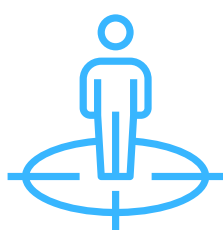


SCARF

Podpora na cestě k naplněnému životu a fungující komunikaci



Existuje něco jako **recept na šťastný život a fungující komunikaci**? Možná budete překvapeni, ale dá se říci, že ANO: když se cítíme bezpečně, jsme zpravidla v pohodě a tudíž otevření komunikaci. Kdy se nám do komunikace naopak nechce? Zpravidla tehdy, když je naše zóna komfortu a bezpečí narušena. Některá z našich sociálních potřeb bude v té chvíli nenaplněna. Pojdme se v nich zorientovat.

Teorii sociálních potřeb, k níž odkazují, zformuloval zakladatel Neuroleadershipu, Američan australského původu David Rock, pod akronymem **SCARF. Kouzlo naší spokojenosti tkví v ideálním mixu našich naplněných sociálních potřeb** - pak jsme v pohodě zachumlaní v měkké šále odolnosti, která nás ochrání před plískanicí kritiky a vnějších nepříjemností. Tento mix máme každý svůj a v průběhu života se mění, sociální potřeby jsou ale jedny. Jsou to potřeba:

- **statutu**
- **jistoty**
- **autonomie**
- **vztahů / sounáležitosti**
- **spravedlivosti**

Naplnění naší potřeby **statutu** se odvíjí od naší sebehodnoty a našeho sebe-vědomí (a posléze i sebevědomí). Víím, kdo jsem v jaké své životní roli, a jsem s tím v souladu? Když v určitém sociálním prostředí často reaguji vzrušeně emočně, může to znamenat, že má potřeba statu tu tam není naplněna. Typicky když šéf nemá respekt svého týmu, když jako nadřízený emočně reaguje na své podřízené, možná se jejich (ne)výkonem cítí sám ohrožen právě na svém statu tu. Učitel nemá respekt žáků často proto, že si sám nevěří. Když v určitých situacích a prostředí pravidelně reaguji vzrušeně emočně, znamená to, že pociťuji, že tam můj statut někdo / něco narušuje.

Potřeba **jistoty** je rovněž klíčová, většina z nás ji má spojenou s domovem, ale i s prostředím, kde trávíme mnoho času - nejdřív ve škole, později v práci. Pakliže se rodiče rozvádějí, prodávají kvůli tomu dům a dětem se vše mění, děti potřebu jistoty doma nejspíš nenaplní. Na to je třeba myslet a tuto potřebu jim kompenzovat. Učitel může vytvořit klima jistoty a tím bezpečí, když všichni žáci budou rozumět pravidlům a testování oznámí dopředu. Stejně tak ředitel může mít v týmu jednoho učitele, který rád přesně naplní i rutinní a pro jiné nudné úkoly, protože v práci oceňuje zejména jistotu, kterou mu dává, jakož i jiného, pro něhož je jistota zbytná a žije pro autonomii. Právě potřeba **autonomie** - svobodného vedení svého života a samostatnosti ve svých rozhodnutích, je totiž v práci pro mnoho lidí tou klíčovou - a dobrý ředitel či manažer je dobrý leader právě díky tomu, že tyto nuance rozpozná a své pracovníky v souladu s tím vede a motivuje. S tím úzce souvisí **potřeba dobrých vztahů** a **sounáležitosti** - někdo je má doma a to mu "stačí", jiný si bez nich pracovní prostředí nedokáže ani představit a významně se tato potřeba mění napříč generacemi. A podobně většina z nás touží po spravedlnosti, která je však často velmi subjektivní a dobrý šéf by si měl dát záležet na pochopení každého jednoho příběhu ve svém týmu, aby objektivní spravedlnost nevedla k subjektivní nespravedlnosti a nedemotivovala.

Jak na sociální potřebu autonomie prakticky? Zamyslete se a pozorujte, jaká míra autonomie vyhovuje Vám. Je to ve všech Vašich životních rolích stejné? S čím souvisí případné rozdíly? Jak můžete podpořit svůj tým k autonomnímu naplňování sjednaných cílů? Jak na potřebu kvalitních vztahů? Dobré vztahy jsou zdrojem jistoty. Jak málo někdy stačí, aby nás to, že v důležitém vztahu něco skřípe, vyvedlo z míry! Co Vám v takové chvíli pomůže? Co Vás naopak nepodpoří? Mějte to na paměti v komunikaci s ostatními, zvláště, když jste nositelem ne zcela dobrých zpráv.

Možná jste nad komunikací takto nikdy neuvažovali, ale otevřenost komunikaci, chuť a ochota někoho vyslechnout, zavnímat sdělené a chuť reagovat zpátky je naprosto klíčová proto, aby komunikace proběhla a mohla být úspěšná - tedy to, abychom se v závěru domluvili, obvykle stojí a padá na naplněných sociálních potřebách.

Když své blízké doma či kolegy v práci oslovíte a oni zareagují **nepřiměřeně emočně**, sdělují Vám tím, že některá jejich **sociální potřeba trpí**. Proto se jako emočně inteligentní lidé ptejte sebe sama: Co můžu jako podporující osoba udělat, abych je v naplnění sociálních potřeb podpořil/a ?

Otázky k zamyšlení:

- Jaké sociální potřeby potřebuji mít naplněné, abych komunikoval/a bez bariér a v klidu?
- Jaké sociální potřeby jsou klíčové pro mě a jaké pro lidi, s nimiž mě pojí klíčové vztahy? Mohu ostatní podpořit, aby si je naplnili?
- Jak mohu se svými blízkými a kolegy komunikovat jinak, abych neútočil/a na jejich sociální potřeby?

Otázky pro mě jako pro leadera:

- Jaké sociální potřeby potřebuji mít naplněné, abych byl/a dobrým leaderem, který lidi táhne a ti se s ním cítí bezpečně?
- Co pro sebe před/při/po práci mohu udělat, abych své sociální potřeby držel/a naplněné?
- Jak mohu znalost tohoto konceptu využít ve vedení lidí?
- Jak mohu SCARF aplikovat ve škole na všech úrovních až k žákům?
- Jaká další otázka a odpověď na ni mi teď přinese větší vhled?

Autentické a proto nejvíce platné odpovědi na své otázky získáte v **koučování**. Pokud ještě nemáte svého kouče, zkusme to **spolu**. S kódem RUKUVRUCE ušetříte na balíčku koučinkových setkání a první seznamovací call máte zdarma.