

Starého psa novým kouskům nenaučíš – nebo ano?

Kdy je správný čas na změnu v práci či v životě? A kde brát čas a chuť na změny a novinky, které permanentně přicházejí? Nejen na tyto otázky bude hledat nekonvenční odpovědi 6. konference Ven z krabice, nazvaná Staří psi a nové kousky. Povídáme si o ní s Radomilem Bábkem, generálním ředitelem pořádající společnosti Everest.

Tradiční pořekadlo o starých psech, kteří se žádné nové kousky už nenaučí, podle neurologických výzkumů posledních let zdaleka neplatí, že?

Víte, že se těmito otázkami dokonce zabývají i kynologové? Objevil jsem zajímavý článek, v němž zkušený cvičitel tomuhle názoru oponoval a vysvětloval, že nezáleží na věku. I starý pes se naučí spoustě nových kousků, když je dobře motivovaný. S tím jednoznačně souhlasím.

Musíme pochopitelně vzít v úvahu jistá omezení, která věk přináší, člověk v každém věku prostě dokáže něco trochu jiného. Jde o zákonitosti vývoje jedince, není třeba je primárně vidět jako problém. Nemám rád, když se starší lidé jen schovávají za výmluvy, že nedostali příležitost, že je nikdo nechce. Nejlépe by udělali, kdyby začali u sebe, zvážili, co umí, čeho jsou ještě schopni a kde jinde by mohli najít uplatnění. Neplatí to stoprocentně, lidé s tělesným nebo duševním postižením, ti, jejichž zdravotní stav není dobrý nebo mají nízkou inteligenci, která jim neumožňuje se některé nové věci naučit, jsou samozřejmě značně znevýhodněni.

Mluvil jste o motivaci. Jak tedy „staré psy“ motivovat ke změně?

Motivovat je náročné a demotivovat tak snadné. Ale o demotivaci raději nebudu mluvit, abych nedával návody. Pravda je, že „mladší psi“ se motivují snáze, u starých je to složitější. Ale neznamená to automaticky, že mluvím-li o „starých psech“, je vždy řeč o jen věku. Mnozí třicátníci a čtyřicátníci jsou starší myšlením a postoji. Nechtějí se ničemu novému učit, nechtějí se rozvíjet, tohle je pro ně moc pracné, tohle je ne baví, předem vědí, že to stejně nedopadne dobře...

Ale zpátky k motivaci. Nejúčinnější je, přichází-li motivace zevnitř. Může to být potřeba peněz,



uplatnění, využití určitých znalostí. Jako nejsilnější motivátor funguje vědomí, že mě druzí potřebují – u starších lidí zvlášť. Když vám řeknou: „My vás potřebujeme“, je to nade všechny peníze.

Říkejme jim, že je potřebujeme, ale především to dělejme tak, abychom je potřebovali. Jenže tady někde jsme ve vztahu ke starším lidem jako společnost ztratili dech, přetrhli jsme řetězec, který fungoval desítky tisíc let. Starý člověk už není z hlediska společnosti hoden vážnosti a úcty, stal se přítěží. Přitom firma nebo instituce, kde nejsou žádní starší lidé, je stejně omezená jako firma, kde jsou jen samí chlapi nebo jen samé ženy. Jsem přesvědčený, že diverzifikace, integrace a různost je potřebná a důležitá.

Co firmě a pracovním kolektivům přináší?

Na prvním místě bych jmenoval zkušenost, kterou nelze koupit, je nepřenositelná, ale starší lidé jsou jejími nositeli a umožní vám ji sdílet. Staří lidé, respektive lidé, kteří jsou v organizaci, na pracovišti nebo v oboru dostatečně dlouhou dobu, jsou nositeli takzvaných tacitních vědomostí nebo znalostí. To jsou ty, které nejde přesně zapsat ani vyčíslit. Americké

zbrojařské firmy prý v 90. letech minulého století kvůli úsporám propustili mnoho expertů, zůstali po nich všechny explicitní znalosti jako technické plány vyvíjených produktů, seznamy materiálů, chemického složení, sepsané postupy pro řešení nestandardních situací – ale v praxi se ukázalo, že samy o sobě bez tacitních znalostí lidí, kteří odešli, se nedají využít. Nebo jiný příklad: ve výrobní firmě se vyskytne nečekaně problém, něco nefunguje a není jasné proč. Všichni hledají závadu, až starý údržbář, který je ve firmě už léta, říká: „Počkejte, něco podobného jsme tu měli před patnácti lety, tenkrát jsme šli do té budovy vzadu...“ A má pravdu.

Dnes jsme v pracovní sféře i v soukromí hodně zaměřeni na technologie, které se rychle mění. Obecně se má za to, že starší lidé s nimi nemají zkušenosti, nezvládají sledovat vývoj – a odtud je už jen krok k zevšeobecnění, že jejich zkušenosti už prostě neplatí.

Nedávno jsem se bavil se synem, kterému je třicet. Říkal, že v technologiích nerozumí věcem, kterým rozumí patnáctiletí. Možná paradoxně právě ten exponenciální vývoj technologií by mohl být příznivý pro pohled na „staré psy“. Že jim ujel v leččem vlak? Ano, ale to těm třicátníkům taky. Technologie, to je nánaše zlaté tele. Nejsem nepřitelem technologických novinek, naopak. Vyzkouším všechno, co přijde, ale některé věci prostě nepotřebuju. Že bez extrémně výkonného smartphonu nemůžete podnikat? Za sebe říkám, že to klidně jde.

Nemůžeme ale vše redukovat jen na otázku technologií. V práci s lidmi se tak převratně věci nedějí, protože lidé, jejich reakce a postoje, se z generace na generaci nemění. Také to je důvod, proč by se i „mladí psi“ měli od „starých psů“ učit staré kousky, které jsou pro ně nové. Ale i „mladí psi“ se neradi učí, jen to tak nevypadá, protože jsou na první pohled tak energičtí. Taky říkají, že tyhle kousky jsou pro ně cizí, že je nepotřebují, že mají ty svoje. Je to úplně totéž, jen pootočené.

Konference Ven z krabice, které se konají postupně na několika místech v republice, bývají typické netradičními pohledy na známá témata, snaží se „nahlodat“ ustálené stereotypy v myšlení a v neposlední řadě přivádějí k účastníkům zajímavé hosty. Kdo to bude tentokrát?

Já se těším na vystoupení hraběte Kinského. Doufám, že bude vyprávět o tom, jak se jako starý pes po mnoha peripetiích vrátil ke správě rodového majetku, a o dnes už pomalu neznámém přístupu mnoha šlechtických rodů k péči o svěřený majetek a odpovědnosti předat ho další generaci.

Těším se i na vystoupení Mariana Jelínka, psychologa, trenéra a dlouholetého osobního kouče Jaromíra Jágra. Jágr, to je fenomén i pro ty, které hokej moc nezajímá. Jsem zvědavý, jestli bude třeba mluvit o tom, jak se starý pes Jaromír Jágr přizpůsoboval změnám, k nimž po dobu jeho dlouhé kariéry docházelo – v pravidlech, v rozměrech hrací plochy, v technologiích. Vždyť začínal s dřevěnou hokejkou,

dneska hraje s titanovou. Když se podíváte na zpomalené záběry střelby, tak při golfovém úderu, kdy hokejista napřáhne vysoko a udeří do puku, se hokejka prohne jako luk a pružností materiálu zvyšuje rychlost a razanci střely. To jsou obrovské změny, které od základu mění požadavky na herní techniku.

Zajímavé určitě bude i vystoupení koučky, paní Michaely Clark, která má připravené příběhy několika významných lidí, kteří jako „staří psi“ zaváděli velké změny a ona je při tom koučovala.

Komu jsou vlastně konference Ven z krabice určené?

Zaměřujeme se především na lidi, kteří vedou jiné lidi nebo s nimi jako se zákazníky, klienty či partnery pracují. Zdaleka nejde jen o firemní sféru, v auditoriu je řada lidí z municipalit a z nejrůznějších institucí. Řekl bych, že společným jmenovatelem všech účastníků je chuť přemýšlet o problémech, baví je, že dostávají nové podněty. Ne vždycky jim musí názory řečníků plně vyhovovat, ale i podněty k rozvoji vlastního kritického myšlení jsou důležité. Každopádně máme zkušenost, že ti, kteří už na jednu konferenci přišli, se alespoň jednou vrátí.

red

Text vznikl ve spolupráci s poradenskou a servisní společností Everesta.

VEN Z KRABICE

26. 3. 2015
Praha
21. 4. 2015
Brno

**STAŘÍ PSI
A NOVÉ KOUSKY**

Kdy je v podnikání, práci nebo životě čas na změnu? • Kde brát na permanentní změnu sílu či „chuť“? • Jak se vypořádávat ve „svém“ věku s novinkami? • Do čeho se pustit, když se cítím „starým psem“? • Kdy za něčím udělat tlustou čáru a začít novou etapu?

KONFERENCE, KTEROU SI UŽIJETE!

www.venzkrabice.cz