

Motivační kurz na tři minuty

"Tahle parta umí zabrat. Oni musí zabrat! Co to s nimi je? Beru je na akce mimo kancelář a pořádám pro ně večere, ale pořád jim to nedochází - chybí jim motivace. Na všechny ty příjemnosti už jsem vydal balík peněz. Ale co mám dělat dál? Zavolejte mi někoho z personálního! Tam by měli mít nějaký nápad!"

Za ta léta jsem slyšel nebo zaslechl řadu podobných konverzací, a tak vím, že otázka dlouhodobé motivace zaměstnanců patří mezi hlavní starosti všech, kdo se chtějí stát efektivní vůdčí osobnosti bez ohledu na aktuální úroveň ve firemní hierarchii. Dnes navíc představuje vážný a všudypřítomný problém hned z několika důvodů: snižování nákladů, snižování počtu zaměstnanců, s tím související požadavky na vyšší produktivitu kvůli udržení konkurenceschopnosti, zisku a podnikání vůbec.

Zvláštní na tomhle problému však je, že jeho řešení s velkou pravděpodobností spočívá v přečtení tohoto sloupku. Řešením jste totiž vy sami. Nejde tu o žádné "nové nápady", jak připravit příští poradů nebo teambuilding. Není nutné najímat kouče, zvat někoho z personálního oddělení, kdo mezi pěšáky zažehne nadšení. Nestojí to totiž vůbec nic, není třeba žádného školení ani čtení stohů knih.

Nezáleží ani na tom, zda jste, či nejste z funkčního hlediska kompetentním vůdcem. Koneckonců vaše odborné znalosti v jedné či více oblastech byly přece důvodem, proč jste se vůbec ve vůdčí roli ocitli. Nejde tu také o nic, co by fungovalo jen v případě lidí s výrazným charizmatem nebo s vynikajícími řečnickými schopnostmi.

A o co tedy? Za ta dlouhá léta, kdy jsem mluvil s lidmi o jejich vedoucích - tedy s lidmi, které chtějí vůdčí osobnosti motivovat -, to můžu shrnout do jednoho slova: čas. Jde tu o čas, který vůdci investují do budování lidského pouta mezi sebou a těmi, kdo u nich hledají vedení. Nejde tu o žádné kamarádíčkování, ale o vytvoření nějaké spojnice mezi lidmi, které chcete motivovat, a tím, proč by měli být motivováni - to všechno má přímou souvislost se základy vašeho byznysu. A není to žádná hypotéza nebo smyšlenka. To je prostě fakt.

Jednoduše řečeno: Když si vůdce udělá čas a naslouchá lidem, když klade otázky, když věnuje chvíli na vysvětlování toho, proč, kdy a jak se má co udělat, vysílá tím zaměstnancům jasný signál - signál respektu a péče. Péče proto, že si někdo našel čas a zeptal se lidí, co si myslí - ne v nějakém on-line dotazníku, ale tváří v tvář. Respektu proto, že vůdčí osobnosti nemají času nazbyt. To všichni vědí. Ale když si vůdce najde chvíli - byť jen pár minut -, věnuje lidem svou pozornost, řekne "Děkuji" nebo "Gratuluji k úspěchu!", zeptá se "Co si myslíte o...?", nebo jen podá ruku a prohodí "Díky, že jste s námi v týmu", zaseje to v lidech zrnko hrdosti nejen na sebe, ale také na svého vedoucího. Takový mezilidský kontakt je nakažlivý, začne se chovat jako virus, vytváří pověst vůdce - třeba se bude říkat: "Sice s ním/ní vždycky nesouhlasím, je tvrdá/ý, klade na nás vysoké nároky, ale prokazuje nám respekt a zájem o náš názor. Dneska není nikde práce jednoduchá, ale raději budu dělat pro někoho, kdo ví, že existuji, kdo mě respektuje, záleží mu na mně a na mojím budoucnosti."

Potom nabírají vize, cíle, strategie, mimopracovní akce, večere a teambuilding úplně nový význam. Dá se jim věřit, jsou reálné, pochopitelné a trvalé - lidé se s nimi můžou ztotožnit. A to všechno živí pocit hrdosti, sounáležitosti a motivuje k výkonům nejen kvůli vůdci, ale kvůli nám samotným.

Tohle jsou důvody, pro něž lidé usilují o vítězství, překonávají sami sebe, stávají se pevnou součástí smysluplného týmu a udělají cokoli, aby přispěli k atmosféře podporující výkonnost a soudržnost. Tohle všechno začíná u vás.

Pepper de Callier
předseda Bubenik partners