

# UVOLNĚNÉ A PROSPĚŠNÉ PODNIKÁNÍ



## Lama Dzigme rinpoche

Lama Dzigme rinpoche se narodil v roce 1949 v Khamu ve východním Tibetu. V roce 1959 opustil Tibet společně s Jeho Svatostí 16. Karmapou a mnoha dalšími vysokými lamy a přesídlil do Rumteku v Sikkimu v Indii. Kromě toho, že obdržel všechny hlavní odkazy a učení od Karmapy, byl velmi blízko některým nejvyšším lamům linie Karma Kagjü, jako byli Gendün rinpoche, Pawo rinpoche, Kalu rinpoche a další. V roce 1975 ho Karmapa ustanovil jako svého duchovního zástupce v Evropě a od té doby pobývá ve Francii, dohlíží na chod Karmapova sídla a cestuje po světě a vyučuje v centrech Karma Kagjü. V současnosti je tajemníkem 17. Gjalwy Karmapy.

Je dobré, abychom si uvědomovali určité pravdy, kvality a vlastnosti, které stále znovu nacházíme v Buddhových učeních. Mým cílem a cílem všech, kteří se společně se mnou pokoušejí zprostředkovat tuto moudrost, je prostě umožnit každému objevit kvality, které jsou vlastní jeho přirozené podstatě, a využívat je pro dobro všech. Základním smyslem je propojit pochopení a jednání.

Kdyby někdo hodlal zkoumat můj vzhled, řekl by, že pocházím z Tibetu, jako kdyby to bylo něco úplně cizího. Ve skutečnosti ale filozofie, kterou lamové předávají, není něčím, co patří Tibetu, je to něco, co se vyskytuje všude a v každém z nás. Je to filozofie, učení, které musí být ve všech směrech přizpůsobené naší civilizaci a které je ve skutečnosti přizpůsobitelné všem podmínkám.

Z pohledu zevnějšku bychom řekli: „To je lamova praxe, lamova filozofie, lamova věc.“ Ve skutečnosti to není pravda. Není to něco, co by bylo vyhrazené jednomu typu člověka, je to něco, co je přístupné všem. Učení, filozofie a metody jsou přímo a volně dostupné všem, kteří je chtějí používat. Tibetský buddhismus pochází z Asie a nejprve bychom si pomysleli, že je velmi odlišný od zvyklostí Západu. Nicméně rozdíly mezi Asií a Západem jsou značně nadnesené. Na úrovni myšlení neexistuje absolutně žádný rozdíl. To bychom si uvědomili, kdybychom byli Asií, který přijíždí na Západ. Když přijíždíte se svou filozofií a duchovními metodami, jste nejprve šokováni. Zjistíte, že jste konfrontováni s něčím úplně cizím: s extrémně odlišnou kulturou a lidmi, kteří sledují neznámé cíle.

Po čase začnete zjišťovat, že mezi Asií a Západem žádný rozdíl není, stejně jako není rozdíl například mezi Francouzi

a Němci. Samozřejmě že jsou rozdíly v jazycích, historii a kulturách těchto dvou národů, ale podstata je stejná, základy jsou stejné, mysl lidí je stejná; stejně tak tedy není žádný rozdíl mezi přirozenou podstatou Západu a Východu.

Proč potřebujeme na Západě jako příklad Tibet? Po prostudování části historie Západu je zřejmé, že Západ zcela určitě nebyl postaven na buddhistických metodách. Na Západě existují silně komplikované finanční a enormní průmyslové struktury vytvořené investováním obrovských částek peněz. Všechno to vytvořilo statický svět, svět, který se nepodvolí nápadným změnám, ve kterém se každý drží velmi dlouho jednoho zaměstnání a brání stabilitu těchto struktur. V tomto kontextu nebyly metody práce s myslí příliš vyhledávanou věcí.

V průběhu několika posledních desetiletí nastala v průmyslovém světě drastická změna vyvolaná věkem komunikace. V důsledku zrychlené komunikace a rozvoje dobrých průmyslových technologií se to, co bývalo statické, stalo nestálým a proměnlivým. Elektronická komunikace mění strategii společnosti; je příčinou nových pravidel. Vše se odehrává okamžitě, z jednoho konce planety na druhý, téměř bez překážek. Přešli jsme ze statického světa ke světu v zásadě dynamickému. Můžete se ihned dostat z jednoho místa na světě na druhé. Můžete využívat podpůrných metod komunikace, abyste překonávali vzdálenosti a nakupovali věci, prodávali je a vyměňovali si informace. Svět je v zásadě v pohybu. Nyní informace znamenají více než jen velké budovy. V byznysu se vyžaduje dynamika lidí; tj. více než jen pracovat v jednom zaměstnání po dobu mnoha let. Důležitou věcí je vztah založený na důvěře. Není nadále možné pracovat bez tohoto

prvku důvěry. Například pokud máte placenou zaměstnankyni, která se stará o fungování chodu firmy, záleží na tom, co se jí odehrává v hlavě. Pokud není opravdu v této společnosti zainteresovaná, pokud se opravdu neztotožňuje se záměry společnosti, tak v případě, že jí jiná společnost nabídne dvojnásobek současného platu, odejde s něčím o mnoho cennějším než s penězi nebo metodami, jak obchodovat: vezme si s sebou veškerý potenciál, který mohla věnovat. Na druhé straně, pokud má důvěru v zaměstnavatele, pokud sdílí stejné zájmy, odolá vnějšímu tlaku – a její zaměstnavatelé budou o mnoho více motivováni k tomu, aby podporovali její kariéru. Toto jsou tedy systémy, které v současném světě hrají opravdu důležitou roli.

Mnoho ředitelů korporací nebo manažerů dnes zjišťuje, že musí čelit kruté nutnosti propouštět zaměstnance – něčemu opravdu nepříjemnému. Může pro to být mnoho důvodů, ale často je to způsobeno tím, že někdo neudržel krok se změnami v podniku nebo nestačí moderní technice. Nebo možná tím, že atmosféra ve společnosti se zhoršila a neshody omezují výrobu nebo oběh informací. Pokud se toto objeví, končíme ve velmi nepříjemné situaci, kdy se musíme nutně zbavit zaměstnanců. Komunikace ve společnosti se stává důležitější. Ale lidé, se kterými jsme ve styku, jsou lidé s emocemi a konflikty, kteří často zabřednou do velkých problémů. Manažeři mohou chápat, že by opravdu měli svým zaměstnancům poskytovat příležitosti, pomáhat jim zdokonalovat se a školit je. Ale mnoho lidí tuto příležitost nevyužije. Nikdo je dostatečně nemotivoval; neukázal jim, že disponují nadáním a velkým potenciálem. Samozřejmě, že jedním z cílů školení té které společnosti je pomoci lidem objevit jejich



schopnosti, kvality jejich vlastního potenciálu. To se může zdát komplikované, ale ve skutečnosti to není tak obtížné, protože hovoříme o něčem, co už lidé vlastní, o něčem, co je společné všem. Jediná potíž je v tom pomoci jim vidět, že to mají uvnitř. Neměli byste nicméně klamat sami sebe. Nestací pouze ukazovat lidem, že mají nějaký potenciál; musíte vědět, jak je podnitit k tomu, aby jej rozvíjeli. To znamená, že jste museli rozvinout motivaci k tomu, abyste to udělali sami a abyste pomáhali ostatním.

V tomto ohledu si nemyslím, že je možné, aby generální ředitel nebo kdokoliv jiný zodpovědný za zaměstnance byl součástí společnosti bez toho, aby sdílel, dělil se s ostatními. Není to tak, že pokud je tato osoba silně přesvědčená o tom, co musí dělat, a rozhodla se to udělat, musí přesvědčit všechny své zaměstnance sama. Její zaměstnanci jsou spolupracovníci, kteří mohou přenést její přesvědčení na všechny ostatní ve firmě. Nicméně aby byla tato osoba úspěšná, musí rozvinout něco, čemu říkáme osvícený přístup nebo bódhičitta.

Ve světě byznysu musejí mít manažeři jasnou představu o obchodních záměrech, produktech, službách a předpokládaném zisku. To není možné, aniž by si vážili zaměstnanců společnosti a měli opravdový zájem dělat pro ně to nejlepší, co mohou – dělat všechno pro to, aby se ve svých profesích rozvíjeli, měli vysoké platy a nejlepší pracovní podmínky. Jestliže to uděláte, vytvoříte situaci, ve které budete moci harmonicky sblížit obchod a zisky. Mít někoho na mysli, to není otřepaná fráze. Manažeři musejí být přesvědčeni, že mají zájem na tom prospívat ostatním, že chtějí tuto harmonii, ale ne za každou cenu – pouze aby prospěli těm a podporovali ty, které mohou udělat šťastnějšími, nebo s cílem vyhnout se konfliktům.

Manažeři musejí rozvíjet soucitný přístup. Jednou vyřeší situaci, naváží vztahy se svými přímými spolupracovníky, a prostřednictvím nich s dalšími zaměstnanci. Jestli je motivace manažera upřímná, ostatní to ocení – ne ihned, ale po delší době – a když pak něco navrhne, bude mít důvěru. Stane se důvěryhodným. Lidé nebudou říkat: „Snaží se nás zase obelhat, maže nám med kolem úst.“ Lidé budou vědět, že

jeho návrhy spíše než o manipulaci usilují o zlepšení pracovních podmínek. Tak se vytvoří atmosféra vzájemné důvěry.

Je absolutně nezbytné, aby byl tento postoj upřímný. Pokud upřímný není, lidé si všimnou, že manažer nejedná podle svých slov. To se zapíše do povědomí organizace a stane se součástí kultury. Jestliže je jednání od počátku upřímné, věci budou fungovat velmi dobře. Samozřejmě že tato transformace si vyžaduje nejprve osobní přeměnu, protože lidé se nepromění v soucitné altruisty přes noc nebo tak, že budou myslet jen na své problémy. Je to něco, co vyžaduje osobní úsilí.

Teoreticky to zní dokonale, prakticky je to o něco těžší. Dostáváme se do rozporu sami se sebou, vlastně se svou vlastní myslí. V mysli každého z nás jsou „rušivé emoce“, které blokují řádné fungování a oběh vnitřních energií.

Tři hlavní emoce, které brání řádnému fungování obchodů a kolektivů, jsou chamtivost (po penězích, moci apod.), žárlivost a vznětlivost (jinak vyjádřený hněv). Co se děje, je to, že jedinci mylně vidí sami sebe jako dokonalé. Každý disponuje silnou dávkou pýchy, kterou zakrývá tyto nechvalně známé emoce, jichž je pak obtížné si povšimnout, pokud k tomu nejsme nuceni. Bez cizí pomoci můžeme vnímat jejich odezvy, ale vkládáme hodně energie do toho, abychom je z mysli dostali ven, protože je to prostě příliš trapné pro naši pýchu a představu, kterou o sobě máme.

Není tak důležité, jestli jsou tyto emoce nablízku, pokud jim nedáme prostor, aby se projevíly tím, že si nechceme přiznat, že je máme, nebo pokud systematicky neničí veškeré naše úsilí o vytvoření otevřených a jednoduchých vztahů. Jestliže se děje něco nepříjemného, musí to být něčí chyba. Nemůže to být má chyba, protože já jsem perfektní, tak je to chyba někoho jiného nebo mnoha dalších. Často narážíme na situaci, kdy manažerka, která se protív svým zaměstnancům a popouzí je, je nucena s nimi pracovat, protože nemá na výběr. V tomto případě vidí ve svých zaměstnancích důvod svých obav a bolestí žaludku a zjevně i její zaměstnanci v ní vidí příčinu veškerého bezpráví. Nikdo se v takovéto situaci neptá, zda může nebo nemůže být rovněž on sám za něco zodpovědný.

Takováto situace by nicméně nebyla tak katastrofická, přestože vede nutně k tomu, že se desítky lidí trvale cítí nešťastně, jestliže se neděje pod vlivem emocí, které mají efekt zrcadla, rezonujícího a zesilujícího. Emoce mají stejnou tendenci jako vibrující struna kytary – odrážejí všechna sdělení, která vysíláme, ať už jsou verbální nebo podvědomá. V případě obchodu se bude v takovéto situaci každý stávat stále méně šťastným, protože vztahy mezi lidmi jsou odshora až dolů napjaté. Jestliže je někdo nešťastný v práci, bude se cítit podrážděný i tehdy, když přijede domů, a otráví všechny ostatní včetně své manželky a dětí. Takovýto systém plodí nejistotu, neštěstí a dramata. A co víc, protože obchody nejdu, klienti nebudou zcela uspokojeni a budou mít tendenci odcházet jinam.

Proto tak důrazně trváme na tom, abyste si byli svých vlastních emocí vědomi; je nezbytné vědět, že jsou přítomné. Nejlepší motivací k tomu, abychom zrealizovali tento záměr a ovládli je, je bódhičitta, osvícený přístup, na který můžete nahlížet jako na druh altruismu a nesobeckosti.

Proč je bódhičitta tak důležitá? Je to jediná věc, která nás může postřít směrem k sebepozorování a podnitit nás ke změně. Jestliže jsem si vědom emocí, které mě vyrušují, ale stále se pokládám za důležitějšího než ostatní, není důvod ke změně. Pořád mám důvod k tomu, abych byl našťvaný. Na druhé straně od chvíle, kdy se rozhodnu, že by bylo pro mě, pro můj byznys i pro ostatní užitečné, budu-li mít na mysli společné blaho, začínám se zabývat vztahy s ostatními. Začnu chápat, že to jsou mé vlastní emoce, co otravuje vztahy, a že je na mně, abych tuto situaci napravil.

Jestliže obchodní manažerka začne takovýmto způsobem přemýšlet a následně tak jedná, jestliže se opravdu pokouší opanovat své emoce, dospěje to do bodu, kdy v organizaci vznikne atmosféra vzájemné důvěry. Proč? Protože když lidé pracují v byznysu, pravděpodobně se cítí jako jeho součást, ne jako jednotlivci, kteří jsou opravdu oceňováni. Jestliže se něco z toho změní, pocítíme to na té nejzákladnější úrovni výroby. Lidé vycítí, že nejsou pouze kolečky ve stroji, ale že jsou považováni za individuality, které mají své kvality i mimo byznys. To významně

změní jejich úhel pohledu a způsob, jakým se v práci angažují.

Tato situace přináší užitek všem, protože v podmínkách, ve kterých je důvěra v organizaci hluboko zakořeněná, máte příjemné, uvolněné vztahy, absenci konfliktů, jež plýtvají energií, a nadbytek energie, kterou můžete využít k opravdu užitečným věcem. Budete mít dobře fungující organizaci a spokojené klienty. Každý bude mít z této prosperity prospěch, všichni budou šťastní a vše bude fungovat mnohem lépe. Mohli byste říci: „To je opravdu pěkná představa, ale moje organizace čítá pět set tisíc zaměstnanců. Jak to všechno změním, když všichni jsou žárliví, když všichni zkouší podrážet své spolupracovníky?“ Změna je něco, co se šíří; je to nakažlivé. Stejně jako je nakažlivý smích; když začnete měnit z pozice svého vlivu sami sebe, tato proměna má sílu se přenést z jedné části organizace na druhou. Není nutné věřit, že budete muset lidem něco naočkovat, vštípit jim něco do jejich hlav. Ve skutečnosti je tento osvícený postoj tím, co už každý vlastní, pouze je to překryto velkým nánosem sobectví. Ale je v každém z nás a stačí jenom vytvořit příznivé podmínky pro to, aby se mohl rozvinout. Narazil jsem na množství Západanů, kteří bódhičittu praktikují, aniž by o ní věděli, a to tímto neuvědomělým způsobem.

Vezměme v úvahu dálnice. Pro Západana je dálnice cestou k cíli. Pro manažera dálnice je to způsob, jak vydělat peníze (egoistický motiv). Z vnějšího pohledu to tak nicméně není. Je to prostředek, který umožňuje lidem dostat se z jednoho místa na druhé snadno a relativně bezpečně; něco, co je všem ku prospěchu. Jsou také další příklady, jako třeba sociální služby, které na Východě vůbec neexistují. Jestliže na Východě máte nějaký majetek, devět lidí z deseti z toho nikdy nebude mít užitek. Majetek bude výsadou určité politické třídy, určité vrstvy společnosti; na Východě (i když jsme všichni egoističtí, i když se všichni honíme za ziskem) je majetek mnohem více nerovnoměrně rozdělen. Obecně uvažují Západané v mnohem širším kontextu o věcech, které budou prospěšné na národní úrovni.

Jestliže se rozhodnete opravdu vzít v úvahu všechny jednotlivce, kteří vytvářejí organizaci, a jestliže se rozhodnete jednat v jejich nejlepším zájmu, nevyhnutelně

budete jednat v nejlepším zájmu obchodu. Ti stejní jedinci začnou mít nepochybně na mysli společný cíl a začnou k němu společně směřovat.

Abyste uvedli všechno toto do praxe, musíte se nejprve uvolnit – uvolnit a zklidnit svou mysl. Když je mysl napjatá, je unášena emocemi bez toho, aby o tom věděla. V tom případě vysíláte sdělení, která jsou agresivní a často špatně pochopená, protože jsou zdeformovaná emocemi. Když rozšiřujete zdeformovaná sdělení, obdržíte agresí. Musíte tedy své emoce rozpoznat. Poté, co je rozpoznáte, můžete zklidnit svou mysl, uvolnit se a přestat být vědomě či nevědomě agresivní. Tak se vyhnete fenoménu zrcadla, odrazu, nepřetržitému příjmu negativních zpráv.

Tento postoj vám umožňuje vytvořit si určitý odstup od vašich emocí a nenechat se jimi mimoděk vláčet. Jestliže se například rozzlobím, tak namísto ječení a bouchání do stolu věnuji chvíli tomu, abych svou mysl zklidnil. Rozzlobil jsem se, ale jsem svobodný: můžu bouchat do stolu, nebo se můžu rozhodnout jednat normálnější způsobem. Mimoto když vnímáte emoce nebo nepříjemné projevy u ostatních, můžete pak analyzovat, co se děje uvnitř vás samých. Můžete vidět, že ta druhá osoba je vězeň něčeho, co vůbec nemůže kontrolovat. Je zaslepená, už není bdělá nebo rozumná. To je to, s čím jste konfrontováni – s emocí. Když jste konfrontováni s jedincem s takovou emocí, můžete se rovněž vyhnout agresivní reakci, protože víte, že to nejedná osoba, ale emoce, stejně jako v případě choroby. Abyste měli čas na tuto reflexi a hloubku mysli, abyste neuvázli ve svých emocích, musíte mít nad svou myslí nějakou kontrolu a musíte dosáhnout určitého stupně klidu a vnitřního pokoje. Pak máte čas na výběr: Zhorším věci, nebo ne? Nejprve to není možné. Při tréninku své mysli začnete brzy vidět trochu prostoru, pak je ho tam stále víc a víc až do té doby, kdy máte skutečně volnost výběru. Je to něco, co může dělat každý.

Jsem přesvědčený, že každý, kdo se to pokouší dělat, dosáhne konkrétních výsledků. Je to něco skutečně nezbytného, co se dovede rozšířit a zklidnit a usměrnit naše životy a vztahy s ostatními.