

“Zmiana – co zrobić by się powiodła”

Świat zmienia się nieustannie, a my musimy za nim nadążyć, czy to w życiu zawodowym (aby nie stracić wypracowanej pozycji na rynku), czy w życiu prywatnym (dążąc do rozwoju i poprawy bieżącej sytuacji). Świetnie oddaje to znane przysłowie: „Kto stoi w miejscu ten się cofa”.

Żadne dwie zmiany, choćby odnosiły się do tego samego problemu, nie są takie same. Dzieje się tak dlatego, że każda sytuacja jest inna i my jesteśmy różni – mamy odmienne doświadczenia, wiedzę i oczekiwania. Dlatego nasze reakcje będą odmienne. Zrozumienie psychologicznych aspektów wdrażania zmian ma kluczowe znaczenie dla powodzenia procesu.

Na początek, najważniejsze to dobrze zrozumieć “dlaczego” potrzebna jest zmiana. Jeśli znamy i rozumiemy co dana zmiana ma na celu, czemu ma służyć, wtedy łatwiej będzie nam zaakceptować i przygotować się do poszczególnych kroków w jej realizacji, a także do osiągniętego efektu tych działań.

Nasze nastawienie i sukces wprowadzania przemian zależą oczywiście od tego czy są one przez nas oczekiwane, czy też jesteśmy zmuszeni się im poddać.

W pierwszym przypadku, odczuwamy najczęściej przyjemne podekscytowanie a towarzyszący takiej sytuacji stres jest dla nas pozytywny. Czujemy przypływ energii i motywację do działania. A po wykonaniu zadania wracamy do równowagi odczuwając odprężenie i satysfakcję. Niektórzy tak bardzo lubią ten „dobry stres” i towarzyszący mu przypływ adrenaliny, że sami go w sobie wyzwalają, uprawiając na przykład sporty ekstremalne. Jakie jeszcze inne zmiany w naszym życiu mogą go wywoływać? W zasadzie każda zmiana na lepsze, na przykład: stylu życia, pracy, miejsca zamieszkania, awans, narodziny dziecka, ślub, itd.

W drugiej sytuacji, kiedy zmiana zostaje nam narzucona, wtedy często towarzyszy nam stres negatywny. Proces akceptacji i przygotowań do realizacji zmian jest w tym przypadku trudniejszy. Automatycznie odrzucamy i opieramy się idei transformacji naszego dotychczasowego trybu życia i z góry uznajemy ją za bezsensowną i nie potrzebną. Dotyczy to zmian, które wymagają od nas wysiłku i przeformułowania naszego dotychczasowego myślenia i funkcjonowania. Jednym z przykładów może być reorganizacja w zakładzie pracy, konieczność przeprowadzki w poszukiwaniu zatrudnienia, itd.

Należy pamiętać, że zmiana jest procesem. Nie da się jej wprowadzić z dnia na dzień. W zależności od naszego przygotowania będzie to proces krótszy lub dłuższy, ale zawsze potrzebny jest czas na jego przeprowadzenie. John Kotter z Harvardu, jeden z najbardziej popularnych autorytetów w zakresie przywództwa i zmian, stwierdził, że zmiany muszą być przeprowadzane w kilku etapach, a to musi potrwać. Pominięcie któregoś z nich tworzy tylko złudzenie przyspieszenia procesu i nie gwarantuje jego powodzenia. Zgodnie z przysłowiem „Krok po kroku a przejdiesz świat w pół roku!”.

Dla tych, którzy pragną podejść do problemu zmian w sposób przemyślany polecam model ADKAR. Jest to bardzo prosty model pokazujący, jakie są najważniejsze kroki gwarantujące sukces w realizacji przemian:

1. Świadomość – musimy być świadomi dlaczego potrzebna jest zmiana.
2. Pragnienie - by przystąpić do wprowadzania zmiany musimy czuć się zmotywowani i jej pragnąć (albo dlatego, że jest ona tak atrakcyjna, albo ponieważ istniejąca sytuacja jest dla nas nieciekawa, lub z obu tych powodów).
3. Wiedza – jest nam potrzebna by wiedzieć jak i co zmieniać.

4. Umiejętność – nowe umiejętności są nam niezbędne, aby w pełni odnaleźć się w nowej sytuacji i wykorzystać je w praktyce.
5. Wzmocnienie – musimy mieć poczucie, że nasz trud się nam opłacił (uczucie nagrody). W przeciwnym wypadku, kiedy ani my ani nasi bliscy czy współpracownicy nie będą zadowoleni, jest wysoce prawdopodobne, że powrócimy do starych wzorców zachowań i do poprzedniej sytuacji (o ile będzie to możliwe).

Zmiany w pracy, w otoczeniu, w zespole, relacjach z ludźmi lub w domu wywołują neurologiczne i fizjologiczne reakcje, których człowiek nie kontroluje. Neurobiologia potwierdziła wrażliwość mózgu na zmiany i rozwój. Zostało udowodnione na przykład, że zmiany organizacyjne w pracy są postrzegane przez pracowników jako zagrożenie utraty stanowiska czy nawet zatrudnienia. Odczuwany stres jest rejestrowany w mózgu w tych samych obszarach co ból fizyczny. Dlatego zwłaszcza niechciane zmiany wywołują zazwyczaj takie niepożądane uczucia jak strach, niepokój i potrzebę opieki. Są to reakcje bardzo naturalne, za które odpowiada najstarsza ewolucyjnie część ludzkiego mózgu zwana popularnie „mózgiem gadzim”. Odpowiada on za nasze podstawowe reakcje w przypadku np. zagrożenia, uczucia głodu i pragnienia, potrzeby seksu.

Rozwój wiedzy na temat mózgu i jego funkcji pozwolił na stworzenie w ostatnich latach rozwiązań pomagających ludziom radzić sobie z tymi negatywnymi reakcjami, czyli strachem i oporem na zmiany. Coraz częściej popularne stają się między innymi odpowiednie techniki i metody, które umożliwiają przełączenie pracy mózgu z części „gadziej” na obszar kory mózgowej. Ta najmłodsza ewolucyjnie część mózgu jest odpowiedzialna za zarządzanie emocjami, dostosowywanie się do zmian, innowacyjność i kreatywność.

Coaching wykorzystuje tę wiedzę. Dzięki niemu łatwiej przygotować efektywną strategię wprowadzania zmian dostosowaną do konkretnej sytuacji. Zrozumienie i doświadczanie procesu zmian, zależy od naszej sytuacji w życiu prywatnym, naszego dotychczasowego doświadczenia i wewnętrznego systemu wartości. To co dla jednej osoby jest motywujące, dla drugiej wcale być nie musi. Na sesjach stosowane są również ćwiczenia uruchamiające naszą wyobraźnię oraz pozytywne i kreatywne podejście do zmian.