



Ľudské zdroje  
5/5

# Cez sabatikal si manažéri plnia aj cestovateľské sny

Hoci zákon pojem sabatikal nepozná, firmy ho zavádzajú najmä preto, aby vyvážili pracovný a súkromný čas zamestnancov

Peter Scherhauser

**P**ojem sabatikal sa môže väčšine ľudí spájať najmä so syndrómom vyhorenia. Vo všeobecnosti však predstavuje niekoľkomesačné voľno, ktoré zamestnanec môže využiť na svoju regeneráciu, a to bez ohľadu na to, či sa cíti alebo necíti vyhorený. Ľudia ho využívajú aj ako prevenciu vyhorenia alebo

na oddych od práce, napríklad keď chcú cestovať.

V slovenskej legislatíve sabatikal špeciálne podchytený nie je, a preto závisí od konkrétnych firiem, ako si s takouto možnosťou pre zamestnanca poradia. Bežnou súčasťou života je napríklad v Rakúsku, USA, Austrálii, vo Fínsku či v Holandsku. Trvá zvyčajne pol roka až dvanásť mesiacov.

**Sabatikal býva využívaný aj pred prechodom na novú pozíciu**

V zahraničí sabatikal predstavuje predčasné čerpanie časti dôchodku, pričom po dohode

so zamestnávateľom ho uhradza sociálne poistenie. Zamestnanec dostáva časť svojej mzdy v podobe dávky a o dĺžku sabatikal sa mu oddiali odchod do dôchodku. Na Slovensku je možné stretnúť sa s určitou formou sabatikal najmä v nadnárodných spoločnostiach, ktoré si tento prvok priniesli z pôvodnej krajiny, ale aj v menších spoločnostiach,

## Ludské zdroje



kde fungujú otvorené vzťahy medzi nadriadenými a podriadenými.

**Sabatikal po piatich rokoch**  
Príkladom firmy, ktorá sabatikal svojim zamestnancom umožňuje aj na Slovensku, je nemecký maloobchodný reťazec Lidl. Celý proces má firma od roku 2017 komplexne podchytený v internej smernici.

O sabatikal sa môže uchádzať ktorýkoľvek zamestnanec, ktorého pracovný pomer v skupine Schwarz, do ktorej Lidl patrí, je minimálne päť rokov ku dňu začiatku sabatikalu. „Aby mohlo byť zabezpečené jeho plnohodnotné zastúpenie, musí doručiť svoju žiadosť o dlhodobé neplatené voľno šesť mesiacov vopred,“ vysvetľuje vedúci úseku komunikácie Lidla Tomáš Bezák a dodáva, že sabatikal môže trvať jeden až tri mesiace. Zamestnanec môže tento nástroj opakovane využiť o päť rokov.

„Štandardne máme každý rok niekoľko kolegov najmä z administratívy, ktorí možnosť sabatikalu využijú,“ hovorí T. Bezák. Tento rok Lidl pre Covid-19 špeciálny záujem o tento benefit neviduje. Spoločnosť v zásade vyhovie každej žiadosti, ak človek splní podmienku trvania pracovného pomeru.

Medzi hlavné dôvody, prečo zamestnanci Lidla využívajú sabatikal, je plnenie cestovateľských cieľov, čas strávený s rodinou, oddych a načerpanie novej inšpirácie. Najčastejšie je aktívny počas leta. „Často sa využíva aj pred prechodom na novú pozíciu a mimo našej spoločnosti poznáme prípady, keď sa využíval napríklad pri narodení dieťaťa,“ uzatvára T. Bezák.

### Mysleli aj na nemanadžérov

Balans pracovného a súkromného života uvádza ako hlavný dôvod zavedenia sabatikalu Slovenská sporiteľňa (SLSP). „Využiť sabatikal majú možnosť všetci manažéri vrátane pobočkovej siete. Základným kritériom je pracovať v banke ako manažér aspoň päť rokov,“ uvádza hovorkyňa sporiteľne Marta Cesnaková. Počas kariérnej prestávky dostávajú podľa nej aj zaujima-

vú časť svojho platu. Manažérsky sabatikal je možné čerpať minimálne jeden a maximálne šesť mesiacov.

Pre nemanadžérskych zamestnancov zaviedla SLSP alternatívu

**SLSP má okrem sabatikalu Lucky Time. Je určený nemanadžérom**

Lucky Time, vďaka ktorej si pracovníci okrem štandardnej dovolenky môžu čerpať voľno na obdobie jedného, prípadne dvoch súvislých mesiacov. Počas toh-

to obdobia sa zamestnanec nemusí nahlasovať ako samoplátca zdravotného poistenia a riešiť administratívu spojenú s neplateným voľnom. Tento čas využívajú ľudia na cestovanie, vzdelávanie, rodinu, ale aj pri zdravotných komplikáciách. Lucky Time je možné čerpať raz za rok pod podmienkou práce v banke minimálne šesť mesiacov.

„Kritériom pre obe formy prestávky je súhlas nadriadeného. Zatiaľ sa nestalo, aby sme zamestnancovi alebo manažérovi nevyhoveli v jeho požiadavke,“ hovorí M. Cesnaková a dodáva, že v prípade vyhorenia poskytuje SLSP pre manažérov individuálny koučing.

### Preplácajú aj poistenie

K inštitucionalizácii sabatikalu do firemných štruktúr pristúpila telekomunikačná spoločnosť Orange v minulom roku. Cieľom bolo podporiť vyváženú pracovného a súkromného času zamestnancov a poskytnúť im príležitosť načerpať nové sily a energiu, keďže čas dovolenky je podľa predstaviteľov spoločnosti na tento účel príliš krátky.

„Sabatikal poskytujeme všetkým zamestnancom v pracovnom pomere na neurčitý čas po uplynutí skúšobnej lehoty. Kolegovia, ktorí odpracovali v Orangei aspoň dva roky, môžu požiadať o krátkodobý sabatikal v trvaní maximálne dvoch

## Prečo sa rozhodli pre sabatikal?



**Marek Sýkora,**

logistický manažér, Curaden Slovakia

Môj dôvod bol jednoduchý. Chcel som precestovať krajiny, ktoré by som cez bežnú dovolenku nestihol. Priali mi aj okolnosti. Priateľka bola na štáži v USA a kamarát odišiel žiť na Nový Zéland. Môj sabatikal trval dva mesiace. Na začiatok som si vybral tri týždne dovolenky, aby som mal nejaký príjem, a ďalších päť týždňov som mal neplatené voľno, respektíve skrátený úväzok, ktorý som si neskôr odrobil. Počas sabatikalu som zistil, že kdekoľvek na svete ste, vždy sa nájde niekto, kto vám pomôže. A takisto som si uvedomil, ktorí ľudia sú pre mňa skutočne dôležití. Naspäť do práce som sa tešil, prvé dni boli, ako keby som bol na novej pozícii alebo v novej práci. Ale spomienky a pocity zo sabatikalu nevyprchajú tak skoro. Človek niekedy zabudne, čo znamená sloboda, radosť z bežného dňa a jednoduché veci.



**Martin Vacula,**

digital care manager, Orange Slovensko

Vyhoriť môže len ten, kto horí, je myšlienka z motivačnej prednášky pred sabatikalom. Vtedy som si uvedomil, že som za 15 rokov v spoločnosti veľa dostal, ale aj veľa vrátil, postupne som však prestal cítiť zápal a nadšenie pre svoju prácu. Pred nástupom na sabatikal sa ma kolegovia pýtali, či idem do Nepálu. Nie. Toto som mal v hlave upratané už dávno. Chalupa a cyklochodníky boli miestom, kde som vypol a nazbieranú energiu som konečne venoval aj rodine, ktorú som v pracovnom zápale o niečo ochudobnil. Konečne som navaril aj ja, konečne som trpezlivo počúval členov rodiny. Naučil som sa, že sa dá žiť aj pri menších nákladoch a človek sa môže cítiť lepšie. Keď som sa vrátil, dostal som ponuku na pozíciu v úplne novej oblasti. Bol to tak trochu skok do studenej vody, ale keď začnete plávať, zistíte, že to môže byť veľmi osviežujúce.

## Ako majú firmy upravený sabbatikal



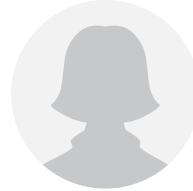
**„Sabbatikal môže trvať jeden až tri mesiace. Zamestnanec oň smie požiadať raz za päť rokov.“**

Tomáš Bezák,  
hovorca,  
Lidl



**„Nešlo o klasický sabbatikal. Kolegovia si neodpracované hodiny nadrobili, keď sa vrátili.“**

Lucia Potúčková,  
manažérka personalistiky  
a osobného rozvoja,  
Curaden Slovakia



**„Sabbatikal nepreplácame vo forme mzdy, ale uhrádzame zdravotné poistenie počas voľna.“**

Martina Kováčová,  
manažérka zamestnaneckej  
skúsenosti, Orange

mesiacov. Kolegovia, ktorí sú súčasťou spoločnosti viac ako päť rokov, si môžu užívať oddych v trvaní do šiestich mesiacov,“ prezrádza manažérka zamestnaneckej skúsenosti v Orangei Martina Kováčová a dodáva, že od zavedenia sabbatikal u využilo túto možnosť v rôznej dĺžke trvania desať zamestnancov.

Po dohode s manažérom a úsekom ľudských zdrojov je v Orangei potrebné, aby bola žiadosť zamestnanca o využitie sabbatikal schválená najneskôr tri až šesť mesiacov pred požadovaným začiatkom jeho čerpania,

a to v závislosti od jeho dĺžky. Počas sabbatikal nie je možné na zastupovanie zamestnanca prijať externého kandidáta, pričom pri

**V Orangei musí byť žiadosť o sabbatikal schválená tri až šesť mesiacov vopred**

schvaľovaní žiadosti musí priamy nadriadený vyplniť vzniknutú kapacitu internými zdrojmi. Žiadosť nemôže byť schválená bez

prerozdelenia agendy zamestnanca žiadajúceho o sabbatikal.

Spoločnosť vidí hlavný zmysel sabbatikal v podpore udržateľnosti a flexibility zamestnanca a takisto v podpore vyváženej jeho pracovného a súkromného života. V prípadoch možného vyhorenia majú zamestnanci Orange okrem možnosti dlhodobého sabbatikal k dispozícii konzultácie s externými koučmi a so psychologmi.

V Orangei neobíde zamestnanec naprázdno, ani pokiaľ ide o finančnú kompenzáciu. „Sabbatikal nepreplácame vo

forme mzdy, ale poskytujeme kompenzáciu úhrady zdravotného poistenia počas dĺžky čerpania voľna,“ hovorí M. Kováčová a dodáva, že ak by bol sabbatikal inštitucionalizovaný v zákone, o dĺžke a pravidlách jeho čerpania by mal aj naďalej rozhodovať zamestnávateľ. „Každá spoločnosť má inú kultúru, ako aj prostredie. Niektorým táto možnosť určite prospeje, iným by mohla uškodiť.“

### Hodiny si nadrobili

Skúsenosti so sabbatikalom má aj spoločnosť Curaden Slovakia. Doposiaľ ho využili dvaja manažéri, ako aj jeho niekdajšia riaditeľka a zakladateľka Lucia Pašková, ktorá sa vlani stala manažérkou roka v ankete TRENDU. Nešlo o štandardnú formu sabbatikal, ale o vec dohody, keďže zamestnanci, ktorí pracovali vo firme už viac ako päť rokov, si skrátili úväzok na minimum, aby mohli dva až tri mesiace cestovať. „Buď pracovali niekoľko hodín v týždni, alebo si neodpracované hodiny nadrobili po príchode naspäť,“ hovorí manažérka personalistiky a osobného rozvoja v spoločnosti Curaden Slovakia Lucia Potúčková a dodáva, že o sabbatikal požiadali približne s polročným predstihom, aby mohli byť ich kompetencie rozdelené medzi ostatných kolegov. © TREND

# Vema®

mzdový  
& personálny  
systém

Zaobráame sa slovenskými mzdami už tridsať rokov. Za ten čas sme našli veľa riešení na zjednodušenie denných procesov pri spracovaní miezd a pri práci so zamestnancami. Ľuďom vo vašom tíme šetríme čas a zbytočné nervy.

[www.vema.sk](http://www.vema.sk)

by SOLITEA



# Priznať si vyhorenie býva ťažké, mnohí ho berú ako zlyhanie

Bez pomoci psychoterapeuta je človek schopný zvládnuť len prvé dve fázy vyhorenia, hovorí psychologička a koučka Jana Viteková

Peter Scherhauser

**S**yndróm vyhorenia je diagnóza spájaná najmä so stresom či so zvýšenou záťažou na pracovisku, ale aj s ťažkosťami spojenými so zvládaním života. Jeho riešenie by sa nemalo bagatelizovať ani odkladať. Osobnú skúsenosť s vyhorením má aj psychologička a koučka Jana Viteková, ktorá na tejto téme pracovala dlhé roky so svojimi klientmi. TREND sa s ňou porozprával o syndróme vyhorenia aj o jej vlastnej skúsenosti.

## Podľa prieskumov sa s vyhorením stretol každý štvrtý človek. Ide o veľký problém?

Jedna múdra veta hovorí, že ak niekto vyhorel, musel predtým intenzívne horieť. Dnes už zďaleka nepokrýva všetky príčiny vzniku vyhorenia, ktoré definuje strata nadšenia, motivácie a chuti do práce. Syndróm vyhorenia sa objavil najmä s rozvojom pomáhajúcich profesií, tlakom na kvalitu medziludských vzťahov ako súčasť týchto profesií, na dosahovanie výsledkov v iných profesiách, na výkon. Dnes sa týka všetkých ľudí, ktorí sú emocionálne angažovaní vo svojej práci, vykonávajú prácu jedného charakteru, sú odtrhnutí od hmatateľného výsledku alebo vo svojej práci nevidia zmysel. Táto skupina je čoraz väčšia a rôznorodejšia.

## Vychádzajú vám z praxe konkrétne profesie, ktoré sú rizikovejšie?

Obrazy mnohých profesií povzbudzujú ľudí predstavovať si seba ako neohrozeného hrdinu, ktorý pomáha vo dne v noci. Stále dáva, je k dispozícii, za každých okolností je silný líder, prežíva bolesť druhých, naplňuje ich potreby. A sám ostáva šťastný a silný. Takto to nefunguje. Vyhorenie ide naprieč všetkými profesiami. Dokonca sa dnes objavujú príbehy mileniálov, ktorí chcú robiť niečo zmysluplné, pomáhať druhým, bojovať za dobré veci vo svete, ktorý vraj ponúka neobmedzené možnosti. Hodnota mnohých ľudí je nadviazaná na to, aké výsledky dosahujú. Syndróm vyhorenia je teda zaznamenaný



a zdokumentovaný pri rôznych profesiách. Vyhorenie môže postihnúť kohokoľvek.

### Ochota priznať si problém

#### Z hľadiska typológie osobnosti, kto má vyššiu šancu vyhoriť?

Sú ľudia, ktorí sú náchylnejší než iní. Vyššiu pravdepodobnosť majú vorkoholici a perfekcionisti. Ťažká kombinácia je svedomitý vorkholik, ktorý má pocit sebahodnoty nadviazaný na prácu. Ďalej sú to typy, ktoré nemajú zmapované svoje vnútorné zdroje, a teda ich ani nevedia používať. Ľudia, ktorí ťažko prijímajú zmeny. Kategóriou sú matky na rodičovskej dovolenke. Našu identitu však nevedia len práca, výkon a výsledky. Rovnocoennou súčasťou je náš osobný život, kvalita vzťahov, systém hodnôt a presvedčení, ako trávim čas, ako sa správame k okoliu. Je dobré si uvedomovať všetky časti toho, kto sme. Pomáha to predchádzať vyhoreniu.

### Prečo ľudia neriešia vyhorenie

- » Musím ten projekt dokončiť, je v tom veľa času a peňazí...
- » Ešte dnes a zajtra, budúci týždeň si už naozaj vezmem dovolenku...
- » Je to moja firma, moje dieťa, môj sen, nemôžem len tak odísť...
- » Ide o môj postup. Príležitosť získať pozíciu riaditeľa...
- » Potrebujem užiť rodinu a zaplatiť hypotéku...

#### Ako silno súvisí vyhorenie s úspechom či neúspechom?

Úspech je vždy veľkou motiváciou a hnacím motorom. Ľudia potrebujú byť videní, uznaní, ocenení. Keď sa nám darí, sme spokojní, výkonní, kreatívni, nadšení, plní nových ideí a nápadov, radosti, zvedavosti. Ak zabudneme na pravidlo rovnováhy - koľko energie vydám, toľko je potrebné, aby som prijal, môže prísť veľká únava, frustrácia, stres a neúspech. Postupne aj vyhorenie. Ako povedala jedna aktivistka, ktorá prešla vyhorením - túžba posúvať veci dopredu bola silnejšia než únava, strach či frustrácia. Pre túto ženu nebolo jednoduché odísť. V určitom okamihu musela povedať dosť a prenechať boj iným.

#### Proces vyhorenia má štyri fázy. Nadšenie pre prácu, vytriezvenie, frustráciu a vyhorenie. Je to tak u každého človeka?

Fázy ostávajú. Mení sa rýchlosť procesu, jeho intenzita, príznaky, rýchlosť prechodu z jednej fázy do druhej a záchranné mechanizmy. Nie každý prejde všetkými fázami, niekto môže včas zachytiť prejavy vyhorenia, a tak sa nedostane až do posledného štádia. Kým v ranej fáze nadšenia sa cíti plný energie, má vysokú mieru angažovanosti, zaujatie pre vec, tie postupne opadávajú. Zvyšuje sa únava, úzkosť, obavy, smútok. Nasleduje fáza stagnácie. Rozvíja sa psychické a fyzické vyčerpanie, zmätok v rebríčku hodnôt,

### Jana Viteková (55)

Vyštudovala pedagogiku a psychológiu na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici. Má za sebou mnoho výcvikov vrátane NLP, koučingu či systemických konstelácií. Poradenstvo poskytuje od roku 1997. Špecializuje sa na individuálny, tímový a životný koučing, ako aj kariérne poradenstvo a talentový manažment. Medzi jej klientov patria aj významné slovenské podniky a banky.

neschopnosť určiť si priority. Človek stráca koncentráciu, je roztržitý, nemá chuť robiť niektoré úlohy. To je moment, dokedy tento stav môže zvládnuť sám. Záleží, či je ochotný si priznať, že má problém. Vhodná je konzultácia s odborníkom, aby vyhorenie neprerástlo do ďalšieho štádia.

#### Ako prebiehajú ďalšie fázy vyhorenia?

Tretou fázou je štádium frustrácie, keď človek začne celé svoje okolie vnímať negatívne, práca je sklamaním. Nedarí sa mu organizovať si aktivity v čase, všetko mu trvá nesmierne dlho, často ochorie. Má negatívny vzťah k ľuďom, objavia sa rôzne druhy agresivity, nevrlosť, cynizmus, nenávisť, neochota. Človek má telesné ťažkosti, pridružia sa depresie. Potom prichádza fáza apatie, keď sa sotva púšťa do akejkoľvek práce, robí len to, čo musí. Prichádzajú pocity depersonalizácie. Človek sa prestáva považovať za hodnotného, nevníma svoje potreby, jeho život sa zúži na vykonávanie rutinných činností. Chce len prežiť ďalší deň. Ako posledná nastáva fáza úplného vyhorenia. V tomto štádiu dochádza k totálnemu kolapsu organizmu, pocitu prázdnoty, zúfalstva, zníženiu imunity a závažným somatickým ochoreniam. S plne rozvinutým vyhorením je najlepšie zveriť sa do rúk psychoterapeuta či psychiatra.

#### Kde leží hranica medzi zdravým nadšením pre prácu a začiatkom vyhorenia?



Už viac ako tridsať rokov sme lídrom v poskytovaní profesionálnych služieb v oblasti Executive Search, Board & Leadership Services.

**Amrop Jenewein**  
Leaders For What's Next

**Prostredníctvom Board & Leadership Services pomáhame formovať:**

- lídrov pre éru predstavivosti
- Brain Friendly organizácie
- akcieschopné riadiace a štatutárne orgány

[www.amrop.sk](http://www.amrop.sk) in f @ t v

[www.jeneweingroup.com](http://www.jeneweingroup.com)



## Ludské zdroje



U každého je to iné. Niektorú svoju prácu miluje, je to priestor, kde sleduje svoje vášne, vidí v nej zmysel. Môže byť prácou vyčerpaný a k vyhoreniu sa nikdy neprepracuje, pretože má mechanizmy, ktorými to vyvažuje, pracuje so zdrojmi. Pre niekoho je deliaca čiara obdobie, keď sa nie a nie zrevitalizovať, únava je veľká napriek relaxu, následne sa ozvú bolesti, prídu výčitky, že prácu nerobí dobre. Špirála vyhorenia sa otvorí a postupne sa bude sťahovať, až príde moment, ktorý človeka zastaví a povie dosť. Hranica je aj strach, že pre znížené nasadenie stratíme zamestnanie a príjem, čo pocity frustrácie prehĺbi. Tu je zmena práce dobrým liekom.

### Ako dlho dokážu ľudia toto bremeno pred sebou tlačiť, než si priznajú pravdu?

Niektorí veľmi dlho. Možno až k smrti, k myšlienkam na samovraždu. Priznať si, že sa niečo deje, na tom sa podieľa postoj k samému sebe - mať sa rád, dovoliť si starať sa o seba. Riešiť veci pomáhajú vzťahy, rodinný kontext. Zlomom môže byť uvedenie postupnej

### Ako sa chrániť pred vyhorením

- » Striedajte prácu s pohybom a relaxom
- » Vyhýbajte sa rutine
- » Plánujte si aktivity v čase
- » Ventilujte emócie
- » Pestujte si koničky
- » Neustále sa vzdelávajte
- » Vela a často sa smejte
- » Meditujte alebo cvičte jogu
- » Dbajte o vzťahy v práci aj rodine
- » Dávajte si úlohy, čo majú koniec a výstup

straty ideálov a ambícií. Otázka, či skutočne v práci a v živote nasledujeme svoje vášne. Priznanie je niekedy ťažké, lebo vyhorenie mnohí považujú za svoje zlyhanie. Za hanbu. Je veľmi dôležité mať niekoho doma či v práci, kto človeka empaticky vypočuje a uľahčí mu narábanie s bremenom.

### Tri mesiace nestačili

#### Skúsenosť s vyhorením máte aj vy. Ako k nemu prišlo?

Bol to pozvoľný, niekoľkoročný proces. Nachádzala som sa v etape, keď mój rodinný systém pohodovo fungoval. Manžel bol spokojný s prácou a užíval si koničky, obe deti boli dospelé. V práci sa objavovali nové projekty a výzvy. Vstupovala som do nového výcviku, po ktorom som roky túžila. Na jar 2013 som si v kníhkupectve, ktoré bolo mojím obľúbeným miestom, intenzívne uvedomila, že ma všetky tie knihy znervózňujú a že mi je na vracanie pri pomyslení, že mám ktorúkoľvek otvoriť a čítať. Tento zážitok som pripisovala únave a načasovaniu. Krátko som o tom hovorila kolegyni, komentovala som svoju únavu, zlý spánok, stratu nadšenia, jarnú nachladnutosť, nižšiu angažovanosť.

#### Počúvali ste tieto signály?

Zhodou okolností som vtedy išla do Prahy na seminár, na ktorom som pracovala s jedným zo svojich symptómov, a moje telo vysielalo varovné signály, že je potrebné aby som zastala a doplnila zdroje. Počúvala som a vybrala som si tri mesiace na rekonvalescenciu a revitalizáciu. Zdalo

sa mi to veľa, chcela som sa rýchlo vrátiť do práce. Veľmi som počas toho obdobia túžila, aby mi niekto čítal rozprávky. Akoby som hľadala v príbehoch návod, ako ďalej. Veci sa načas zastabilizovali.

#### Ale to, samozrejme, nestačilo.

O štyri roky som pri každej ďalšej služobnej ceste cítila nechúť, únavu, pridala sa plač, úzkosť, obavy, že tréning, workshop alebo terapeutické sedenie nezvládnem. Pridala sa nespavosť, zmena pracovného nasadenia a výkonu, emočná vyčerpanosť, depresívne nálady, bolesti kĺbov, pocit straty zmyslu.

#### Čo nasledovalo?

Rozhodla som sa pre sabatikal. Ako konateľka som vo svojej firme mala plné právo a mandát na takéto rozhodnutie. To, že tomu nerozumeli niektorí blízki ľudia a spolupracovníci, pre mňa už nemalo váhu. Myslím si, že skutočne išlo o život. Moje fyzické a duševné zdravie je omnoho viac než kariéra a peniaze. Je dobré a užitočné mať možnosť uskutočniť sabatikal ešte pred vyhorením alebo aspoň vtedy, keď sa začnú prvé signály a prvá či druhá fáza. Ja som to nestihla.

### Zlomom vyhorenia môže byť uvedenie straty ideálov a ambícií

#### Ako ste naplnili svoj sabatikal?

Trval dva roky. Súčasťou bolo robiť to, na čo mi nikdy neostal čas. Pomohlo mi pár priateľov, ktorí ostali nablízku, aj keď bolo zle. Kolegyňa, ktorá je so mnou v biznise a v živote dvadsať rokov. Manžel, ktorý pre mňa vytváral bezpečný domov. Terapeutka. Pobyt v prírode. Byť s ľuďmi, s ktorými chcem byť. Stanovenie hraníc. Rešpektovanie vlastných potrieb. Prijatie niektorých vecí v živote. Tvorivá činnosť - vytváranie koláží. Čítanie, pozeranie filmov, ponorenie do perín, bezčasovosť. A rola starej mamy. Dovoliť si legitímny sabatikal a tak to komunikovať okoliu.

#### Čím okrem práce žijete dnes?

Už dva roky som intenzívne angažovaná v „projekte“ Lila. To je moja vnučka. Je to veľká zmena. V rytme dní, vo vnímaní času, v pozitívnych emóciách, radošti. Vnímam ako privilégium byť starou mamou. No a s dcérou, ktorá je tanečnou terapeutkou, chceme uskutočniť náš sen - vytvoriť priestor na rozvoj a relax aj pre tých, ktorí sú v procese vyhorenia. Na prácu s naším múdрым telom, na čítanie rozprávok a poučenie z nich. © TREND