

CO TAKHLE SKOČIT DO ...



AKADEMIE

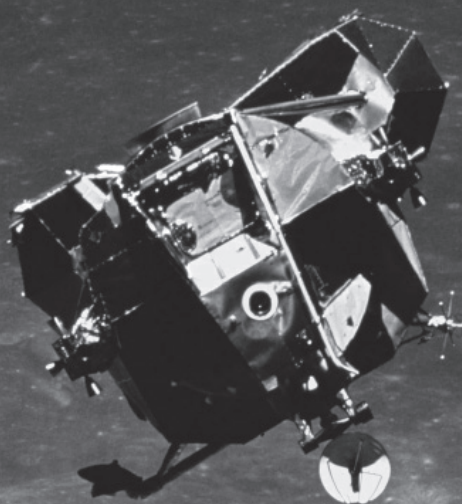
NOVÉHO ROZMĚRU

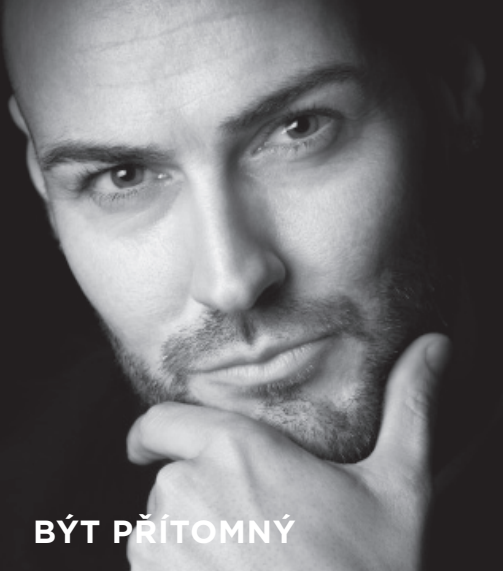
Když 20. července 1969 přistávali první lidé na Měsíci, bylo vše pečlivě naplánováno. Za Apollem 11 stálo tisíce hodin výpočtů, nekonečně testů, obrovský tým vědců i počítače, připravené na jakoukoliv chybu astronautů.

Přesto, když se přistávací modul dostal do výšky 330 metrů nad Moře klidu, hlavní pilot Neil Armstrong pochopil, že plánované místo přistání minou o celé kilometry a modul míří do místa plného balvanů kolem Západního kráteru. Palivo rychle docházelo. Počítač hlásil jednu chybu za druhou.

Armstrong přešel na ruční řízení, odmlčel se, očima vyhledal vhodné místo a modul bezpečně dovedl na přistání.

V těch chvílích se plně spolehl na svou intuici, zkušenost a sílu přítomného okamžiku. Improvizoval.





BÝT PŘÍTOMNÝ

SVĚT SE NEZBLÁZNIL, JE VUCA

VUCA je zkratka ze čtyř anglických slov, které charakterizují náš současný svět:

Volatile / Proměnlivý

Nečekané změny probíhají bez ustání a navzájem se ovlivňují, takže dynamika změn se stále zrychluje.

Uncertain / Nejistý

Chybí předvídatelnost, klesá možnost na něco se připravit v předstihu. Zato vzrůstá možnost překvapení.

Complex / Složitý

Na každou věc působí mnoho různých sil a událostí. Vše je se vším propojeno, takže přestáváme vnímat klasickou vazbu příčina-následek.

Ambiguos / Mnohoznačný

Je mléko dobré nebo špatné? Je levnější jaderná nebo solární energie? Mlha houstne a roste zmatek. Realita se tvaruje podle směru, kterým se na ni díváme.

Zkratka VUCA pochází z armádního žargonu. V amerických vojenských školách se podle ní lidé připravují na skutečnost, že „žádný pečlivě připravený plán nepřezíje kontakt s reálným nepřítelem“. Protože není v lidských silách vzít v potaz všechny proměnné a vytvořit dokonalý plán, který bude zítřra nebo za hodinu zaručeně fungovat.

Je zajímavé, že tato zkratka vznikla po konci studené války okolo roku 1990, kdy USA ztratily viditelného a jednoznačného nepřítele - sovětský blok. Od těch dnů je možné hledat nepřítele kdekoliv. A také to spousta lidí dělá.

Zkratka se brzy ujala ve světě byznysu a dnes je možné se běžně setkat s pojmem „leadership ve světě VUCA“.

ŽIJEME V DOBĚ, KDY ROZUM NESTAČÍ

Představte si na chvíli, že jste CEO největší ropné těžební společnosti na světě. Jste vážený a mocný muž, radí se s vámi hlavy států, na vašich krocích závisí životy tisíců lidí a fungování globální ekonomiky. Máte pohádkový plat, spokojenou rodinu a vaše korporace podporuje kulturu i charitu. Přesto vnímáte nesoulad. Vaše zahrada na jihu chřadne suchem a vaši chatu na severu vyjídají lední medvědi. Mladí lidé si před vámi odplivují, protože vás považují za úhlavního škůdce planety. Jaký kompas povede vaše rozhodování?

Tento (vymyšlený) příklad ilustruje situaci, kdy je rozum v koncích. Na vašem pracovním stole se sešlo příliš mnoho protikladných sil, navzájem si odporujících tlaků, zájmů a proměnných. Ani ten nejchytřejší člověk to nemůže vyřešit sám. Je potřeba dát hlavy a srdce týmu dohromady a vydat se zcela novými cestami, pokud má vaše firma pokračovat.

ŽIVOT JE TO, CO SE NÁM DĚJE, ZATÍMCO SI DĚLÁME PLÁNY

Pokud život stále zrychluje a nechce si dát pauzu, pak je třeba zvolit adaptační strategii, která bude fungovat. Pokud můžeme dnešní dobu označit jako turbuletní, pak je užitečnější stát klidný uvnitř v oku hurikánu, než vlát na okraji a křičet hrůzou. A to platí jak pro jednotlivce, tak pro firmy a jejich tvůrčí týmy.

Aplikovaná improvizace je jedním z nástrojů, který umožňuje skutečné inovace. Vychází ze zkušeností divadelníků, kteří se léta věnují improvizacímu divadlu. Tzn. stojíte na scéně, vedle vás další herci, scénář neexistuje, představení začíná. Jedeme!

Pokud vás teď polil studený pot, asi neznáte finty, které improvizaci umožňují. Aby něco vůbec vzniklo, musí být všichni účastníci v danou chvíli jedno tělo, jedna duše. Jde o kolektivní mindset, tedy nastavení mysli.

Jednoduše řečeno: Všichni v týmu jsou v dané chvíli plně ponořeni do přítomného okamžiku, soustředění jeden na druhého, uvolnění a otevření všemu, co přijde.

Zní to velmi jednoduše, ale než se vaše firemní komunikace do podobného naladění dostane, může to dát dost práce a trénování. Rozhlédněte se u vás na poradě. Nevěnuje se někdo mobilnímu telefonu? Nepřemýšlí polovička lidí nad dnešním večerem a ta druhá nad tím, co se jim stalo včera? Poslouchají všichni toho, kdo mluví, čtou řeč jeho těla a vnímají jeho emoce? Přijímají jeho nápady a rozvíjí je? Je vaše zasedačka tím bezpečným a příjemným prostorem, kde si lze hrát a bez obav pinkat s nápady?

Pokud to zatím takhle u vás nefunguje, máme pro vás dobrou zprávu. Lze to změnit.

NA CO SE PŘIPRAVUJE GOOGLE, PIXAR, APPLE?

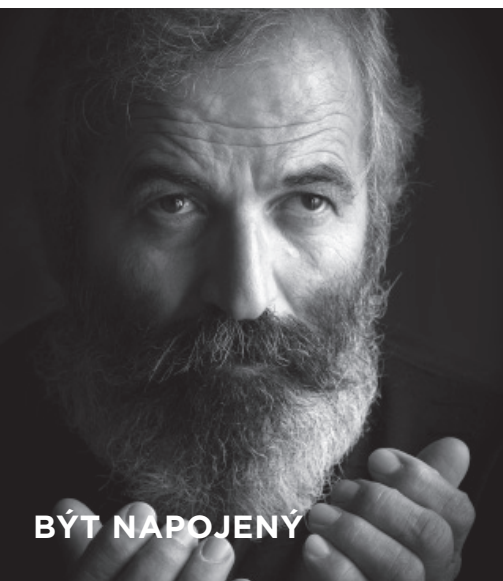
Od vysoké míry kontroly	K vysoké angažovanosti
Od fixní struktury	K dynamické struktuře
Od vytváření věcí	K vytváření znalostí
Od uspořádání podle role v hierarchii	K uspořádání podle procesu
Od individuální práce	K týmové práci
Od individuálního rozhodování	K týmovému rozhodování
Od práce v sídle firmy	K práci na dálku
Od skrývání finančních toků	K otevřenosti v řízení financí

UMĚNÍ PŘEPÍNAT STAV MYSLI

FLOW se anglicky říká stavu, kdy vše jakoby samo plyne a nic nevrhne. Být ve flow je ta vzácná chvíle, kdy všichni zapomínají na své vnitřní kritiky a přirozeně se zapojují do hry. Racionální myšlení je odsunuto na vedlejší kolej, pravidla se svobodně porušují, z lidí tryskají nápady jako z fontány. Vše je přijímáno, tak jak to přichází a inspiruje to ostatní k nabolování dalších vylepšení. Chyby jsou vítány. Je to zábavné, všichni cítí podporu a vzájemnost. Pozornost je odvrácena od vlastního ega a je nasměrována k těm druhým. Těžko se lze ubránit smíchu. V tomto stavu flow může pracovní tým reagovat na jakoukoliv vnější či vnitřní událost jako řeka reaguje na spadlý list - klidně a přirozeně.

Opakem flow je individuální hluboký ponor do vlastních myšlenek, který zažíváme při analýze a posuzování. Známe to např. když si připravujeme prezentaci či přednášku. V takových chvílích se odpojujeme od ostatních lidí a uzavíráme se do vlastních mentálních bublin. Jsme zaměřeni na výsledek a dosažení konkrétního cíle.

Oba stavy jsou stejně důležité a mají svou platnost. Uměním je přepínat mezi nimi podle potřeby.



BÝT NAPOJENÝ

5 PRINCIPŮ ADAPTACE

PLAY! metoda Raymonda van Driela

P JAKO PRESENCE

V časech, kdy je naše pozornost rozptýlována vším možným, je docela výzvou „být tady a teď“. Pro skutečně plodnou týmovou práci je to zásadní. Být plně ponořen do přítomného okamžiku. Být pozorný a bdělý. Být plně napojen na ostatní členy týmu. Často se můžeme přistihnout, jak jednáme v naučených vzorcích, setrvačně. V takových chvílích přichází řešení z mozku, ale nereflakuje aktuální situaci, která právě nastala.

L JAKO LEAP INTO IT

Skočit do toho. Udělat něco bez dlouhého přemýšlení. Experimentovat. Nejdřív udělat první krok a pak se uvidí, co to udělá. Postavit letadlo za letu. To je skutečná improvizace, při které se nevyhneme chybám. Ale není užitečné se jich obávat, chyby nás učí. Kdo dělá všechno bez chyb, jde vyzkoušenými schválenými cestami. Skočit do něčeho po hlavě vyžaduje odvahu. Cíl ještě není vidět a vy opouštíte komfortní zónu přitakávání a vystupujete z řady.

A JAKO ADAPTIVE

Přizpůsobit se na první pohled vypadá jako opak předchozího principu. Zde je tím míněno mít otevřenou mysl a srdce pro to, co k nám vysílají ti druzí. Nebát se změn, které na nás doléhají. Je to těžké, přes 80% lidí nemá rádo změny, i když jsou k lepšímu. A ještě těžší je sám být tou změnou, kterou chceme kolem sebe vidět. Vždyť také adaptační inteligenci nás žádná škola neučila ani nerozvíjela.

Y JAKO YES AND

ANO A ... je v praxi nejosvědčenější způsob, jak v týmu komunikovat. Slovem ANO přijímáte toho druhého a uznáváte ho, potvrzujete jeho existenci. Slovem A pak přidáváte něco ze sebe, stavíte dům na cihle, která přišla zvenčí. Je to nakažlivé. Je v tom podpora, navazujete řetěz, je to živé a je v tom pozitivní energie.

Není samozřejmě nutné říkat ANO A na všechno, ale mohlo by se to používat mnohem častěji jako součást firemní kultury. Jsou v principu čtyři možnosti, jak odpovídat: NE! - ANO! - ANO ALE - ANO A. Který způsob převažuje ve vaší firmě?

! JAKO IMPACT

Mějte odvahu. Buďte odvážní, zapálení, přesvědčení a zapojte do toho srdce. Dopad vašeho jednání je tím větší, čím víc energie z vás vyzařuje. Opět platí, že nezáleží až tolik na tom, co říkáte, spíš jak to říkáte. Lidé nevnímají tolik co děláte, jako vašeň, se kterou to děláte. Energie je víc než chytrost, slova, logika.

HÝBEJTE SE U TOHO!

Proč je potřeba se při inovacích fyzicky hýbat? Není to žádný převratný objev, že když se hýbe tělo, hýbe se i mysl. Asi znáte, oč lépe se při prezentaci formulují věty v pohybu, třeba jen rukou. Dlouhé procházky přírodou podnikal dirigent a hudební skladatel Gustav Mahler, když mu múzy diktovaly jeho obří symfonie (které posluchači ocenili až 70 let poté). Nová řešení, která mají doputovat do mozku, potřebují, aby se mysl nejprve vyprázdnila, jako starý sud na nové víno. A to na gauči nebo v křesle zkrátka nejde.

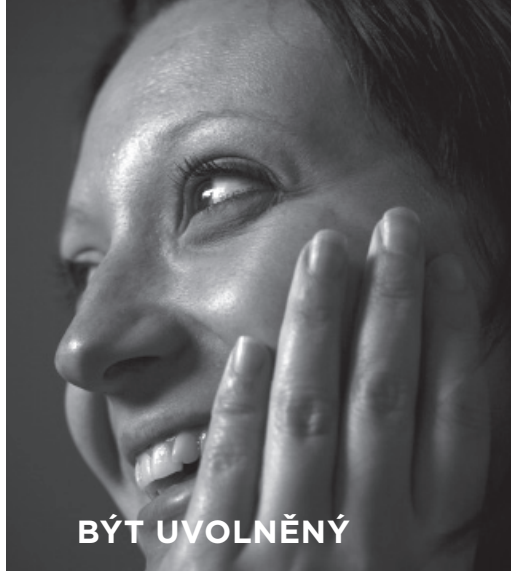
VYZKOUŠEJTE TO U NÁS

Raymond a Simona mají zkušenosti s mnoha typy účastníků workshopů. Proto vybírají takové způsoby předávání informací, které se ukázaly jako nejúčinnější. Samozřejmě s ohledem na okamžitou náladu ve skupině.

Velkou část workshopu tvoří aktivity, které bychom klidně mohli nabídnout školním dětem. Podle pravidla: „Většina cvičení pro aplikovanou improvizaci je zdánlivě jednoduchá, ale je za tím hluboká pravda. Právě cvičení s jednoduchými pravidly rozhýbou tělo a mysl a pak se můžeme bavit o tom, proč je dané téma důležité. Dostáváte tak lidi z komfortní zóny. Musíte mít dobré facilitační schopnosti a odvahu, abyste skupinu vážených a důležitých lidí přiměli hrát hry.“

Tyto vlastnosti zjevně Raymondovi a Simoně nechybí. Po první, řečnické zahřívací hodině, už skupina účastníků jela jako na drátkách. Učení zážitkem bylo prokládáno vysvětlením, teorií a postřehy z praxe. Všem se dostalo vysvětlení, k čemu je aplikovaná improvizace vhodná, jak ji nejlépe trénovat, jak se dostat do stavu FLOW, kam zaměřovat pozornost, jak se radovat z chyb, co je důležité pro pocit bezpečí ve skupině. Tři důležité věci jsou k improvizaci potřeba, a nejsou nijak nedostupné: Odvaha - vystoupit z řady. Povolení - od sebe, od ostatních. A klíčové je nastavení mysli - do stavu klidně plynoucí řeky.

„Lidé si neumí představit, že je možné spojit spoustu zábavy s tak vážnými věcmi, jako je vedení kurzu, týmu, firmy“ dodává Raymond.



BÝT UVOLNĚNÝ

REAKCE NA ZMĚNU

Vrozená lidská reakce na změnu (nečekaný impuls zvenčí) by se dala popsat slovy - bojím, sakra, nepřijemnost, mobilizovat, adrenalin, pryč, potlačit, utéct, ignoruji. Energeticky dost náročné procesy, užitečné v časech divokých šelem a nepřátelských kmenů, usilujících o náš život. Považovat v současném světě každou změnu za nepřítele by bylo k zbláznění, když se na nás změny valí jedna za druhou jako vlny na pobřeží. Dobré je, že už nejde o život, ale o to, abychom změnili přístup.

Přijmout změnu

Zenoví mistři, vnitřně zcela klidní, s maximální bdělostí pozorují vše, co přichází, aniž by to hodnotili jako dobré či špatné. Než se na jejich úroveň všichni dostaneme, můžeme zatím položit rovnítko život = změna. Ne, že by změna byla součástí života. Změna je synonymum pro život. Co se nemění, je mrtvé.

Říct věcem ANO

A postavit další cihlu k tomu, co přišlo. Pokud vyhodnocujeme přichozí zprávy jako špatné zprávy, přesouváme se do pevnosti negativity a naše reakce budou pochopitelně negativní. Zacpěte si uši, zavřete oči, otočte se zády, zvyšte zdi... to asi nebudou ideální adaptační strategie.

Přijmout chybu

Při hledání zcela nových řešení je chyba nástrojem v laboratoři, nikoliv kaňkou na naší čistě vybělené košili. Hezká je legenda o první fungující žárovce T. A. Edisona: Po stovkách pokusů se mu podařilo najít vhodné vlákno k rozsvícení a později to okomentoval: „Neselhal jsem 700krát. Dokonce ani jednou. Byl jsem 700krát úspěšný v dokazování, že toto řešení nebude fungovat.“



NECHAT VĚCI PLYNOUT

OD DIVADELNÍ K APLIKOVANÉ IMPROVIZACI



Raymond van Driel

www.novyrozmer.cz/lektori

Raymond van Driel je mezinárodním facilitátorem a odborníkem v oblasti vedení lidí, spolupráce a inovačního myšlení. Vede tréninky trenérů a lektorů po celém světě a přednáší o tématech agilního leadershipu, týmové práci a aplikované improvizaci v profesním i osobním životě.

Ve své práci se snaží vytvářet bezpečné prostředí, v němž lidé mohou vyzkoušet nové myšlení a nové chování pro zvyšování vlastní výkonnosti. Jeho vzdělávací programy a workshopy přináší nejen dlouhodobé výsledky, ale zároveň jsou zábavnou a uvolňující formou vzdělávání.

Mezi jeho referenční klienty patří například společnosti Google, Pixar nebo Apple. Vyučuje také na univerzitách ve Stockholmu a Amsterdamu.

Čtyřikrát se stal holandským národním šampionem v improvizčním divadle. Je také členem správní rady International Applied Improvisation Network a koordinátorem komunity Applied Improvisation v Nizozemsku. Společně s dalšími odborníky AIN publikoval brožuru „Improvisational Organisation“ a píše články o improvizaci a leadershipu.

Rozhovor s ním najdete na webu HRTV.cz



Simona Trávníčková

www.novyrozmer.cz/lektori

Simona Trávníčková je lektorkou v AKADEMII, kde se věnuje rozvoji aplikované improvizace pro firemní prostředí a rozvoj týmů a jednotlivců zážitkem. Tyto metody používá pro rozvoj individuální a týmové kreativity, inovací, spolupráce, týmového flow, prezentačních dovedností, leadershipu.

Umí vytvořit lidem otevřený prostor pro objevování sama sebe, pro práci s jejich strachy a vnitřním kritikem. Zaměřuje se na témata práce s chybou a využití jejího potenciálu pro spokojený život člověka a téma přijímání změny jako přirozené součásti života. Ráda v lidech probouzí odvahu pouštět se do neznámých věcí a říkat životu ano. Její kurzy a workshopy přináší lidem hluboké uvědomění na jedné straně a zároveň jsou velmi zábavné a hravé díky používaným improvizacním a zážitkovým metodám.

Stejně jako Raymond se setkala nejprve s divadelní improvizací. Od roku 2011 je členkou improvizacního divadla Bafni, se kterým hraje pravidelně v divadlech v Brně, v Praze i po celé republice. Sama pořádá kurzy improvizace, osobnostního rozvoje skrze divadelní a aplikovanou improvizaci ve formě pravidelných kurzů nebo víkendových workshopů pro veřejnost. Pravidelně se účastní mezinárodních improvizacních festivalů a setkání zaměřených na aplikovanou improvizaci.

Více informací
na webu
novyrozmer.cz



AKADEMIE

Workshop NOVÝ ROZMĚR, pořádaný AKADEMIÍ, přináší novou inspiraci pro ředitele, vedoucí a manažery pracující ve firemním, státním, školním či neziskovém sektoru. Neustále se měnící prostředí, nejistý vývoj událostí a s tím související komplexnost rozhodování, která mají výrazný dopad na firmy, jednotlivce či zákazníky, potřebují nový pohled na vedení týmů i celých organizací. Klíčem k úspěchu, v rychle se měnícím prostředí, je nelpět na fixních procesech, ale umět reagovat i v neznámé situaci sklidem a jasným směrem s využitím zdrojů a možností organizace.

Workshop NOVÝ ROZMĚR rozvíjí tyto klíčové dovednosti:

- **schopnost přijímat nápady druhých a společně tvořit - týmová kreativita**
- **rozumět sám sobě, ostatním, situacím a vztahům (emoční inteligence)**
- **schopnost přizpůsobit se změně a přijímat je jako přirozenou součást života**
- **umět se zaměřit na inovace a hledání nových řešení**
- **skutečné zaměření na zákazníka a na jeho potřeby**
- **schopnost vnímat, co se skutečně v komunikaci děje a reagovat na to tak, že to situaci prospěje**

Chcete si promluvit a získat inspiraci, jak rozvíjet svůj tým, jak rozvíjet sebe? Napište nebo zavolejte Kateřině.



Kateřina Schediwá
tel.: +420 773 562 888
schediwa@akademiesro.cz