

# *PRÁCE NEMUSÍ BÝT STRES*



Příručka pro pracovníky a zaměstnance

ADAM POKORNÝ

## **Už jsi někdy zažil/a dlouhodobý stres, syndrom vyhoření nebo deprese a nevíš, co to v Tobě způsobilo?**

Dlouhodobý stres, deprese a syndrom vyhoření je následkem nesprávně nastaveného pracovního prostředí. Mnohdy si ani neuvědomujeme, že něco není v pořádku. Je to způsobeno tím, že při dlouhodobém působení v jedné společnosti/firmě je naše vnímání postupem času otupeno a pokud se při značné nespokojenosti neodhodláme změnit pracovní prostředí, bereme poté věci a situace, tak, jak jsou. Z ničeho nic člověk zjistí, že se nachází v situaci, kdy prožívá dlouhodobý stres, deprese nebo je na pokraji samotného vyhoření. Podnětem těchto negativních jevů jsou psychosociální aspekty práce. Těmito psychosociálními aspekty jsou myšlené toxické pracovní vztahy, špatně nastavené sociální klima, výskyt různých forem šikany, jednání s problémovými zákazníky a další aspekty spojené se samotnou vykonávanou pracovní činností, tzn.

monotónností vykonávané práce, vnímaného časového tlaku kladeného ze strany nadřízených a podobně.

### **Pamatuješ si na dotazník?**

Na tento dotazník odpovědělo 74 zaměstnanců a pracovníků z celkového počtu 84 dotazovaných. Na základě tohoto šetření realizované v této společnosti v únoru roku 2024 bylo zjištěno, že 28 pracovníků nebo zaměstnanců (38 %) bylo vystaveno nějakému psychosociálnímu riziku, ať už je to dlouhodobý stres, deprese nebo syndrom vyhoření. Tomuto riziku jsou vystaveni velmi často pracovníci a zaměstnanci, kteří ve společnosti působí 5 a více let a bylo evidováno 6 zaměstnanců nebo pracovníků, u kterých se zdravotní stav prokazatelně zhoršil na základě negativního působení psychosociálních aspektů práce.

Teoretickými základy nebo určitým povědomím o problematice týkající se psychosociálních aspektů nabývá 51 % pracovníků nebo zaměstnanců. Proto je důležité se

psychosociálními aspekty zabývat a minimalizovat tak jejich dopad, který nazýváme psychosociálními riziky.

## **Monotónnost vykonávané práce**

Jestliže se stane pro Tebe práce monotónní, může to být nepříjemné a demotivující. Dokonce 63 % zaměstnanců vnímá monotónnost jako pravidelnou nebo občasnou.

Dedukce, že vnímání monotónnosti v rámci vykonávané práce závisí na faktoru řízení společnosti a její cílů (pracovních pozicích) nebyla pomocí statistických metod jednoznačně prokázána. Řadový zaměstnanci mohou tak být vnímání monotónnosti vystaveni stejným způsobem, jako zaměstnanci zastávající pracovní pozice Crew Trainer, Barista Master nebo pracovní pozice v oblasti managementu.

Dedukce, že vnímání monotónnosti závisí na pohlaví, tedy že je vnímána rozdílným způsobem mezi muži a ženy nebyla prostřednictvím

statistických metod jednoznačně prokázána. Tato dedukce by mohla být teoreticky prokázána v případě, že by byl zkoumán větší vzorek respondentů. Výsledky byly těsné.

V případě, že patříš do skupiny, která vnímání monotónnost vykonávané práce občas nebo pravidelně, doporučuji Ti využít následující možnosti:

- ✓ **Komunikuj o tom s nadřízeným.**
- ✓ **Nabídni své nápady.**
- ✓ **Usiluj o přidělení odpovědnosti. (Usiluj o nové úkoly a odpovědnosti, které by Ti mohli nabídnout nové výzvy a zkušenosti.)**
- ✓ **Zaměř se na rozvoj nových dovedností spojenou s Tvojí prací.**
- ✓ **Snaž se vést konverzaci s Tvými kolegy o svých pocitech a zjisti, jakým způsobem oni zvládají a vnímají monotónnost vykonávané práce**

## **Dopad vícesměnného provozu na organismus**

V této společnosti je provoz vícesměnný, tzn. že práci vykonáváš v ranních, odpoledních ale i nočních hodinách. Na tuto otázku odpovědělo 29 zaměstnanců a pracovníků (40 %), že vlivem tohoto vícesměnného provozu je narušen jejich biorytmus organismu.

Dedukci, že narušení tohoto biorytmu je závislé na vykonávání práce v nočních hodinách se nepodařilo jednoznačně prokázat.

Naopak se podařilo prokázat, že narušení biorytmu organismu vnímají rozdílně pracovníci, kteří vykonávají práci na základě DPP nebo DPČ na rozdíl od zaměstnanců, vykonávající práci na základě hlavního pracovního poměru.

Tento aspekt vnímají daleko výrazněji právě zaměstnanci, pracující na základě HPP, pravděpodobně z důvodu většího množství odpravovaných hodin během kalendářního měsíce, tzn., že se z jejich pohledu stává práce rutinní.

Pokud patříš do skupiny zaměstnanců a pracovníků, kteří si uvědomují narušení biorytmu organismu, zaměř se na tyto možnosti, které ti pomohou tento aspekt minimalizovat.

- ✓ **Vyhraň si prostor pro svůj vlastní odpočinek.**
- ✓ **Medituj**
- ✓ **Dodržuj vyváženou stravu a dostatečný příjem tekutin.**
- ✓ **Pracovní směny si rozvrhni rovnoměrně.**
- ✓ **Zaměř se na fyzickou aktivitu. (Tato aktivita pomáhá udržovat energii a celkovou pohodu.)**
- ✓ **Mysli pozitivně.**

### **Vnímání časového tlaku, kladeného ze strany nadřízených pracovníků a zaměstnanců**

Časový tlak, který může být kladen ze strany nadřízených pracovníků nebo zaměstnanců může být velmi nepříjemný. Někdo je mu více imunní, a tak tento aspekt vnímá méně, někdo naopak více.

Nejpočetnějšími třemi skupina v rámci šetření byl časový tlak vnímaný cca. 1x do měsíce (21 zaměstnanců, 28 %) 1x 3 měsíce (22 respondentů, 30 %) a poté zaměstnanci, kteří tento tlak prakticky nevnímají (20 zaměstnanců, 27 %). Ostatní četnosti opakování vnímání tohoto tlaku se vyskytovali z hlediska procentuálního přerozdělení ve velmi malé míře.

Dedukce, že by časový tlak, který je vnímán na úrovni minimálně 1x měsíc a více byl závislý na pracovních pozicích, kteří se podílí na řízení společnosti a její cílů, tzn. pracovních pozicích na úrovni managementu se nepodařilo jednoznačně prokázat.

Naopak se podařilo prokázat, že vnímání opakování časového tlaku min. 1x týdně a více je závislé na formě pracovněprávního vztahu. Tento tlak vnímají zejména zaměstnanci, pracující na základě hlavního pracovního poměru, a to z důvodu, že tráví v práci více času a jsou tomuto tlaku tak více vystaveni. Pracovníci, kteří vykonávají práci na základě DPP, DPČ nevnímají



časový tlak v tomto měřítku vůbec. Jelikož tráví během pracovního měsíce v pracovním prostředí méně času, mohou ho tak lépe vytěsnit.

Jestliže patříš do skupiny, který vnímá časový tlak často, doporučuji Ti využít následující možnosti pro jeho zvládnutí:

- ✓ **Stanov si priority.**
- ✓ **Komunikuj s nadřízenými o realistických termínech.**
- ✓ **Zjisti reálné možnosti naplánování tvého úkolu.**

### **Narušení duševní pohody, jestliže se musíte přizpůsobit pracovnímu tempu**

V této společnosti je provoz velmi rozmanitý. Přizpůsobuješ se pracovnímu tempu zejména při nárůstu zákazníků během dne, typicky v polední a večerní špičce. Některým zaměstnancům právě proces přizpůsobení se pracovnímu tempu narušuje jejich duševní pohodu.

Toto narušení vnímá 20 % respondentů, tedy v průměru cca. každý 5. zaměstnanec nebo pracovník.

Jestliže patříš do této skupiny pracovníků, doporučuji Ti využít následující možnosti:

- ✓ **Vytvoř si podporu kolegů.**
- ✓ **Stanov si reálná očekávání.**
- ✓ **Dobu 30 minuté přestávky vždy využij pro svůj relax, neřeš práci a odpočívej.**
- ✓ **Vyjednávej o realistických termínech.**

**Vystavení se ohrožení svého zdraví v rámci nedodržování bezpečnosti nebo špatně nastavených pracovních podmínek, případně svědectví takové situace**

Jestliže jsi se již někdy v minulosti ocitl/a v ohrožení svého zdraví, nebo jsi toho byl/a svědkem u svého kolegy/kolegyně, mohlo se jednat o velmi nepříjemnou situaci. Do tohoto ohrožení bylo zainteresováno 15 % zaměstnanců nebo pracovníků, případně byly takové situace svědky.

V případě, že patříš do této skupiny, doporučuji Ti využít následující možnosti:

- ✓ **Zachovej klid a profesionální přístup**
- ✓ **Informuj o této situaci osobu, kompetentní tyto situace řešit a navrhnout opatření, tzn. osobu z managementu.**

### **Sociální klima a pracovní vztahy**

Sociální klima a pracovní vztahy jsou důležité z hlediska atmosféry na pracovišti, týmového fungování a celkového výkonu společnosti.

Z výsledků šetření je nastavené sociální klima a pracovní vztahy na velmi dobré úrovni. Naprostá většina pracovníků a zaměstnanců odhodnotilo tento aspekt známkou 1 nebo 2. Dále 10 zaměstnanců známkou 3 a dva zaměstnanci známkou 4. Jestliže patříš do skupiny hodnocenou známkou 3,4, doporučuji Ti využít některou z následujících možností:

- ✓ **Pokus se vést upřímný a otevřený rozhovor s tvým nadřízeným. Vyjádři své pocity a hledej společná řešení.**
- ✓ **Pokud situace přetrvává, obrať se na Department Leadera nebo Restaurant Managera (vedoucí restaurace).**
- ✓ **Využij schránku důvěry na Crew roomu, pokud chceš zachovat svoji anonymitu.**

### **Konfliktní jednání mezi zaměstnanci**

Konflikty mezi zaměstnanci nebo pracovníky se v této společnosti vyskytují ojediněle. 1x 3 měsíce je do pracovních konfliktů zainteresováno 16 zaměstnanců (22 %) a dalších 53 zaměstnanců (72 %) je zainteresováno do konfliktu 1x půl roku nebo ho vůbec nejsou součástí. Časté konfliktní jednání je pouze výjimkou v řádu několika málo procent.

Dedukce, že se do častějších konfliktů dostávají zaměstnanci a pracovníci, kteří se podílí na rozvoji zaměstnanců a řízení společnosti a jejich cílů (pracovní pozice Crew Trainer, Barista Master a vyšší pracovní pozice) byla pomocí statistických

metod prokázána. To je pravděpodobně způsobeno tím, že tito zaměstnanci rozvíjí zaměstnance na pozici Crew, Crew v tréninku a Barista, případně řídí cíle restaurace, tzn. že delegují úkoly a provádí rozhodnutí, se kterým nemusí souhlasit jejich podřízení.

Pokud se řadíš do skupiny, která je poměrně často v konfliktním jednání s jinými zaměstnanci, doporučuji Ti využít některé z následujících možností:

- ✓ **Aktivně poslouchej, vyjadřuj své myšlenky s respektem.**
- ✓ **Hledej společná řešení.**
- ✓ **Snaž se porozumět pohledům ostatních a hledej kompromisy.**
- ✓ **Udržuj otevřenou komunikaci a vyhni se předpojatým názorům.**
- ✓ **Pracuj na rozvoji týmového ducha, což může snížit pravděpodobnost budoucích konfliktů.**

- ✓ **Nastuduj si základní metody úspěšné a efektivní komunikace.**

### **Podílení se vlastní měrou na rozhodování o provádění úkolu, jeho plánování a vlastní kontrola nad vykonanou prací**

Nabývat možností podílet se na rozhodování, plánování daného úkolu a možností provádění vlastní kontroly nad vykonanou prací je velmi důležitá, a to pro exponenciálně rostoucí míru Tvé motivace, zlepšení Tvého pracovního výkonu, zvýšení spokojenosti, rozvoj Tvé kreativity a zvýšení efektivity v rámci pracovního procesu.

Na tuto otázku odpovědělo 37 zaměstnanců (50 %), že touto možností nabývá. Možnost tohoto procesu má pouze někdy 33 zaměstnanců (45 %) a 4 zaměstnanci tuto možnost nemají vůbec.

Dedukce, zda tuto možnost nemají omezenou pracovníci a zaměstnanci na pozici „Crew“ a „Barista“, kterým jsou úkoly spíše přidělovány byla prokázána na základě statistických metod. Je

tomu tak pravděpodobně z důvodu delegování úkolů na jejich osobu v daném čase, což snižuje míru možnosti se podílet na plánování o provedení úkolu a navíc je vždy tento úkol kontrolován nadřízeným zaměstnancem, což snižuje míru možnosti podílení se na vlastní kontrole.

Crew a Baristé odpověděli, že nemají možnost se podílet na rozhodování o prováděném úkolu, jeho plánování a provádění vlastní kontroly v celkovém počtu 27 pracovníků nebo zaměstnanců, nebo touto možností disponují jen někdy. Pouze 9 pracovníků nebo zaměstnanců je se svými možnostmi spokojeno. U zaměstnanců na vyšší pracovních pozicích je trend zcela opačný. Celkem 10 zaměstnanců nedisponuje touto možností oproti 28 pracovníkům nebo zaměstnancům, kteří jsou v rámci tohoto aspektu spokojeni.

Jestliže patříš do skupiny, která nedisponuje těmito možnostmi, nebo jen někdy, doporučuji ti využít následující možnosti:

- ✓ **Vyjadřujte zájem o další přidělené odpovědnosti.**
- ✓ **Rozvíjejte své dovednosti.**
- ✓ **Navrhujte a prezentujte nápady.**
- ✓ **Komunikujte se svým nadřízeným.**
- ✓ **Budujte konstruktivní vztahy s kolegy.**

### **Podpora ze strany kolegů a nadřízených**

Podpora je jeden z nejdůležitějších faktorů pro kvalitní a soustředěný výkon. Jestliže jsi podporován, jsi motivován, tvůj výkon má stoupající tendenci a Tvé pracovní nasazení je na vysoké úrovni.

Na základě šetření bylo zjištěno, že 5 zaměstnanců nebo pracovníků (7 %) podporu nepocituje ze strany kolegů ani ze strany nadřízených pracovníků nebo zaměstnanců. Dále 8 zaměstnanců nebo pracovníků (11 %) cítí podporu ze strany kolegů, nikoliv nadřízených pracovníků nebo zaměstnanců. Zbýlých 61 pracovníků nebo zaměstnanců (82 %) cítí podporu z obou zmíněných stran.



Jestliže patříš do této skupiny, která podporu nepociťuje nebo jen z jedné strany, doporučuji Ti využít následující možnosti:

- ✓ **Najděte si mentora (osoba Tobě blízká).**
- ✓ **Účastni se motivačních akcí a firemních aktivit.**
- ✓ **Hodnoťte své možnosti.**
- ✓ **Navazujte vztahy s kolegy.**
- ✓ **Komunikujte s nadřízeným.**

### **Oběť nebo svědek obtěžování, násilí nebo harasementu**

V rámci našeho pracovního prostředí se z 99 % žádná forma násilí nevyskytuje. Jestliže bys takového jednání byl v budoucnu svědkem nebo jsi byl přímo jeho součástí, využij doporučené možnosti pro vyřešení této situace.

- ✓ **Nahlas takové jednání neprodleně svému nadřízenému.**

- ✓ **Pokud chceš zůstat v anonymitě a jsi toho pouze svědkem, využij schránku důvěry umístěnou na Crew roomu**
- ✓ **Hledejte podporu mimo pracoviště**

### **Svědék nebo oběť některé z formy šikany (mobbing, bossing, staffing)**

V obecném pojetí je šikana na pracovišti velmi nebezpečným jevem, z kterého můžeš mít dlouhodobé psychické následky. Tvůj výkon je minimální, máš nechuť k práci a velmi často se to podepisuje i do tvého osobního života.

Na základě šetření 93 % zaměstnanců nebylo obětí šikany ani nic podobného nezaregistrovalo. Šikana formou bossingu, tedy šikana ze strany nadřízeného směrem k podřízeného byla zaznamenaná v měřítku 1 %. Šikana formou staffingu byla identifikována v kvantitě 3 %. Šikana formou mobbingu nebyla registrována. Více forem šikany zaregistrovalo nebo bylo její obětí 3 % zaměstnanců nebo pracovníků.

Jestliže budeš obětí šikany, případně takového jednání budeš svědkem, doporučuji ti využít následující možnosti.

- ✓ **Informuj o takovém jednání svého nadřízeného a předlož konkrétní důkazy.**
- ✓ **Využij schránku důvěry, která je umístěná na Crew roomu, pokud chceš zůstat v anonymitě.**
- ✓ **Pokud problém přetrvává, informuj o tom odbornou organizaci nebo právního poradce.**

## **Schopnost dosáhnout Work-life Balance (sladění osobního a pracovního života)**

Schopnost určitého sladění osobního a pracovního života je důležitým faktorem pro zdraví životní styl i pro svojí vnitřní spokojenost. Jestliže tohoto dosažení nejsi schopný/á, může se to negativně propisovat do Tvého osobního života formou nízké spokojenosti v práci, problémy v osobních vztazích, sníženou produktivitou a angažovaností, burnoutem (neustálý pracovní tlak

bez odpovídajícího odpočinku), nízkou spokojeností s prací a různými formami zdravotních problémů.

V rámci tohoto šetření bylo zjištěno, že dosahování Work-life Balance je schopno 45 pracovníků nebo zaměstnanců (61 %), naopak 6 zaměstnanců nebo pracovníků toho momentálně schopno není (8 %). Skupina, která je schopna dosahovat sladění osobního a pracovního života jen někdy zahrnuje dohromady 23 zaměstnanců nebo pracovníků (31 %).

Vzniká dedukce, zda Ti zaměstnanci, kteří jsou schopni tohoto sladění dosahovat pouze někdy nebo vůbec, nespádají do skupiny pracovních pozic, kteří se podílí na řízení společnosti a jejich cílů (Area Leader, Shift Leader, Department Leader, Senior Department Leader, Administrativa, Restaurant Manager), jelikož tráví v práci více času. Pracovníci nebo zaměstnanci v rámci uvedených pracovních pozic musí splnit veškeré své povinnosti, než odejdou domů. Tuto

dedukci se pomocí statistických metod nepodařilo prokázat.

Jestliže patříš do skupiny zaměstnanců a pracovníků, kteří nejsou schopni dosáhnout Work-life Balance, nebo pouze někdy, doporučuji ti využít některé z následujících možností:

- ✓ **Stanovte si jasné hranice mezi pracovním a osobním životem.**
- ✓ **Vyjednávej se svým nadřízeným o Tvé flexibilitě, tzn. o svých potřebách v rámci pracovní zátěže, o pracovních podmínkách.**
- ✓ **Prioritizuj si své úkoly.**
- ✓ **Deleguj úkoly (pokud jsi k tomu kompetentní).**
- ✓ **Jestliže nejsi kompetentní delegovat úkoly popros kolegu o jeho pomoc při jeho plnění.**
- ✓ **Nauč se říkat „Ne“ (u pracovních pozic v managementu).**
- ✓ **Hledej podporu.**

## Jednání s problémovými zákazníky

Jednání s problémovými zákazníky může být velmi psychicky náročné. Děláš, co je v Tvém silách, přesto je zákazníkův pohled zcela odlišný. To je velmi frustrující. Známe to každý.

V rámci šetření jsi mohl na tuto otázku odpovědět dle četnosti opakování konfliktního jednání v šesti škálách. Zde jsou odpovědi poměrně roztržštěné.

Nejpočetnější skupinou, kteří jednají s těmito zákazníky jsou pracovníci a zaměstnanci, jenž jsou do konfliktu zainteresováni 1x měsíc (27 pracovníků nebo zaměstnanců, 36 %), dále 1x týdně (14 pracovníků nebo zaměstnanců (19 %). Další kategorie jsou již poměrně rovnoměrně procentuálně rozložené od 11 % do 14 %.

Na základě dedukce, zda častému jednání s problémovými zákazníky nejsou vystaveni zaměstnanci a pracovníci, kteří nabývají primárních kompetencí s nimi jednat a řešit jejich stížnosti, tedy na základě pracovní pozice (Area

Leader, Shift Leader a vyšší management) nebyla pomocí statistických metod potvrzena. Jestliže patříš do této skupiny pracovníků, doporučuji ti využít některou z následujících možností:

- ✓ **Vždy přivolej kompetentní osobu, řešit tyto stížnosti.**
- ✓ **Zůstaňte klidní a profesionální.**
- ✓ **Empatie (snažte se vcítit do role zákazníka).**
- ✓ **Aktivně zákazníkovi naslouchejte a nepřerušujte ho.**
- ✓ **Nabídněte řešení, které je pro dobro obou stran „win-win“.**
- ✓ **Jestliže je zákazník agresivní, takové jednání nikdy neopětujte.**
- ✓ **Vždy dělejte vše proto, aby k samotnému konfliktu nedošlo.**
- ✓ **Pracuj na svém osobním rozvoji v této oblasti.**

## Vystavení se psychosociálnímu riziku (dlouhodobý stres, deprese, syndrom vyhoření)

Výsledky této otázky jsou poměrně neuspokojivé. Dohromady 28 pracovníků nebo zaměstnanců (38 %) zažilo již někdy v minulosti jedno z uvedených rizik. Naopak 46 pracovníků nebo zaměstnanců (62 %) nebyly obětí tohoto rizika.

Dedukce, zda psychosociální riziko není aktivováno u zaměstnanců a pracovníků působících v této společnosti 5,01 let a více byla pomocí statistických metod prokázána.

Jestliže patříš do této skupiny pracovníků, doporučuji ti využít některou z následujících možností:

- ✓ **Informujte nadřízeného o svém stavu.**
- ✓ **Zaměř se na sebe.**
- ✓ **Vyhledej odbornou pomoc v případě, že nejsi schopný/á se s tím vyrovnat sám/sama.**



- ✓ **Hledej podporu u svých kolegů (zejména u těch, s kterými máš blízký vztah).**
- ✓ **Dodržuj Work-life Balance.**
- ✓ **Zvaž profesionální pomoc v rámci konzultace o změně pracovního prostředí.**
- ✓ **Nezanedbávej své zdraví.**

### **Zhoršující se stav fyzického zdraví na základě aktivace psychosociálního rizika (dlouhodobý stres, deprese, syndrom vyhoření)**

Je důležité neustále sledovat svůj zdravotní stav. Není novinkou, že stav fyzického zdraví je také úzce propojen s psychickou člověka.

U těch zaměstnanců a pracovníků, kteří prožili minimálně jedno z uvedených psychosociálních rizik si uvědomuje zhoršení svého zdravotního stavu 6 osob, dalších 22 osob si zhoršení fyzického zdravotního stavu neuvědomuje.

Pokud patříš do skupiny, u kterých se zhoršený zdravotní stav projevil, doporučuji ti využít některou z následujících možností:

- ✓ **Snaž se vést otevřenou komunikaci se svým nadřízeným, kdy mu popíšeš svůj aktuální zdravotní stav a vyjádříš své obavy. Podávej pouze relevantní informace.**
- ✓ **Zaměřte se na prevenci.**
- ✓ **Navštivte lékaře.**
- ✓ **Komunikuj se svým nadřízeným o možnostech své vykonávané práce (pracovní pozice, směny, a podobně)**
- ✓ **Zvažujte změnu své pracovní pozice nebo prostředí.**

## **6 zlatých pravidel pro klidnou práci**

Tyto pravidla jsou obecná a nabývají preventivního charakteru před výskytem psychosociálního rizika. Jedná se o velmi obecný souhrn doporučení z této příručky.

- **Mluv o problémech s přáteli a rodinou.**
- **Pokud jsi s něčím nespokojený, řeš to!**
- **Odděluj osobní život od pracovního.**
- **Je to „JENOM“ práce.**
- **Najdi si každý den alespoň 1 hodinu pro svůj relax a trávení času sám/sama se sebou.**
- **Na konci Tvého pracovního dne si zhodnoť, jak směna probíhala a najdi alespoň jednu pozitivní věc, kterou jsi zažil/a.**

## Kalendář

Tento měsíční kalendář poskytuje zpětnou vazbu pro tvůj vlastní rozvoj a seberealizaci. Pokud máš volno, daný den proškrtni.

### 1. Týden

<b>Datum</b>	<b>Jakou pozitivní zkušenost jsi získal/a?</b>
<b>Po</b>	
<b>Út</b>	
<b>St</b>	
<b>Čt</b>	
<b>Pá</b>	
<b>So</b>	
<b>Ne</b>	

Prostor pro poznámky:

.....

.....

.....

.....

## 2. Týden

<b>Datum</b>	<b>Jakou pozitivní zkušenost jsi získal/a?</b>
<b>Po</b>	
<b>Út</b>	
<b>St</b>	
<b>Čt</b>	
<b>Pá</b>	
<b>So</b>	
<b>Ne</b>	

Prostor pro poznámky:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### 3. Týden

<b>Datum</b>	<b>Jakou pozitivní zkušenost jsi získal/a?</b>
<b>Po</b>	
<b>Út</b>	
<b>St</b>	
<b>Čt</b>	
<b>Pá</b>	
<b>So</b>	
<b>Ne</b>	

Prostor pro poznámky:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

#### 4. Týden

<b>Datum</b>	<b>Jakou pozitivní zkušenost jsi získal/a?</b>
<b>Po</b>	
<b>Út</b>	
<b>St</b>	
<b>Čt</b>	
<b>Pá</b>	
<b>So</b>	
<b>Ne</b>	

Na konci měsíce se zpětně podívej, kolik pozitivních zkušeností jsi během tak krátké doby zažil/a a jakou měrou Tě to obohatilo jak v pracovním, tak osobním životě.

NIKDO Tě už nemůže připravit o tyto pozitivní zkušenosti a schopnosti, které jsi během tohoto měsíce získal/a!

