



Schrony

Kiedy przychodzi informacja o zmianie, najczęściej czujemy się zaskoczeni. Co zrobić, aby dostrzec korzyści ze zmiany?

Właściwie to, że wszystko się zmienia, że najbardziej stałą rzeczą jest zmiana – wiemy wszyscy. Już około 500 lat p.n.e. Heraklit z Efezu powiedział swoje sławne „Panta rhei – wszystko płynie, wszystko na świecie jest zmienne, płynne, nietrwale”. Oczywiście, jeśli zmiany są powolne i spokojne – przystosujemy się do nich łatwiej. Cała sprawa się komplikuje w sytuacji, kiedy mamy do czynienia ze zmianą większą, i co jeszcze gorsze, szybką.

Dlaczego zmiana boli?

Większość ludzi czuje się bezpiecznie w znanym otoczeniu. Lubią przewidywalność, a nawet rutynę. Swojskie wzorce gwarantują przetrwanie, łatwiej także o powtarzalną receptę na sukces. Dążymy zatem do utrzymania status quo, bo to ono doprowadziło nas do punktu, w którym się dziś znajdujemy.

Warto zauważyć, że większość reakcji negatywnych pojawia się intuicyjnie. Odczuwamy je w całym ciele, w głowie, w sercu, w żołądku. W pierwszej reakcji zapominamy, że zmiany mogą naładować cały zespół entuzjazmem

tak, jak powietrze po burzy jest naładowane ozonem.

Zmiana prawie zawsze powoduje wzrost niepokoju i zachęca do stosowania postaw unikowych. Opór wobec zmian to reakcja naturalna. Boimy się podziału na wygranych

	Postawa bierna	Postawa aktywna
Postawa negatywna	<p>OFIARA stawia bierny opór, odczuwa gniew, uważa, że straciła, bądź straci na zmianie; często, wraca do starych sposobów działania</p>	<p>KRYTYK szuka potencjalnych przyczyn niepowodzeń, kwestionuje sens i konieczność zmian, nie dostrzega pozytywnych ich efektów</p>
Postawa pozytywna	<p>OBSERWATOR stoi z boku, unikając angażowania się, czeka na to, co zrobią inni. Czekają na decyzję, czasami z nadzieją, że jeśli będzie stać z boku zmiany go nie obejmą</p>	<p>NAWIGATOR dostrzega w zmianie szansę, aktywnie szuka sposobów wprowadzenia usprawnień, ograniczenia negatywnych reakcji, szuka i oferuje wsparcie</p>

i przegranych w związku ze zmianą i tego, że możemy należeć do tej drugiej grupy. Zmiana zawsze pociąga za sobą negatywy i pozytywy. Jednak tak naprawdę większość ludzi zauważa o wiele więcej negatywów niż pozytywów (nawet w stosunku 8:2).

Warto zauważyć, że wszystkie te postawy są uprawnione, czyli mają prawo się pojawić. Ważne tylko, aby nie utknąć w którejś negatywnej na zbyt długi czas. Często reakcja pracowników na zmiany wprowadzane w przedsiębiorstwach daje się sprowadzić do pewnego cyklu. Najpierw, by ochronić się przed konsekwencjami, ludzie negują potrzebę zmiany. Mówią głośno, choć zwykle w kuluarach: „Co oni wymyślili? To bez sensu!”. Czasami duszą w sobie obawy, myśląc: „No to już po mnie! Albo mnie zwolnią, albo będę musiał harować za dwóch!”. Pojawia się wewnętrzny opór: „No dobrze, ale mnie w to nie mieszkajcie”. Następnie przychodzi bierna akceptacja, która prowadzi do uczenia się zmiany. Dopiero potem następuje przyswojenie zmiany i jej docenienie.

Wszystko się zmienia, a w świecie biznesu nawet musi się zmieniać. Różnego rodzaju zmiany mają na celu dopasowanie się organizacji do coraz wyższych wymagań



czy wiatraki?

Negatywne odczucia wobec zmian	Pozytywne odczucia wobec zmian
obawa i niepokój stres szok i złość chaos i niepewność apatia utrata poczucia własnej wartości zburzenie kontaktów międzyludzkich porzucenie przeszłości dekoncentracja brak zrozumienia	entuzjazm szansa wyzwanie motywacja nowa wiedza rozwój umiejętności przetrwanie wynagrodzenie spełnienie nowe doświadczenia

rynkowych, przeciwdziałanie konkurencji, sprostanie coraz większym wymaganiom klientów oraz rozwój pracowników, poprawę warunków pracy, np. poprzez nowe technologie, zmniejszenie kosztów, zwiększenie zysków i wiele innych. Trudno wyobrazić sobie organizację, która stoi w miejscu. W sytuacji, kiedy „cały świat jedzie szybkim samochodem” stanięcie w miejscu, chociażby na krótko, oznaczałoby cofnięcie się o epokę. Dlatego warto zaakceptować organizację zmieniającą się, a także aktywnie budować kulturę zmian (nawigator), znaj-

dować dla siebie korzyści ze zmiany i cieszyć się z przynależności do takiej organizacji.

Zatem, kiedy przychodzi zmiana, analizuj ją dzieląc na trzy:

1. sprawy emocjonujące, ale bez praktycznego znaczenia
2. rzeczywiste zagrożenia
3. SZANSE!!!

Skoncentruj się na pozytywnych aspektach nowej sytuacji. Każda, najtrudniejsza nawet sytuacja je ma, ale zbyt rzadko to dostrzegamy przestraszeni nowością, gwałtowną propozycją, zmianą. Warto pamiętać – zawsze są i te złe, i te dobre strony. Szukaj dobrych, a unikniesz złych. Przyjmij wobec zmiany postawę pozytywną i aktywną zarazem, a wtedy zmiana będzie Twoją szansą! Będziesz należał do tych, którzy budują wiatraki!

Halina Świątek
trener KALKSTEIN

Centrum Szkoleniowe Kalkstein – Kompleksowe rozwiązania szkoleniowe na miarę XXI wieku
www.kalkstein.pl

kalkstein.pl
profesjonalizm bez monotonii

„Kiedy wieją wichry zmian – jedni budują schrony, a inni wiatraki!”
– zastyszane