrovolník pro pět různých organizací. V současné době si vydělává tím způsobem, že má několik částečných úvazků. Jeho žena pracuje jako dobrovolnice pro řadu stejných organizací a Bill tvrdí, že jsou oba daleko spokojenější a užijí si mnohem víc zábavy než kdy předtím, i když tehdy vydělávali podstatně více peněz.

**2. *Už mě to nebaví, ale pořád ještě potřebuji vydělávat.*** Tito lidé byli a jsou ve své práci úspěšní. Chtějí a pravděpodobně i potřebují udržet své příjmy na stejné úrovni, ale nedokážou si představit, že by v tomtéž zaměstnání měli zůstat ještě dalších deset nebo dvacet let. Mnozí

z nich nedokážou svou kariéru změnit okamžitě, ale při troše plánování to nakonec budou schopni udělat. Klasickou ukázkou je Melinda, která pracovala po většinu své kariéry v IT. Dost dlouhou dobu zůstávala na stejném místě, protože vydělávala slušné peníze, a protože finanční závazky jí bránily v tom, aby se pouštěla do nějakých změn. Když už děti byly větší, začala po večerech a o víkendech pracovat jako osobní trenérka fitness. Jakmile se její životní situace změnila (děti vyrostly a s manželem se rozvedla), mohla se vrhnout do nového byznysu na plný úvazek, protože jako osobní trenérka už měla stále zákazníky. Dnes vydělává téměř tolik jako před tím a dělá něco, co ji těší.

**3. Otřesení a znejistění.** Tito lidé jsou oběťmi měnících se poměrů na pracovišti. Budto byli propuštěni, nebo zažili diskriminaci, každopádně se jim nechce znovu vstupovat do korporátního světa nebo podstupovat jakékoli kariérní riziko, ale potřebují ještě dál pracovat. Juan, když ho propustili, v mezidobí absolvoval čtyřnásobný bypass a rozhodl se, že se stane něčím, co sám označuje jako „kouč pro pracovní stres“. Do korporátního světa se mu vracet nechtělo, takže nyní má vlastní praxi, kde pomáhá druhým vyrovnat se s důsledky pracovního stresu. V letech 2008 a 2009 o práci přicházela obrovská spousta lidí a většina z nich zůstávala bez zaměstnání po řadu měsíců. Když uděláme rychlý střih do roku 2016 – mnozí z těchto lidí se nikdy nedokázali vrátit na úroveň pracovní pozice a příjmů, kterou měli před svým propuštěním.

**4. Otrávení a stagnující.** Mnozí lidé po řadu let tvrdě pracovali a nyní prostě potřebují změnu, protože už toho mají dost, nudí se a hledají nové výzvy. Deborah strávila celou svoji kariéru v oboru marketingu spotřebního zboží. Ve čtyřiceti, jako viceprezidentka elitní marketingové firmy, připouští, že „se smrtelně nudí“. Vzpomíná na první léta své kariéry, kdy to bylo vzrušující a zábavné. Teď už ale minimálně čtyři roky cítí, že stagnuje, a nakonec se dostala do stavu takového zoufalství, že se rozhodla aktivně hledat nový směr.

**5. Toužím pracovat na vlastním.** Tito lidé sní o tom, že budou pracovat „na sebe“ nebo si založí vlastní firmu. Podle Helen Harknessové, futuroložky a autorky řady knih o kariéře, mělo počátkem 19. století 80 procent Američanů vlastní živnost. Do roku 1970 toto číslo kleslo na 9 procent. V roce 2014 však Úřad pro pracovní statistiky (Bureau of Labour Statistics, BLS) uváděl, že samostatnou živnost provozuje 14,4 milionu Američanů. Podle SBA.gov (Small Business Administration je americká vládní agentura pro pomoc drobným podnikatelům – pozn. překl.) představují firmy v soukromém vlastnictví 99,7 procenta veškerých firem, které mají nějaké zaměstnance. BLS však získává data z aktuálního průzkumu populace (Current Population Survey), který vylučuje jiný typ samostatně výdělečně činných osob, a sice skupinu takzvaných „nezávislých pracujících“ – tedy těch, kteří pracují dočasně na konkrétních projektech pro řadu různých společností. V roce 2013 tato skupina ve Spojených státech představovala 17,7 milionu lidí. Nezávislí pracující nemají mnohé z těch odpovědností, jež má majitel firmy, avšak mají stejnou flexibilitu, jaká je typická pro lidi, kteří mají vlastní podnik. S tím, jak roste stres spojený s prací ve firmách, si stále více lidí uvědomuje, že práce na vlastní pěst může uspokojit jejich specifické potřeby. Poté co Blanche strávila třicet úspěšných let ve školství, prodeji a personalistice, založila si před několika lety vlastní poradenskou firmu. Říká: „Vždycky jsem věděla, že chci mít svůj byznys, něco, o čem si budu rozhodovat sama.“ Velice ji to baví a zatím dosáhla každého cíle, který si pro sebe a svoji firmu vytkla.

**6. Jednou nohou v penzi.** Často jsou to *baby boomers* nebo tradicionalisté, kteří by chtěli částečně nebo zcela odejít do důchodu. Otázka, kterou si mnozí z nich kladou, je, co budou dělat v následujících letech: Změní úplně kariéru, začnou pracovat jako dobrovolníci, omezí čas, na který budou docházet do svého stávajícího zaměstnání, nebo prostě úplně odejdou do penze? Di šla do důchodu, když jí bylo osmapadesát, po dlouhé kariéře strávené v prodeji, protože neustálé cestování se začínalo

## NEVÍM, CO CHCI, ALE ROZHODNĚ NE TOHLE

vážně podepisovat na jejím zdravotním stavu. V prvních letech po odchodu do důchodu chodila na hodiny jógy, četla knihy a brala lekce olejomalby. Nedávno začala organizovat výcvikové semináře pro jednoho ze svých bývalých zaměstnavatelů. Kombinace důchodu a příležitostné práce na částečný úvazek jí naprosto vyhovuje.

Udělejte si na chvíli čas a podívejte se na popisy těchto šesti situací. Následující seznam otázek a výroků vám pomůže určit vaši základní pracovní situaci i ty další, které se na vás hodí, a poskytne vám lepší představu o tom, proč se vám zdá, že se vás týkají zrovna tyto okolnosti. Hodnocení vám může potvrdit něco, co jste o důvodech své nespokojenosti s prací již tušili, a umožní vám dospět k hlubšímu porozumění své situaci.

### Jaká je vaše pracovní situace?

Pečlivě si přečtete každý výrok a odpovězte co nejrychleji a bez uvažování ano či ne. Výroky jsou uspořádány podle pracovních situací, a i když si třeba myslíte, že se na vás hodí jen jedna nebo dvě kategorie, měli byste zareagovat na všechny výroky, abyste získali kompletní obraz své vlastní situace.

### JAKÝ TO MÁ SMYSL?

1. Asi tak rok si už kladu otázku: „Proč dělám tu práci, kterou dělám?“  
Nebo „Jaký smysl má moje práce?“  
*Ano      Ne*
2. Nejsem si úplně jistý, co pro mě znamená dělat smysluplnou práci, ale rád bych na to přišel.  
*Ano      Ne*
3. Je pro mě důležité, abych byl v práci co nejčastěji v kontaktu s lidmi nebo abych byl nějakým přínosem pro ostatní.  
*Ano      Ne*

4. Stále více cítím, že mi práce, kterou dělám, nic nedává a nemotivuje mě.  
*Ano      Ne*
5. Sním o tom, že „hodím ručník do ringu“ a půjdu pracovat pro nějakou neziskovku nebo nějaký konkrétní projekt.  
*Ano      Ne*
6. Existuje několik charitativních organizací nebo speciálních projektů, o kterých bych se toho rád více dozvěděl a snad se do nich i zapojil, i kdyby to mělo být jen v roli dobrovolníka.  
*Ano      Ne*
7. Moje rodina a přátelé si nemyslí, že to, co dělám, má nějaký větší význam.  
*Ano      Ne*
8. V nedávné minulosti jsem zažil nějakou smutnou nebo traumatizující událost, která způsobila, že jsem začal uvažovat o tom, co je pro mě osobně v životě a v práci skutečně důležité.  
*Ano      Ne*
9. Mám zájmy nebo koníčka, které mě velice baví a kterým bych se rád více a hlouběji věnoval.  
*Ano      Ne*
10. Jednu dobu pro mě bylo důležité, abych v práci dosáhl svých finančních cílů a ambic, ale jako by mi na tom přestalo záležet.  
*Ano      Ne*

## **UŽ MĚ TO NEBAVÍ, ALE POŘÁD JEŠTĚ POTŘEBUJI VYDĚLÁVAT**

1. Moje práce už mi nedává příležitost dělat něco, co je pro mě podstatné, ale zvykl jsem si na svůj příjem.  
*Ano      Ne*
2. Mám pocit, že jsem toho ve své dosavadní kariéře už dokázal dost a rád bych zkusil nějakou jinou práci, ale obávám se, že pak bych nevydělával tolik, kolik mám teď.  
*Ano      Ne*

## NEVÍM, CO CHCI, ALE ROZHODNĚ NE TOHLE

3. Je pro mě důležité, abych vydělával stejně jako dosud, abych se mohl postarat o rodinu, ale v práci se už trochu nudím nebo jsem nespokojený.

Ano      Ne

4. Práce mě opravdu baví, ale mám pocit, že už mi nemůže přinést nic nového. Přesto upřímně řečeno nevidím změnu kariéry realisticky, protože by to zřejmě znamenalo, že budu vydělávat méně.

Ano      Ne

5. Mám řadu finančních závazků, takže si nejsem úplně jistý, jestli si mohu dovolit změnit povolání a vydělávat míň peněz.

Ano      Ne

6. Peníze sice jsou jedním z hlavních důvodů, proč se obávám měnit práci, ale když o tom tak uvažuji, jsem schopen najít realistický způsob, jak snížit nebo dokonce eliminovat své výdaje na příští rok nebo dva.

Ano      Ne

7. Zvykl jsem si na svůj plat; když si ale sednu s finančním poradcem a probereme to, určitě zjistím, že dokážu vyjít i s méně penězi, pokud by to změna kariéry vyžadovala.

Ano      Ne

8. Musím přiznat, že peníze, které vydělávám, představují značnou část mé celkové identity, takže si nejsem jist, jestli bych se dokázal vzdát své výplatní pásky.

Ano      Ne

## OTŘESENÍ A ZNEJISTĚLÍ

1. Mám za sebou drsný pracovní zážitek, který mě stál místo a na určitou dobu vykojil moji kariéru, a dodnes je pro mě těžké o tomto zážitku mluvit nebo na něj být jen pomyslet, aniž bych cítil hněv nebo jiné negativní emoce.

Ano      Ne



2. Pokud jde o budoucnost mé kariéry, nejsem optimista, částečně v důsledku svých minulých negativních pracovních zkušeností.

*Ano      Ne*

3. Více než jednou jsem byl propuštěn. Dodnes ve mně tato zkušenost zanechává pocity hořkosti, a i když svou současnou pracovní situací nejsem nadšen, o změně neuvažuji, protože mám obavy, že by se to mohlo stát znovu.

*Ano      Ne*

4. Jsem nezaměstnaný a nějak v sobě nemohu najít energii na hledání takové práce, která by mě bavila, a vůbec jakékoliv práce.

*Ano      Ne*

5. Korporátnímu světu jsem přestal věřit. Když jsem v práci začínal, loajalita vůči firmě byla důležitá. Nastoupit do určité společnosti znamenalo, že tam zůstanete už napořád.

*Ano      Ne*

6. Zažil jsem za svoji kariéru pár tvrdých kopanců. Byl jsem vyhozen z práce, zapletl jsem se do firemního politikaření, zažil jsem diskriminaci a v jednom případě byla firma, kde jsem pracoval, prodána. Čeho se ještě dočkám?

*Ano      Ne*

7. To, co firmy požadují od svých zaměstnanců, jako by se neustále měnilo. Já už prostě nevím, jestli ještě dokážu udržet krok, ale na druhé straně si ani nemohu dovolit přestat pracovat.

*Ano      Ne*

8. Uvažoval jsem, že začnu podnikat na vlastní pěst nebo změním povolání, ale tak jsem se spálil, že se bojím dělat jakékoliv změny.

*Ano      Ne*

## OTRÁVENÍ A STAGNUJÍCÍ

1. Pracuji na stejném místě už déle než dva roky, aniž by se moje povinnosti nějak změnily, a své úkoly zvládám snadno a bez námahy.  
*Ano      Ne*
2. Investoval jsem do své práce hodně času a energie a jsem považován za odborníka ve svém oboru, ale přesto mám pocit, že bych měl něco změnit, i kdyby ta změna měla být sebemenší.  
*Ano      Ne*
3. Jsem tak vytížen různými úkoly a projekty, že nemám čas vychutnat si ty příjemnější stránky života.  
*Ano      Ne*
4. Poslední dobou mám po ránu problém vstát z postele, zvláště přes týden, a v práci mě už nic nemotivuje.  
*Ano      Ne*
5. Sním o tom, že ze zaměstnání odejdu a začnu dělat něco úplně jiného, protože už mě moje práce nebaví.  
*Ano      Ne*
6. V práci mám pocit vyhoření (hněv, frustrace, deprese, úzkost).  
*Ano      Ne*
7. Po tolika letech v oboru bych asi měl uvažovat o něčem jiném, ale co bych tak měl dělat?  
*Ano      Ne*
8. I když vím, že mě moji kolegové respektují, občas mě napadá, jestli si lidé myslí, že mě ta práce pořád ještě baví. Když o tom tak uvažuji, vlastně sám nevím.  
*Ano      Ne*
9. Do firmy jsem přišel před pár lety z jině ve stejném oboru; sliboval jsem si od toho, že to bude určitá osvěžující změna. Začínám se ale cítit úplně stejně jako předtím, než jsem změnil místo – vyčpěle a bez energie.  
*Ano      Ne*

10. Před nedávnem jsem začal registrovat, že už mě tak často nezvou na důležité porady o politice nebo strategii. Mám ostatně sám pocit, jako kdybych už neměl čím přispět.

Ano      Ne

11. Porady, zaměstnanci, klienti – všechno mi začíná připadat stejné. Ten pocit mě děsí, ale nenapadá mě, co s tím dělat.

Ano      Ne

### **TOUHA PRACOVAT NA VLASTNÍM**

1. Už mě nenaplňuje pracovat pro někoho jiného a nemám pocit, že by to vyřešila změna místa: že by mi přinesla to, co mi teď chybí.

Ano      Ne

2. Jsem stále více rozčarován způsobem, jak je řízena firma, kde pracuji, a jsem přesvědčen, že bych to dokázal dělat jinak a lépe.

Ano      Ne

3. Vyrůstal jsem v podnikatelské rodině nebo mám podnikatele mezi svými blízkými. Vnímání výhod vlastního podnikání u mě převažuje nad obavami z nevýhod.

Ano      Ne

4. Strašně závidím lidem, kteří mají vlastní podnik. Víím, že to není jednoduché, ale představa, že budu svým pánem, je tak lákavá.

Ano      Ne

5. Vždycky jsem snil o tom, že budu mít svoji vlastní firmičku. Víím, že pro podnikatele tady je spousta možností, nejsem si ale jistý, jak začít.

Ano      Ne

6. Víím, že pracovat na vlastní pěst nemusí nutně znamenat, že si založím firmu. Rád bych se dozvěděl víc o tom, jaké jsou možnosti samostatné výdělečné činnosti, protože mě to velmi láká.

Ano      Ne

## NEVÍM, CO CHCI, ALE ROZHODNĚ NE TOHLE

7. Víím, že jednou chci začít podnikat a pracovat na sebe, ale nikdy jsem nebyl moc dobrý v prodeji. Obávám se, že když se v tomhle necítím silný v kramflekách, nutně musím pohořet.  
*Ano      Ne*
8. Hodně jsem přemýšlel o práci, kterou bych chtěl dělat dál, a jsem přesvědčen, že začnu podnikat.  
*Ano      Ne*
9. Představa práce na volné noze je pro mě neuvěřitelně lákavá.  
*Ano      Ne*
10. Jsem velmi nezávislý a vždycky jsem měl potíže s firemními pravidly a týmovou prací. Začínám uvažovat o tom, že nějaká forma samostatné činnosti by mi vyhovovala.  
*Ano      Ne*

## JEDNOU NOHOU V PENZI

1. Pravda je, že bych opravdu chtěl přestat pracovat teď hned. Jenže z finančního hlediska to není reálné.  
*Ano      Ne*
2. Nikdy jsem nechtěl přestat pracovat úplně, ale rád bych trochu zvolnil a dělal něco jiného a méně náročného.  
*Ano      Ne*
3. Začínám být čím dál víc posedlý představou, že bych přestal pracovat a více se věnoval rodině, svým koníčkům a zájmům.  
*Ano      Ne*
4. Jsem ve stresu z náročné práce a moje zdraví také už není, co bývalo. Vážně uvažuji o tom, že odejdu do penze.  
*Ano      Ne*
5. Cítím se opotřebovaný. Uvažoval jsem o alternativách, a jako nejlepší z nich se mi jeví, pokud bych mohl pracovat na částečný úvazek.  
*Ano      Ne*

6. Pracuji už dlouho a uvítal bych nějaké nápady na téma, jak si uspořádat další etapu svého života.

Ano      Ne

## KLÍČ K BODOVÉMU HODNOCENÍ

Zatrhněte každou z kategorií, kde jste odpověděli *ano* na čtyři nebo více tvrzení. To jsou pracovní situace, které popisují vaše současné pocity ve vztahu k práci.

- ☐ Jaký to má smysl?
- ☐ Už mě to nebaví, ale pořád ještě potřebuji vydělávat
- ☐ Otřesení a znejistělí
- ☐ Otrávení a stagnující
- ☐ Touha pracovat na vlastním
- ☐ Jednou nohou v penzi

Teď je čas posunout se kousek dál a dozvědět se něco víc o sobě samém a svých preferencích, potřebách a tužbách – v práci i v životě. Až provedete sebehodnoticí testy v kapitolách 3 a 4, můžete se rozhodnout, zda tuto knihu budete číst postupně nebo napřeskáčku. Každá pracovní situace je probírána v samostatné kapitole s případovými studiemi lidí, kteří do této konkrétní kategorie spadají.

Naučíte se postup, jak ve třech krocích opustit svoji současnou pracovní situaci a posunout se směrem k něčemu novému nebo jinému, nebo jen změnit některé aspekty své práce, abyste si vytvořili to, co postrádáte.

### **Krok 1: Proved'te vyhodnocení své specifické pracovní situace**

Prvním logickým krokem při sestavování plánu své kariéry je zjistit a pochopit, jaké jsou vaše jedinečné hodnoty, zájmy, osobní preference, postoje a oblíbené dovednosti. Tím, že tyto informace o sobě samých

## NEVÍM, CO CHCI, ALE ROZHODNĚ NE TOHLE

použijete jako základ, bude pro vás snadnější uvědomit si, kterým směrem se při hledání práce nebo kariéry dále ubírat. Každá ze šesti pracovních situací vyžaduje další hodnocení specificky podle vašich okolností a směru, kterým byste rádi, aby se vaše kariéra vyvíjela.

### ***Krok 2: Prozkoumejte překážky a příležitosti***

Při snahách o změnu profese nebo způsobu práce můžete narážet na řadu překážek – například věk, peníze, čas, vzdělání nebo nedostatek zkušeností. Na druhé straně možnosti jsou nevyčerpatelné. V tomto kroku se naučíte, jak obejít překážky a využít svých možností.

### ***Krok 3: Vytvořte si akční plán***

Akční plán vyžaduje docela dost přemýšlení a příprav. Vytvořit jej sice vyžaduje množství času a energie, je to ale mimořádně cenný nástroj, jak si naplánovat cestu k nové kariéře nebo modifikovat své pracovní cíle.

---

Ačkoliv cesta, na které vás tato kniha bude provázet, není snadná, měla by být fascinující a nesmírně smysluplná. Nakonec vás dovede tam, kam jste si přáli dojít: k uspokojivé a naplňující práci, kterou budete moci dělat tak dlouho, jak budete chtít.

## ČÁST II

# Kde chcete být?

---

