

Transformace ve 12 obrazech

Pokud nebudete transformovat, budete ztransformováni.

DIKÉ – MANAGEMENT ZDROJŮ, S.R.O.

22. února 2024

Autor: Mgr. Roman Bašta a kol.

Transformace ve 12 obrazech

Pokud nebudete transformovat, budete ztransformováni.

Prolog

Společnost prochází transformací a my se jí nevyhneme. Buď budeme spoluvůrci transformace, osvojíme si jisté potřebné kompetence a získáme výhodu, nebo budeme transformováni, v horším případě nás to přímo „semele“.

Z této základní volby vychází i perspektiva úspěchu. Forma, jíž jsme zvolili, vychází pro svou srozumitelnost a praktičnost z toho nejjednoduššího příběhu, který všichni známe. Zvolili jsme tuto formu obrazu záměrně, abychom naplno využili analytickou i syntetickou schopnost myšlení v jeho konkrétní i abstraktní podobě.

Důvěrně známé obrazy, které nás provázely ve formativním období našeho dětství, nám pomáhaly stát se tím, čím jsme. Možná až v plné dospělosti a pod tlakem okolností jsme snáze schopni uvědomit si na nich mechanismus současných procesů a dějů ve složitých firemních interakcích, a to i s ohledem na budoucnost a schopnost společnou budoucnost utvářet.

Jednotlivé obrazy vznikaly mezi listopadem 2023 a únorem 2024. Již druhý díl byl ovlivněn interakcemi komentářů čtenářů sítě LinkedIn. Z toho důvodu jsou díly prezentovány ve své původní podobě.

Pokud Vás tato forma obrazů nezaujala, uráží, máte jiné řešení, není určena pro Vás.

Transformace firemní identity? Jenže s kým?

Jen si vzpomeňte. Identifikační vzory našeho dětství s velmi udržitelnou hodnotou. Hajnej, Kuba, Anče, Trautenberk a Krakonoš. Zkuste si za jednotlivými charaktery představit své firemní kolegy.



Pád zahájený na jaře 2020

odváděním nejdříve seniorů, pak dětí, pak úspor, pak malých živnostníků a nyní i firem tradičních českých řemesel.

Pokud sedíte a jen koukáte na to, až si přijdou i pro vás, prohráli jste na bojišti, kterému se říká vědomí. Přesně o tohle se válčí. O vědomí, o duši, o identitu. Je lhostejné, které označení je vám bližší.

Zrychlením procesů, zavedením ESG nebo implementací AI potřebnou transformaci firmy z prohrávajícího na vítěze neuděláte. Pokud transformace firmy nebude vycházet z transformace vašeho vědomí, dostanou vás.

Podívejte se znovu na naše identifikační vzory a řekněte, s kým z nich máte šanci transformaci zvládnout? Nikdo jiný ve firmě není.

Na Krakonoše ale zapomeňte. Jakkoli by se vám hodila jeho kouzla, spasitel neexistuje. Žádný Spasitel nepřijde. Ani interim Spasitel. Pokud chcete vyhrát, pak se těmi Spasiteli musíte stát sami.

Zbývá jediná otázka. Jak? Dokonce i tohle víte. Zbývá ji jen zahájit.

Díl 2. Transformace. Dlužím vám odpověď. Je to Anče.

Sprostá drzá holka. Držka, která nejde pro ránu daleko. Jen ta jediná má sílu a tvůrčí potenciál. Jen ta jediná má energii, a fyzika to ví, kterou můžete měnit.

Hajnej i Kuba jsou pasivní, závislí, bez vlastního názoru i výrazu. Absolutní oběti okolností neschopné tyto okolnosti samy utvářet. Korporáty jsou jich plné po střechu.

Ale dost metafor a zpět do firem. Nikdo jiný ve firmě není. Transformaci vědomí jako základ pro transformaci firmy s lidmi jako Hajnej, Kuba nebo Trautenberk neuděláte.

Transformace můžete docílit pouze s lidmi

jako Anče, i když i ona má řadu problémů. Ale má aspoň páru. Anče vás poslalo do kopru s vakcínami, ignorovalo hloupá nařízení a bylo přesně tím nepohodlným člověkem pronásledovaným pro svou nepřizpůsobivost. Poznal jsem tyto lidi a vždy jsem je pro transformační projekty hledal.

Pokud se firma ohání svou DNA, právě tito lidé udržují silné geny. Často jsem je slyšel říkat, že bojují ne za firmu a ne za vás jako za šéfy, zvláště pokud jste Trautenberk, ale za svou partu a to lidské v ní.

Pokud jste jako šéf ztratili důvěru Ančete, Anče může transformaci zvládnout. Ale už bez vás. Pokud jste Anče vyhnali nebo ulynčovali, nemáte tu transformaci s kým provést.

Sami si odpovězte, jak na tom jste. Tahle doba neprojde jen tak okolo vás.

Bylo by dobře začít něco dělat.



Díl 3. A jak transformace dopadla?

Nakonec se ukázalo, že Trautenberk dokonce není ani vlastník, je jen takový nájemný šafařík, zkrátka takový CEO.

Záměrně si do svého korporátního knížectví vyhledával jen samé Kubu a Hajné, kteří vytvořili společně s ním zcela unikátní a vyváženou korporátní kulturu, jakousi originální slivku chamtivosti, pýchy, sobectví na jedné straně a strachu, hanby, vzteku, apatie a zoufalství na straně druhé.

Už pár desítek let se ví, že faktory prostředí mají na funkci genů, jejich zapnutí či vypnutí, silnější vliv než dědičnost.

Prostředí doslova umí uzdravovat i zabíjet.

Hajnej i Kuba ve svém prostředí korporátu nejsou šťastní, ale zatím žijí a léčí se. Na jakoukoli změnu jim chybí energie. Přizpůsobili se a vlastně jim to nedalo ani moc práce. Jejich přizpůsobení je zapláceno možností paběrkování na panském a nenáviděním společných nepřátel, jako je matka, zákazník a dodavatel.

Tím je předem dán i výsledek transformace, kterou jako civilizace procházíme. Buď budeme transformovat, nebo budeme transformováni. Část už transformována změnou DNA je. Dobrovolně ji podstoupila na dvě až čtyři tečky. Pokud v systému není přítomna Anče, je tady rozhodnuto.

Ani Anče nemá vyhráno, ale má šanci.

O Anče máme zájem a vždycky jsme měli. Její síla, rozhodnost, zdravý selský rozum, přirozená inteligence a čistá ramena bez teček jsou jistým příslibem něčeho, co ne všichni mají. Totiž vědomé budoucnosti.



Díl 4. Transformace. Píše se rok 2030.

Na bývalém Trautenberkově panství bují lebeda a pýr, střecha chalupy je propadlá, zdi pobožené. Slepice a králíky si rozebraly kuny a lišky.

Hajnej chvílku po čtvrté tečce náhle umřel a snížil tak uhlíkovou stopu, aby zachránil velkou část světa.

Kubu odvedli verbíři do jakési války kdesi na Východě. Vrátil se po kouskách.

Co bylo použitelné, použilo se v rámci transplantačního programu.

A Anče? Ta odešla první. Nebyl tam nikdo, komu by mohla věřit. Byla tak zklamaná a frustrovaná, že svůj potenciál překlopila do role zbojníka. Brala všechno a všem. Nakonec ji rituálně pro výstrahu oběsili. A taková to dřív byla šikovná holka. Škoda, že ji nechali zplanět.

Trautenberk se nakonec vypravil do hor hledat Krakonoše, aby ho zachránil, že si uvědomil, že všechno pochopil, že slibuje...

Od té doby ho nikdo neviděl. Ani Krakonoše, ani Trautenberka.

Další transformace se už netýkala ani jednoho z nich.



Díl 5. Skrytá síla. Co předcházelo zániku?

Zatímco se naše pozornost soustředila na nápadnější protagonisty příběhu, přehlíželi jsme počínání jedné nenápadné, avšak velmi výkonné figurky.

Moc toho neuměla, moc toho nevěděla, ale když bylo třeba, sluchu jí dopřával i samotný Krakonoš.

Do všeho byla HR. Krásná, relativně křehká bytůstka, načechraná pírka a nevinná očka. Věděla o všem. Její pletichářský trus byl cítit po celém lese. Rozséváč intrik a podlostí, skrytá mocná síla Sojka.



Trautenberk v oblasti využívání zdrojů nasekal hromadu chyb, věnoval se mikromanagementu, řešil každé kyselo a bramborák, ale to, že neuřídil sojku, to bylo zásadní.

Sojka sice uměla jen žalovat a pletichařit, ale uměla to tak dokonale, že ani Krakonoš její zprávy nepřezkoumával.

Sojčin prostor a dovednost pohrávat si s prostředím a se situací bylo jejím synonymem plného krmítka.

To ji sytilo, zatímco ostatní chřadli.

Díl 6. Analýza selhání z hlediska využívání zdrojů – LIDÉ, PRÁCE, ČAS, PENÍZE

Trautenberkovo panství zcela zchátralo. Měli bychom se aspoň pokusit o analýzu příčin a podívat se na symptomy nastupující entropie.

Trautenberk měl na svém panství všechny zdroje, jakými disponují i korporáty. Stejně jako korporáty si uvědomoval existenci 4 z nich, o 3 vůbec nevěděl, že by to zdroje mohly být. Necháme ho to nevědět, protože stejně se ztratil v horách a už to neopraví.

Začneme zdrojem LIDÉ. I pro Trautenberka byli lidé to nejdůležitější, protože bez nich by se neměl nad koho povyšovat, neměl by koho komandovat a navíc byl bez nich zcela ztracený a nesamostatný.

Unikátní rovnováha nastolená mezi jeho pýchu a aroganci na jedné straně a strach, apatii a neustálý pocit viny a hanby na straně druhé se projevovaly zcela předvídatelnými a zřetelnými skutky. Jeho LIDÉ neudělali nikdy nic sami. Nejen, že se absolutně přizpůsobili všem jeho nařízením, oni se přizpůsobili i všem nařízením, která nikdy ani nevydal.

Protože „co kdyby“? To samozřejmě způsobovalo jeho velkou frustraci, že vlastně nic nejde. Jeho LIDÉ byli strnutí v očekávání jeho dalšího výbuchu, a ten i přicházel. Čím více byli závislí na jeho mikromanagementu, tím větší výbuchy přicházely. A čím víc řval, tím méně to šlo, protože každý jeho požadavek byl jimi vnitřně odmítán a překládán jako další „trautenberkovina“.

Frustrovaný Hajnej se odcházel vyskučet do lesa ke krmelci, Kuba vyštípat do kůlny ke dřevu a frustrovaná Anče ječela na všechny kolem. A pak zmizela. Anče to tak mívaj. Jak se rozhodnou, nic je nezastaví. A Trautenberkové to mají tak, že přehlédnou všechny varovné signály nebo je považují za mírné. Pak se diví, proč najednou nemají vypráno a vyžehleno. Od LIDÍ se odvíjí i využívání dalších zdrojů.

PRÁCE musí být rozdělena a nikdo nesmí být nezaměstnán. Práci lze i předstírat a lze se úspěšně věnovat i zcela zbytečným činnostem. Odměna nezávisí na odvedené práci, ale na momentální náladě nebo na zcela jiných, většinou nikde nepublikovaných, parametrech. O všech aktivitách rozhoduje Trautenberk a osobně je i řídí.

ČAS se musí hlavně přežít. Nesejde na efektivitě vynaloženého času. „Už aby byl konec, tma, už aby byl Trautenberk pryč, už aby...“

PENÍZE jsou utráceny bez jasného účelu. Nedávno přivezl Trautenberk z trhu kovadlinu a velké kladivo. Byly laciné. Nikdo s tím neumí, kovář ve vsi je šikovný a všichni s koňmi chodí k němu, ale nekup to, když to stojí tak málo. „Cože? Potřebujeme ještě výheň? Na výheň už ale nemáme peníze.“

Inu není divu, že to s Trautenberkovým panstvím dopadlo tak jak to dopadlo. Trautenberkovo panství nebylo šťastné místo k životu. Co nepokazil sám Trautenberk a nerozeštvála jeho agilní sojka, to si zničili sami jeho poddaní.

Rozpadu bylo dosaženo rukou společnou, entropie dodělala zbytek.



Díl 7. Transformace. Krizové řízení.

Dnes by Trautenberk, jako vlastník, povolal interim manažera pro krizové řízení.

Už z toho, jak jsou rozdány karty, Trautenberkové dělají vždycky všechno dobře. Chyba je daleko od nich. U Hajného, Kuby a Ančete. Vlastník je na svém panství Bohem, což je pro něho výhoda i nevýhoda. On nemusí začínat od sebe, protože slyšeli jste někdy, že by se měl změnit Bůh? Problém je skryt v dynamice vztahu k Němu. Nikdo Ho neviděl. Bůh je spravedlivý. Bůh je nespravedlivý. Vždy existuje dostatek důkazů, které jsou naší osobní projekcí danou proměnnými osobnostními a životními faktory nás samotných.

Důležité je, co ve skupině, tedy v jisté souvztažnosti, třeba firmě, převládne.

Zakládal jsem více firem. Z nuly do stovek lidí. A vždy jsem jim vtiskl Ducha a učil je o něho pečovat. A víckrát jsem zažil situaci, kdy k tomuto A týmu "majitel" či nadšéf vybere C manažera, když předtím odmítl A i B. Nevybral si damascénskou ocel mnohokrát překlopenou a skutou, ale měděný drát, který má sice lesk, ale jak ho ohnete, tak už zůstane. A je hotovo.

Nový Trautenberk pak v roli manažerského poskoka přijde o důvěru týmu a hledá interim krizovou záchranu.

Do firmy přichází z pohledu většiny, tedy Hajného, Kuby, Ančete a sojky v roli HRM, nikoli krizový zažehnávač, ale krizový tvůrce.

Protože Trautenberk dělá všechno dobře, nestane se, že by zaslechl větu, kterou by slyšet rozhodně měl, a to hned v úvodu:

"Jemnostpane, existuje taková možnost, že byste připustil, že jste součástí toho problému?"

Moje zkušenost je taková, že na takto položenou otázku jemnostpáni obvykle odpovídají souhlasně. To ale zdaleka neznamená, že se v tuto chvíli vzdali svých zvyků a vzorců a nahradili je jinými. Ale má to aspoň naději. Pokud do firmy jako zachránce přijde jen další metr měděného drátu, který začne švihat kolem sebe, ano, i měděným drátem to bolí.

Každopádně se ve firmě začne něco dít.

A o tom třeba zase jindy.

To záleží na vás, čtenářích.



Díl 8 Transformace. Zacyklenost a KNOW WHY.

Navazujíc na povolání ohebného měděného krizového manažera k záchraně Trautenberkova panství nutno zdůraznit, že Trautenberk si nevybere nikoho, kdo mu nepoleze do zadku. Interim manažer pochází ze stejného světa jako Trautenberk, je ukován stejnými korporátními kladivy, jako Trautenberk sám. Umí jen to, co ho stvořilo. Kladivy pýchy, sebestřednosti, přetvářky, záludnosti, lhaní a temných vášní.

Jeho otec byl stejný sobecký nadčlověk. Extrapunitivní týpek, k němuž mají muži blíže než ženy. Odmítá jakoukoli vinu na všem, co svou arogancí způsobil.

„Zkrátka aby to nebylo na něj.“

Vybaven mocí ve firmě určuje, CO a JAK se bude počítat a jakou má zjištění VÁHU. A tím rozhoduje o tom, CO se počítat nebude a co půjde do skříně. Tam jde vše, co nelze měřit přímo. Důvěra, důvěryhodnost, svědomí, etika, spravedlnost, svoboda, respekt, lidská integrita,... Hodnoty, z nichž je stvořena právě ta držkatá a přímočará Anče.

Anče je proto první, koho zlikviduje. Ve firmě byla jediná, která se ptala po „KNOW WHY“. Na transformaci zůstal Hajnej, Kuba a všudypřítomná kádruvačka Sojka. Hajnej a Kuba se po Know Why neptají.

Hajnej, Kuba i Trautenberk si pamatují, co přijde. Nelogické? Jen zdánlivě. Jejich zabřemeněná otrocká či otrokářská mysl je do poslední tělesné buňky nastavená na spuštění individuálních skriptů vztahování se, prožívání a chování. Stačí motýlí mávnutí křídly a rozjíždí se proces sebedestrukce osobní, ale i firemní, chcete-li.

Svémi nevědomými vzpomínkami náhodně aktivovanými jakýmkoli pokusem o změnu vytvářejí očekávání a tím modelují přítomnost i budoucnost.

Frustrace dosahuje maximální úrovně, pokud je spojena s tím, že po nich někdo chce, aby přemýšleli dřív, než něco řeknou nebo udělají. K přemýšlení v korporátním panství totiž nebývá prostor ani vůle. Vše je už vymyšleno a určeno. Trénink není o přemýšlení, ale o zautomatizovaném procesu výroby.

Hajnej i Kuba sami nakonec začnou škodit. Na otevřený odpor nemají dost sil či odvahy. Skrytě hážou písek do soukolí jakéhokoli i dobře míněného transformačního záměru měděného interima, který vyveden z komfortní zóny začíná vlivem okolních podmínek chytat zelenou měděnku. (V extrémním případě se zaštití ESG nebo zdůvodní vyhození Ančete tím, že zanechává příliš velkou uhlíkovou stopu. Sorry, to jsem si nemohl odpustit :-)

K pronásledování Ančete se připojí i Kuba s Hajným. Personální kat Sojka to zprocesuje. Anče prostě vytváří neklid a nakonec zůstává v boji za normální zdravou firmu osamocena.

Je rozhodnuto. Po Ančeti zůstane na prádelní šňůře jen zapomenutá podprda, no a uznejte, s prázdným pytlíkem žádné transformace nedocílíte. Prázdné pytlíky mají totiž i Hajnej s Kubou. Transformace chce rozhodnutí, sílu, vytrvalost, jednotu.

Transformace se rodí z KNOW WHY. Pokud tohle není, kruh nerozepnete. Jen svůj kruh ZACYKLENÍ objedete znovu. Nezbývá, než zastrčit hlavu do písku ještě hlouběji.



Díl 9 Transformace. Manažer štěstí, kOvid a pád.

Krizový manažer tedy neuspěl. A Trautenberk se začal svých lidí bát.

Bát, že na něj Kuba s Hajným pošlou udání moci světské bruselní, papeži či jakémusi tajemnému uskupení s názvem Černá skála. Právě ta kromě obrovského světského majetku doslova vlastnila i životy a zbytky duší lidí jako byl Trautenberk, kteří je vyměnili za ohryzané kosti odhozené pod stůl, kolem něhož bylo místo jen pro pár vyvolených.

(Pozn. Jak se vysvětlilo později, Trautenberk, císař, papež i Černá skála byli součástí mocné sítě obchodující s těly pážat, ministrantů, levobočků i ztracených dětí bezzemků. Tím to celé drželo pohromadě, než se to rozpadlo.)



Zoufalý Trautenberk místo krizového manažera povolal Manažera Štěstí. Manažer štěstí se ukázal jako hybrid Mikuláše a Odboráře. A rozdával. Z cizího.

Anče už byla pryč, ta jediná byla ochotná pro štěstí i přes plot skočit, ale Hajnej chtěl hned flintu, co nemine cíl, Kuba sekeru, co štípe sama. Oba tvrdili, že na to mají nárok.

Naštěstí pro Trautenberka přišel kOvid. Manažer štěstí spolu s všehoschopnou sojkou chytili příležitost za pačesy a v rámci jakéhosi vyššího dobra zorganizovali takové rozestupy, že se odbojnej hajnej s Kubou už nepotkali. Hypoxií z povinného respirátoru zpitomělej Hajnej pak už netrefil ani stodolu a Kuba se nehnul od stojanu s dezinfekcí. Práce byla pro něho najednou špinavá a nebezpečná.

Sojka proaktivně zorganizovala firemní tečkování, stejně jako když veterinář na vsi hromadně očkuje králíky proti myxomatóze. No a hned na to hajnej umřel na infarkt. Na Kubu přivolala verbíře mluvící zvláštní ruštinou, vyinkasovala provizi za outplacement a založila fórum dalších nedocenených sojek. Tak dovršen byl pád, Trautenberk odešel do hor hledat Krakonoše a panství zpusťlo.

Moderní řečí to celé byl detailní popis pokusu o řešení problému lidmi, zvyky a nástroji, které způsobily jeho vznik.

Podobnost s vaší firmou čistě náhodná.

Sága zmaru končí. Příště Ven z kruhu?

Díl 10. Transformace. Potenciál změny.

Každá pohádka by měla mít dobrý konec. Nebo aspoň naději. Pokud jste se v sérii neztratili, víte, že Trautenberk, Anče, Kuba i Hajnej jsou po smrti a přežila jen sojka, která odletěla pletichařit do jiného lesa. Zůstaly po nich jen symboly. Jsou všude kolem nás. Zvnitřněné identifikační vzory zabydlené v našich firmách.



Dobrá zpráva. Dobrý konec není v mých rukou, je ve vašich.

V nich se pohádka stává zpravodajstvím, realitou. Takovou, či jinou. Ikona Trautenberka pomohla uvědomit si, co nechtít, protože je pohledem do zrcadla, v němž se odehrávají firemní, a korporátní zejména, děje.

Být dobrým člověkem znamená jím zůstat i v těžkých obdobích. A teď upřímně. Povedlo se? Udrželi jste to v rámci své firemní kultury? Zůstali jste dobrými lidmi? Udrželi vaši lídři vysoký morální kredit? Jsou použitelní i v tomto složitém období transformace?

Pokud jsem vám dříve z duše psal, teď se do ní ptám. Když začal ten kolosální podvod s k0videm, informací bylo dost, a mohli jste si vybrat mezi šílenstvím a zdravým selským rozumem, co si vybral váš CEO jako ikona firemní kultury?

- Když nařídili nesmyslná, nezákonná, zdraví ohrožující opatření, co udělal?
- Když začali s tečkováním, co udělal?
- Když poté začala stoupat křivka nemocnosti ve firmě, co udělal?
- Když i masmédia přiznala, že vše bylo jinak, jak se k tomu postavil?

Rok má přes 30 milionů vteřin. 30 milionů okamžiků, kdy se k věci nějak postavil. V každém tom okamžiku si vybíral znovu a znovu podle svého určitého klíče. Co si vybíral? Měřeno nároky vaší duše, obstál? Zeptal se na to sám?

Pokud ano, vyhráli jste. Blahopřeju. Pokud ne... Někdo žije podle pravidel a někdo jiný mění svět. Neokortex, nejmladší vývojová část našeho mozku, je zodpovědná za diferenciaci chování, vědomý proces uvažování a vůli. Odpovídá za vědomý proces myšlení. Neokortex se rozvíjí v dynamicky se měnícím prostředí a čím je prostředí nepředvídatelnější, tím je neokortex výkonnější. Nepředvídatelnost. To je přesně to, co korporát nechce. Proto „je vše vymyšleno“. A cena za to je vysoká. Čím déle je člověk lapen korporátním prostředím, tím méně je schopný určovat svůj osud a zodpovídat za svá rozhodnutí. Výhoda zkušenosti se mění na vážný handicap. Tahle doba to jen potvrdila.

„Podle skutků poznáte je.“ Jaký je potenciál změny?

Je schopen korporát vygenerovat lídry a změnu z vlastních řad? Moje zkušenost ví, že je to možné. Pohádky se staly skutečností.

Kdo za to může? Přece Anče. Anče jako symbol síly a svobody. Anče je ničivá, když nemá smysl a necítí důvěru. Anče, když nemá smysl, akorát držkuje na pavlači ve strakaté zástěře a šátkem na hlavě a „všechno je blbě“. Potenciál Ančete odemknete, ale musíte si její důvěru zasloužit. Každý den. Každou vteřinu znovu a znovu, a vědět, že je velmi snadné ji ztratit. Navždy.

Jaký je potenciál změny? Pokud vám píšu z duše a neutíkáte před odpovědí z ní, jste Anče. Vezmete transformaci do vlastních rukou?

Díl 11. Kdo je a kdo není součástí změny? Krize hodnot.

Kompromisy s hodnotami společnosti, které umožnily její vznik, jsou cestou do pekla. Není to krize procesů, ale hodnot. Postoj Tomáše Bati k hodnotám je známý, ale při vši úctě, Tomáš Baťa je 100 let po smrti.

Z hodnotové krize firmy nevytáhne ani on, ani Krakonoš. Avšak pokud si korporáty do čela dcer vybírají stejné typy lídrů, jako si Aspen vybírá své kádry, potom hodnotový restart nelze očekávat. Hodnotové vykořenění a relativizace funkčních základů společnosti je opakem toho, co lze nazvat dobrým místem k životu.

Současnou krizi není na koho svést. Většina politiků i CEO v bitvách o duchapřítomnost v minulých 4 letech prohrála a z vlastní vůle už není tvůrčí součástí změn.

Pohromadě ji drží jen společně spáchaný hřích. Nepotřebovala ničí pomoc. Zcela dobrovolně se vyoutovala do role směšných karikatur vlastních firemních hodnot.

30 milionů příležitostí za jediný rok. 30 milionů příležitostí, kdy si CEO mohli vybrat odvahu, ale vybrali si zbabělost. Mohli pravdu, vybrali si lež. Mohli autenticitu, vybrali si pokrytectví. Mohli svobodu, vybrali nevolnictví. Mohli hrdost, vybrali ponížení. Mohli zdravý rozum, vybrali šílenství. Mohli zdraví, vybrali nemoc. Stále dokola. 30 milionkrát.

Co je nejhorší? Vybrali to nejen svým zaměstnancům, ale často to vybrali či to nechali udělat na svých dětech.

Která koučovací škola či množirna, který z tzv. značkových krabicových kurzů několika návyků, soukromých a jiných vítězství vedl jejich volbu? Která či který z nich jim dal rozum a sílu tomu všemu čelit a splnit roli Lídra, jehož sledují desítky, stovky i tisíce podřízených? Co reálně funguje?

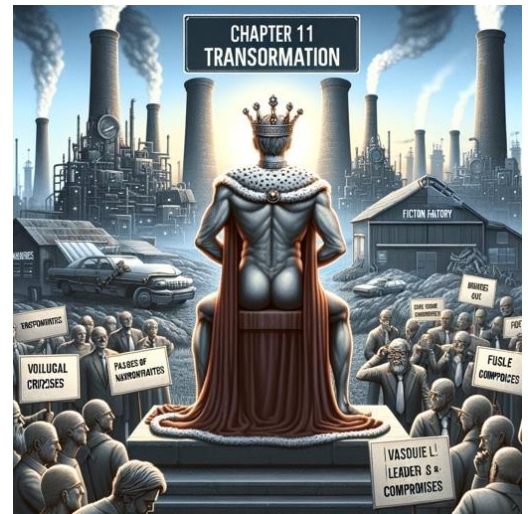
Na špatnou cestu se vydali i mnozí lídři lídrů, kouči koučů a záchranáři záchranářů.

Poradci a interim opraváři se bojí svým zákazníkům říci, že změnu musejí zahájit od sebe. Vědomě nechávají Trautenberka i císaře běhat s nahým zadkem, jen aby se nedotkli jejich ega. Pomáhají tak udržovat v chodu Fiction Factory, megatovárnu na propagandistický shit a falešné příběhy, spalujíc pod kotly důkazy o největším podvodu v dějinách.

Svět zachraňují obyčejní tátové a mámy a prostoreké Anče, kteří se nebojí věřit, opravdově cítit, mluvit, pracovat a jednat v souladu s tím vším uvedeným, protože vědí, že jejich víru, emoce, hlas a práci jim nikdo nevezme.

Už dlouhé roky hledám přesně tyhle lidi. Pro udržení dobrého světa či pro jeho obnovení. Nerozlišuju mezi formálním vzděláním či praxí. Hledám je mezi řediteli, specialisty i dělníky. Vážím si jich všech za jejich názorovou a postojovou konzistenci, odolnost, vytrvalost, odhodlání a příkladnost.

Existují a to nám všem dává naději budoucnosti.



Díl 12 Transformace Budoucnost je zelená, ale jinak. Ven z kruhu.

Kdybyste viděli mou pracovnu, je temně zelená. I já sám se považuju za zeleného člověka a moje projekty jsou zelené. Ptáte se na elektroauto? Na druhý svetr? Na cvrčky? Na LGBTQ? Na ESG? Na manželství pro všechny? Na digitální totožnost a sledování? Na CBDC? Na uzákonění pedofilie?

Odpovídám: „Ani náhodou. Ani jedno z toho.“

Je každá zelená green deal? Asi jako ikona doby „bezpříznaková nemoc“.

Je to jen fyzika. Společnost je ve spontánní energetické transformaci a její energie přirozeně přechází z nižších úrovní vědomí do vyšších. Ne, že by to nebolelo. Adaptace znamená opustit své zvyky, přehodnotit postoje, osvojit si nové dovednosti a přiložit ruce k dílu, protože pak to budete mít snazší. Společnost opouští energii Ega a sváru, opouští industriální epochu. A svět se mění ze žluté JÁ do zelené MY. Záměrně, protože jsem v těchto transformačních projektech mnoho let, nabízím toto zenové podobenství, a nějak se s tím vypořádejte po svém.

Ne každý je na ten posun připraven a ne každý to umí uchopit, protože byl odkojen a vychován v odlišném prostředí a vnímá transformaci ze své úrovně vědomí. Mnoho lidí na to jde dobře, mnozí jsou zmatení.

Anahata je zelená. Zelená energie srdeční čakry umožňuje hledat na lidech dobré a mít je rád bez podmínek. Aby člověk toto pochopil a zvnitřnil, musí se na tu úroveň prožít a musí se vědomě rozhodnout. Nikoli, že tam je přinucen.

Anahata není ideologie a nesmí se stát obětí propagandy. Když se něčeho tak jemného chopí psychopati, deprivanti, psychiatričtí pacienti, pedofilové a obchodníci, udělají z Anahaty Green Deal, aby z ní pro své Ego vytřískali, co se jenom dá. Překroutí, tak jak to umějí, všechny pojmy a významy.

Tam, kde Anahata i přes svou lásku chrání slabé a dává limity, tam zelená psychopatie volá po sňatcích s dětmi. Kde Anahata vede ke skromnosti a střízlivému využívání zdrojů, tam zelená psychopatie obléká třetí svetr a drží vás o hladu a zimě. Kde Anahata respektuje právo dospělých věnovat se vášním za zavřenými dveřmi, tam zelená psychopatie

Anahata or Heart Chakra



Location: Heart
Beej Mantra : Yam

Element: Air
Colour: Green
Glands & Organs: Thymus Gland, Heart, Lungs, upper back, chest & arms

Represents: Love, compassion, empathy, forgiveness, acceptance

When this chakra is balanced

- feel loved and give love
- joyful and open to all experiences
- resolve challenges easily
- see beauty in things
- feel connected to self, people and nature



When this chakra is imbalanced

- | | |
|-----------------------------|----------------------------------|
| Body: | Mind: |
| - heart issues | -unable to trust self and others |
| -lung conditions/bronchitis | -feel unworthy |
| -circulation issues | -hold grudges/ feel jealous |
| -Asthana/allergies | -manipulative |
| | -lack of empathy and compassion |
| | -lonely/anti-social |
| | -critical |
| | -possessive/suspicious |

organizuje průvody a z extrému dělá normu. Kde Anahata respektuje volbu, tam zelená psychopatie hledá prostředky, jak k volbě donutit.

Anahatu není možné řídit prostřednictvím svého Ega, protože se z vás snadno stane nejen pošetilý dobroser, ale i zloděj, násilník, vyděrač, věznitel a vrah.

Anahata jemným způsobem řídí i činnost 7 ekonomických zdrojů v každé firmě. Za posledních 15 let se mi nestalo, že by zelenou firmu někdo nechtěl, když si mohl vybrat, byť nebylo vždy snadné po této cestě jít. Anahata je rozpojení nutné k tomu, abyste vyšli z kruhu. Rozpojení, které neznal ani Trautenberk a ani Krakonoš. Rozpojení, které máte ve svých srdcích, kterému je třeba dát jen správné nástroje a vedení. Oboje vyzkoušené a zdokumentované na příbězích skutečných firem a oceněné agenturou Czech Inno v soutěži Vizionáři už roce 2014.

Epilog

Rozpojení kruhu je synonymem transformace i synonymem uzdravení. Rozpojení kruhu je vstup na evoluční spirálu vedoucí vzhůru, protože je to synonymem přechodu ze zacyklovaného industriálního konceptu na koncept informační a zcela nové tvoření a využívání 7 ekonomických zdrojů.

Na známém příběhu hluboko zapsaném v našich myslích jste si mohli znovu prožít vlastní vzorce chování i typické vzorce jednání ve své firmě. Zcela jistě je to volba. Můžete následovat osud Trautenberkova panství a nemusíte nic měnit. Můžete zůstat Hajným, Kubou, sojkou nebo Trautenberkem, můžete se dál klanět svým pánům či vášním, můžete dál prodávat svou duši, nemusíte o nic usilovat a můžete to v klidu a relativním bezpečí dožít tak, jak jste zvyklí. Můžete dále tvrdit, že správná cesta je adaptabilita a že ještěři vyhnuli jen proto, že se neuměli přizpůsobit.

Po 12 obrazech Transformace máte v sobě jen dalších 12 čistých průstřelů, kdy ani mozek ani srdce nebyly touto výzvou zasaženy.

Avšak sami vidíte, kam se Česká republika ve své adaptabilitě dostala. Na pozici vykradené kolonie a chudé montovny.

Žádný Spasitel neexistuje. Změna je na vás. Nástroje transformace, proces, úzká místa, provázení, reálné zdokumentované příběhy skutečných firem posledních 14 let, protože oni to dokázali, jsme si zatím nechali pro sebe. Můžete je získat. Stačí jen je chtít.

S úctou Roman Bašta
+ 420 777 806 430

www.dike.cz