

Dětské sny napoví, kde hledat povolání

PhDr. Jaroslav Simon

Změnit kariéru může člověk sám z vnitřní potřeby, nebo jej k tomu donutí vnější okolnosti, třeba propouštění ve firmě. Jaroslav Simon je psycholog a kouč, který pomáhá lidem při hledání povolání, a to mimo jiné prací s dětskými sny. „Dětskými sny zde myslíme to, o čem jsme kdysi snili, že bychom chtěli dělat. Na dětské sny se v dospělosti často díváme jako na hloupý nesmysl, ale když je blíže prozkoumáte, můžete objevit jejich skrytý potenciál,“ říká Simon.

HN: Máte příklad někoho, kdo si splnil sen, i když v pozdějším věku?

Vzpomínám si na jednoho právníka. Je mu okolo padesátky, a protože chtěl jako malý kluk řídit lokomotivu, dělá si nyní zkoušky na strojívdce. Ale realizovat své dětské sny doslova většinou není potřebné. Tím snad uklidním všechny, co se nestali třeba kosmonauty a prezidenty.

HN: Když dva lidé v dětství snili o stejném povolání, znamená to, že by dnes skutečně měli mít stejnou práci?

Jde vždy o individuální výklad. Když vezmete pět lidí se stejným snem, že každého v tom snu oslovuje něco jiného. Nejde tedy o hledání konkrétní pracovní pozice venku na trhu práce, ale o hledání v sobě. Nejedná se o klasické kariérní poradenství ani o čisté koučování. Zde jdeme více do hloubky. A také třeba malujeme životopis. Je legrace, když necháte manažery malovat jejich životopis. Většinou nemalovali desítky let a najednou nevědí, jak na to. Ale pak je to chytne. Je to dobrodružná práce. Dopředu vůbec nevíte, kam vás zavede.

HN: Vzpomenete si na nějakého klienta, kterého debata nad snem inspirovala ke změně?

Jedna paní měla sen, který jí připadal bláznivý. Chtěla větrný mlýn. Toužila pěstovat obilí, pak je mlít a péct chleba. A chtěla být také osobně i u prodeje, aby jí ostatní řekli, jak jim ten chléb chutnal. Zkoumali jsme sen a okolnosti a došli jsme k tomu, že pracuje v bance, nabízí hypotéky a je to pro ni absolutně mrtvá činnost. Větrný mlýn, chleba představovaly něco archetypálního v ní, co by jí dělalo dobře – chtěla cítit spojení se zemí. Dělat něco, na co si může sáhnout, co není tak virtuální. To byla kvalita, která jí v bance chyběla.

HN: Nemusí si jít rovnou koupit mlýn? Jde o symbol...

Ano. Jde o to, aby mohla žít tuto kvalitu ve své profesi. A to může v různých kontextech. Může odejít z banky, koupit si mlýn, ale to také nemusí dopadnout dobře. Jde o to zjistit, co ji na tom snu láká, a nalézt způsob, jak by to mohla realizovat. Někdy lidé odejdou z byznysu, protože jsou z něj unaveni nebo znechuceni. A to je škoda. Jde o to dodat do něho žádoucí kvalitu. Tedy v tomto případě propojit chléb a zem s bankou. Pokud to ovšem jde. Co později ta žena dělala, ale nevím.

HN: Můžete uvést ještě nějaký jiný sen?

Nedávno se mi líbil sen jednoho personálního manažera. Jako malý chtěl být archeolog. Lákal ho odkrývat skryté a neznámé. Nestal se archeologem, ale kvality svého snu dnes přesto realizuje. Odkrývá to skryté a neznámé v lidech.

HN: Jak je tento přístup využitelný ve firmách?

Klasický přístup k talentu ve firmách je, že talent mají jen někteří. Proto ve firmě s tisíci zaměstnanci se najde třicet talentů, a ti jsou podporováni a rozvíjeni. Ale zbývá vám ještě to obrovské množství „netalentovaných“. Co s nimi? Tento přístup se na ně dívá jinak. Tvrdí, že talent máme každý. Každého z nás něco baví, každý je v něčem dobrý. Nemusí to být něco velkého a spojeného s velkým výkonem. Ale je to spojeno s velkou energií a nadšením. A mít ve firmě třicet talentů, nebo tisíc je už docela zásadní rozdíl.

HN: Jaký přístup firem převažuje?

Nedávno jsem slyšel názor – vy budete pracovat s našimi lidmi, oni objeví, co je baví, a odejdou. To může být oprávněná obava. Ale pokud se bojíte toho, že lidé ve vaší firmě budou více sami sebou, pak je někde něco špatně. Samozřejmě je rozdíl, jestli pracujeme na kariérním rozvoji stávajících zaměstnanců. Tam hledáme, co je baví v tom, co dělají, v jejich stávající pozici. S odcházejícími zaměstnanci pracujeme na kariérní změně. Tam je tento přístup také velmi užitečný.

HN: Co je důležité, když měníme zaměstnání?

Musíme se zastavit a dát si čas. Někdy člověk neví, co dál. Ale to je v pořádku. Vzpomínám si na ženu, která zastávala vysokou pozici v byznysu. Odešla, ale přitom vůbec nevěděla, co bude dělat dál. Vždycky všechno věděla, a najednou byla bezradná. Připadala si hloupě, proto se vyhýbala bývalým kolegům. Na jejich případnou otázku, co bude dělat, by neuměla odpovědět. Je potřebné vědět, že toto jakési prázdno je nutné a potřebné. Je to prostor, ve kterém mohou proběhnout vnitřní hluboké změny a přesuny. Hlavou a rozumem nevíme nic, ale v našem nevědomí se usilovně pracuje a připravuje změna. Nevědomí potřebuje prostor, aby mohlo udělat svoji práci.

HN: Co se mění s přibývajícím věkem?

První polovinu života většinou budujeme to vnější. Jde spíše o expanzi ven do světa a pak se začínáme obracet sami k sobě. To platí pro muže i ženy. Stejně tak může jít o zaměření výkonové nebo racionální a od určité doby můžeme toužit po opačném pólu. Pokud někdo žil určitým způsobem života a najednou cítí potřebu změny a chce něco vyvažovat, tak je dobré vše nepopřít a nenegovat zcela původní směr. Třeba byl někdo vždy racionální, a najednou preferuje jen emoce. Nebo někdo vždy pracoval v byznysu, a najednou vidí byznys jako nesmyslný a chce jen pomáhat. To je pak ode zdi ke zdi. Vyvážení druhým pólem je užitečné, ale zároveň je dobré zachovat a ocenit i původní pól. Teprve přijetím obou pólů nastává rovnováha.

HN: Proč pracujete raději s dětskými sny než třeba s klasickou profesní diagnostikou?

Nejlepší diagnostika je dobře vedený rozhovor. V něm si člověk sám uvědomí, co ho baví a co ne, ona informace přijde zevnitř. Dojde k ní sám, na rozdíl od informací, které přijdou zvenku z testů. Už od začátku své praxe jsem místo diagnostikování klienty raději podporoval v tom, co je láká a oslovuje. Nemá smysl řídit se experty nebo testy. Dělejme to, co máme rádi, to má tu největší hodnotu.

2012, 16. ledna, Hospodářské noviny, č. 011, str. 26