

4. 2. 2004

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Vyhazov za drby? Někdy je třeba přistoupit i k tvrdším opatřením

Pikantní historky ze soukromí kolegů dokážou pořádně rozvířit atmosféru na pracovišti. Šéf by měl proto v zájmu celého týmu učinit klevetění přítrž. Třeba tím, že "starostlivým" kolegům přidá práci.

Výměna klípků o spolupracovnících je oblíbeným "sportem" na většině pracovišť. Podle toho, co je obsahem pomluv, lze někdy hovořit o neškodném klevetění, jindy o drbech až takového kalibru, že narušují vztahy na pracovišti. V extrémním případě spolu konkrétní zaměstnanci přestanou spolupracovat, což může vést k mizerným výsledkům celého oddělení.

Šéf by měl jednat

Manažer, který zaznamená, že se v jeho oddělení pomlouvá, by nad tím rozhodně neměl mávnout rukou. Řešení spočívá podle psychologa Karla Humhala právě v rukou vedoucího pracovní skupiny. "Měl by projevit jasně záporný postoj k podobným projevům a stanovit dostatečně tvrdé sankce za jejich šíření," míní. Když to nepostačí, pak je třeba, aby šéf konkrétní klepně mezi čtyřma očima rázně domluvil. "Pokud ani tento jeho zásah nemá efekt, měl by pomlouvače vyhodit z místa," doporučuje pražský psycholog. Naproti tomu jeho kolegyně Blanka Vaňková z Mladé Boleslavi je smířlivější. "Nejlepší je takovému člověku přidat práci, nebude mít čas na pomluvy," radí.

Drby jsou zákeřné

Co vlastně drby jsou? Jde o informace, jejichž jádro sice může být pravdivé, ale které jsou náležitě pokroucené a posunuté do sféry dohadů, polopravd hraničících až se lží. Tím, že se přenášejí výlučně ústně, nabalují se na ně nesmysly pramenící z nepřesné interpretace. Známe to: kolega se svěří druhému se svým odhadem, že se asi něco stane, ten pošle informaci dalšímu spolupracovníkovi s tím, že se to stane, třetí si přidá slůvko "určitě" a výstupem může být třeba i prohlášení, že se to dokonce stalo. Šířitelé drbů si zpravidla dávají dobrý pozor, aby se nedali jakožto původci pikantních historek vystopovat. Drbny, jejichž chování přičítají někteří odborníci osobnostní úchylce, zkrátka zneužívají toho, že na pracovišti bývají v kontaktu s kolegy osm hodin denně, což je dost dlouhá doba na to, aby leccos vyzozorovaly, zaslechly, nebo si i z náznaků domyslely. "Autoři a autorky pomluv mají zjevnou radost, když se něco děje, ať už je to cokoli. Svou roli hraje jakási zvrácená potřeba prosadit se, být důležitý, být středem pozornosti," vysvětluje psycholožka Vaňková, majitelka mladoboleslavské společnosti Help, která se specializuje na personální poradenství.

Drbny láká výjimečnost

Objektem zájmu drben se podle odborníků stávají téměř výlučně lidé, kteří nějak vybočují ze zavedených norem, ať v pozitivním nebo negativním slova smyslu. "Kdo se liší, bývá klován," říká Blanka Vaňková. Odborníci připouštějí, že k šíření pomluv mají blíže ženy než muži. "Podle všech sociálně psychologických výzkumů ženy více komunikují, a proto je možné, že také více drbou než muži," říká psycholog Humhal, který má soukromou praxi v Praze. Souhlasí s názorem, že pracoviště se vzdělanějšími lidmi netrpí klevetěním tak často, jako je tomu v místech s koncentrací méně vzdělaných lidí. "Pracovníci se častěji a více realizují v práci a nepotřebují drbat," míní. Také bývá

výjimečné, aby se do rozšiřování pomluv zapojovali i šéfové. Jednak na to nemají tolik času, neboť porada střídá poradu, a jednak si lze sotva představit, že by firma jmenovala do řídicí funkce člověka, který se rád svěřuje druhým. Jeho povýšením by riskovala, že roznese po podniku i citlivé informace z porad vedení společnosti.

Jít do protiútoků?

Jak se vlastně má pomlouváný člověk zachovat? Je lepší kolegům otevřeně říci, že o pomlouvání ví, a varovat je před pokračováním? Nebo se spíš vyplatí klepy ignorovat? Obecné doporučení neexistuje. Vždy záleží na tom, v jakém týmu pracovník působí; jestli v něm převažují muži, či ženy, jak dlouho je mezi nimi a jaké postavení si ve skupině vybudoval. Bývá dobré napsat si seznam kolegů a u každého odhadnout, jak asi by na konkrétní čin pomlouvajícího reagoval a jaké důsledky to bude mít pro jeho další působení v týmu. Další kroky pak vyjdou z této malé "inventury". Když pracovník zná toho, kdo o něm drby šíří, může si s ním podle Karla Humhala osobně promluvit a dát mu jasně najevo, co o jeho pomluvách soudí. Velmi silné osobnosti mají šanci zbavit se drbnů i tím, že její jméno přede všemi zveřejní a připojí hrozbu pro případ, že by s pomluvami nemínila přestat. Ti, kdo mají velký smysl pro humor, mohou pomluvy smést ze stolu i tím, že sami převezmou iniciativu. "Můžete celou věc dovést až do absurdity tak, že pomluvu přijmete, potvrdíte ji a ještě si sami přisadíte tak silně, že každý rozumně uvažující člověk už vezme informaci jako nedůvěryhodnou," radí psycholožka Blanka Vaňková. Ona ani její kolega Humhal rozhodně nedoporučují uvádět pomluvy na pravou míru. Takové pokusy totiž mívají přesně opačný účinek. "Celá věc se dále rozmazává a zoufalá snaha pomlouvajícího očistit se vzbuzuje jen další zájem, dohady a podezření," varuje Vaňková.

Zdroj: www.idnes.cz