

Bob Nelson, Mario Tamayo

I PRÁCE MŮŽE BÝT ZÁBAVA

Snadné způsoby, jak zvýšit
energii, morálku a výsledky





Bob Nelson, Mario Tamayo

I PRÁCE MŮŽE BÝT ZÁBAVA

Snadné způsoby, jak zvýšit
energii, morálku a výsledky



Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude **restně stíháno**.

Bob Nelson, Mario Tamayo

I práce může být zábava

Snadné způsoby, jak zvýšit energii, morálku a výsledky

Přeloženo z anglického originálu knihy Boba Nelsona a Maria Tamaya *Work Made Fun Gets Done!: Easy Ways to Boost Energy, Morale, and Results*, 1. vydání, vydaného nakladatelstvem Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1333 Broadway, Suite 1000, v Oaklandu v Kalifornii, 94612, USA, 2021.

Copyright © 2021 by Bob Nelson and Mario Tamayo

First published by Berrett-Koehler Publishers, Inc. Oakland CA USA

All rights reserved.

Vydala Grada Publishing, a.s.

U Průhonu 22, 170 00 Praha 7

tel.: +420 234 264 401

www.grada.cz

jako svou 8538. publikaci

Odpovědná redaktorka Helena Malá

Grafická úprava a sazba Eva Hradiláková

Návrh a zpracování obálky Ondřej Mikulecký

Počet stran 208

První české vydání, Praha 2022

Vytisklo TISK CENTRUM s.r.o., Moravany

Czech Edition © Grada Publishing, a.s., 2022

ISBN 978-80-271-4916-2 (ePub)

ISBN 978-80-271-4915-5 (pdf)

ISBN 978-80-271-3285-0 (print)

Obsah

Předmluva	7
ÚVOD Éra zábavy na pracovišti	11
ČÁST I Zábava zaměřená na jednotlivce	21
KAPITOLA 1 Udělejte si z práce zábavu	23
KAPITOLA 2 Překvapení, zvyšování morálky a promyšlená gesta ...	37
ČÁST II Zábava zaměřená na vedení	47
KAPITOLA 3 Techniky managementu	49
KAPITOLA 4 Komunikace na schůzkách a v kanceláři	61
KAPITOLA 5 Uznání	71
ČÁST III Zábava zaměřená na tým	83
KAPITOLA 6 Virtuální práce	85
KAPITOLA 7 Hry, soutěže a závody	101
KAPITOLA 8 Teambuilding, týmy a výbory	117
ČÁST IV Zábava zaměřená na organizaci	129
KAPITOLA 9 Pracovní podmínky	131
KAPITOLA 10 Kancelářské prostory a design	145
KAPITOLA 11 Jídlo	153
KAPITOLA 12 Psi a domácí mazlíčci	161
KAPITOLA 13 Umění	167
KAPITOLA 14 Oslavy, narozeniny a výročí	175
KAPITOLA 15 Charity a dobrovolnictví	191
Závěr a průvodce diskusí	201
Poděkování	205
O autorech	207

*Mému milovanému synovi, Geoffreymu Davidu Tamayovi,
který si za svůj krátký život užil spoustu zábavy
věnované pomoci druhým.*

Předmluva

*„Lidé zřídka kdy uspějí,
pokud je nebaví to, co dělají.“*

—DALE CARNEGIE

Tato kniha je určena každému, kdo se chce v rámci práce víc bavit. Tato kniha se týká vaší vlastní činnosti, úkolů a odpovědnosti, se kterými se při práci setkáváte – zejména nudné, hloupé úkoly nebo velké, náročné projekty, které často odkládáte. Rovněž se týká činnosti vašeho bezprostředního týmu nebo nejbližších spolupracovníků, se kterými nejčastěji pracujete – stejně jako širší kultury, v jejímž rámci vaše organizace funguje.

Práce, která je zábavnější, je všeobecně jednodušší a příjemnější pro všechny – a vede k lepšímu výkonu.

Často jsme slyšeli: „Práce je vážná věc. Žádná společnost nepřijímá někoho za účelem, aby se bavil.“ Samozřejmě, že ne. Ale pokud je to možné, ukažte, že větší zábava v práci pomáhá, zlepšuje vztahy a morálku, a díky ní se lépe dosahují požadované výsledky. Má někdo námítky?

Práce a zábava byly historicky považovány za protiklady – předpokládalo se, že můžete buď pracovat, nebo se můžete bavit, ale nemůžete dělat oboje najednou – nebo na stejném místě. To, co děláte za plat, je práce a to, co děláte o víkend, je zábava. Většina z nás musí pracovat, aby si vydělala peníze na život, a někdy se nám zábava v práci, kterou děláme, zdá být luxusem, který si nemůžeme dovolit. Nebo můžeme?

Jednotlivcům čas v práci plyne rychleji, protože se z práce víc těší. Těší je, s kým pracují a čeho dosahují, vše ovlivňuje hrdost na svou práci, na sebe a na společnost. Výhody pro společnost jsou pak podstatné, protože podpora zábavného pracovního prostředí jí pomáhá stát se „vyhledávaným zaměstnavatelem“, což usnadňuje přilákání výkonných a talentovaných lidí, protože je jejich práce baví a ve výsledku zůstávají u společnosti delší dobu.

Institut Great Place to Work každý rok žádá tisíce zaměstnanců, aby hodnotily zkušenosti s faktory na pracovišti, například: „Toto je zábavné místo pro práci.“ V seznamu „100 nejlepších společností pro práci“ časopisu *Fortune* odpověděli zaměstnanci ve společnostech, které jsou

hodnoceny jako „skvělé“, drtivou většinou – v průměru 81 % –, že pracují v „zábavném“ prostředí. Plyne z toho ponaučení: „Zaměstnanci v nejlepších společnostech se baví nejvíce.“ Jinými slovy, nejvíce se baví tvůrci. A lidé, kteří se baví, bývají vysoce výkonní. Jsou to dvě strany stejné mince.

V „dobrých“ společnostech – těch, které se ucházejí o zařazení, ale nedosahují první 100 – uvedlo jen 62 % zaměstnanců, že se v práci baví. Tento rozdíl ve zkušenostech mezi „skvělými“ a „dobrymi“ společnostmi je překvapivě jedním z největších v celém průzkumu.

*„Neber život příliš vážně.
Stejně z něj nevyvázneš živý.“*

– ELBERT HUBBARD

Jedná se o přesvědčivá data, která podporují představu, že každá společnost by se měla snažit, aby byla práce pro zaměstnance v jejich organizaci zábavnější.

Proč se tedy stále většina lidí v práci nebaví? Je to naše puritánská pracovní morálka, kvůli které se cítíme provinile, když se bavíme? Je to náš strach z toho, že nás budou soudit, zesměšňovat nebo kárat – a zvláště pak náš šéf? Cítíme z podstaty, že dělat zábavné věci je „plýtvání časem“, ačkoli bychom mohli být víc produktivní? Možná má každý z nás v sobě všechny ty obavy.

Důvodů, proč nás práce nebaví, je mnoho. Ale všichni v této věci máme na výběr.

Bez ohledu na to, proč vás práce nebaví tolik, jak byste chtěli, vám tato kniha ukáže, jak podobné obavy řešit a jak učinit zábavu přirozenou a trvalou součástí vaší práce. To je totiž přesně to, co tato kniha nabízí jednotlivcům, týmům a společnostem. Práce jako zábava – pro každého zaměstnance na jakékoli pozici, v místě nebo na dálku – tedy snadnější práci.

*„Zábava je frivolní, to víme – pokud nechcete přilákat
a udržet si dobré zaměstnance a zákazníky.“*

– INC. MAGAZINE

Budeme řešit věci, které můžete udělat, aby se jakýkoli úkol – ať už se opakuje, je všední, nebo dokonce nudný – stal o něco snazším, protože se při něm bavíte. Zahrnuje to například vytvoření hry z úkolu pomocí výzvy, abyste ji zvládli dokončit do určité doby, nebo naplánování nějaké formy

odměny sami pro sebe, když je úkol úspěšně splněn. A čím víc toho budete dělat, tím víc zábavy při práci prožijete. Zábava na jednom úkolu nebo odpovědnosti se přelije do dalších úkolů a odpovědností, díky nimž budete zábavnější. Pozitivně to také ovlivní vaše okolí, aby si lépe užívali práci s vámi a chtěli si také vytvořit více zábavy při vlastní práci.

Možná by vás zajímalo: „Co když mám šéfa, který není moc zábavný?“ I přesto se můžete snažit, aby vaše vlastní práce byla zábavná, a můžete také být osobou, která pomáhá vnést zábavu do celého pracovního prostředí, které si ostatní mohou užít, a možná i přispět k tomu, že váš šéf bude chtít také více zábavy!

Samozřejmě je snazší se bavit v práci, pokud pracujete pro zábavnou společnost nebo alespoň máte zábavného manažera. Uvedeme příklady toho, co takové společnosti a manažeři pravidelně dělají, aby vytvořili zábavné pracovní prostředí, a jak můžete pobídnout manažera nebo ostatní ve vaší společnosti směrem k „zábavě“. A pokud jste manažer či generální ředitel nebo pracujete v oblasti lidských zdrojů, můžete si užít zábavu mnohem rychleji – a ideálně průběžně!

S jinou perspektivou a přístupem se můžete stejně snadno rozhodnout pro práci se zábavou, zlepšujte se v tom a pomozte vytvořit zábavné pracovní prostředí pro sebe a ostatní, se kterými pracujete. Výsledkem bude zjištění, že vás práce víc baví, víc v ní vyniknete a dokončíte ji rychleji a pravděpodobně budete i snadněji budovat svoji kariéru.

Zjistíte také, že zábavná práce je nakažlivá – ostatní se budou chtít připojit k práci s vámi a možná si od nich pak vezmete trochu té pozitivní energie a vzrušení zpět do vlastní práce. To je náš přínos pro vás, a proto jsme napsali tuto knihu. Ať žije zábava!

Bob Nelson
www.drbohnelson.com
Mario Tamayo
www.tamayogroup.com
San Diego, California

P.S. Pokud máte příklad zábavy v práci, o který byste se chtěli podělit a my ho případně zahrnuli do budoucího vydání této knihy, zašlete nám jej na bob@drbohnelson.com nebo mario@tamayogroup.com. Pokud se chcete dozvědět více o příkladech použitých v této knize, kontaktujte nás také. Mnohokrát děkujeme!

ÚVOD

Éra zábavy na pracovišti

*„Většina lidí se v práci žene za úspěchem a myslí si,
že jim to přinese potěšení. Pravda je, že teprve
díky pocitu štěstí v práci se stanete úspěšní.“*

– ALEXANDER KJERULF

Práce se historicky zaměřovala pouze na pracovní činnost, tj. úkoly a povinnosti, pro jejichž plnění jsme byli najati. Pokud jsme tyto úkoly a povinnosti provedli podle očekávání, dostali jsme výplatu. Jestliže jsme práci odvedli dobře ve stanoveném čase, dostali jsme zapláceno více. A pokud jsme odváděli dobrou práci dostatečně dlouho, možná jsme byli i povýšeni. Během naší kariéry jsme vydělali více peněz a mohli jsme podporovat naše rodiny, kupovat domy a pohodlně žít. Měli jsme jistotu, prestiž a vliv. Život byl dobrý! Když jsme se chtěli bavit, omezili jsme zábavu v našem osobním životě na víkendy, kdy jsme se věnovali koníčkům a zájmům, trávili čas s rodinou, přáteli a podobně smýšlejícími lidmi. Postupem času jsme od práce ale očekávali více.

Nakonec trávíme většinu času v práci. Znamená to tedy, že bychom na pracovišti měli dostat víc než jen výplatu? Výhody byly rozšířeny o zdravotní péči, dovolenou a péči o děti. Začali jsme se stykat se spolupracovníky i mimo pracovní dobu.

V posledních letech se očekávání týkající se práce a zaměstnavatelů dále rozšiřovala. Generace mileniálů – v současné době největší generace pracujících – přinesla větší očekávání ohledně jejich pracovních míst a jejich zaměstnavatelů. Přední příčku na jejich seznamu priorit zaujímá zábava. Podle zprávy Future Workplace hodnotí 39 % profesionálů v oblasti lidských zdrojů mileniály jako ty, kteří „milují zábavu“, což překonává pouze pojem „technicky zdatní“, který byl v průzkumu u 86 % respondentů zařazen mezi nejlepší atributy mileniálů.

„Zábava je jednou z nejdůležitějších – a nedoceněných – ingrediencí v každé úspěšné společnosti.“

– RICHARD BRANSON

Co se však myslí zábavou v práci? Jedna definice uvedená ve zprávě o výzkumu společnosti Deloitte Consulting uvádí, že zábavné pracovní prostředí „záměrně povzbuzuje, iniciuje a podporuje řadu zábavných a příjemných aktivit, které pozitivně ovlivňují přístup a produktivitu jednotlivců a skupin“. Jde o mnohem víc než mít v místnosti pro zaměstnance ping-pongový stůl, v ledničce sodu zdarma a příležitostnou party v kanceláři. Jde o „skutečné zakotvení atmosféry zábavy. Budování smysluplné práce v přátelském prostředí naplněném příležitostmi k profesnímu růstu, které podporuje řízení a důvěryhodné vedení, se stává stále větší nutností pro organizace, které chtějí prosperovat.“

Autoři této zprávy z výzkumu popisují pracoviště jako „zesílený sociální podnik“ a jdou tak daleko, že „se zábava na pracovišti stává formou konkurenční výhody“. Označili rok 2020 jako „éru zábavy na pracovišti“.

PROČ JSME NAPSALI TUTO KNIHU

Tuto knihu jsme napsali, abychom reagovali na rostoucí očekávání lidí, že jejich práce bude zábavná. Chtěli jsme koncept vyjmout z říše snů a nejasných představ, o kterých se téměř nemluví, a konkrétně ukázat, jak může každý zaměstnanec, manažer, tým nebo organizace systematicky začlenit zábavu do individuální a týmové práce a učinit ji součástí celé organizační kultury. A chtěli jsme se podělit o vlastní zábavné zážitky ze zaměstnání, protože zábava je nedílnou součástí toho, kým jsme jako lidé.

Mario a Bob se poprvé setkali na týdenním setkání společnosti, který se konal ve světě Walta Disneyho v Orlando na Floridě. Oba jsme právě začali pracovat pro společnost The Ken Blanchard Companies, jejíž zakladatel, dr. Ken Blanchard, byl spoluautorem nejprodávanější knihy s mnohamilionovým nákladem *Minutový manažer* (Omega, 2018). Mario byl projektový manažer a podřízený Boba, který byl viceprezidentem pro vývoj produktů.

Spolupracovali jsme s více než tuctem zaměstnanců na vývoji školicích materiálů pro management, např. příručky pro facilitátory, pracovní sešity pro účastníky, a různých podpůrných materiálů, jako jsou hodnocení,

tréninková videa, programy a audionahrávky. Byla to obecně zábavná práce, protože jsme si ji zábavnou udělali a celé oddělení si při vzájemné spolupráci užilo spoustu zábavy. Díky zábavě byla naše práce jednodušší a příjemnější a vytvořila mezi našimi zaměstnanci dobrou náladu, která zmírnila stres a obavy. Také to umožnilo otevřenější komunikaci, lepší řešení problémů a kreativitu, to vše bylo zásadní pro spolupráci při překonávání výzev a omezení na našich pracovních místech a přineslo i snadnější řešení vzniklých problémů. Když došlo k chybám, vzali jsme je s rozvahou. V jednom případě Mario a jeho tým nechali překlep v publikovaném produktu, protože se příliš spoléhali na automatickou funkci softwaru pro kontrolu pravopisu, který používali. Slovo manažer skončilo hláskováním „manger“ (koryto) v celém produktu, který už byl vytištěn – nakonec to byla chyba za 10 000 dolarů. Mario s obavou upozornil Boba na chybu. Ten, místo toho, aby se naštvál nebo rozčílil, řekl: „Nejlepší lekce, kterou můžeš dostat! Vsaďím se, že takovou chybu už neuděláš!“ A opravdu ji už nikdy neudělal. Po několika měsících práce s Bobem si Mario uvědomil, že se mu nezmínil o třítydenní dovolené v Evropě, kterou chtěl překvapit svou ženu. Zeptal se Boba, jestli by si mohl vzít volno z práce, i když ještě nemá na dovolenou nárok. Ačkoli politika společnosti předepisovala jiný postup, Bob dovolenou schválil s argumentem: „Mario odvedl skvělou práci a jsem přesvědčen, že v tom bude pokračovat i nadále. Víc mě zajímá to, co udrží jeho motivaci, než následovat předpisy.“

Zatímco Mario, velký fanoušek Elvise Presleyho, byl pryč, Bob zarámoval a poskládal 1,8 m dlouhý plakát krále rock and rollu, který měl Mario na zdi kanceláře. Když se Mario vrátil z dovolené, byl překvapen a potěšen, když viděl Elvise Presleyho v matném rámu na zdi. Nebyla to jediná Bobova akce. Po celá léta pokaždé, když Bob cestoval za prací nebo přes Memphis (Elvisovo rodné město), přivezl Mariovi nějaké upomínkové předměty s motivem Elvise.

*„Ten, kdo nezažívá zábavu a radost každý den,
potřebuje změnit svůj život.“*

– GEORGE MATTHEW ADAMS

Neustále jsme dělali zábavné věci. Pozvali jsme do našeho oddělení masérky a hypnotizéry, odpoledne jsme odcházeli z práce, abychom koukali na filmy, a dokonce jsme náš tým odvezli do Disneylandu v limuzíně s řidičem,

který byl imitátorem Elvise. Společně jsme vytvořili parodie a natočili videa. Jedno obzvláště vtipné video určené pro nové zaměstnance představovalo našeho správce, který předváděl formou klasické stand-up comedy hodnoty a produkty společnosti. Možná si to pak přečtete a pomyslíte si: „Dobře, ale zaprvé mě moje společnost nepošle do Disney Worldu a zadruhé – jak mám teda pracovat?“ Odpověď zní: „Získali jsme právo na zábavu, protože jsme odvedli skvělou práci – a hodně z ní.“

Pamatuji si, jak Bob jednou mluvil s protějškem u významné konkurenční společnosti a popisoval schopnosti a produkci oddělení, a ten mu řekl: „Kdyby můj šéf věděl, čeho všichni dosahujete, přišel bych o práci!“ Účinkující se rádi baví a zaslouží si zábavu.

O několik let později členové oddělení poctili, a zároveň vypekli Boba tím, že vydali jeho jménem knihu a usmívali se z jejího obalu, autorem byl Bob a kniha nesla název *If I'm in Charge Here, Why Is Everybody Laughing?* (*Proč se všichni smějí, když to tady mám na starost já?*) – byla kompletní i s vtipnými výpověďmi a citacemi.

Asi po deseti letech jsme nakonec oba firmu Blanchard opustili, ale zůstali jsme přáteli a kolegy. I o třicet let později jsme spolu stále v kontaktu. Bobova manželka Jennifer říká: „Je úžasné, co všechno zvládnou, protože jediné, co slyším, když spolu pracují, je jejich smích!“ Tvrdě a hodně pracujeme, ale vždy se při tom bavíme!

JAKÁ JE NAŠE FILOZOFIE

Naše filozofie zábavy při práci je, že je možné, aby se každý zaměstnanec bavil a měl z toho užitek. Tady je několik úkolů a věcí, které vám mohou na vaší cestě pomoci:

#1: Buďte hraví; vyberte si zábavu. Věříme, že zábava v práci je otázkou volby. Ber svou práci vážně, ale sám sebe lehce. Pokud začnete se zábavným přístupem, najdete u těch, se kterými pracujete, více než pravděpodobně ochotné publikum, díky kterému bude zábava snazší. Jak údajně řekl Abraham Lincoln: „Většina lidí je tak šťastná, jak šťastná se rozhodla být.“

#2: Buďte otevření a flexibilní. Víme, že je snadné se v práci bavit, pokud se tak nastavíte, ale musíte být také otevření tomu, co ostatní, se kterými pracujete, považují za zábavu. Pokud si z této knihy odnesete pouze jednu věc,

pamatujte na toto: Řiďte se naším principem zábavy – zajistěte, aby byla bezpečná a přínosná pro všechny. To, co jeden považuje za zábavné, nemusí pro druhého mít se zábavou nic společného. Musíte být tedy do jisté míry flexibilní, přijmout a povzbudit typ zábavy ostatních.

V doktorském výzkumu na téma zábavy při práci zjistila Tiffany McDowellová například to, že muži na úřednických pozicích uvedli, že se v práci bavili, když se „spojili s ostatními“, zatímco ženy na úřednických místech považovaly práci za zábavnou, když „dělaly něco, v čem byly dobré“ nebo „dělaly kreativní práci“. Dělníci však vnímali práci jako zábavu, když si „práci užívali“ a když „mohli v práci využít vlastní iniciativu“, zatímco ženy na dělnických místech považovaly práci za „zábavnou, když cítily, že skutečně prací dosáhly něčeho hodnotného“. A různé pohledy na zábavu mezi zaměstnanci se liší také podle věku, osobnosti, národnosti a mnoha dalších faktorů. To, co je pro někoho zábavné, nemusí být zábavné pro ostatní, takže musíte lépe poznat ty, se kterými pracujete, a umožnit jim svobodu a flexibilitu, aby se bavili způsobem, který ocení.

#3: Experimentujte; zkoušejte nové věci. Součástí toho, co dělá něco zábavným (a vtípným), je prvek překvapení, jeho svěžest a kreativita. Přemýšlejte mimo konvence, co by se dalo udělat jinak. Zeptejte se: „Co v této situaci očekávají ostatní?“ A pak udělejte opak nebo alespoň něco jiného, než co se událo vždy v minulosti.

#4: Učte se, vylepšujte a znovu opakujte. Bez ohledu na to, o jakou formu zábavy se pokusíte, můžete se z toho poučit. Co fungovalo a co ne? Pokud byste to udělali znovu, co byste změnili nebo vylepšili? Stejně jako vyprávění vtípu vyžaduje praxi, načasování a nuance, stejně tak jakýkoli jiný pokus o zábavu a humor! Čím více na tom budete pracovat, tím lépe se vy i vaši spolupracovníci budete bavit, a přitom budete stále pracovat.

#5: Buďte trpěliví. Pokud ostatní, se kterými pracujete, hned nepřijmou nápad na zábavu nebo se neúčastní – vydržte! Pozvěte a povzbudte jejich nápady na zábavné věci v práci. Vyhledejte příznivce v rámci organizace, možná vašeho manažera, nebo dokonce někoho výš. Třeba zjistíte, že má „zábavnou“ osobnost a oceňuje toto téma.

A co se týče věcí, které by se neměly dělat, to jsou v podstatě zrcadlové opaky toho, co by se mělo dělat (co je potřeba dělat):

#1: Nevnučujte zábavu ostatním. Zábava musí být bezpečná; ostatním ji nelze nutit. Nikdo by neměl být nucen k účasti na aktivitě, kterou ostatní považují za „zábavnou“, pokud nechce. Jak říká Wai Poc, trenér v San Francisku v Kalifornii: „Nucená zábava není zábava. To, co vyhovuje vám a vašemu pracovnímu prostředí, je zábava. Vždy mi vadilo, když společnost, pro kterou jsem pracoval, prováděla „zábavnou“ činnost. Vždycky jsem měl pocit: „Skvělé, takže to má být zábava, a přesto jsem se cítil nucen nasadit šťastný výraz.“ Nevnučujte nikomu zábavu, ale místo toho mu umožněte účastnit se, pokud mu to vyhovuje – a podpořte ho v tomto procesu. Jak zajistíte, aby se lidé cítili dobře a zažili zábavu? Dostávat, poznávat a učit se, co je baví, a povzbuzovat je k tomu.

#2: Nebuďte přísní a předvídatelní. Nenařizujte, co je zábavné, nebo že se to má odehrát v práci. Nesnažte se dávat zábavě pravidla. Nebuďte dozorcí zábavy. Umožněte lidem, aby byli tím, kým jsou, a dělejte to, co chtějí, aby se bavili. A nenapomínejte ani netrestejte lidi, pokud se pokus o „zábavnou“ aktivitu rozpadne, ale spíše je povzbudte, aby se poučili ze zkušenosti a příště vyzkoušeli něco jiného. (Nebo aktivitu opakujte, jestli zafungovala dobře!)

#3: Nedělejte stále stejné věci. Pokud je rozmanitost kořením života, pak máte díky zábavě v ruce kořenku! Dovolte si trochu lenosti a nebojte se zkoušet nové věci. Pokud se skupina začíná bavit, změňte plány podle vývoje situace. Neexistuje žádná záruka, že všechny – nebo jakékoli – vaše nápady budou fungovat, ale pokud se při tom budete bavit, máte napůl vyhráno!

#4: Nezapomeňte se poučit ze zábavných věcí, které jste vyzkoušeli. Aby se v čemkoli zlepšili, musíte si zrekapitulovat, co se stalo, co šlo dobře a co by se dalo vylepšit. Tak je tomu i v případě zábavy při práci. Udělejte si čas a zvažte, co jste udělali a jak byste to mohli příště udělat lépe.

#5: Nevzdávejte to. Čím více zábavy vytvoříte, tím snáze se ostatní připojí a zábava se v určitém okamžiku stane součástí vaší pracovní kultury, kterou každý ocení a očekává! Podle našich zkušeností je zábava nakažlivá a ostatní se budou chtít účastnit, přispívat, jak uznají za vhodné, a nakonec se stát hlavními tvůrci zábavy.

*„Pokud tým zbavíte týmové práce,
je to jen práce. Kdo ji ale chce?“*

– MATTHEW WOODRING STOVER

OBSAH KNIHY

Tato kniha je rozdělena do čtyř sekcí zaměřených na příklady zábavy na čtyřech úrovních: individuální, vedoucí, týmová a v rámci organizace.

Zábava zaměřená na jednotlivce. První část knihy se zaměřuje na zábavu při vlastní práci, která je výchozím bodem pro dané téma. Dokud si každodenní úkoly nebudete moci zpříjemnit, nikdy se nebudete moci bavit při práci s ostatními nebo ve skupině.

Zábava zaměřená na vedení. Druhá část knihy pojednává o tom, co může každý manažer nebo vedoucí udělat, aby začlenil zábavu do práce u svých zaměstnanců. Manažeři více než kdokoli jiný udávají tón v práci, takže je pro ně důležitá zodpovědnost za to, aby práce ve skupině byla zábavná a aby byla zábavná i společná práce.

Zábava zaměřená na tým. Třetí část knihy zkoumá všechny zábavné věci, které můžete dělat jako součást týmu nebo pracovní skupiny, což je podstatné! Opět platí, že pokud do pracovní skupiny vnesete zábavný přístup k práci a budete hledat příležitosti k začlenění zábavy, zasáhnete do skupinového přístupu a umožníte větší zábavu i při společné práci.

Zábava zaměřená na organizaci. Čtvrtá a největší část této knihy pokrývá množství aktivit, událostí a strategií, které můžete použít k povzbuzení v jakékoli organizaci – a k legitimizaci – větší zábavy při práci. Čím více zábavy bude možné schválit praktikami, zásadami a tradicemi, tím větší je pravděpodobnost, že se stane součástí kultury vaší organizace, tj. „jak tady budeme věci dělat“.

JAK VYTVOŘIT ZÁBAVNOU PRACOVNÍ KULTURU

Všechny organizace jsou tvořeny jednotlivci, takže nejzákladnější změna nastává na této úrovni. Kulturu zábavy však nelze udržet a rozvíjet bez podpory vašeho manažera a nadřízených v organizaci.

*„Pokud máš rád svou práci, máš vnitřní klid
a fyzické zdraví, budeš mít větší úspěch,
než si dokážeš představit.“*

– JOHNNY CARSON

Pokud chcete, aby byla zábava nedílnou součástí vaší pracovní kultury, musí jednotlivci (1) vědět, že zábava je důležitá, (2) znát možnosti zábavy nebo způsoby, jak vnést zábavu do práce, a (3) vytvořit prostředí podporující zábavu. Vzhledem k tomu, že organizace a její vedení systematicky podporují zábavnější postupy a činnosti – a v ideálním případě se aktivně účastní –, v průběhu času dojde ke změně, takže zábava se stane součástí kultury organizace, tedy jednou z očekávaných norem organizace a všech jejích členů, pokud jde o „jak to tady děláme“.

Jestliže jste vůdce bez titulu, můžete dělat věci v pracovní skupině a najímat další zábavné lidi, aby zahájili hnutí „zdola“. Trvá to déle, ale můžete získat hybnou sílu pro změnu. Jste-li vedoucí nebo manažer, bude to mít na vaši pracovní skupinu podstatnější dopad. A pokud pracujete v oblasti lidských zdrojů či jste ředitelem nebo zastáváte vyšší post, máte větší sféru vlivu, takže váš dopad může být širší a můžete pomoci vaší organizaci ke změně ještě rychleji. Chovejte se vy sami zábavně a ostatním dejte implicitní svolení, aby dělali totéž. Nápady a příklady, které následují v této knize, vám poskytnou vhled do toho, co ostatní úspěšně realizovali a co můžete udělat také vy!

JAK NEJLÉPE VYUŽÍT TUTO KNIHU

Tato kniha je zamýšlena jako zdroj pro průběžné odkazy na nápady, které je třeba vyzkoušet, a vodítko pro vaše vlastní akce. Lze k nim získat přístup, když hledáte něco nového a jiného, nebo je můžete předat ostatním, aby vybrali nápady, které by chtěli vyzkoušet sami nebo jako skupina. Knihu může dostat do ruky třeba osoba, kterou nic z toho „nezíská“, a stále pracuje mimo rámec a očekávání v pracovní době, osoba, jež má pocit, že ve vážném podnikání není místo pro zábavu. Ať už ji použijete jakkoli, jsme přesvědčeni, že tato kniha poskytne nepřetržitý zdroj možností pro vás, váš tým a vaši organizaci. Každý se můžeme rozhodnout, že si z práce uděláme legraci, stejně jako se můžeme rozhodnout, že budeme v práci nešťastní