

Studijní materiál

**EMOČNÍ UPÍŘI:  
ASERTIVNÍ KOMUNIKACE  
JAKO OBRANA**

Olga Lošťáková

# MECHANISMUS EMOČNÍHO VYSÁTÍ

Pokud pátráte potom, jestli je druhý emočním upírem, zaměřte se na vaše emoce, myšlenky a reakce.

## Vnímejte své emoce

- | Zažíváte při jednání s druhým vztek, bezmoc, úzkost, strach nebo pocity viny?
- | Přetrvává ve vás emoční pachuč i po komunikaci?
- | Nemůžete se zbavit myšlenek na dotyčného člověka?
- | Přemýšlíte často nad jeho chováním, motivací, snažíte se ho pochopit, ale nejde vám to?
- | Pobuňuje vás, trápí, rozčiluje či stresuje vás jeho jednání?
- | Jak na něj reagujete?
- | Vykonáváte s nepříjemným pocitem to, co po vás chtěl, aniž jste to původně zamýšleli?
- | **Pokud ano, vypadá to opravdu, že jste odhalili svého emočního upíra.**

## Emoční upír neexistuje bez oběti

- | Samozřejmě jsou lidé, kteří splňují definici agresivního či manipulativního chování – křičí, jsou pichlaví, negativní, přehazují odpovědnost na druhé, tlačí je do vlastního řešení.
- | Ale ať se ten druhý chová jakkoliv, neznamena to ještě, že se vy musíte vytočit nebo se cítit nepříjemně. Neříkám, že máte být pasivní a nemáte zajistit své potřeby a hledat řešení situace.
- | Mluvím o míře vašeho emočního vyčerpání a frustrace.

## 4 klíčové body emočního vysávání

### 1. Zodpovědnost za naše emoce

- | **Nejsme zvyklí přebírat zodpovědnost za naše emoce a chování.** Pokud se tedy setkáme s někým, kdo nám obrazně pije krev, často ho vnímáme jako zdroj svých nepříjemných pocitů a neproduktivního chování. Říkáme věty typu: „Zase mě vytočil. Jsem z něj ve stresu. Nemůžu se kvůli němu soustředit. Zkazil mi den.“
- | Tak to ale s emocemi nefunguje. I když nemusí být jednoduché a příjemné to přijmout - **naše emoce si vytváříme my sami** – na základě našeho vnímání světa, zkušeností, potřeb, očekávání.
- | V kontaktu s emočními upíry **obvykle cítíme vztek, stres, úzkost bezmoc, protože se nechovají podle našich očekávání**, nerespektují psaná nebo nepsaná pravidla, manipulují, neberou v úvahu naše potřeby
- | A my nerozumíme jejich motivaci, nesouhlasíme s jejich jednáním, protože my bychom se tak nikdy nechovali. Navíc **si bereme jejich chování osobně** – máme pocit, že nám to dělají schválně.

### 2. Upíři a naše citlivá místa

- | **Upíři často využívají našich citlivých míst.** Například - pokud budu mít pocit, že nejsem dostatečně kompetentní a nadřízený mi řekne: „Jak jste tohle mohla vymyslet? To jsem od vás čekal víc.“, budu pravděpodobně prožívat úzkost a situace se mi bude v myšlenkách vracet.
- | **Pro někoho jiného by ale tento nadřízený upírem vůbec nebyl**, protože má jasno v otázce své kompetentnosti a je sebejistý. Proto se ho komentář šéfa nedotkne a zareaguje asertivně např.: „Co tím myslíte? Co byste potřeboval jinak?“
- | Pokud ale začnu emočně vibrovat, druhý se dotknul něčeho ve mně, nějakého mého citlivého místa. Když tato místa pomocí emočně náročných zkušeností najdu a uzdravím, přestanu na ně intenzivně reagovat. Toto **hledání citlivých míst je**

**dlouhodobá cesta** – vyžaduje všímavost, upřímnost a ochotu převzít zodpovědnost za své emoce. Je jednoduché říct: „Je to debil.“

| A mnohem náročnější, ale také neskutečně posilující je zeptat se sám sebe: „V čem je tato situace o mně? Z čeho vychází mé silné emoce? Proč se mě to tak dotklo? Co potřebuju posílit, co se mám naučit, abych příště v podobné situaci zůstal/a ve své rovnováze?“

### 3. Odmítáme přijmout realitu

| Problém také je, že v kontaktu s emočním upírem odmítáme přijmout realitu. Emoční upír **se prostě takto chová** – může být agresivní, manipulativní, přesahující hranice **a my to nezměníme**, pokud nebude ke změně sám ochotný.

| Jenom si všimněte, jak často chcete druhé měnit, vychovávat je, když se nechovají podle vašich představ. Jenže – pokud druhý změnu nechce, stává se černou dírou pro naši energii, když na změně trváme.

### 4. Nedostatečná asertivita

| Nedoporučuju vám být v kontaktu s upírem pasivní, nechat si jeho chování líbit a dovolit mu přestoupit hranice. Potíž je ale v tom, že **lidem často chybí asertivní dovednosti - neumí se zastat sami sebe, říct „ne“**, když na ně druhý tlačí, poskytnout mu konstruktivní zpětnou vazbu. Jednají emotivně – ať pasivně nebo agresivně. A tak ztrácí svoji energii.

## Záměrné nebo nezáměrné upíří chování?

Upíří jednání může být záměrné i nevědomé. V tomto kurzu se tímto nezabýváme a řeknu vám proč. **Častou pastí**, do které v kontaktu s našimi upíry padáme, je **psychologizování a analyzování upíra**. Můžete mít nutkavý pocit, že je opravdu důležité pochopit, proč se tak upír chová. Tím ale ztrácíte Váš čas, energii a emotivními debatami nad upírem, jed přenášíte i na druhé.

**Nedělejte to.**

**Zaměřte se na faktickou rovinu komunikace** a spolupráce s upírem a na svůj vlastní rozvoj. Přijměte, že má emoční upír jiné nastavení, které nemusíte chápat, **přestaňte se ho snažit změnit, hodnotit ho, analyzovat a zaměřte se na zvládnutí svých emocí**, možné přínosné reakce, konstruktivní řešení situace a poznání a uzdravení svých citlivých míst. Potom vás přestane emoční upír vysávat.

# AGRESIVNÍ TYPY EMOČNÍCH UPÍRŮ

## Jak na agresivního upíra typu Křikloun

- | Pokud jste udělali chybu, **přijměte za ni odpovědnost** a ubezpečte druhého, jaké kroky podniknete příště, abyste se podobné situaci vyhnuli.
- | Pokud Křikloun stále křičí a rozhovor se nedá stočit do konstruktivní diskuze, **přestaňte mluvit**.
- | V žádném případě si **neberte křik a urážky osobně** – způsob komunikace vypovídá o emočním stavu druhého, ne o vás.
- | Představte si, že celou situaci pozorujete z povzdálí nebo že se jedná o divadelní kus – **zaměřujte se hlavně na obsah, na faktickou rovinu toho, co druhý říká**.
- | **Stůjte rovně, sebejistě**. Nehrbte se a nemumlejte omluvy, ale také se netvařte pohrdavě či otráveně.
- | Až se hlavní vlna energie odplaví, **shrňte důležité body, které zazněly**.

### Pokud je pro vás křik neúnosný, můžete použít např. tyto výroky:

- | Rád bych situaci řešil/a v klidu, a ne za křiku.
- | Pokud na mě budete dále křičet, odejdu a můžeme se k situaci vrátit později.
- | Můžete také druhého požádat, aby mluvil pomaleji. Je těžké křičet a mluvit pomalu zároveň.
- | A nebo třeba: „Jano, zvýšený hlas nepovede k tomu, že situaci vyřešíme rychleji. Navrhují, aby...“
- | Zvažte také, zda by pomohlo promluvit si po uklidnění emocí v soukromí, např.: „Bylo mi hodně nepříjemné, když jste na mě před kolegy ohledně dodávky produktů křičela. Cítil jsem se poníženy. Byl bych rád, aby se podobné potíže řešily v soukromí a v klidu.“

- | Ne vždy se totiž druhý chová agresivně záměrně, třeba si vůbec neuvědomuje intenzitu své komunikace. Podobná zpětná vazba mu může pomoci, pokud s ním i nadále chcete nebo musíte spolupracovat.
- | Pokaždé si u podobných situací uvědomte, kde jsou vaše hranice – **druhý půjde tam, kam ho pustíte.**
- | Pokud by se útoky a pro vás nepřijatelná komunikace opakovala, zvažte návštěvu personálního oddělení, eskalaci, případně znám i pracovníky, kteří se v podobné situaci rozhodli změnit tým či celkové pracovní prostředí.
- | **Vy můžete udělat v komunikaci a ve svém přístupu maximum. To ale neznamená, že vždy u druhého nastane změna.**



## Jak na agresivního upíra typu Pichlavý

- | Co když agresivní upír nekřičí, ale pronáší pichlavé výroky a útočné komentáře?
- | Neberte si kritiku osobně, **nepřejděte do protiútoků ani obrany**. Pichlavé upíry baví vidět u druhého překvapení, uražení, vztek, bezmoc. Nechytňte se do jejich pastí.
- | Jednou z možných asertivních reakcí, je **doptání se** (Co tím myslíš?). Buď se v odpovědi dozvíte nějakou zajímavou informací a nebo dá druhý pokoj, protože nebude vědět, co říct.
- | Případně si můžete v reakci na útočný výrok **nasadit tmavé brýle**. Pokud uslyšíte urážku, nereagujte na samotný výrok, ale odvedte pozornost od tématu.
- | Také můžete využít **techniku otevřených dveří** - uznejte právo druhého na jiný názor, případně přijmete tu část útočného výroku, která je pravdivá. Tato technika výrazně tupí hrany. **Neříkáte, že souhlasíte, ale přitom s druhým nebojujete.**
- | Pokud se Vám podaří využít **humor** a situaci odlehčíte, je to skvělý způsob, jak ze situace odejít s hlavou vzhůru.
- | A můžete také vyzkoušet **asertivní sebeotevření**:  
**„Pepo, když říkáš, že mi pihy nesluší, je mi to nepříjemné. Byla bych moc ráda, kdybys mé pihy nekomentoval.“** Je totiž možné, že si komunikační partner důsledky svých výroků neuvědomuje. Tato technika je vhodná, pokud vnímáte, že cílem druhého není vás zranit, ale je zvyklý na podobné hry a neuvědomuje si jejich nepříjemnost nebo že hru vůbec hraje.

## Další situace s agresivními emočními upíry

- | Možná jste zažili, že jste se s druhým na něčem domluvili, jste si jistí, že jste úkol vykonali podle zadání, ale při odevzdání přijde reakce: **„Vy jste to udělala úplně špatně. Vůbec jste mě nepochopila. Mluvím snad do dubu?“**
- | Zůstaňte v klidu, neberte si útočné části osobně, **nehádejte se o tom, co bylo nebo nebylo řečeno** – bude to slovo proti slovu. Zaměřte se na podstatu: **„Co byste tedy potřeboval předělat?“**
- | Pokud máte s upírem tuto zkušenost, každé další zadání si pečlivě upřesněte, pište si poznámky a ideálně následně v emailu ověřte, zda jste úkol pochopili správně, např. slovy: „Shrnuji zadání úkolu, abych ho splnila podle vašeho očekávání.“ Nenechte se rozhodit reakcí typu: „Snad nejste senilní, že si všechno musíte potvrzovat? Myslíte si, že nemám na práci nic jiného než číst vaše emaily?“ Využijte techniku poškrábané gramodesky - a znovu zdůrazněte důvod – „Chci splnit úkol přesně podle vašeho očekávání a vyhnout se minulému nedorozumění. Pevně doufám, že emailové shrnutí v konečném důsledku ušetří čas.“
- | **Agresor dokáže vyčerpat i přílišným časovým nátlakem.** Nepodlehnete tlaku - vysvětlete, proč čas na zpracování potřebujete a zdůrazněte užitek pro druhého. Použijte metodu poškrábané gramodesky – několikrát zopakujte vaše stanovisko, pokud druhý stále vytvářet nátlak. A mějte neustále na mysli, že za jeho vztek nenesete odpovědnost.
- | **Jak reagovat na záludné útoky, typu: „Olgo, ty jsi tak fajn kolegyně, nechápu, proč tě ostatní nemají rádi“?** Soustředte se na první část výroku: „Těší mě, že jsem Ti sympatická.“ Nepolykejte návnadu druhého – pokud tušíte, že se jedná o emočního upíra, který vám neposkytne užitečnou zpětnou vazbu, tak na druhou část věty vůbec nereagujte.

## Pasivně-agresivní upíři

- | Pasivně agresivní emoční upíři **zapomínají na to, co vám slíbili, chodí pozdě, nedodají vše tak, jak jste se domluvili, odkládají rozhodnutí** a nebo pouze vysílají **neverbální výrazy nespokojenosti**. Ale - když na ně poukážete a zeptáte se, proč se tak tváří, řeknou, že se nic neděje. Pozor na ně! Jejich strategie často vede k tomu, že po nich druzí přestanou úkoly požadovat, protože je pro ně spolupráce náročná – jenže tím se posiluje jejich pasivně-agresivní chování.
- | Stejně jako u ostatních emočních upírů – je zbytečné se rozčilovat, protože to nikam nepovede. Vztek uškodí vám, ale také spolupráci. Pasivní agresori jsou velmi citliví na to, jak se k nim chováte, lehce se urazí a stáhnou a ještě obviní vás z arogantního chování.
- | Pokud pasivní agresor dodává úkoly v nesprávné podobě nebo jinak nenaplnuje dohody a když to s ním probíráte, tváří se otráveně, **nereagujete na tento otrávený výraz, ale zaměřte se na fakta a poskytněte mu konstruktivní zpětnou vazbu s jasným nastavením budoucích akcí**. Následně zůstaňte v kontaktu, zjišťujte, jaký je stav plnění úkolu, zajímejte se. Tato vaše aktivita povede k tomu, že pasivní agresor splní, co má, abyste mu už dali pokoj.
- | Pokud máte tu možnost, využijte nástroje, které máte k dispozici a pomohou vám emočního upíra nasměřovat k pozitivní změně – sankce, vytýkácí dopisy. Pokud tyto nástroje k dispozici nemáte – emoční upír je například v roli klienta či nadřízeného a vy s ním potřebujete dále spolupracovat, nebojujte, ale situaci přijměte. Zařídte se tak, aby pro vás byla co nejpříjemnější - počítejte s tím, že druhý může přijít pozdě či zrušit setkání a mějte připravený alternativní program. **Nenechte se vysát tím, že se druhý nechovává podle vašeho očekávání.**

# EXTROVERTNÍ TYPY EMOČNÍCH UPÍRŮ

## Tlak na porušení pravidel

- | Někteří upíři jsou zábavní, energetičtí, impulzivní, mají dobré komunikační a přesvědčovací dovednosti, touží po akci a okamžitém uspokojení svých potřeb. A snaží se vás nalákat, abyste jim k naplnění těchto potřeb pomohli.
- | **Chce po vás druhý, abyste porušili pravidla? Nenechte se v manipulovat do role toho příliš úzkoprsého, co zkazí zábavu** - nepřekračujte své hranice. S lehkostí a pevností zůstaňte u svých potřeb. Užívejte si s nimi příjemných momentů a zábavy, ale neopustte své zásady.

## Jak na agresivního upíra typu Povídavý

- | Už je zase u vás v kanceláři, povídá a povídá. Nechcete být neslušný, ale chcete rozhovor ukončit.
- | Nečekejte na to, až se emoční upír zvedne sám k odchodu, nebo vás zachrání jiný kolega. **Převzmete kontrolu.**
- | Když si uvědomíte, že si s kolegou povídat nechcete, že vás tlačí čas, **přerušete ho oslovením jménem, vysvětlíte ve stručnosti situaci a případně navrhněte možnost pozdějšího rozhovoru.**
- | Jestli si s ním ani později povídat nechcete a nemáte potřebu budovat s ním vztah – zůstaňte u vysvětlení situace: „**Pavle, potřebuju teď odeslat důležitý email. Nemůžu se ti teď věnovat.**“
- | Důležité je **mluvit pevně a následně přerušit oční kontakt**, případně vstát a odvést ho ke dveřím. Vyhněte se časté chybě: pokud budete mluvit nejistě a stále kolegu poslouchat, dívat se na něj a odpovídat mu, vysíláte signál, že může pokračovat.

## Jak na agresivního upíra typu Pomlouvač

- | Vyčerpávající může být, i když se vás někdo snaží zapojit do pomlouvání, vy nechcete, ale nevíte, jak se pomlouvání asertivně vyhnout. Zeptejte se sami sebe – proč mi to ten člověk říká? Snaží se ventilovat své emoce? Potřebuje radu? Nebo jenom ukájí svoji touhu po dramatu? Případně se ho na to můžete i zeptat přímo: **„Proč mi to říkáš?“**
- | Jestli se nechcete pomlouvání účastnit, dejte si pozor na svoje reakce. Pokud vypadáte zaujatí a ochotně nasloucháte, zpráva, kterou vysíláte, je jasná – jen tak dál. Zkuste v reakci na pomluvu přidat k dobru pozitivní zkušenost s daným člověkem, pokud ji máte, případně ukázat pomlouvané chování z jiného úhlu pohledu: **„Jana byla v poslední době pod velkým tlakem, naprosto chápu, že je potom nevrlá. A jak Ti jde to zaškolování?“**
- | **Chyťte otěže rozhovoru a převedte ho na téma, které vás zajímá.** A hlavně – začněte sami od sebe – svoji nespokojenost sdílejte vždy nejdříve s daným člověkem – ne s těmi, kterých se to netýká.

## Jak na agresivního upíra typu Trpitel

- | Emoční upír Trpitel si rád stěžuje, nechce přijmout za svůj život zodpovědnost, vnější svět a jiné lidi viní za svoji nespokojenost a neúspěch. Možná nějakého znáte - kolikrát po rozhovoru s takovým člověkem odcházíte s polovinou energie.
- | **Jak lidé obvykle na Trpitele reagují?** Snaží se pomoci, naslouchají, hledají řešení, ale jejich nevyžádané rady nemají absolutně žádný účinek. Záměrně říkám „nevyžádané“. Trpitel často nechce pomoci, nevidí cestu ven a pokud do něj investujete energii, je to, jako byste ji vkládali do černé díry. Nepřecházejte ani do agrese: „Ty si pořád jenom stěžuješ. To se nedá poslouchat. Místo řečí zkus něco změnit.“ Podobný způsob komunikace druhého většinou rozladí a buď se komunikace naruší nebo zvrhne v hádku.
- | Pokud máte ve své blízkosti Trpitele, vždy si zvědomujte, že **nejste zodpovědní za jeho neštěstí.** Jestli s ním chcete zůstat v kontaktu a existuje možnost, že si nevyváženost komunikace druhý neuvědomuje, zkuste nejdříve využít parafráze

a empatické reakce. Obecně v komunikaci platí, že když druhému ukážete, že se snažíte porozumět jeho potížím, buduje se mezi vámi propojení a vzájemná ochota se dohodnout.

- | **Mluvte o svých potřebách (co vám tento styl komunikace způsobuje) a navrhněte změnu tématu.** Pokud druhému neřeknete, jak se v komunikaci cítíte, je to vůči němu nefér. Druzí vám nevidí do hlavy, a nemusí tak pochopit, že vám jejich komunikační styl nevyhovuje.
- | Tento postup je vhodný u emočního upíra, se kterým nechcete kontakt přerušit, naopak je pro vás vztah s upírem důležitý. **Jsou ale lidé, kteří vám opravdu nedávají nic zpět.** A ani si neumíte představit, že někdy budou. V takovém případě **využijte techniku tmavých brýlí (neboli nereagujte na jejich výkřiky), případně využijte občasné empatické výroky, ale jinak si hleďte svého a nepřebírejte na sebe roli záchranáře.**

## Jak na agresivního upíra typu Narcis

- | Máte kolem sebe někoho, kdo se považuje za dokonalého a veleúspěšného jedince? Narcisové žijí z pocitu výjimečnosti, ve svých očích jsou ti nejchytřejší, nejtalentovanější, prostě lepší než druzí.
- | Narcis často očekává, že mu budete kdykoliv k dispozici a plnit jeho požadavky. **Proto je důležité, abyste si nejdříve uvědomili své potřeby a hranice, nastavili pravidla spolupráce a na ně se potom odkazovali - v klidu a pevně.**
- | Pokud se na vás Narcis při hovoru nedívá a pracuje např. na počítači, neberte si jeho chování osobně. Počkejte, nemluvte a řekněte, že potřebujete jeho plnou pozornost k tomu, abyste probrali vaši záležitost. Nepokračujte v hovoru, dokud se na vás druhý nepodívá. A pokud by se ani přes vaši prosbu a čekání na vás nepodíval, zaměřte se na řešení pracovní záležitosti, na faktickou stránku věci a přijměte, že má jiné nastavení než vy. Nebo se opravdu chcete kvůli němu rozčilovat a ničit své zdraví?
- | **Jestli chcete s Narcisy budovat vztah, naslouchejte jejich vyprávění o úspěších a o dosažených cílech.** Hlavně s nimi nebojujte a nerozebírejte jejich z vašeho pohledu nabubřelé ego. Nezměňte je.

## Jak na agresivního upíra typu Perfekcionista

- | Perfekcionisté tvrdě pracují, jsou svědomití, zaměřeni na správné provedení úkolů a na dodržování pravidel, všímají si detailů – nejen své práce, ale i té vaší. A to je právě moment emočního vysávání, zvláště pokud potřebujete slyšet pozitivní zpětnou vazbu a ocenění vaší práce. Perfekcionisté totiž nemluví o tom, co se povedlo, ale zdůrazňují chyby.
- | Základem je, stejně jako u ostatních emočních upírů – uvědomit si, že **jejich kritičnost není o vás. Neberte si ji osobně.** I když můžete mít pocit, že na vás perfekcionista útočí – vnímejte za tím obavu, aby byl úkol splněn správně. Zapomeňte také na to, že byste jim mohli vzít jejich pravdu a změnit jejich touhu po dokonalosti. V rámci dlouhodobé spolupráce **perfekcionistovi ukažte, že ho berete vážně** – při poradách si piště poznámky, ověřujte porozumění, ujasňujte si pořádně zadání a pravidelně mu dávejte vědět, jak plnění úkolu postupuje. **Tím posílíte důvěru a snížíte perfekcionistovu potřebu kontroly.**
- | A jeden komunikační tip: pokud od Perfekcionistů dostává pouze negativní zpětnou vazbu, zkuste se zeptat: „Jestli tomu dobře rozumím, celé to je z vašeho pohledu špatně?“ Často potom pojmenují i ty povedené části úkolu.

# SHRNUTÍ

## Zjistili jste, že jste upíři?

Možná jste zjistili, že se sami někdy jako výše popsaní upíři chováte. Pokud jste k tomuto závěru došli, **klobouk dolů – nebývá jednoduché si to přiznat**. To nejtěžší je za vámi. Jakmile u sebe rozpoznáte upíří strategie, začněte je více pozorovat:

- | V jakých situacích se tak chováte?
- | Co vás k tomu vede?
- | V čem vám je toto chování užitečné? A v čem nevýhodné?
- | Jak byste se příště chtěli zachovat jinak?

Někdy mi klienti říkají: „Ale já se tak prostě chovám, nemůžu si pomoci.“ Ráda bych vás podpořila v tom, že **otěže svého chování držíte vy sami**. Třeba změna nepůjde hned, ale pokud se pro ni rozhodnete a převezmete za svoji komunikaci odpovědnost, uvidíte pokroky.

## Závěrečná doporučení pro jednání s upíry

- | **Nebojujte s nimi. Nevěnujte jim více pozornosti a energie než je nezbytně nutné.** Emoční upíři nemohou odčerpat vaše síly, pokud jim to nedovolíte.
- | Když se přistihnete, že si v hlavě situaci s emočním upírem neustále promítáte, řešíte, proč se k vám či ostatním vůbec takto chová, následně to ještě probíráte s partnerem či kamarády, řekněte si **STOP! Rozhodněte se, komu a čemu budete svoji cennou energii věnovat.**
- | **Pokud v kontaktu s druhými prožíváte silné emoce, zamyslete nad tím, z čeho ve vás tyto emoce pramení.** Vadí vám, že se nechovají podle vašich pravidel? Nedokážete jim porozumět? Necháváte je překračovat své hranice? Dotýkají se vašich citlivých míst? **Využijte tyto emočně náročné situace pro lepší poznání vás samotných.**
- | **Pokud jste nebyli se svojí reakcí spokojeni, představte si situaci znovu, ale tentokrát s vaším konstruktivním jednáním.** Zvyšujete tak pravděpodobnost, že příště zareagujete v podobné situaci příznivě.



| Je v pořádku, pokud se i po tomto kurzu budete vytáčet či stresovat v blízkosti svých emočních upírů. Přeji vám ale, abyste s každou další situací ztráceli svoji energii méně a méně a naopak, abyste získávali klid a sebejistotu.

# ZDROJE, INSPIRACE

## LITERATURA PŘÍMO K TÉMATU EMOČNÍCH UPÍRŮ

- | Bernstein, A. J., Perkins, T. (2014). Emotional Vampires. McGraw-Hill Education
- | Bernstein, A. J. (2013). Emotional Vampires at Work: Dealing with Bosses and Coworkers Who Drain You Dry. McGraw-Hill Education
- | Northrup, Ch. (2018). Dodging Energy Vampires : An Empath's Guide to Evading Relationships That Drain You and Restoring Your Health and Power. Hay House Inc

## DALŠÍ DOPORUČENÁ LITERATURA

- | Adair, J. (2009). Effective Leadership. London: Pan Books.
- | Aldort, N. (2010). Vychováváme děti a rosteme s nimi. Praha: Práh
- | Blanchard, K., Johnson, S. (1993). Minutový manažer. Praha: Pragma
- | Bradberry, T., Greavesova, J. (2006). Emoční inteligence v praxi. Praha: Columbus
- | Cialdini, R.B. (2012). Vliv. Brno: Bizbooks
- | Čakrt, M. (2000). Konflikty v řízení a řízení konfliktů. Praha: Management Press
- | Eggert, M. A. & Falzon, W. (2005). Řešení konfliktů. Praha: Portál
- | Ellis, A. (2010). Trénink emocí. Portál: Praha
- | Fairweather, A. (2009). Jak být motivujícím manažerem. Praha: Grada
- | Goleman, D (2011). Emoční inteligence. Praha: Metafora
- | Goleman, D. (2000). Práce s emoční inteligencí. Praha: Columbus.
- | Goleman, D. (2015). Jak se stát skutečným leaderem. Praha: Metafora
- | Gottman, J., M. (2015). Sedm principů spokojeného manželství. Brno: Jan Melvill publ

- | Goulston, M. (2018). Domluvit se dá s každým: Techniky úspěšné komunikace. Praha: Portál
- | Chapman, G. (2019). 5 jazyků lásky. Praha: Návrat domů
- | Jacob, C. , Guéguen, N. (2013). The effect of employees' verbal mimicry on tipping. International Journal of Hospitality Management. 35. 109-111. 10.1016/j.ijhm.2013.05.006.
- | Jo, O. (2008). Tři pilíře úspěšného manažera. Praha: Grada
- | Kabat-Zinn, J. (2016). Život samá pohroma. Brno: Jan Melvill publishing
- | Knight, S. (2015). NLP v praxi. Praha: Management Press
- | Kopřiva, P., Nováčková, J., Nevolová, D. & Kopřivová, T. (2010). Respektovat a být respektován. Kroměříž: Spirála
- | Křivohlavý, J. (2004). Jak přežít vztek, zlost a agresi. Praha: Grada
- | Křivohlavý, J. (2008). Konflikty mezi lidmi. Praha: Portál
- | Lahnerová, D. (2009). Asertivita pro manažery. Praha: Grada
- | Levine, A., Heller, R. (2019). Citové pouto. Praha: Synergie
- | Loja, R. (2019). Emoce pod kontrolou. Praha: Grada
- | Lošťáková, O. Loja, R. (2017). Jak získat úspěch, klid a vyrovnanost v hektické současnosti. Praha: Grada.
- | McConnon, S., McConnon, M. (2009). Jak řešit konflikty na pracovišti. Praha: Grada
- | Medlíková, O. (2012) Umíme to s konfliktem. Praha: Grada
- | Pletzer, M. (2009). Emoční inteligence. Praha: Grada.
- | Praško, J., Prašková, H. (2007). Asertivitou proti stresu. Praha: Grada
- | Rohm, R., A. (2017). Pozitivní povahové profily. Hradec Králové: Akademie úspěchu
- | Rosenberger, M., B. (2012). Nenásilná komunikace. Praha: Portál
- | Ruiz, M. (2017). Čtyři dohody. Praha: Synergie

- | Scottová, K. (2018). Radikální otevřenost. Brno: Jan Melvill publ
- | Seligman, M. (2014). Vzkvétání. Brno: Jan Melvill publ
- | Schuster, K. (2010). 11 manažerských hříchů. Praha: Grada
- | Sinclair, M., Seydel, J. (2015) Všímavost - Cesta ke zklidnění mysli pro ty, co nestíhají. Praha: Grada
- | Štěpaník, J. (2006). Umění jednat s lidmi 2. Praha: Grada
- | Theobald, T., Cooper, C. (2006). Nemluv! Naslouchej! Praha: Ekopress
- | Ury, W. (2008). Jak překonat nesouhlas. Praha: Management Press
- | Von Kanitz, A. (2005). Umění úspěšné komunikace. Praha: Grada
- | Wilding, Ch. (2011). Emoční inteligence. Praha: Grada

## Internetové zdroje

- | [www.mindtrix.cz](http://www.mindtrix.cz)
- | [www.nevychova.cz](http://www.nevychova.cz)
- | Online kurz všímavosti zdarma v AJ: [www.palousemindfulness.com](http://www.palousemindfulness.com)
- | [www.psychologie.cz](http://www.psychologie.cz)
- | Brain we are - zajímavé podcasty k rozvoji naší osobnosti: <http://brainya.org/>

## | KONTAKT

**tel:** +420 224 810 055

**e-mail:** [pomuzeme@seduo.cz](mailto:pomuzeme@seduo.cz)

**e-mail na lektorku:** [olga.lostakova@seznam.cz](mailto:olga.lostakova@seznam.cz)

**web:** [www.seduo.cz](http://www.seduo.cz)

**seduo** 