



ZINKA KOSEC,
Akademija Akcija, zavod za aktivni razvoj

IŠČIMO SPREMEMBE POVSOD

Vprašanje, ki se pogosto postavi ob uvedbi sprememb v organizaciji je, ali najprej pripravimo sodelavce in nato spremenimo okolje, ali sprejmemo in oblikujemo spremembo, torej najprej okolje in nato se na to spremembo »privadijo« tudi delavci?



Seveda lahko začnete s spremembami v okolju, vendar je pomembno, da to prej predebatirate s svojimi zaposlenimi. Osnovno pravilo komunikacije je, da si informacije, ki jih zaposleni nimajo, pri predvidevanjih ustvarijo sami in žal te navadno niso pozitivne (saj je čustvo, ki jih spremlja, strah). Bolj ko so vsebine sprememb transparentne, večja verjetnost je, da ji bodo zaposleni prisluhnili, kar pa še ne pomeni, da jih bodo sprejeli. Sprejeli jih bodo takrat, ko bodo ugotovili, da imajo od teh sprememb lahko koristi. Zato je pomembno pri predstavljanju

sprememb upoštevati interese nagovorjenih zaposlenih.

Gotovost v času sprememb

Največja skrb zaposlenih je navadno, da se bo njihova dosedanja situacija poslabšala. V teh situacijah navadno vsakega zaposlenega v prvi vrsti skrbi njegovo delo in vsebine, ki se dotikajo njegovega delovnega mesta. Da bo to prineslo večji dobiček organizaciji navadno ni informacija, ki jo zaposleni želijo najprej slišati, pa se ta prepogosto podaja kot najpomembnejši argument. Prav je, da se eko-

nomska smotrnost pri spremembah seveda upošteva, vendar zaposleni (še posebej, če pri dobičku niso udeleženi) ne bodo zaradi tega bolj sledili spremembi. Torej predstavite prednosti, ki jih bodo občutili v vsakdanjem delu.

Ob spremembi naj bo tudi nekaj stalnega

Oseba, ki sporoča informacije, naj bo oseba, ki ji ljudje zaupajo in je med njimi, da imajo zaposleni občutek, če se znajdejo v slepi ulici, se bodo lahko poiskali pomoč pri tej osebi. Včasih se zgodi, da z

najboljšimi nameni organizacija najame dobre zunanje strokovne sodelavce (npr. za IT) in ti razložijo ter poučijo zaposlene o vsebinah sprememb. Nato pa ti gredo in delavci ostanejo sami. To ni najboljši občutek. Zato zaposleni potrebujejo ob uvedbi sprememb neko stalnico, npr. sodelavca, ki mu zaupajo, in poiščejo nasvet pri njem kadar koli. Stalnice so tiste stvari, ki posamezniku dajejo moč, da vztraja pri spremembi, na izbranem področju. Šele ko ena sprememba postane stalnica, lahko razmišljamo o novi. Ko pa je teh stalnic preveč, se človek izgubi, najslabše je, če izgubi svojo (profesionalno) samozavest.

»dogaja« boste s preklapljanjem med službo in zasebnostjo imeli manj težav, saj vas bodo dejavnosti zasebnega časa zvale iz službe. Če bo vsebin malo ali pa vam te ne bodo prijetne, boste najbrž bolj z mislimi ostajali v delovnem okolju. Torej tu se lahko vprašamo, kaj je vzrok in kaj posledica.

Sprememba prioritet ali vrednot

Ena izmed težjih sprememb, ki jih posameznik lahko izpelje, je sprememba lastnih prioritet ali vrednot, še posebej se pojavljajo izzivi, ko te prioritete kažete s svojim vedenjem v okolju, ki tega ni vajeno. Na primer, ko se odločite, da boste

sljivo, saj smo bili priča, kako so se stvari obrnile dobesedno čez noč. Ne samo, da smo bili temu priča, tudi ukrepe smo vsi močno občutili. Občutek negotovosti v ljudeh je posledično enormno močen. Ljudje porabljajo veliko energije, da se na to odzivajo, se privajajo na novo realnost in se trudijo stvari postavljati na novo. Če smo prej imeli načrt izvedbe, imamo zdaj načrt izvedbe A, B, C in D. Vse te načrte je treba pripraviti, vse te načrte je treba poznati, jih skomunicirati z deležniki in v realnem času med njimi preklapljati. Ljudje so ob tem res zelo obremenjeni, pod pritiskom situacije pa si nihče ne upa potožiti, da ne zmore. Najpogosteje se

Stalnice so tiste stvari, ki posamezniku dajejo moč, da vztraja pri spremembi na izbranem področju. Šele ko ena sprememba postane stalnica lahko razmišljamo o novi. Ko pa je teh stalnic preveč, se človek izgubi, najslabše je, če izgubi svojo (profesionalno) samozavest.

Delo/življenjsko ravnovesje

Pogosto slišim ljudi potarnati, da popoldan ne morejo odmisliiti skrbi iz službe, pa naj si še tako prizadevajo za to, pogosto ves popoldan ali večer premlevajo, kako se bodo odzvali sodelavci/nadrejeni na določene situacije ali njihovo opravljeno delo. V takšnih situacijah navadno predlagam eno od dveh rešitev osredotočanja:

- Notranji dejavniki - da se osredotočamo na svoja lastna občutja in skušamo kaj dobrega narediti za to (nekaterim recimo pomaga telesna aktivnost, drugim odmik v naravo, tretjim meditacija ...)
- Zunanji dejavniki - pogledamo okrog sebe in skušamo ugotoviti, ali lahko kaj koristnega naredimo za ljudi v našem okolju ali za okolje samo (pomagamo otroku pri domači nalogi, pospravimo svoj prostor, skuhamo kosilo, povem kakšno šalo – ta navadno koristi tudi nam ...)

Pomemben parameter pri tem je tudi pestrost vsebine, ki jo imate v življenju. Torej, če se vam v zasebnem času veliko

več delali na svojem strokovnem področju in manj na področju, ki ga zahteva vaš nadrejeni (npr. administracija). Taka sprememba lahko povzroči veliko trenj in neprijetnosti. Zato tudi tu velja enako pravilo, kot če organizacija uvaja spremembe, da je treba o tem prej predebatirati, jih uskladiti (časovno, vsebinsko, prostorsko ...), šele nato se jih lotiti. V nasprotnem primeru lahko povzročijo veliko nezadovoljstva, tako v organizaciji (ki ne razume, zakaj se posameznik zdaj vede drugače) kot pri posamezniku (ki si to lahko interpretira, da mu organizacija spremembe ne privoščijo).

Koronavirus

Ali lahko v letu 2020 govorimo o spremembah in ne omenimo koronavirusa? Lahko, vendar bi bralec najbrž ves čas čakal, kaj bomo napisali o tem. Da, epidemija koronavirusa je največja sprememba, kar jo je družba doživela v zadnjem obdobju. Posebnost te je, da nas je zadela kot strela z jasnega in da zdaj težko še kakšno stvar jemljemo za stabilno/stalno/zane-

potem sprašujemo: »Koliko časa še?« Dejstvo je namreč, da takšen tempo pri zdravi pameti težko zdržimo daljše obdobje. Ne samo, da je epidemija velika sprememba, to je kraljica sprememb. Ko preživimo to, si težko predstavljam, kaj nas lahko še preseneti. A trenutno je res najpomembnejše, da preživimo. Mi in naši najbližji.

Spremembe jutri

Dejstvo je, da bodo tudi jutri prišle spremembe in bodo spremenile tisto, kar smo postavili v najboljši veri, da je nekaj resnično dobro. Kako bomo delovali v tej spremembi, pa je odvisno od tega, kaj smo se skozi spremembe naučili. Koliko si bomo še dovolili, da gremo iz cone udobja in si upamo spoznavati nove stvari, tudi če so nam zdajšnje v redu. To pa je posebna odlika posameznika, ki preseže svoje mnenje o vsebini in prisluhne novim vsebinam. Torej ne iščite spremembe samo tam, kjer mislite, da nekaj ni v redu, iščite spremembe povsod. Tako boste gradili in širili svoje obzorje, izkušnje in pogled.