

## Czy jesteś gotowy na zmiany?

Przyszłość zawodowa każdego z nas zależy min. od zdolności do identyfikowania, utrzymania i rozwoju własnego kapitału zawodowego. Starając się o nową pracę (bądź pracując) musimy wiedzieć, jaką wiedzę dysponujemy, jakie mamy zdolności i umiejętności. Jest to podstawa i punkt wyjścia do określenia swoich celów zawodowych. Ale coraz częściej ze strony przyszłego lub aktualnego szefa możemy oczekiwać pytania: czy jesteś gotowy na zmiany? Wbrew pozorom jest to bardzo ważne pytanie, w momencie gdy cały świat się zmienia, ulega przeobrażeniom.

Wprowadzanie nowych rozwiązań w różnych dziedzinach życia wywołuje u ludzi opór przed zmianą dotychczasowych nawyków, sposobów funkcjonowania, ale także zajmowanych pozycji czy korzyści jakie się osiągnęło. Obawy mogą dotyczyć również wprowadzenia nowych, nieznanych jeszcze reguł postępowania. W konsekwencji może powstać poczucie niepewności, co do własnego losu. Wprowadzanie zmian powoduje czasami niekorzystne lub nawet negatywne reakcje psychologiczne. Zmiana, to nie tylko nowa jakość w naszym otoczeniu, ale także zmiana subiektywnego obrazu świata, jaki każdy z nas sobie tworzy. To także konieczność rezygnacji z dotychczasowych przyzwyczajeń i nawyków. Pojawiają się wówczas pytania, na które zaczynamy poszukiwać odpowiedzi:

- dotąd wiedziałem, jak jest i co mam robić, a czy teraz będę wiedział?
- czy poradzę sobie w nowej sytuacji, warunkach?
- co się stanie, jeśli sobie nie poradzę?
- jakie straty poniosę?
- jaki jest w ogóle sens tych zmian?

Istota wprowadzania zmian w świecie pracy sprowadza się do dwóch problemów: tworzenia nowej rzeczywistości (np. nowych wymagań dotyczących zachowania pracowników, struktury organizacyjnej, systemu wynagradzania itp.) oraz ich subiektywnego odbioru (przyswojenia) przez ludzi.

Typowe przemiany, którym podlegamy:

- likwidacja działów
- wprowadzenie nowych technologii
- wprowadzenie nowych systemów, np. komputeryzacja firmy
- zmiany w strukturze organizacji
- presja związana z większą ilością pracy
- redukcja wynagrodzenia lub utrata przywilejów
- nowa praca
- zmiana w obszarach odpowiedzialności i kompetencji.

Przyswajanie zmian zależy od trzech czynników: cech organizacji (firmy), cech ludzi oraz rodzaju samej zmiany.

### **Łatwiej nam będzie przyswoić zmiany, jeżeli:**

- *nasza firma* (bądź ta, w której chcemy pracować) jest przyjaźnie nastawiona do zmian i rozumie ich naturalną potrzebę, nie jest w trudnej sytuacji finansowej oraz posiada odpowiednio przygotowane kadry;
- *my sami* nie boimy się jej i nie odczuwamy jako zagrożenia dla własnej pozycji; rozumiemy jej znaczenie i użyteczność; nasza osobowość charakteryzuje się otwartością na nowe doświadczenia;
- *sama zmiana* posiada określoną wartość (nie jest to „zmienić by zmienić”), można ją dostosowywać do aktualnej sytuacji i wpływać na jej zakres oraz jest odwracalna, tj. można ją zatrzymać lub się z niej wycofać („jeżeli będzie źle, to wycofamy się z wprowadzanych zmian”).

W zależności od tego, jaką pozycję zawodową zajmujemy (lub chcemy zajmować) możemy mieć różny wpływ na te czynniki, ale zawsze możemy wpływać na samych siebie. Możemy uczyć się gotowości do zmian. Treścią uczenia się jest wtedy własne zachowanie, sposób postrzegania naszej osoby przez innych, wzajemny wpływ naszych i cudzych zachowań. Jest to także uczenie się rozumienia odczuć własnych i innych ludzi. Metodą uczenia się nie jest wykład czy seminarium, ale ćwiczenie różnych zachowań. Nie można tego przeprowadzić w ciszy i samotności – potrzebni są nam do tego inni ludzie. To co możemy zrobić sami, to dotarcie do informacji, dzięki którym będziemy potrafili lepiej zrozumieć siebie. Może to nam ułatwić dokonanie głębszych i bardziej trwałych zmian w postawach oraz wytworzenie gotowości do zmian w zachowaniu. Ułatwieniem również będzie odpowiedzenie sobie na pytania: co jest ważne w tym, co robię (co chcę robić)? kim jestem, kim chcę być? co daję z siebie innym?

Jaka postawa może nam utrudniać przyjmowanie zmian? Na pewno odczuwany przez większość z nas lęk, obawa przed utratą własnej wartości – boimy się nieznanego. Także niezrozumienie przemian i ich konsekwencji może prowadzić do przekonania, że nie są one dobre ani dla mnie ani dla ogółu oraz wtedy, gdy mamy niską tolerancję w stosunku do zmian w ogóle, we wszystkich dziedzinach życia. Po co jednak tak naprawdę warto nad tym pracować i zmieniać się? Ponieważ posiadanie takiej cechy osobowości, jak otwartość i chęć zmian oprócz wielu innych korzyści poszerza nam pole wyboru w wielu sytuacjach nie tylko zawodowych, ale także życiowych.