



# MÁŠ PADÁKA!

Ztráta zaměstnání pro nás často znamená malý konec světa. Kolabujeme a přicházíme o sebedůvěru. Z čeho žít, zaplatit nájem nebo hypotéku? A co děti? Není to legrace, ale zvládnout se dá i tahle krize. **TEXT: VLAŽKA ŠUMBEROVÁ**

**P**amatujete si na ten pocit, kdy vám v mateřské školce nejlepší kámoška ukázala palec dolů? Ve školkové řeči to znamenalo: nekamarádím s tebou. Tečka.

Palec dolů nás provází od dětství jako znak nezdaru, ať už při socializaci s vrstevníky, prohrách na závodech, u přijímaček na školu, nebo když se na nás vykašle první kluk. Dalo by se říci, že do dospělosti by měl být člověk různými neúspěchy poměrně otlučený. Přesto když dostaneme „palec dolů“ v podobě vyhazovu z práce, jsme většinou zaskočení a v šoku úplně stejně, jako kdysi poprvé v mateřské škole.

## V PASTI

„Měla jsem práci v malé startupové firmě, kde mi vyšli vstříc se sníženým úvazkem kvůli dětem, na které jsem sama. Podmínkou bylo pracovat na živnostenský list, což se mi nezdálo jako ideální, ale protože mě práce bavila, riskla jsem to. Jak velké riziko to bylo, jsem si uvědomila, když si mě zavolali do kanceláře a dali mi okamžitou výpověď s tím, že druhý den už nemusím chodit,“ vypráví Silva, trojnásobná matka samozivitelka. Složilo ji to. Zpětně lituje, že se neubráníla emocím a že se přímo před svými bývalými zaměstnavateli rozbředla.

„Výpověď provází velký stres,“ říká Helena Macková, personální konzultantka a koučka profesního a osobního rozvoje. Člověka přepadají nejprve pocity vzteku a nespravedlnosti (Proč já? To je pěkně nefér!). Následně přichází pocit méněcennosti (nejsem tak dobrý jako druzí, jsem neschopný, nic se mi nedaří),

sebeobviňování (měl jsem dělat něco víc), občas i existenciální myšlenky (nic nemá smysl) a otázky: Potřebuji platit nájem a dětem kroužky, jak se uживím?“

Do toho nám v hlavě může bzučet paranoidní představa, která může i nemusí být daleko od pravdy, že za to určitě může asistentka z prvního patra, která nás pomluvila u šéfové, nebo kolega, který viděl handicap v tom, že denně spěcháme vyzvednout dítě ze školky. Najít viníka se někdy stane natolik klíčové, že se člověk snadno ocitne v pasti. „Zasekne se jako gramofonová deska a neposouvá se k řešení. Ne že by nechtěl, ale nejde to. Jeho hlava najela na krizový scénář a ten vyvolal paralýzu,“ vysvětluje koučka. Neplatí to samozřejmě u všech bez výjimky, ale ve většině případů se opakují toto schéma, kdy se naše myšlenky tak silně zabývají otázkou, proč se to stalo, až se úplně zapomeneme soustředit na hledání řešení dané situace.

## VOLNÝ PÁD

Pod tlakem emocí z výpovědi člověk často jedná ukvapeně a odchází z hodiny na hodinu ve stylu: když mě tady nepotřebujete, tak nazdar, nebo se rozčílí tak silně, že si svým projevem zavře všechny cesty zpět i případné doporučení, nebo podlehne zoufalství, není schopen dokončit jednoduché úkoly a celkově se zhroutí.

Podle hodnotící tabulky nejvíce zátěžových situací v lidském životě, na jejímž vytvoření patnáct let pracovali američtí psychologové T. H. Holmes a R. H. Rahe, patří ztráta zaměst-

nání k osmé nejvýše hodnocené krizové životní události. Ocitla se na žebříčku hned po svatbě, přičemž tabulku vede úmrtí partnera, rozvod, rozvrat manželství, uvěznění, úmrtí v rodině a úraz. Bodové hodnocení ztráty zaměstnání je 47 ze 100. Když k tomu připočteme body za změnu zaměstnání (39), změnu finančního stavu (38), změnu životních podmínek (25) a zvyklostí (24) a případně půjčku menší než roční plat (17), rázem se dostaneme na vyšší hranici ohrožení stresovými vlivy. To znamená, že když pak například uvíznete v dopravní zácpě a následně vám prodavač nerozmění, mohli bychom mít tendence rozmlátit mu kráček baseballovou pálkou, jako se to stalo Michaelu Douglasovi ve filmu Volný pád, nebo ze zoufalství třeba spolykat prášky.

## DRUHÝ DECH

„Důležité je v danou chvíli začít dýchat, uvědomit si svou situaci, připustit si ji a přijmout. Je to tak. Dostali jste výpověď, možná je to nefér, ale už se to děje, bohužel. Nelze to změnit. Snažte se co nejvíce soustředit na to, co se děje teď – tohle ovlivnit můžete,“ radí Helena Macková. Doporučuje rozdělit svůj problém naatomy: zvlášť na emoce, kdy si definujeme, jak se cítíme, z čeho máme obavu, a na řešení, tedy co máme reálně dělat a jaké jsou možnosti.

Intuitivně tak postupovala i Silva, která se kvůli svým dětem musela dát rychle do pořádku. Následující den obvolala úřady, domluvila si brigádu přes kamarádku, aby měla alespoň nějaký příjem, a nahlásila se v personální agentuře. Přesto trvalo tři týdny, než ji začali zvát na různé pohovory. „Ať chcete, nebo ne, strašně vám spadne sebevědomí a s každým dalším nevydařeným pohovorem je to horší. Přestanete si věřit, a i když vám nabídnou skvělou práci, leknete se už předem, že na to nemáte. Nebo že se to nebude slučovat se starostí o děti, protože všude se vás ptají, jestli zvládnete přesčasy a výjezdy do ciziny. A na juniorskou pozici, kterou byste zvládla levou zadní i z domova a byla by pro vás ideální, vás zas nevezmou, protože byste byla nejstarší v týmu,“ vypráví své zkušenosti Silva.

Často je problémem i překvalifikovanost nebo výrazně lepší dřívější platové ohodnocení. Navíc je v přímém úměře, že čím déle člověk práci hledá, tím více klesá jeho sebejistota. Podle výzkumu univerzity v americké Minnesotě začíná člověk propadat depresivním myšlenkám poté, co nemůže práci sehnat deset až dvanáct týdnů, což se asi tady v Česku nebude lišit.

Personální konzultantka Helena Macková proto radí vpsat si, co všechno umíte a čeho jste v životě dosáhli. „Uvědomte si, jak jste skvělí. Sepište si na papír jak své znalosti, dovednosti a um, tak i své osobnosti charakteristiky. Tohle si čtete a tento seznam si dopisujete. Nebojte se, zase vše zvládnete a novou, třeba i lepší práci si zase najdete,“ povzbuzuje a doporučuje si během hledání práce najít alespoň příležitostné zaměstnání, kde je možné sbírat nové zkušenosti, nebo jakoukoli jinou činnost – ať už kurz, nebo třeba výmalbu bytu.

## VYBÍRAVÉ MLÁDÍ

To, jak nastalou situaci vnímáme, samozřejmě ovlivňují mnohé faktory. Pokud je výpověď nastrojena nečekaná a zároveň ze zaměstnání, které nás naplňovalo a pro které jsme žili, hroutí se nám celý svět a budeme to prožívat jinak, než když jsme o konci kariéry v dané firmě sami uvažovali a tušili jsme, že je odchod na spadnutí. Snáze se také skutečnost přijímá, pokud máme dostatečnou finanční rezervu (o doporučených třech platech se však většině populace může jen zdát), nebo získáme odstupné.

Podle všeho se také mnohem lépe vyrovnává se změnou mladší generace, která nevyrostala zatížená komunismem. Mladí dokonce střídání pozic vítají – a příznivá ekonomická situace jim v tomto směru nahrává, výpověď pro ně neznamená velké riziko. Podle OECD vydrží lidé do 35 let na jednom místě stále kratší dobu, zhruba 14 procent z nich dokonce méně

Ztráta  
zaměstnání  
patří mezi desítku  
krizových  
životních  
událostí.

než rok. A ačkoli je pro mládí typické zkoušení nových věcí a sbírání zkušeností, podle psychologů by měli být nejspíše ve třiceti letech schopni navázat dlouhodobý vztah – nejen v osobním životě, ale i v zaměstnání. Do čtyřiceti let bychom si měli být schopni vytvořit určitou profesní identitu, kterou později budeme jen těžko získávat – jednak z hlediska našeho vnitřního nastavení, ale také už nebudeme pro trh práce atraktivní.

## BOHÉMSKÝ PŘÍSTUP

U mladší generace se ale můžeme inspirovat. Pokud ke ztrátě zaměstnání budeme přistupovat alespoň částečně s jejich bezstarostností a budeme brát ukončení jedné práce a tím třeba životní etapy jako dobrou výzvu ke změně, celkově se pozitivně naladíme. Pomáhá také podívat se na situaci s nadhledem, uvědomit si, co mi současná firma dala, a uzavřít v sobě tuto zkušenost bez pocitu křivdy. „Pokud někdo neví a tápe, velmi doporučuji vyhledat pomoc v podobě konzultanta, kouče. Nemusíte na to být sami a takový pohled zvenku vám pomůže odhalit nové pohledy a možnosti, které prostě

nevidíme, když se topíme ve svém problému,“ podotýká Helena Macková.

Na druhou stranu, rodino, přátel a známí, pokud máte v okolí někoho, kdo přišel o práci, dejte si pozor na nevyžádané rady. Koučka upozorňuje, že v takovém stavu člověk potřebuje více povzbudit než poradit. „V zásadě je třeba být velmi citlivý, protože ten, kdo dostal výpověď, se trápí, je mu zle... a potřebuje zejména zájem a jistotu, že i když je teď nezaměstnaný, jeho hodnota jako člověka neklesla, je stále stejná. Stejně vysoká.“

## NADĚJNÉ VYHLÍDKY

A pozitivní zpráva na konec. V tuto chvíli je z čeho vybírat, protože se nepotýkáme s ekonomickou krizí jako třeba v letech 2012 a 2013. Podle průzkumu aliance Byznys pro život se mnohé firmy snaží podporovat rodiče pečující o malé děti a vycházet vstříc zaměstnancům, kteří pečují o nemocné rodiče. Nabízejí flexibilní pracovní dobu, možnosti práce z domova či zkrácené pracovní úvazky. Vědí, proč to dělají – jejich zaměstnanci jsou pak velmi oddaní a práce si váží. Ostatně loajalita, profesionalita a flexibilita patří z pohledu manažerů mezi nejvíce oceňované vlastnosti zaměstnanců.

Kdo si naopak koleduje o výpověď? „Samozřejmě člověk, který není příliš schopný, případně se velmi schopně práci vyhýbá,“ popisuje Marina, manažerka firmy s mezinárodním zastoupením. Říká, že momentálně musela propustit ženu, která měla sice vysoké pracovní nasazení, ale rozvracela náladu v týmu. „Obecně nemám ráda lidi, kteří k ostatním nepřistupují s respektem a pokorou. Někdy se stane, že je člověk na nějaké pozici tak dlouho, až se začíná chovat povýšeně a navíc zasahuje do věcí, do kterých nesaáhá jeho kompetence. Pak je načase si promluvit nebo se rovnou rozloučit,“ dodává Marina.

Podle zákoníku práce však nelze zaměstnance vyhodit tak snadno. Nebezpečí hrozí logicky nejvíce ve zkušební době nebo když vám končí smlouva na dobu určitou, případně jste byli vícekrát upozorněni na porušení firemního řádu. „Jsou to ošklivé triky, ale když potřebujete propustit určitého člověka, zaměřte se na úplné detaily – dochvilnost, dodržování dress codu, jakékoli drobné porušení pravidel,“ prozrazuje manažerka. V takovém případě přichází udělení výtek – výstražných kontrol, které zaměstnanci hlásí ohrožení, a tudíž volají po změně v chování, pokud o práci stojí. Po jejich opakování následuje vyhazov, který ovšem není až tak nečekaný, a odpadá prvotní šok.

Když se propouští pro nadbytečnost, reorganizaci nebo restrukturalizaci firmy, nemůže si být jistý ani kvalifikovaný člověk se smlouvou na neurčito. Útěchou mu pak může být finanční kompenzace dle odpracované doby. A i když jsme na dně, je dobré si připomínat, že konec je vždycky začátkem něčeho nového. V mezidobí se můžete zaměřit na sebe, utřídit si myšlenky a třeba se sejít s nejlepší parťáčkou z dětství. S tou, se kterou jste se skamarádily poté, co vám holka, na jejíž jméno si už ani nevzpomenete, ukázala palec dolů. ●

vladimira.sumberova@mfdnes.cz

FOTO: SHUTTERSTOCK