JAK NA ANGAŽOVANÉ SUFLÉ



Správné angažované suflé má pevný okraj, hebký střed a vůni, která vás v tom nejlepším slova smyslu omámí.

Suflé (francouzsky soufflé) je kulinářská specialita, která při přípravě kouzelně zvětší svůj objem. Jednou z hlavních ingrediencí jsou obvykle našlehané vaječné bílky, díky nimž suflé při pečení tak krásně vyroste. Navzdory očekávání není suflé nijak zvlášť náročné a připravovat ho může i laik se základní úrovní kuchařských znalostí.

Angažovanost je na tom tak trochu podobně. Ač se to nemusí zdát, stačí málo a z něčeho nenápadného vyroste něco delikatesně omamného a nemusíte být ani kuchař-majstr.

Důležité jsou kvalitní ingredience, citlivá příprava a hlavně prostředí, ve kterém může angažovanost hezky vyrůst. Je to stejné, jako když při pečení otevřete troubu příliš brzy, krásně nadýchané suflé vám rázem spadne. Což o to, sníst se to dá, ale co si budeme povídat – ta kouzelná nadýchanost dává suflé tu správnou chuť.

Občanská angažovanost je jedním ze základních pilířů zdravé demokracie. Znamená aktivní účast na veřejném životě a řešení společenských problémů, které nás obklopují a dotýkají se nás. Neexistuje na ni jednoznačný návod – může se projevovat různými způsoby, i ten sebemenší má však smysl. **Angažovanými se můžete stát, když se zajímáte a snažíte se zapojovat do dění ve vašem sousedství, dobrovolnictvím či spolkovou činností, participací na místních politikách, ale i iniciací změn na úrovni zaměstnavatelů a institucí veřejného života.**

JAK NA ANGAŽOVANÉ SUFLÉ

PŘEDEHŘEJTE PROSTŘEDÍ



Ve studené nepředehřáté troubě vám suflé nevyroste, s angažovaností je to stejně. V chladné atmosféře angažovanost nevykypí. Je třeba vytvářet prostředí, kde se lidé nebojí říct svůj názor ani udělat chybu, a to ještě dávno před tím, než se pustíme do mísení potřebných ingrediencí.

Co ale udělat konkrétně?:

Když jste šéf*ová v práci:

Vaše role není vůbec jednoduchá, na vašich bedrech toho spočívá kupa – je často těžké se pozastavit, ale i to je třeba. Věnujte si jednou za čas chvilku na bezcílnost, na jinou perspektivu. Neplánujte, co chcete najít, odhalit nebo zpozorovat – nechte se překvapit. Můžete si na 10 minut například stoupnout před vaši provozovnu a dívat se trochu jinak na budovu, kterou znáte jako své boty. Věřte tomu, že si jistě všimnete něčeho nového, nespatřeného. Možná vás k tomu rovnou něco napadne, možná to povšimnutí zůstane bez povšimnutí, ale vězte, že taková a jiná podobná cvičení vám bystří pozornost a citlivost k vašemu okolí a mohou vás krok za krokem dovést i k nápadům, jak správně předehřívat vaše pracovní prostředí. Zaručené univerzální tipy nikdy nefungují pro všechny a spíše než velká gesta doporučujeme jít cestou drobných, rádoby křehkých a osobních změn a přístupů. Sebehonosnější a sebelépe zamýšlený večírek pro zaměstnance velkou radost

těm, na které doma po práci čeká další práce, neudělá. Důležitá je vzájemná pozornost a citlivost, ze které pak vychází i pochopení. K utužení a posílení kolektivu mohou někdy daleko více dopomoci i jiné, daleko jednodušší nástroje, na které jistě přijdete sami!

Když jste zaměstnanec*kyně:

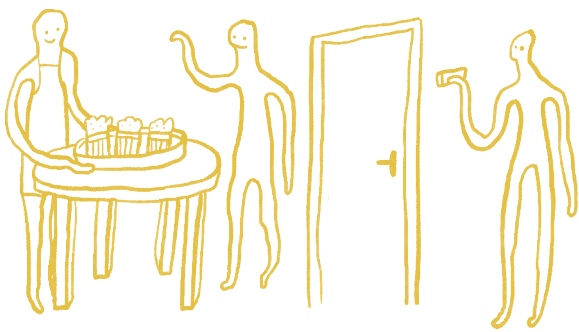
Den co den stejná rutina? Anebo naopak nikdy nekončící sada nečekaných úkolů sahajících od nevidím do nevidím? Rádi byste to změnili a tenhle kolotoč nabourali, přinesli více klidu, pořádku, jistoty anebo naopak drobné, osvěžující změny? Nejlepší cestou k tomu je společně s kolegy a kolegyněmi založit odbory. U nás v České republice se to pořád bohužel vnímá jako něco, co nese negativní konotace minulého režimu. Odborové organizování je ale demokratický nástroj. Jde o společenství zaměstnanců a zaměstnankyň, které zastupuje své zájmy vůči zaměstnavateli. Nemusí se jednat pouze o vyjednávání o mzdách, bezpečnosti práce či o řešení sporů. Na půdorysu odborů mohou vzniknout i podněty k tomu, jak práci a její rytmus učinit pro

všechny snesitelnější a smysluplnější, jak podpořit angažovanost, dobrovolnictví a propojení s okolní komunitou. Z pozice odborové organizace se vám například může podařit vyjednat i to, aby jeden pracovní den měsíčně byl nahrazen jedním dnem dobrovolnické práce ve vámi zvolené organizaci – třeba v domově důchodců nebo místním zájmovém spolku. Člověka to osvěží, má z toho dobrý pocit a radost, prokazatelně to pomůže a váš zaměstnavatel si tím navíc zlepší karmu!

Když jste sami:

Možná jste ještě studenti*tky, pracujete sami na sebe nebo práci hledáte – jste na úřadu práce. Možná v tom všem cítíte smutek, samotu či skepsi, že o vás nikdo nestojí a přitom toho máte tolik co nabídnout. Zkuste oslovit zájmové a dobrovolnické spolky ve vašem okolí, ideálně takové, ke kterým máte svým zaměřením blízko. Jistě budou rádi a na nějaké formě spolupráce se domluvíte, i když to možná bude chvilku trvat. Ono i dobrovolnictví je práce a vyžaduje svůj čas a organizaci, aby to bylo pro všechny strany smyslu-

plné. Dobrovolnická výpomoc vás často dokáže přivést i k placené práci. Je tedy užitečná za všech okolností a definitivně a bezprecedentně předehřívá prostředí, aby angažované suflé dobře rostlo.



PŘIPRAVTE PEVNÝ ZÁKLAD



Rozumí všichni tomu, co se dělá a proč? Pokud ne, vznikají nechtěná nedorozumění. Smysl práce funguje jako základní směs – bez něj jsou i nejlepší nápady jen oddělené ingredience.

Co ale udělat konkrétně?:

Když jste šéf*ová v práci:

Máte evidentně dobrý úmysl, ale stejně máte pořád pocit, že vám ostatní nerozumí nebo vás možná neposlouchají, zkrátka angažovanost neroste, napojení

neexistuje. Zkuste v takovém případě pozvat někoho zvenku – zkušeného moderátora nebo facilitátora, který vzájemnou komunikaci dokáže rozproudit a dokáže také přijít na to, kde je zakopán pes. Pomůže vám vytvořit pevný základ vzájemného porozumění. Občas se stane, že to na první dobrou neklapne, ale nenechte se tím odradit, ne vždy je to způsobené chybou na jedné nebo druhé straně. Je to jak s doktory či psychology, musíte si zkrátka sednout a najít někoho, s kým si porozumíte. Nevzdávejte to hned po prvním pokusu.

Když jste zaměstnanec*kyně:

Se svými kolegy a kolegyněmi nemusíte být přátelé. Pracovní vztah je něco jiného než přátelství. Často se sice stává, že v pracovním prostředí přátele najdete, ale není to podmínkou. Může to být i úplně naopak. Je dobré o práci uvažovat jako o jednom z míst, kde trávíte svůj čas a chcete, aby ten čas byl naplňující, příjemný a smysluplný. Aniž byste se museli stát přáteli na život a na smrt, je fajn zajímat se jeden o druhého. Vědět odkud jste, co vás baví, jak jste se k dané práci

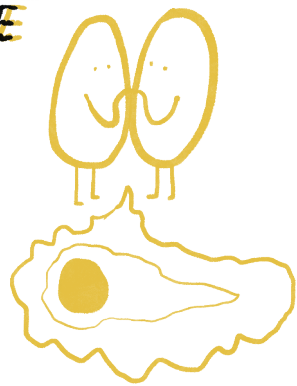
dostali. Občasné „small talks”[1] mají svůj smysl a mohou pomoci k utváření společného základu. I to, že si s někým nerozumíte, máte odlišné názory, může být dobré východisko.

Když jste sami:

Pokud se vám již podařilo stát se dobrovolníkem*nicí, členem*kou nějaké komunity, máte s velkou pravděpodobností už více méně vyhráno. Pevný základ tu už zřejmě byl a vy k němu nyní vlastní silou přispíváte. Může se ale stát, že se i po nějakém čase cítíte nepatřičně, nejste si jisti svou rolí v celém organismu a zda vůbec něčím komunitě přispíváte. Takové pocity jsou běžné, najít si své místo v komunitě chce někdy svůj čas. Pokud ale vaše nejistoty přetrvávají, není nic špatného na tom si vytvořit vlastní uskupení lidí kolem sebe – utvořit vlastní spolek se společnými zájmy a cíli a vytvořit tak nový pevný základ.

[1] Small talk je krátká společenská konverzace, jejímž hlavním cílem není předávání důležitých informací, ale navázání kontaktu, vytvoření příjemné atmosféry nebo posílení vztahů mezi lidmi.

OPATRNĚ VMÍCHEJTE VYŠLEHANÉ BÍLKY



Lidé přinášejí energii, kreativitu a iniciativu. Nemíchejte jimi příliš hrubě. Stejně jako v případě zapracování vyšlehaných bílků, i zde je klíčová jemnost – žádné zběsilé míchání, spíš pomalé podebírání, iniciování a podporování, aby se vzduch, respektive angažovanost a zápal pro věc neztratily. Čím více kontrolujete každý pohyb, tím méně prostoru zůstává pro vlastní energii.

Co ale udělat konkrétně?:

Když jste šéf*ová v práci:

K vytčenému cíli nemusí vést jen jedna cesta. Také rytmus a tempo každého může být dost proměnlivé. Podporujte u svých zaměstnanců*kyň představivost a buďte otevření hledání nových cest a přístupů. Netlačte na pilu, neřešte každou drobnost, spíše se ptejte, co vaši zaměstnanci a zaměstnankyně pro svou práci potřebují, co by jim pomohlo, aby ji mohli lépe skloubit s osobním a komunitním životem.

Když jste zaměstnanec*kyně:

Máte-li pocit, že jsou vaši kolegové a kolegyně či váš zaměstnavatel příliš pasivní, nemusí to být dáno nezájmem, ale například zahlcením či vyčerpáním. V takové situaci je těžké vykročit ze zajetých rámců, věci se mohou jevit až bezvýchodnými. Váš zájem a nabídka pomoci vašim kolegům či kolegyním nemůže v takové situaci rozhodně nic zkazit, spíše naopak – akt starostlivosti a péče může toho druhého v mnohém podpořit

a vedle toho i pomoci zajeté rámce překročit.

Když jste sami:

Patřičná jemnost a citlivost je žádoucí i vůči tématům a skupinám, kterým se snažíte v komunitě pomáhat. Zajímejte se o to, jak je vaše dobrovolnická práce přijímána a vnímána. Kritickou zpětnou vazbu neberte jako nevděk, ale naopak jako smysluplnou reflexi.



NEOTVÍREJTE TROUBU KAŽDÝCH PĚT MINUT

Neustálé kontroly, nové priority a změny směru způsobí, že se angažovanost začne propadat. Kontrolujte dost na to, aby se energie a angažovanost nevytratila. Ne však tolik, aby přestala růst.



Co ale udělat konkrétně?:

Když jste šéf*ová v práci:

Všechny věci potřebují svůj čas a ne všechno je vypozorovatelné instantně. Dopřávejte lidem prostor a čas, nechte věci zrát, důvěřujte a nechávejte se mile překvapit.

Když jste zaměstnanec*kyně:

Pokud máte pocit, že vás zaměstnavatel neustále kontroluje, zkuste část nejistoty převzít na sebe. Posílejte krátké průběžné informace dříve, než si o ně někdo řekne. Když lidé vědí, co se děje, často nemají potřebu otevírat troubu každých pět minut.

Když jste sami:

Nezřídka se stává, že o sobě samých pochybujeme, přemýšlíme, zda jsme dost dobří, jestli to, co děláme, má smysl, jestli nám ostatní rozumí. O takových pochybách je dobré se podělit, popovídat si o nich se svými blízkými, kteří vám pomohou se na věci podívat jinou optikou.



DOPŘEJTE ČAS

Suflé neurychlíte zvýšením teploty. Stejně tak angažovanost nevznikne jedním workshopem, motivačním projevem ani benefitem. Buduje se opakovanými zkušenostmi.

Co ale udělat konkrétně?:

Když jste šéf*ová v práci:

Nečekejte, že po jednom školení nebo společném setkání bude všechno jinak. Kultura organizace vzniká opakováním drobných zkušeností. Když chcete, aby lidé více spolupracovali nebo přicházeli s vlastními nápady, vytvořte příležitosti, které se budou pravidelně vracet. Jednorázové akce inspirují, pravidelnost proměňuje.

Když jste zaměstnanec*kyně:

Možná máte chuť změnit spoustu věcí najednou. Zkuste začít jednou. Nabídněte pomoc novému kolegovi či kolegyni, přijďte s jedním nápadem za měsíc nebo jednou týdně pozvěte někoho na společnou kávu. Angažovanost málokdy vzniká velkými gesty, častěji roste z drobných návyků.

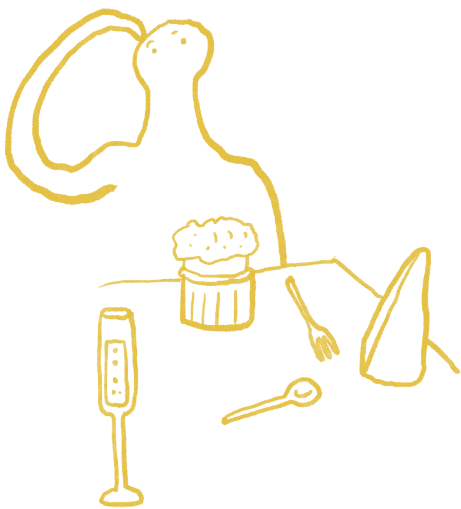
Když jste sami:

Jako nový člen či členka komunity či dobrovolnické skupiny se nemusíte hned cítit její přirozenou a neoddělitelnou součástí. Občas to chvíli trvá, než se člověk zabydlí a naladí na rytmus skupiny. Je v pořádku nejdříve pozorovat, poslouchat a nasávat.



PODÁVEJTE IHNED

Úspěchy je potřeba ocenit ve chvíli, kdy vzniknou. Pozdě podaná pochvala chutná jako studené suflé – pořád dobrá, ale už ne kouzelná.



Co ale udělat konkrétně?:

Když jste šéf*ová v práci:

Nenechávejte poděkování až na výroční hodnocení. Když si všimnete dobře odvedené práce, řekněte to hned. Nemusí jít o velká slova a gesta, často stačí upřímné díky či malá, správně načasovaná odměna. Ocenění, které přichází včas, má kapacitu posilovat to, co chceme dál pěstovat.

Když jste zaměstnanec*kyně:

Poděkování nemusí přicházet jen shora. Vzájemné uznání vytváří prostředí, ve kterém se lidem lépe pracuje.

Když jste sami:

Oslavujte i malé kroky. Po první dobrovolnické akci, dokončeném projektu nebo povedeném setkání si dopřejte čas na sdílenou radost.

PODĚLTE SE O RECEPT

Určitě máte v okolí někoho, kdo o tento recept na kouzelné suflé stojí. Podělte se o něj.

Možná také ale máte v okolí někoho, kdo angažované suflé ještě nikdy neochutnal, ale tak trochu tušíte, že by mu mohlo zachutnat. Podělte se o recept i s ním – a možná ho při prvním pečení můžete provázet nebo suflé připravit společně.



Co ale udělat konkrétně?:

Když jste šéf*ová v práci:

Pokud se vám něco osvědčilo, nenechávejte si to pro sebe. Sdílejte zkušenosti s jinými subjekty, pozvěte je na návštěvu nebo ukažte, co jste společně se svým týmem vytvořili. Inspirace se šíří mnohem lépe skrze žité příběhy než powerpointovými prezentacemi, čísly a tabulkami.

Když jste zaměstnanec*kyně:

Když objevíte způsob, který pro vás fungoval, nabídněte ho dál. Nemusí jít o velkou inovaci a nemusí znamenat, že automaticky bude fungovat pro všechny, sdílení je každopádně fajn a angažovanost bývá nakažlivá.

Když jste sami:

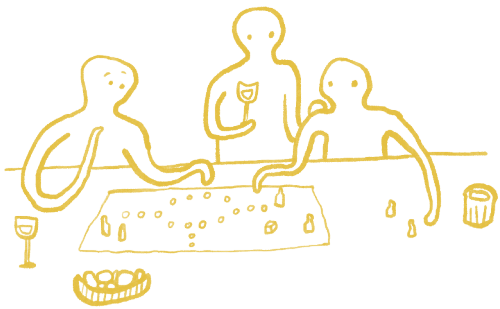
Každá komunita jednou začínala jedním člověkem, který k sobě přizval někoho dalšího. Když objevíte místo, kde vám je dobře, vezměte příště někoho s sebou. Sdílená zkušenost často chutná lépe než ta prožitá o samotě.





KDYŽ SE SUFLÉ NEPOVEDE, ZADĚLEJTE NA NOVÉ

Angažovanost není stav, kterého jednou dosáhneme, odškrtneme a máme hotovo. Je to určitá vnitřní i vnější energie, o kterou je potřeba průběžně pečovat a hýčkat si ji. I těm nejlepším kuchařům a kuchařkám se občas stane, že se recept nepovede – ať už proto, že jsme nechtěně něco uspěchali nebo nedotáhli, nebo že jsme zapomněli na některou z ingrediencí anebo se některá z nich ukázala jako nepatřičná, jiná, než jsme očekávali. Tím bychom se ale neměli nechat odradit. Naopak. Chyby jsou přirozenou součástí procesu, bez nich bychom se nic nenaučili. A navíc i skrze ně můžeme přijít na něco nového, nečekaného.



KVARTETO

Hraje se více méně jako klasické kvarteto, ale vzhledem k tématu angažovanosti otevírá debatu a imaginaci nad tím, jak nad tvorbou suflé a podpoře angažovanosti uvažovat v širších kontextech. O výkladech jednotlivých sad a karet je vhodné s hráčstvem diskutovat, neexistuje jeden správný výklad. Víc hlav, víc ví. Hraní tohoto kvarteta se svým použitím proto může více blížit tarotu, tedy výkladu a čtení z karet. Všechnu moc imaginaci!



PAMATUJU TOHO UŽ DOST SBÍRALI DO MĚ BORŮVKY, PILI ZE MĚ ČAJ I TURKA, ALE SUFLÉ BUDE POPRVÉ!

Financováno Evropskou unií

YOU(th) CARE for Change

Broumov 2028+

POLICE SYMPHONY ORCHESTRA

Příručka a kvarteto vznikly v rámci projektů **„Rozvoj aktivního občanství ve venkovských oblastech skrze inovativní přístupy lokálních zaměstnavatelů“**, financovaného z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus (OPZ+) a ze státního rozpočtu České republiky, a **„YOU(th) CARE for Change“**, financovaného Evropskou unií.

Text, ilustrace, grafika: Šárka Zahálková | 160cm.me