



## JIŘÍ HUSÁK

Vystudoval Fakultu strojní na ČVUT, po které zamířil do VKD Kladno a ČKD Slaný, poté na vedoucí pozice v zahraničních firmách. Posledních 15 let je jednatelem a ředitelem české a slovenské pobočky společnosti Somfy, největšího výrobce řízení stínící techniky na světě. Od roku 2011 předsedá představenstvu Sdružení výrobců stínící techniky a jejich částí. V roce 2013 byl finalistou soutěže Manažer roku. Ve volném čase se věnuje cestování a hudbě. Zajímají ho možnosti osobního rozvoje. Při vedení týmu uplatňuje respekt k názorům kolegů a schopnost naslouchat v kombinaci s odpovědností a pravomocemi na každé pozici. I díky tomu je Somfy firma, ve které zaměstnanci pracují rádi.

# Vztahy na pracovišti spoluvytvářejí všichni

Někdy se označuji za naivního optimistu. Znáte to? Říkají vám, že něco nejde, ale vy jdete a uděláte to. Ale ujišťuji vás, jde s tím žít. V posledních patnácti letech jsem i díky této vlastnosti vybudoval z naší společnosti na českém a slovenském trhu lídra v oblasti motorizace a automatizace zastínění. Naš obrat se za tu dobu téměř zdesetinásobil a letos přeskočí 350 milionů Kč. A co je na tom to nejlepší? Pracujeme v naší firmě rádi!

**Z**ačínali jsme jako ryzí B2B dodavatel motorizace a automatizace pro zastínění, dnes v této oblasti poskytujeme komplexní řešení včetně řešení inteligentní domácnosti. Naš obchodní model i portfolio produktů se tak za posledních pár let velmi rozšířily a dnes komunikujeme i s koncovými uživateli, kterým mimo jiné dokážeme nabídnout zmíněné řízení domácnosti pomocí aplikace v mobilním telefonu. Navzdory technologickému pokroku a novým produktům jsou však ve firmě stále nejdůležitější lidé (a podle mého vždy budou). Jsem proto přesvědčen, že za úspěchy Somfy stojí především náš tým.

## Zodpovědnost šéfa jako tvůrce (stvořitele) firemního vesmíru

Máte také dny, kdy přicházíte do firmy ve stresu a myslíte jen na to, čím začnete, co musíte rozhodně za dopoledne stihnout a na co všechno nesmíte zapomenout? A stává se vám, že v tomto stavu prostě jen přijmete, jak firma právě funguje, a vůbec si nevzpomenete na to, že tvůrce toho všeho jste právě vy? Tak se nad to zkuste povznést (radši hodně) a představte si sami sebe jako stvořitele. Stvořitele vašeho pracovního vesmíru. A podívejte se na svůj

Vaše energie je pro celý tým důležitá a sedět 12 hodin v práci obvykle není cesta k cíli.

Důležité a často podceňované je také nahlas říkat, co přesně chcete. A proč to tak chcete. A že to máte dostat kompletně dokončené. Pokud bude adresát znát vaše důvody, udělá to příště lépe. Zpočátku vás to sice bude stát více času, ale v delší perspektivě se to rozhodně vyplatí. Váš firemní vesmír může být inteligentní, laskavý, tvůrčí a samostatně se rozvíjející.

## Stres versus výkon

Je stres cesta k cíli? Z války jsou zdokumentované případy, kdy voják přeskočil dvoumetrový plot v plné plnění, když vedle něj vybuchl granát. Jistě musel být mezi jinými i ve stresu. Představte si to v týmu: budou vaši kolegové přeskakovat plot pokaždé, když na ně hodíte granát? Myslím, že ne. Dlouhodobý stres naopak vede k poklesu výkonu, vyčerpání, rezignaci, vyhoření. Co je tedy cílem? Já jsem si to pro sebe formuloval takto: „*Chci mít v týmu maximální výkon a skvělé vztahy!*“ Jak tedy vytvořit produktivní prostředí, ve kterém se daří inovaci a zároveň tam panuje laskavá a týmová atmosféra, v níž má každý patřičnou zodpovědnost, zaujetí pro věc, je motivovaný a angažovaný?

## CO JE TEDY CÍLEM?

### MAXIMÁLNÍ VÝKON A SKVĚLÉ VZTAHY V TÝMU.

tým z pořádného nadhledu. Jaké to je? Možná najednou vidíte, že by něco mohlo být trochu jinak. Ta kolegyně z reklamačního – proč tolikrát opakujete to samé? Vždyť by mohla mít kratší telefonáty. A jsou cesty vašich obchodníků za zákazníky opravdu efektivní? Ne? Tak to nastavte jinak, vždyť tu možnost máte! Právě vy zásadně rozhodujete o prostředí, které obklopuje váš tým. Máte moc vytvořit ho stresující, nebo tvůrčí. Uznalé, nebo nevděčné. Naštávací, nebo motivující. Ale nezapomínejte myslet také na sebe.

Mně se to podařilo díky uplatňování dalších principů, které jsem si až následně pojmenoval. Patří mezi ně naslouchání, vysvětlování, společný rozvoj pomocí zpětné vazby, vědomé důvěřování na základě kompetence, sjednocení cílů, motivace. K nim se můžeme vrátit třeba příště. Důležité je jedno: Vztahy na pracovišti spoluvytvářejí všichni. To znamená, že tyto principy může použít každý – vedoucí i řadový zaměstnanec. Jsem tedy přesvědčen o tom, že všichni jsou spoluzodpovědní za vytvoření firemního pracovního prostředí. ■