

# Svet chorých ľudí

---

 [tyzden.sk/spolocnost/53837/svet-chorych-ludi/](https://tyzden.sk/spolocnost/53837/svet-chorych-ludi/)

March 3, 2019

Môj otec je lekár. Celý život k nemu chodili ľudia s rôznymi chorobami, aj simulanti a hypochondri. Aj za mnou chodia pacienti, aj keď nie som lekár.

majú rôzne choroby. Nespia, majú strach zo zlyhania, nezvládajú tlak, ktorý na nich vytvára ich okolie. Niektorí trpia schizofréniou medzi tým, čo si myslia a čo musia hovoriť. Iní nezvládajú svoj život ani prácu, potláčajú svoje svedomie, lebo musia prikyvovať na nezmysly. Sú aj takí, ktorí chcú byť v každej situácii perfektní. No aj tak nie sú a zbytočne sa trápia.

## pacienti

---

Občas prídu ku mne na seminár o zjednodušovaní práce a života. O tom, ako sa držať dôležitých vecí a nestať sa obeťou operatívy. Sťažujú sa mi, v akej firme pracujú. Takmer polovicu ich práce tvorí balast a zbytočné činnosti. Nudné schôdze, zápisy, vyplňanie dokumentov, ktoré nikto nečíta, riešenie vecí, ktoré riešiť netreba. A vo zvyšnom čase (4 pracovné hodiny) nestíhajú dôležité veci.

Najhoršie sa často majú ľudia, ktorí majú tieto vlastnosti. Sú schopní a vedia vyriešiť veľa vecí. To znamená, že im každý nosí prácu. Sú ochotní a nevedia povedať nie. Neodmietnu žiadnu prácu a tak jej majú vyše hlavy a nosia si ju domov. Vždy hovoria pravdu a to, čo si myslia. To je vážny problém, ale prvé dve vlastnosti ho vyvážia. Rozumejú detailom. Aj to je problém, pretože „tí hore“ frčia na percentách v exceloch a pekných obrázkoch v powerpointe a tých, ktorí rozumejú výkresom a technickým detailom, považujú za ľudí, ktorí veci komplikujú a brzdia.

A čo sa deje vo firmách? Niektorí ľudia v nich bojujú o tituly a pozície, iní robia „cvičené opice“ a „ozubené kolesá“. Ľudia musia niekedy robiť veci, ktoré sú v rozpore s ich hodnotami. Mnohí sa naučili, že je pre nich lepšie prikyvovať na nezmysly a klamstvá, ako hovoriť otvorene pravdu. „Ľudské zdroje“ sú nútené spolupracovať na zlých veciach a projektoch, nechajú sa manipulovať a ovládať. Mnohí sa boja zakričať, že cisár je nahý a nemajú odvahu meniť veci vo svojom okolí.

## diagnózy

---

Liečim firmy a ľudí v nich. Diagnózy sú rôzne. Napríklad maniodepresia. Horúčkovo sa prezentujú rôzne vízie a stratégie, neskôr upadnú do zabudnutia a ľudia do pasivity a letargie. V podnikoch sa pohybujú aj

rozdvojené osobnosti. Keby len rozdvojené, aj roztrojené alebo rozdrobené na kúsky. Každému hore musia povedať, čo chce počuť a ešte si to musia aspoň pár týždňov aj pamätať. Paranoja a stihomam trápia ďalších – prenasledujú ich audítori, kontrolóri, ale hlavne rôzni votrelci, ktorí by si chceli sadnúť na ich stoličku. Viac ako polovicu pracovného času bojujú mnohí manažéri o svoju stoličku. Kleptománia sa tiež rozmohla. Sú aj ďalšie diagnózy. Strata identity, zdravého rozumu, frustrácia, vyhorenie, potláčanie svedomia.

Kedysi dávno som sa zhováral s riaditeľom veľkého automobilového závodu. Bol to Nemeč, fajn človek, mali sme dobrý vzťah. Pýtal som sa ho, ako by dopadol manažér, ktorý by na svojom oddelení vždy hovoril pravdu. Navrhol by napríklad presne taký rozpočet ako treba, spočítal by všetko tak, ako má byť, vždy by vyjadril svoj neskreslený názor. Riaditeľ mi odpovedal, že takýto človek by dopadol zle. Najskôr by dostal výstrahu, a potom by ho vyhodili. V tejto firme sa všetko najskôr nadhodnotilo (rozpočet, normy, náklady) a potom sa redukovalo. Volalo sa to racio, kaizen alebo KVP. Keď nestačilo KVP, tak dali KVP na druhú. Firemná kultúra vlastne nútila ľudí klamať. Neskôr túto firmu usvedčili z toho, že klamala aj zákazníkov. A dodnes stoja ich autá na parkoviskách duchov.

## problém dôvery

---

Dôvera k inštitúciám štátu v niektorých krajinách klesá pod 25 percent, dôvera k politickým stranám pod 10 percent a ľudia prestávajú veriť aj veľkým korporáciám. Arnold Luknič tvrdí, že „dôvera je tkanivo, ktoré spája ľudí navzájom, tvoriac z chaosu a anarchie usporiadanú civilizovanú spoločnosť“. V roku 2014 OECD zverejnila štatistiku mladých ľudí (15 – 29 rokov) uvádzajúcich mieru vzájomnej medziľudskej dôvery. Prvé tri miesta obsadili Dánsko (75 percent), Nórsko (73) a Holandsko (67), posledné tri Mexiko, Turecko a Slovensko (12,1). Priemer bol 36 percent.

Dôvera je funkciou dvoch vecí: charakteru a kompetentnosti. V charaktere sú zahrnuté integrita, motívy, úmysly. Kompetentnosť zahŕňa spôsobilosť, schopnosti a zručnosti, výsledky, všetko, čo sme dosiahli.

Kríza dôvery vedie k tomu, že musíme robiť často zbytočné zápisy, audity, kontroly, byrokráciu, každý sa stará iba o seba, šéfovia ľuďom stále rozprávajú do práce a všetko kontrolujú, ľudia sa boja povedať, čo si myslia. Aj napriek tomu vznikajú chyby, nepoctivosť, podvody a korupcia. Nedôvera je nepriateľom produktivity a spolupráce. Namiesto synergie, ktorú spolupráca prináša, sme konfrontovaní s bojmi typu „ja“ alebo „ty“, hádkami, dokazovaním si, kto má pravdu, uvažovaním v duchu nedostatku a konaním podľa princípu víťazstvo/porážka. Sme izolovaní, uzatvorení, spoločenstvo degeneruje a slabne.

Lipton a Bhaerman vo svojej knihe Spontánna evolúcia píšú: „Ľudstvo vytvorilo a vypustilo do sveta čisto materialistickú, mechanickú a života neschopnú entitu, ktorú poznáme pod názvom korporácia. V industrializovanom svete majú prania a túžby korporácií väčšiu moc a silu ako prania a potreby verejnosti. Moderná korporácia je entita, ktorá má iba jediný účel – zarábať. Pravda, čoraz viac podnikov riadia manažéri, ktorí majú svedomie a vedomie. To sú povzbudzujúce zárodky budúceho sveta, v ktorom firmy slúžia ľuďom, ale ten je zatiaľ na hony vzdialený dnešnému svetu, v ktorom ľudia slúžia korporáciám.“ Dôvera, spolupráca a dodržiavanie princípov sú pre ďalší rozvoj výkonnosti podnikov dôležitejšie, ako technológie a táraniny o priemysle 4.0.

Ak ste našli chybu, napíšte na [web@tyzden.sk](mailto:web@tyzden.sk).